TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2011. gada 21. jūlijā *

Apvienotās lietas C-159/10 un C-160/10

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Verwaltungsgericht Frankfurt am Main* (Vācija) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2010. gada 29. martā un kas Tiesā reģistrēti 2010. gada 2. aprīlī, tiesvedībās

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

pret

Land Hessen.

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], tiesneši A. Ross [*A. Rosas*], U. Lehmuss [*U. Lõhmus*], A. O'Kīfs [*A. Ó. Caoimh*] un P. Linda [*P. Lindh*] (referente),

* Tiesvedības valoda — vācu.

ģenerāladvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],
sekretārs K. Malaceks [*K. Malacek*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2011. gada 5. aprīļa tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Land Hessen* vārdā — M. Doičs [*M. Deutsch*], *Rechtsanwalt*,

— Vācijas valdības vārdā — T. Hence [*T. Henze*] un J. Mellers [*J. Möller*], pārstāvji,

— Īrijas vārdā — D. O'Hagans [*D. O'Hagan*] un B. Dohertijs [*B. Doherty*], pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā — V. Kreišics [*V. Kreuschitz*] un H. Enegrāns [*J. Enegren*], pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.), 6. panta 1. punktu.

2 Šie lūgumi ir iesniegti tiesvedībās starp attiecīgi G. Fuksu [*G. Fuchs*] un P. Kēleru [*P. Köhler*] un *Land Hessen* [Hesenes federālo zemi] saistībā ar minēto personu pensionēšanos, sasniedzot 65 gadu vecumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2000/78 preambulas astotajā, devītajā un vienpadsmitajā apsvērumā ir paredzēts:

"(8) Nodarbinātības pamatnostādnes 2000. gadam, par kurām Helsinkos 1999. gada 10. un 11. decembrī vienojās Eiropas Padome, uzsver vajadzību veicināt apstākļus sociāli integrēta darba tirgus nodrošināšanai, formulējot saskaņotu to politiku kopumu, kuru mērķis ir cīnīties ar diskrimināciju pret grupām, piemēram,

pret invalīdiem. Tajās uzsvērta arī vajadzība pievērst īpašu uzmanību gados vecāku darba ņēmēju atbalstīšanai, lai palielinātu viņu kā darbaspēka īpatsvaru.

(9) Nodarbinātība un profesija ir galvenie elementi, kas garantē vienlīdzīgas iespējas visiem un būtiski veicina pilsoņu līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un viņu potenciāla izmantošanu.

[..]

(11) Diskriminācija [..] vecuma [..] dēļ var apdraudēt [ES] līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos."

4 Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvērumā ir noteikts:

"Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnēs izvirzītos mērķus un veicinātu darbaspēka dažādību. Tomēr zināmos apstākļos atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot, tādēļ ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs. Tādēļ ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz."

5 Atbilstoši šīs direktīvas 1. pantam: "Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

6 Minētās direktīvas 2. panta 1. punktā un 2. punkta a) apakšpunktā ir paredzēts:

"1. Šajā direktīvā vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ".

7 Direktīvas 2000/78 3. panta, kura nosaukums ir "Piemērošanas joma", 1. punktā ir noteikts:

"Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[..]."

8 Šīs direktīvas 6. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

"1. Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;

b) to, ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;

c) to, ka nosaka maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas.

2. Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka vecuma noteikšana profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām, lai persona saņemtu pensiju vai invaliditātes pabalstu vai varētu pretendēt uz pensiju vai invaliditātes pabalstu, tostarp dažāda vecuma noteikšana saskaņā ar šīm sistēmām darbiniekiem vai darbinieku grupām vai kategorijām un šādu sistēmu sakarā vecuma kritēriju izmantošana, lai faktiski aprēķinātu pabalstus, neveido diskrimināciju vecuma dēļ ar noteikumu, ka tā rezultātā nenotiek diskriminācija dzimuma dēļ."

Valsts tiesiskais regulējums

9 Federālais likumdevējs Direktīvu 2000/78 ir transponējis ar 2006. gada 14. augusta Vispārējo likumu par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*; *BGBl.* 2006 I, 1897. lpp.), kas grozīts ar 2009. gada 5. februāra likuma (*BGBl.* 2009 I, 160. lpp.) 15. panta 66. punktu.

10 Minētā likumdevēja pieņemtie noteikumi attiecībā uz federālo zemju [*Länder*] un pašvaldību ierēdņu pensionēšanos, kas ir paredzēti 2008. gada 17. jūnija Likumā par Federālo zemju civildienestu (*Beamtenstatusgesetz*; *BGBl.* 2008 I, 1010. lpp.), kas grozīts ar 2009. gada 5. februāra likuma (*BGBl.* 2009 I, 160. lpp.) 15. panta 16. punktu, ir izteikti šādā redakcijā:

"Ierēdņi dodas pensijā, sasniedzot pensionēšanās vecumu."

11 Šajā tiesību normā nav definēta pensionēšanās vecuma robeža, bet tās noteikšana ir atstāta federālo zemju ziņā.

12 Likuma par Hesenes federālās zemes civildienestu (*Hessisches Beamtengesetz*), kas grozīts ar 2009. gada 14. decembra likumu (turpmāk tekstā — "*HBG*"), 50. pantā obligātās pensionēšanās vecums *Land Hessen* ierēdņiem ir noteikts šādi:

"1. Ierēdņi pensionējas tā mēneša beigās, kurā attiecīgais kandidāts sasniedz 65 gadu vecumu (vecuma ierobežojums).

2. Atkāpjoties no 1. punkta, attiecībā uz turpmāk minētajiem ierēdņiem piemēro šādus noteikumus:

1) valsts skolu skolotāji pensionējas tā mācību gada pēdējā mēneša beigās, kurā tie sasniedz 65 gadu vecumu;

2) profesori, augstākās izglītības pasniedzēji, zinātnes un mākslas darbinieki, kā arī pasniedzēji, kas Federālās zemes augstākās izglītības mācību iestādēs veic īpašus uzdevumus, pensionējas tā semestra pēdējā mēneša beigās, kurā tie sasniedz 65 gadu vecumu.

3. Ja tas ir dienesta interesēs, pensionēšanās vecumu pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas var pagarināt pēc ierēdņa lūguma uz laika posmiem, kas nav ilgāki par vienu gadu, nekādā ziņā nepārsniedzot 68 gadu vecumu. Lēmumu pieņem augstākā vadība vai tās norīkotā iestāde."

13 Iesniedzējtiesa precizē, ka līdz 1992. gadam ierēdņa turpmāka nodarbinātība pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas bija iespējama, ja bija izteikts šāds lūgums un ja tas nebija pretrunā dienesta interesēm. Kopš minētā gada turpmāka nodarbinātība ir iespējama tikai tādā gadījumā, ja tas ir dienesta interesēs.

14 *HBG* ir ietverts īpašs noteikums, kas attiecas uz tādu uz noteiktu laiku tieši ievēlētu ierēdņu pensionēšanās vecuma robežu kā pilsētu mēri un reģionālo padomju locekļi. Tie pensionējas, sasniedzot 71 gada vecumu, ja viņu pilnvaru termiņš vēl šajā brīdī nav beidzies.

15 Federālā līmenī līdz 2009. gada 12. februārim vispārējais pensionēšanās vecums, kas attiecās uz ierēdņiem, bija 65 gadi. Sākot ar minēto datumu šo dienu, tiesību aktos ir paredzēta pakāpeniska pensionēšanās vecuma robežas palielināšana līdz 67 gadiem. Pamata lietas apstākļu rašanās laikā līdzīgi noteikumi bija pieņemti vairākās federālajās zemēs, taču ne *Land Hessen*.

16 Nerunājot par civildienestu, kopš 2008. gada 1. janvāra Sociālā nodrošinājuma kodeksa IV grāmatā (*Sozialgesetzbuch, sechstes Buch*), kas ir piemērojama darbiniekiem, uz kuriem attiecas privāttiesības, arī ir paredzēta pakāpeniska pensionēšanās vecuma palielināšana līdz 67 gadiem, kas ir vecums, no kura ir tiesības saņemt vecuma pensiju. Ņemot vērā pārejas noteikumus, kas attiecas uz personām, kas dzimušas pirms 1947. gada 1. janvāra, pensionēšanās vecums paliek 65 gadi.

Pamata lietas un prejudiciālie jautājumi

17 Abu pamata lietu faktiskie apstākļi ir gandrīz identiski, un iesniedzējtiesas uzdotie prejudiciālie jautājumi ir vienādi.

18 Prasītāji abās pamata lietās, attiecīgi, G. Fukss un P. Kēlers, dzimuši 1944. gadā, ieņēma virsprokurora amatu līdz 65 gadu vecumam, ko tie sasniedza 2009. gadā, kad tiem saskaņā ar *HBG* 50. panta 1. punktu principā bija jādodas pensijā.

19 Šīs personas, pamatojoties uz *HBG* 50. panta 3. punktu, lūdza atļauju strādāt vēl vienu gadu.

20 Tā kā *Land Hessen* tieslietu ministrs, pamatojoties uz to, ka prasītāju atstāšana amatā nav dienesta interesēs, viņu lūgumu noraidīja, prasītāji pamata lietā, pirmkārt, iesniedza minētajam ministram sūdzību un, otrkārt, lūdza *Verwaltungsgericht Frankfurt am Main* [Frankfurtes pie Mainas Administratīvajai tiesai] piemērot pagaidu noregulējumu.

21 Šī tiesa apmierināja iesniegtos pieteikumus par pagaidu noregulējuma noteikšanu un piesprieda *Land Hessen* paturēt G. Fuksu un P. Kēleru dienestā. Tomēr *Verwaltungsgericht Frankfurt am Main* lēmumi tika pārsūdzēti *Hessischer Verwaltungsgerichtshof* [Hesenes Administratīvajā tiesā], kura tos atcēla un noraidīja prasītāju iesniegtos pieteikumus par pagaidu noregulējuma noteikšanu. Kopš 2009. gada 1. oktobra prasītāji vairs nevarēja pildīt virsprokurora pienākumus un saņēma vecuma pensiju.

22 Tā kā arī *Land Hessen* tieslietu ministrs noraidīja G. Fuksa un P. Kēlera sūdzības, viņi par šiem lēmumiem iesniedza prasības *Verwaltungsgericht Frankfurt am Main*.

23 Šai tiesai radās šaubas par prokurora amatam noteiktā pensionēšanās vecuma robežas atbilstību it īpaši Direktīvas 2000/78 6. pantam. Saskaņā ar šīs tiesas viedokli obligāta pensionēšanās 65 gadu vecumā personām, kuras pilda šos pienākumus, ir diskriminācija vecuma dēļ, kas ir pretrunā Direktīvas 2000/78 noteikumiem.

24 Iesniedzējtiesa norāda, ka strīdīgā norma tika ieviesta brīdī, kad valdīja uzskats, ka darba spējas kopš šī vecuma sasniegšanas kļūst nepietiekamas. Šobrīd pētījumi

liecinot, ka katrai personai šīs spējas ir atšķirīgas. Turklāt, pieaugot dzīves ilgumam, likumdevējs attiecībā uz ierēdņiem, kas strādā valsts pārvaldē, un privātā sektora darbiniekiem esot varējis pagarināt vispārējo pensionēšanās vecuma robežu un tiesību uz vecuma pensijas iegūšanas brīdi līdz 67 gadu vecumam. Vēl jo vairāk, *HBG* esot paredzēts, ka ierēdņi, kas ir iecelti amatā vēlēšanu rezultātā, var pildīt savus pienākumus līdz 71 gada vecuma sasniegšanai.

25 Saskaņā ar iesniedzējtiesas viedokli no *Land Hessen* apsvērumiem, skatot tos kopā ar *HBG* tā 1962. gada redakcijā, izriet, ka šī likuma mērķis bija veicināt jaunāku cilvēku nodarbinātību, kā arī nodrošināt piemērotu vecuma struktūru. Šādam mērķim tomēr neesot objektīva pamatojuma, jo valsts tiesībās nepastāvot pietiekoši precīzs kritērijs, lai noteiktu vecuma struktūru, kas būtu uzskatāma par labvēlīgu vai nelabvēlīgu. Šāds mērķis kalpojot nevis vispārējām interesēm, bet darba devēja individuālajām interesēm. Katrā ziņā *Land Hessen* neesot norādījusi ne tās vecuma grupas būtību, ne arī pamatojumu, kuru tā uzskatītu par piemērotu. *Land Hessen* iesniegtie skaitļi pierādot, ka prokuratūrā lielu daļu amata vietu jau ieņem gados jauni cilvēki. Iesniedzējtiesa norāda, ka nesenie pētījumi liecina, ka nepastāv saistība starp personu, kuras sasniegušas pensionēšanās vecuma robežu, obligāto pensionēšanos un gados jaunāku cilvēku nodarbinātību attiecīgajā profesijā. Minētajai tiesai rodas arī jautājums, vai skaitļi, kas attiecas vienīgi uz *Land Hessen* un tās ierēdņiem, kas ir pakļauti publiskajām tiesībām un kuri ir tikai neliela daļa no minētās federālās zemes darbiniekiem un attiecīgās dalībvalsts darba ņēmējiem, var pierādīt, ka pastāv vispārējo interešu mērķis, un vai šāds mērķis ir būtiski jāvispārina tādējādi, lai tas attiektos uz visiem *Land Hessen* ierēdņiem un darbiniekiem vai pat visiem attiecīgās dalībvalsts ierēdņiem un darbiniekiem.

26 Iesniedzējtiesa piebilst, ka prokuroru pensionēšanās rezultātā ne vienmēr, lai aizpildītu vakantos amatus, darbā tiek pieņemti jauni cilvēki. Tā uzskata, ka *Land Hessen* šādi arī cenšoties ietaupīt budžeta līdzekļus.

27 Turklāt dažiem pasākumiem trūkstot saskaņotības. Tas it īpaši attiecoties uz iespēju saglabāt darbinieku amatā līdz 68 gadu vecumam, neraugoties uz neatspēkojamu prezumpciju, ka šis darbinieks pēc 65 gadu vecuma nav spējīgs pienācīgi pildīt dienesta pienākumus, brīvprātīgas pensionēšanās pirms 65 gadu vecuma sasniegšanas ierobežojumu un jau dažos tiesību aktos paredzēto pensionēšanās vecuma paaugstināšanu.

28 Šādos apstākļos iesniedzējtiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [*HBG*] noteikumu, saskaņā ar kuriem ierēdņiem pēc noteikta vecuma sasniegšanas ir jādodas pensijā, pamatā ir Savienības tiesībām atbilstošs vispārējo interešu mērķis?

Šajā ziņā galvenokārt rodas šādi jautājumi:

— Kādām konkrētām Savienības tiesību prasībām ir jāatbilst šādam uz vispārējām interesēm vērstam mērķim? Kādiem papildu jautājumiem iesniedzējtiesai būtu jāpievērš uzmanība, noskaidrojot lietas faktus?

— Vai budžeta līdzekļu un personāla izmaksu taupīšana, šajā lietā — izvairīšanās no jaunu darbinieku pieņemšanas un ar to saistītā personāla izmaksu samazināšana, ir likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78[..] 6. panta 1. punkta izpratnē?

— Vai dienesta vadītāja vēlme plānot ierēdņu pensionēšanās brīdi var būt likumīgs vispārējo interešu mērķis, proti, arī tādos gadījumos, kad katrs dienesta

vadītājs *HBG* vai Likuma par civildienesta noteikumiem ietvaros var veidot un īstenot savus personīgos personāla plānošanas apsvērumus?

— Vai vēlmi panākt "optimālu vecuma slāņu sadalījumu" vai "optimālu vecuma struktūru" var atzīt par vispārējo interešu mērķi, lai gan šajā ziņā nepastāv vispārēji standarti vai likuma normas, kas regulē vecuma sadalījumu vai vidējo vecumu?

— Vai vēlme radīt iespēju ierēdņiem tikt paaugstinātiem amatā var tikt uzskatīta par likumīgu vispārējo interešu mērķi Direktīvas 2000/78[..] 6. panta 1. punkta izpratnē?

— Vai pensionēšanās vecuma robežas noteikumi, kas palīdz izvairīties no juridiskiem strīdiem ar vecāka gadagājuma ierēdņiem par viņu spēju arī turpmāk pildīt amata pienākumus, var būt likumīgs vispārējo interešu mērķis?

— Vai Direktīvas 2000/78[..] 6. panta 1. punkta izpratnē vispārējo interešu apsvērumu priekšnoteikums ir vispārēja darba tirgus politikas koncepcija par darbinieku nodarbinātību, kas ir jāievēro katram dienesta vadītājam un/vai darba devējam, un, ja jā, tad cik lielā mērā šai koncepcijai ir jābūt vienotai un saistošai?

— Vai atsevišķi darba devēji vai dienestu vadītāji vispār var īstenot vispārējo interešu mērķus ar tik ierobežotiem pensionēšanās vecuma robežas noteikumiem attiecībā uz nodarbināto grupām, šajā lietā — to ierēdņu grupu, ko regulē *HBG*?

— Kādi nosacījumi ir jāizpilda, lai varētu uzskatīt, ka atsevišķu dienesta vadītāju īstenojamais, bet ne saistošais mērķis — amata vietas, kas atbrīvojas, darbiniekiem pensionējoties, piešķirt citiem darbiniekiem vai attiecīgajā gadījumā paaugstināt kādu jau esošo darbinieku amatā — ir vispārējo interešu mērķis Direktīvas 2000/78[..] 6. panta 1. punkta izpratnē? Vai vispārīgi apgalvojumi, ka kāda norma kalpo vispārējo interešu mērķiem, ir jābalsta arī uz statistikas datiem vai citām atziņām, no kurām var pietiekamā mērā secināt šāda mērķa nopietnību un reālas īstenošanas iespējas?

2) a) Kādas konkrētas prasības ir jāizvirza pensionēšanās vecuma robežas noteikumiem *HBG* izpratnē, lai tās būtu atbilstīgas un piemērotas izvirzītā mērķa sasniegšanai?

b) Vai ir nepieciešams precīzi noteikt paredzamo proporciju starp ierēdņiem, kuri pēc pensionēšanās vecuma robežas sasniegšanas brīvprātīgi vēlas palikt savā amatā, un ierēdņiem, kuri pēc pensionēšanās vecuma robežas sasniegšanas saņems pensiju pilnā apmērā un tādēļ noteikti vēlas izbeigt darba attiecības? Vai nebūtu piemēroti brīvprātīgu pensionēšanos uzskatīt par prioritāru attiecībā pret piespiedu pensionēšanos tiktāl, ciktāl ar noteikumiem, kuros priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumā paredzēta pensijas apjoma samazināšana līdz likumā noteiktās pensionēšanās vecuma robežas sasniegšanai, tiek nodrošināts, ka notiek izvairīšanās no liekiem tēriņiem, veicot iemaksas pensiju budžetā, un ar tiem saistītajām personāla izmaksām (brīvprātīguma princips pirms piespiedu darbības kā efektīvāka un tikpat atbilstīga norma)?

c) Vai, pamatojoties uz neapgāžamu prezumpciju par nespēju pildīt amata pienākumus, automātiski ir jāizbeidz civildienesta attiecības ar ierēdņiem, kad tie ir sasnieguši konkrētu vecumu, kas šajā gadījumā ir 65 gadi?

d) Vai ir pamatoti noteikt, ka turpmākas nodarbinātības iespēja civildienestā, vismaz līdz pilnu 68 gadu sasniegšanai, ir atkarīga tikai no dienesta vadītāja īpašas intereses un, ja dienesta vadītājam nav šādas intereses, tad civildienesta attiecības tiek izbeigtas bez juridiskas iespējas tās atkārtoti atjaunot?

e) Vai pensionēšanās vecuma robežas noteikumi, kuros paredzēta piespiedu nodarbinātības izbeigšana, tā vietā, lai tajos paredzētu saskaņā ar Direktīvas 2000/78[..] 6. panta 2. punktu pieļaujamus nosacījumus tiesībām saņemt pensiju pilnā apmērā, noved pie nepieļaujamas gados vecāku cilvēku interešu samazināšanas attiecībā pret jaunāku cilvēku interesēm, kuras principā nav vērtējamas augstāk?

f) Ja mērķis atvieglot jaunu darbinieku pieņemšanu darbā un/vai darbinieku paaugstināšanu amatā tiek atzīts par likumīgu, tad ir jājautā, kādas konkrētākas prasības faktiski ir jāizvirza, lai pierādītu, cik lielā mērā katrs atsevišķs dienesta vadītājs, kurš piemēro pensionēšanās vecuma robežas noteikumus, vai visi likuma regulējumam pakļautie dienestu vadītāji, ieskaitot vai izslēdzot vispārējo darba tirgu, patiešām izmanto šīs iespējas?

g) Vai, raugoties uz jau šodien redzamajām demogrāfijas izraisītajām darba tirgus problēmām, kuru rezultātā drīz iestāsies visa veida profesionāla darbaspēka trūkums, proti, arī valsts un federālo zemju civildienestā, pašlaik ir piemēroti un nepieciešams piespiedu kārtā pārtraukt civildienesta attiecības ar dienesta pienākumus pildīt spējīgiem ierēdņiem, kuri arī [pēc pensijas vecuma sasniegšanas] vēlas palikt savā amatā, lai gan drīzumā pastāvēs ievērojams personāla trūkums, ko darba tirgus nespēs segt? Vai šajā ziņā ir nepieciešami attiecīgās nozares darba tirgus dati, kas, iespējams, būtu jāiegūst vēlāk?

3) a) Kādas prasības ir jāizvirza *Land Hessen* un nepieciešamības gadījumā arī Vācijas federālajos tiesību aktos paredzēto pensionēšanās vecuma robežas noteikumu saskaņotībai?

b) Vai var uzskatīt, ka starp *HBG* 50. panta 1. punktu un šī paša likuma 50. panta 3. punktu nepastāv pretruna, ja principā iespējamā ierēdņu turpmāka nodarbinātība pēc pensionēšanās vecuma robežas sasniegšanas ir atkarīga tikai un vienīgi no dienesta vadītāja interesēm?

c) Vai *HBG* 50. panta 3. punkts atbilstoši Direktīvai [2000/78] ir jāinterpretē tādējādi, ka, lai izvairītos no nepieļaujamas diskriminācijas vecuma dēļ, ierēdņu turpmākai nodarbinātībai pēc pensionēšanās vecuma robežas sasniegšanas vienmēr ir jābūt iespējamai, ja tas nav pretrunā dienesta interesēm? Kādas iespējamās prasības būtu jāizvirza šādām interesēm? Vai šajā ziņā ir jāpieņem, ka turpmāka nodarbinātība ir dienesta interesēs jau tādēļ vien, ka pretējā gadījumā pastāvētu neattaisnojama diskriminācija vecuma dēļ?

d) Kā ar šāda veida *HBG* 50. panta 3. punkta interpretāciju varētu panākt prasītāja civildienesta attiecību, kas šobrīd ir pārtrauktas, turpināšanu vai atjaunošanu? Vai tādā gadījumā *HBG* 50. panta 1. punkts nebūtu piemērojams līdz pilnu 68 gadu vecuma sasniegšanai?

e) Vai ir piemēroti un vajadzīgi, pirmkārt, apgrūtināt personas, kas brīvprātīgi pensionējas, sasniedzot 60 vai 63 gadu vecumu, ar ilgstoši samazinātu pensijas apmēru un, otrkārt, izslēgt turpmākas nodarbinātības iespēju pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas, ja dienesta vadītājam izņēmuma kārtā nav īpašas intereses saistībā ar ierēdņa turpmāko nodarbināšanu?

f) Vai pensionēšanās vecuma robežas noteikumi *HBG* 50. panta 1. punktā nav piemēroti un nav nepieciešami, tādēļ ka tie rada izdevīgākas normas attiecībā uz vecāka gadagājuma nepilnu darba laiku strādājošiem ierēdņiem, no vienas puses, un pagaidu ierēdņiem, no otras puses?

g) Kāda nozīme ir atšķirīgo dienesta, darba un sociālās apdrošināšanas tiesību normu saskaņotībai, kuru mērķis, pirmkārt, ir pakāpeniski palielināt pensionēšanās vecumu, sākot ar kuru vecuma pensiju var saņemt pilnā apmērā, un, otrkārt, aizliegt atlaist darbinieku, kurš sasniedzis parasto pensionēšanās vecumu, kā arī, ierēdnim sasniedzot tieši šo vecumu, paredzēt darba attiecību izbeigšanu piespiedu kārtā?

h) Vai attiecībā uz saskaņotību nozīme ir tam, ka pakāpeniska pensionēšanās vecuma robežas palielināšana sociālās apdrošināšanas jomā un valsts, kā arī dažu federālo zemju normās prioritāri kalpo nodarbināto interesēm cik vēlu vien iespējams pakļaut sevi stingrākiem nosacījumiem par vecuma pensijas saņemšanu pilnā apmērā gan valsts, gan privātajā sektorā? Vai šie jautājumi ir nebūtiski, tādēļ ka ierēdņiem *HBG* piemērošanas jomā vēl nav paredzēta pensionēšanās vecuma robežas palielināšana, lai gan šī pensionēšanās vecuma robežas palielināšana drīzumā būs spēkā attiecībā uz nodarbinātajiem, kuri šobrīd ir darba attiecībās?"

29 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2010. gada 6. maija rīkojumu lietas C-159/10 un C-160/10 tika apvienotas rakstveida, kā arī mutvārdu procesā un galīgā sprieduma taisīšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

30 Iesniedzējtiesa uzdod vairākus jautājumus, kas būtībā ir iedalāmi trīs grupās, no kurām dažas attiecas uz valsts tiesību interpretāciju. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar LESD 267. pantu Tiesa nav kompetenta ar prejudiciālu nolēmumu sniegt atzinumu par valsts tiesību normu interpretāciju. Tiesas kompetence aprobežojas tikai ar Savienības tiesību noteikumu pārbaudi (it īpaši skat. 2006. gada 10. janvāra spriedumu lietā C-222/04 *Cassa di Risparmio di Firenze* u.c., Krājums, I-289. lpp., 63. punkts).

31 Līdz ar to uz jautājumiem ir jāatbild, ņemot vērā šo ierobežojumu.

Par pirmo jautājumu

32 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvai 2000/78 pretrunā ir tāds likums kā *HBG*, kurā ir paredzēta ierēdņu — šajā gadījumā prokuroru, kuri ir sasnieguši 65 gadu vecumu, obligāta pensionēšanās, atstājot šiem ierēdņiem iespēju, ja tas ir dienesta interesēs, turpināt strādāt ilgākais līdz 68 gadu vecumam, ja šim likumam ir viens no turpmāk minētajiem mērķiem, proti, "optimālas vecuma struktūras" izveidošana, personāla aiziešanas plānošana, ierēdņu paaugstināšana amatā, izvairīšanās no juridiskiem strīdiem vai budžeta līdzekļu taupīšana.

33 Netiek apstrīdēts, ka *Land Hessen* ierēdņu, it īpaši prokuroru, darba līguma izbeigšana, līdz ko tie ir sasnieguši vecumu, sākot no kura tiem ir tiesības saņemt pensiju pilnā apmērā, proti, 65 gadus, rada atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē.

34 Tāda valsts tiesību norma kā *HBG* 50. panta 1. punkts patiesībā ietekmē nodarbinātību un darba nosacījumus Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta nozīmē, liedzot attiecīgajiem prokuroriem turpināt strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas. Turklāt nodrošinot, ka pret šīm personām izturas sliktāk nekā pret tām, kas nav sasniegušas šādu vecumu, ar šo tiesību normu tiek ieviesta tieši uz vecumu balstīta atšķirīga attieksme minētās direktīvas 2. panta 1. punkta nozīmē.

35 Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā ir noteikts, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgiem nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir atbilstīgi un vajadzīgi.

36 Lai atbildētu uz uzdoto jautājumu, ir jāpārbauda, vai minētais noteikums ir pamatots ar likumīgu mērķi un vai līdzekļi, kas ieviesti, lai šo mērķi sasniegtu, ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Par to, vai pastāv likumīgs mērķis

37 Vispirms ir jāizvērtē, kādas sekas ir tam, ka *HBG* nav precīzi minēts tā izvirzītais mērķis, kādas sekas ir šī mērķa un tā konteksta grozījumiem, kā arī tas, vai ir iespējams atsaukties uz vairākiem mērķiem.

38 Vispirms no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka *HBG* nav skaidri precizēts mērķis, kas sasniedzams ar tā 50. panta 1. punktu, kurā ierēdņu pensionēšanās vecuma robeža ir 65 gadi.

39 Šajā ziņā Tiesa ir atkārtoti nospriedusi, ka no Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta tomēr nevar secināt, ka tas, ka attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā nav precizēts tā mērķis, automātiski izslēdz, ka tas varētu būt pamatots atbilstoši šim noteikumam. Ja nav precizēts mērķis, svarīgi ir tomēr, ka citi attiecīgā pasākuma elementi, ņemot vērā tā vispārējo kontekstu, ļauj noteikt pasākuma mērķi, lai varētu veikt tiesas kontroli par tā tiesiskumu, kā arī šī mērķa īstenošanai izmantoto līdzekļu atbilstību un vajadzību (2007. gada 16. oktobra spriedums lietā C-411/05 *Palacios de la Villa*, Krājums, I-8531. lpp., 56. un 57. punkts; 2010. gada 12. janvāra spriedums lietā C-341/08 *Petersen*, Krājums, I-47. lpp., 40. punkts, kā arī 2010. gada 12. oktobra spriedums lietā C-45/09 *Rosenbladt*, Krājums, I-9331. lpp., 58. punkts).

40 Saistībā ar izvirzītā mērķa grozīšanu no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka sākotnēji *HBG* 50. pants bija balstīts uz neapgāžamu prezumpciju, saskaņā ar kuru persona pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas nav spējīga strādāt. Tiesas sēdē *Land Hessen* un Vācijas valdības pārstāvji tomēr uzsvēra, ka šī prezumpcija vairs nebūtu uzskatāma par pamatojumu pensionēšanās vecuma robežai un ka likumdevējs ir atzinis, ka personas var būt spējīgas strādāt arī pēc šī vecuma sasniegšanas.

41 Šajā ziņā ir jāuzskata, ka izmaiņas kontekstā, kurā iekļaujas likums, kā rezultātā ir grozīts likuma mērķis, pašas par sevi netraucē šim likumam sasniegt likumīgu mērķi Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē.

42 Apstākļi var mainīties, un likumu tomēr var saglabāt citu iemeslu dēļ.

43 Šajās pamata lietās papildus izmaiņām uzskatos attiecībā uz spēju strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas iesniedzējtiesas izvirzītais apstāklis, saskaņā ar kuru pensionēšanās vecuma robeža ir tikusi ierosināta pilnas nodarbinātības laikā un tad saglabāta bezdarba laikposmā, varēja patiesi izraisīt izvirzītā mērķa grozīšanu, un tas nenozīmē, ka šis mērķis nav likumīgs.

44 Saistībā ar vienlaicīgu atsaukšanos uz vairākiem mērķiem no judikatūras skaidri izriet, ka vairāku mērķu līdzās pastāvēšana nenozīmē, ka nepastāv likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē.

45 Tā tas bija lietā, kurā pieņemts iepriekš minētais spriedums *Rosenbladt*, kurā Tiesa 43. un 45. punktā nosprieda, ka tādi mērķi kā tie, uz kuriem atsaucas Vācijas valdība, varētu būt starp Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā minētajiem mērķiem.

46 Izvirzītie mērķi var būt saistīti viens ar otru (šajā ziņā skat. 2010. gada 18. novembra spriedumu apvienotajās lietās C-250/09 un C-268/09 *Georgiev*, Krājums, I-11869. lpp., 45., 46. un 68. punkts) vai sarindoti pēc to nozīmīguma, kā lietā *Petersen*, kurā tika pieņemts iepriekš minētais spriedums un kurā, kā tas izriet no tā 41. un 65. punkta, Vācijas valdība galvenokārt pamatojās uz vienu mērķi un pakārtoti — uz citu mērķi.

Par iesniedzējtiesas izvirzītajiem mērķiem

47 Saskaņā ar iesniedzējtiesas viedokli *HBG* 50. panta 1. punkta mērķis ir tostarp ieviest "optimālu vecuma struktūru", kas tiktu nodrošināta tādējādi, ka attiecīgajā profesijā, proti, prokurora amatā, vienlaicīgi strādātu jauni darbinieki savas karjeras sākumā un gados vecāki darbinieki, kuri savā karjerā jau ir sasnieguši augstāku līmeni. *Land*

Hessen un Vācijas valdība apgalvo, ka šis ir minētās normas galvenais mērķis. Saskaņā ar viņu viedokli pienākuma pensionēties 65 gadu vecumā mērķis ir nodrošināt līdzsvaru starp paaudzēm un ar šo mērķi ir saistīti vēl trīs iesniedzējtiesas norādītie mērķi, proti, efektīva personāla aiziešanas un pieņemšanas darbā plānošana, gados jaunu cilvēku nodarbinātības un paaugstināšanas amatā sekmēšana, kā arī juridisko strīdu par darbinieka spēju strādāt pēc šī vecuma sasniegšanas novēršana.

48 *Land Hessen* un Vācijas valdība apgalvo, ka dažāda vecuma personu nodarbināšana attiecīgajā civildienestā veicina, ka vecāki darbinieki nodod savu pieredzi jaunākiem darbiniekiem un jaunākie kolēģi apmainās ar nesen iegūtām zināšanām, tādējādi nodrošinot kvalitatīvu civildienestu tiesību aizsardzības iestādēs.

49 Ir jāatgādina, ka saskaņā ar judikatūru nodarbinātības sekmēšana neapstrīdami ir likumīgs dalībvalstu sociālās vai nodarbinātības politikas mērķis, īpaši, ja tas gados jauniem cilvēkiem atvieglo pieeju kādai profesijai (iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *Georgiev*, 45. punkts). Tiesa turklāt ir nospriedusi, ka dažādu paaudžu darbinieku līdzās pastāvēšana var arī uzlabot veikto pienākumu kvalitāti, it īpaši sekmējot pieredzes apmaiņu (šajā ziņā saistībā ar pasniedzējiem un pētniekiem skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Georgiev*, 46. punkts).

50 Tāpat arī ir jāsecina, ka mērķis izveidot sabalansētu vecuma struktūru starp gados jauniem un gados vecākiem ierēdņiem, lai veicinātu gados jaunu cilvēku nodarbinātību un paaugstināšanu amatā, uzlabotu personāla vadību un līdz ar to novērstu iespējamos juridiskos strīdus par darbinieka spēju strādāt pēc noteikta vecuma sasniegšanas, vienlaicīgi cenšoties nodrošināt kvalitatīvu tiesību aizsardzības iestāžu darbu, var būt likumīgs nodarbinātības un darba tirgus politikas mērķis.

51 Iesniedzējtiesai tomēr rodas jautājums, vai tāds pasākums kā *HBG* 50. panta 1. punkts drīzāk nekalpo darba devēja interesēm, nevis vispārējām interesēm. It īpaši tā uzdod jautājumu, vai vienas vienīgās federālās zemes izdotie noteikumi, kas attiecas uz vienu tās darbinieku daļu, kas šajā gadījumā ir ierēdņi, tostarp prokurori, neattiecas uz pārāk šauru personu grupu, lai varētu uzskatīt, ka tas ir pasākums, kas kalpo vispārējo interešu mērķim.

52 Tiesa ir nospriedusi, ka mērķi, kurus var uzskatīt par "likumīgiem" Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē, ir likumīgie vispārējo interešu mērķi, kuri atšķiras no pilnībā individuāliem apsvērumiem, kas raksturīgi darba devēja situācijai, piemēram, izmaksu samazināšanai vai konkurētspējas uzlabošanai, tomēr nevar izslēgt, ka valsts tiesību normā šo likumīgo mērķu sasniegšanas dēļ darba devējiem tiek atzīta zināma elastīguma pakāpe (šajā ziņā skat. 2009. gada 5. marta spriedumu lietā C-388/07 *Age Concern England*, Krājums, I-1569. lpp., 46. punkts).

53 Ir jākonstatē, ka tādus mērķus kā šī sprieduma 50. punktā minētie, ar kuriem tiek ņemtas vērā visu attiecīgo ierēdņu intereses nodarbinātības un darba tirgus politikas problēmu kontekstā, lai nodrošinātu kvalitatīvu civildienestu, — šajā gadījumā tiesību aizsardzības iestādēs, var uzskatīt par vispārējo interešu mērķi.

54 Tiesa turklāt ir nospriedusi, ka valsts, reģionālajām vai nozares kompetentajām iestādēm ir jābūt iespējai izmainīt līdzekļus, kas ieviesti, lai sasniegtu ar vispārējām interesēm saistītu likumīgu mērķi, piemēram, pielāgojot tos nodarbinātības situācijas attīstībai attiecīgajā dalībvalstī (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 70. punkts).

55 Līdz ar to tas, ka kāds noteikums ir pieņemts reģionālā līmenī, netraucē tam kalpot likumīgam mērķim Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē. Tādā valstī kā Vācijas Federatīvā Republika likumdevējs var uzskatīt, ka visu iesaistīto personu interesēs

drīzāk ir tas, ka no šī noteikuma izrietošo pasākumu — proti, to, kas attiecas uz ierēdņu pensionēšanās vecumu, — ieviešana ir federālo zemju kompetencē, nevis federālo iestāžu kompetencē.

56 Tomēr ir arī svarīgi, lai pensionēšanās, kas principā ir obligāta 65 gadu vecumā, kā paredzēts *HBG* 50. panta 1. punktā, būtu atbilstīgs un vajadzīgs pasākums.

57 Attiecībā uz šāda pasākuma atbilstību *Land Hessen* un Vācijas valdība norāda, ka pieejamo amatu skaits civildienestā ir ierobežots, it īpaši prokurora amatu skaits un sevišķi augstākā līmeņa amatu skaits. Ņemot vērā budžeta prasības, iespēja izveidot jaunas darba vietas ir ierobežota. *Land Hessen* un Vācijas valdība skaidro, ka prokurori, kā arī pārējie ierēdņi, tiek iecelti amatā uz mūžu un ka tie ļoti reti brīvprātīgi un priekšlaicīgi atsakās no sava amata pienākumu pildīšanas. Līdz ar to obligātā pensionēšanās vecuma noteikšana prokuroriem ir vienīgais veids kā nodrošināt, lai nodarbinātība starp paaudzēm tiktu sadalīta sabalansēti.

58 Tiesa saistībā ar profesijām, kurās pieejamo amatu skaits ir ierobežots, jau ir atzinusi, ka pensionēšanās likumā noteiktā vecumā veicinātu gados jaunu cilvēku nodarbināšanu (šajā ziņā attiecībā uz zobārstiem, kuri ir noslēguši līgumu ar sociālās apdrošināšanas iestādēm, skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Petersen*, 70. punkts, un attiecībā uz universitātes profesoriem skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Georgiev*, 52. punkts).

59 Runājot par prokurora profesiju Vācijā, jānorāda, ka pieeju šai profesijai ierobežo prasība, ka šīs profesijas pārstāvjiem ir jābūt ieguvušiem īpašu kvalifikāciju, kas saistīta ar sekmīgu studiju, kā arī sagatavošanas prakses pabeigšanu. Turklāt jaunu cilvēku nodarbinātību šajā profesijā varētu ierobežot apstāklis, ka attiecīgie ierēdņi tiek iecelti amatā uz mūžu.

60 Šādos apstākļos nešķiet nepamatoti, ka dalībvalsts kompetentās iestādes uzskata, ka tāds pasākums kā *HBG* 50. panta 1. punktā paredzētais var nodrošināt, ka tiek sasniegts mērķis izveidot sabalansētu vecuma struktūru nolūkā atvieglot personāla aiziešanas plānošanu, nodrošināt ierēdņu, it īpaši gados jaunāku ierēdņu, paaugstināšanu amatā un novērst juridiskus strīdus, kas varētu rasties saistībā ar pensionēšanos.

61 Ir jāatgādina, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 68. punkts).

62 Tomēr dalībvalstis nedrīkst atņemt jēgu diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam, kas paredzēts Direktīvā 2000/78. Šis aizliegums ir jāskata kopā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 15. panta 1. punktā paredzētajām tiesībām strādāt.

63 No tā izriet, ka īpaša nozīme ir jāpiešķir gados vecāku darba ņēmēju līdzdalībai profesionālajā dzīvē, kā arī ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē. Šādu personu saglabāšana darba vidē veicina darbaspēka dažādību, kas ir Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvērumā atzītais mērķis. Vēl jo vairāk –, ņemot vērā problēmas, uz kurām Eiropas Savienības likumdevējs ir norādījis šīs direktīvas preambulas astotajā, devītajā un vienpadsmitajā apsvērumā, tas sekmētu šo darbinieku izaugsmi, kā arī attiecīgo darba ņēmēju dzīves kvalitāti.

64 Tomēr interese turpināt šo personu nodarbinātību ir jāņem vērā, ievērojot citas, iespējams, atšķirīgas intereses. Personas, kas sasniegušas vecumu, sākot no kura ir tiesības uz vecuma pensiju, tā vietā, lai turpinātu strādāt, var vēlēties šīs tiesības izmantot

un aiziet no darba, saņemot šādu pensiju. Turklāt darba līgumi, kas tiek automātiski izbeigti ar tādiem darbiniekiem, kuri ir sasnieguši pensionēšanās vecumu — darba dalīšanas paaudžu starpā interesēs — varētu veicināt gados jaunu darba ņēmēju profesionālo integrāciju.

65 Nosakot savu sociālo politiku atkarībā no politiskās, ekonomiskās, sociālās, demogrāfiskās un/vai ar budžetu saistītās situācijas, attiecīgajām valsts iestādēm varētu būt jāizvēlas pagarināt darba ņēmēju aktīvo darbību vai, tieši pretēji, paredzēt viņu priekšlaicīgu pensionēšanos (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 68. un 69. punkts). Tiesa ir nospriedusi, ka iestādēm ir jāatrod pareizais līdzsvars starp dažādām pastāvošām interesēm, nodrošinot, ka šajā sakarā paredzētie valsts pasākumi nepārsniedz to, kas ir atbilstīgs un vajadzīgs, lai sasniegtu izvirzīto likumīgo mērķi (šajā ziņā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Palacios de la Villa*, 69. un 71. punkts, kā arī lietā *Rosenbladt*, 44. punkts).

66 Šajā ziņā Tiesa ir atzinusi, ka pasākums, kas paredz darba ņēmēju, kas sasnieguši 65 gadu vecumu, obligātu pensionēšanos, atbilst nodarbinātības sekmēšanas mērķim un to var uzskatīt par tādu, kas pārmērīgi neapdraud darbinieku, kuri obligāti aizgājuši pensijā, likumīgās prasības, jo šīm personām ir tiesības saņemt pensiju, kuras apmēru nevar uzskatīt par nesaprātīgu (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 73. punkts). Tiesa saistībā ar pasākumu, saskaņā ar kuru automātiski tiek izbeigti darba līgumi ar darbiniekiem, kas sasnieguši šādu vecumu, ir arī nospriedusi, ka jomā, kurā saskaņā ar iesniedzējtiesas viedokli šis pasākums attiecīgajam darba ņēmējam varēja radīt būtisku finansiālu zaudējumus, tas nepārsniedz to, kas nepieciešams, lai sasniegtu izvirzītos mērķus, proti, nodarbinātības sekmēšanu. Tiesa ir ņēmusi vērā, ka darba ņēmējam ir tiesības saņemt pensiju, tajā pat laikā paliekot darba tirgū un saņemot aizsardzību pret diskrimināciju vecuma dēļ (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosenbladt*, 73.–76. punkts).

67 Pamata lietās no lietas materiāliem izriet, ka prokurori principā dodas pensijā pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas, saņemot pensiju pilnā apmērā, kas atbilst aptuveni 72 % no viņu pēdējās darba algas. Turklāt *HBG* 50. panta 3. punktā prokuroriem ir

paredzēta iespēja turpināt strādāt vēl trīs gadus līdz 68 gadu vecuma sasniegšanai, ja tie to ir lūguši un ja tas ir dienesta interesēs. Visbeidzot, valsts tiesības neaizliedz prokuroriem veikt citu profesionālo darbību bez vecuma ierobežojuma, kā, piemēram, juriskonsulta darbu.

68 Ņemot vērā šādus faktus, ir jāuzskata, ka tāds pasākums, kas paredz prokuroru pensionēšanos no 65 gadu vecuma, kā *HBG* 50. panta 1. punktā paredzētais, nepārsniedz to, kas vajadzīgs, lai sasniegtu mērķi izveidot sabalansētu vecuma struktūru, veicināt gados jaunu cilvēku nodarbinātību un paaugstināšanu amatā, uzlabot personāla vadību un līdz ar to novērst iespējamos juridiskos strīdus par darbinieka spēju strādāt pēc noteikta vecuma sasniegšanas.

69 Vēl ir jānorāda, ka iesniedzējtiesa Tiesai jautā arī par mērķa veikt budžeta ietaupījumus likumību, ņemot vērā Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu.

70 *Land Hessen* un Vācijas valdība tomēr ir norādījušas, ka tās uzskata, ka tas nav *HBG* 50. panta 1. punkta mērķis. Saskaņā ar *Land Hessen* viedokli apstāklis, ka dažu ierēdņu — šajā gadījumā prokuroru — vietā netika nodarbinātas citas personas, ir izskaidrojams ar faktu, ka viņi tika pieņemti darbā tādēļ, ka šajā laika posmā būtiski bija pieaudzis īpaša veida strīdu skaits. *Land Hessen* norāda, ka, neraugoties uz to, ka mināto darbinieku vietā netika nodarbinātas citas personas, kopš 2006. gada prokuroru skaits ir būtiski pieaudzis.

71 Šajā ziņā valsts tiesai ir jāpārbauda, vai mērķis veikt budžeta ietaupījumus ir *HBG* izvirzītais mērķis.

72 Jāatgādina, ka uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros un kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums (it īpaši skat. 2010. gada 22. jūnija spriedumu apvienotajās lietās C-188/10 un C-189/10 *Melki* un *Abdeli*, Krājums, I-5667. lpp., 27. punkts). Tā kā šajā gadījumā nav acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamata prāvas faktisko situāciju vai tās priekšmetu vai ka izvirzītā problēma ir hipotētiska, Tiesai ir jāatbild uz uzdoto jautājumu.

73 Kā izriet no šī sprieduma 65. punkta, attiecībā uz pasākumu noteikšanu pensiju jomā Savienības tiesībām nav pretrunā, ja dalībvalstis vienlaikus ar politiskajiem, sociālajiem un demogrāfiskajiem apsvērumiem ņem vērā arī budžeta apsvērumus tiktāl, ciktāl tās, šādi rīkojoties, īpaši ievēro vispārējo diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principu.

74 Šajā ziņā, ja ar budžetu saistītie jautājumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt pasākumu, kurus tā vēlas noteikt, raksturu un apmēru, šādi apsvērumi paši par sevi nevar būt likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē.

75 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvai 2000/78 nav pretrunā tāds likums kā *HBG*, kurā ir paredzēta ierēdņu — šajā gadījumā prokuroru, kuri ir sasnieguši 65 gadu vecumu, — obligāta pensionēšanās, atstājot šiem ierēdņiem iespēju turpināt strādāt ilgākais līdz 68 gadiem, ja tas ir dienesta interesēs, tiktāl, ciktāl, šī likuma mērķis ir izveidot sabalansētu vecuma struktūru, lai veicinātu gados jaunu cilvēku nodarbinātību un paaugstināšanu amatā, uzlabot personāla vadību un līdz ar to novērst iespējamos juridiskos strīdus par darbinieka spēju strādāt pēc noteikta vecuma sasniegšanas, un ja tas ļauj sasniegt šo mērķi ar atbilstīgiem un vajadzīgiem līdzekļiem.

Par otro jautājumu

76 Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, kāda informācija dalībvalstij ir jāiesniedz, lai pierādītu pamata lietā aplūkotā pasākuma atbilstību un vajadzību, un it īpaši, vai ir jāiesniedz statistika un precīzi skaitļi.

77 No iepriekš minētā sprieduma lietā *Age Concern England* 51. punkta izriet, ka vispārēji apgalvojumi par to, ka pasākums ir piemērots nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politikai, vien nav pietiekami, lai pierādītu, ka šī pasākuma mērķis var pamatot atkāpšanos no nediskriminācijas vecuma dēļ principa, un nav uzskatāmi par pierādījumiem, kas ļauj pamatoti uzskatīt, ka izmantotie līdzekļi ir piemēroti šī mērķa sasniegšanai.

78 Tiesa šī minētā sprieduma 67. punktā ir uzsvērusi, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā dalībvalstīm ir noteikts pienākums nodrošināt augstu par pamatojumu izmantotā mērķa likumības pierādāmības pakāpi.

79 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 preambulas 15. apsvērumu tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, vai ir notikusi diskriminācija, ir jautājums, kas ir jāizskata valsts tiesu iestādēm vai citām kompetentām iestādēm saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem vai praksi. Tajos it īpaši var paredzēt netiešo diskrimināciju, kas jānosaka ar jebkuriem līdzekļiem, tostarp pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika.

80 Lai novērtētu nepieciešamo pierādījumu precizitātes pakāpi, ir jāatgādina, ka dalībvalstīm, izvēloties pasākumu, kas tām šķiet piemērots, ir plaša rīcības brīvība.

81 Šo izvēli var balstīt arī uz ekonomiskiem, sociāliem, demogrāfiskiem un/vai budžeta apsvērumiem, kuros iekļauta gan esoša un pārbaudāma informācija, gan arī prognozes, kas, ņemot vērā tām raksturīgās īpašības, var izrādīties neprecīzas un līdz ar to kaut kāda mērā neskaidras. Attiecīgo pasākumu turklāt var balstīt uz politiskiem apsvērumiem, kas bieži nozīmē kompromisu starp vairākiem iespējamiem risinājumiem un tātad nepiešķir konkrētību gaidāmajam rezultātam.

82 Valsts tiesai saskaņā ar savas valsts noteikumiem ir jānovērtē tai iesniegto faktu, kuros tostarp var būt iekļauti statistikas dati, pierādījuma spēks.

83 Līdz ar to uz otro jautājumu ir jāatbild, ka, lai pierādītu attiecīgā pasākuma atbilstību un vajadzību, tas nedrīkst šķist nepamatots, ņemot vērā izvirzīto mērķi, un tam ir jābūt balstītam uz faktiem, kuru pierādījumu spēks ir jānovērtē valsts tiesai.

Par trešo jautājumu

84 Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai tāds likums kā *HBG* ir saskanīgs. It īpaši tai rodas jautājums, vai šajā likumā nav nesaskaņas tādēļ, ka tajā ir paredzēts, ka prokuroriem, kas sasnieguši 65 gadu vecumu, ir jādodas pensijā, lai gan, pirmkārt, tiem ir atļauts turpināt strādāt līdz 68 gadu vecumam, ja tas ir dienesta interesēs, otrkārt, minētais likums cenšas ierobežot brīvprātīgo pensionēšanos 60 vai 63 gadu vecumā, tādējādi samazinot tiesību uz pensiju apmēru, un, treškārt, likumos, kas piemērojami civildienestam federālajā līmenī un vairākās citās federālās zemēs, kā arī sociālās apdrošināšanas kodeksā, kas piemērojams privāta sektora darbiniekiem, ir

paredzēts pakāpenisks pensionēšanās vecuma pieaugums no 65 līdz 67 gadiem ar tiesībām saņemt pensiju pilnā apmērā.

85 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ir jāatgādina, ka valsts tiesiskais regulējums var nodrošināt izvirzītā mērķa sasniegšanu vienīgi tad, ja tas patiešām atbilst rūpēm to sasniegt saskanīgi un sistemātiski (2009. gada 10. marta spriedums lietā C-169/07 *Hartlauer*, Krājums, I-1721. lpp., 55. punkts, un iepriekš minētais spriedums lietā *Petersen*, 53. punkts).

86 Izņēmumi no likuma normām dažkārt var apdraudēt tā saskaņotību, it īpaši tad, ja to apmērs ir tāds, ka tie var izraisīt rezultātu, kas ir pretējs minētā likuma izvirzītajam mērķim (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Petersen*, 61. punkts).

87 Saistībā ar *HBG* 50. panta 3. punktā paredzēto izņēmumu, kas attiecas uz prokuroru nodarbinātības turpināšanu līdz 68 gadu vecumam, jākonstatē, ka tas ir piemērojams vienīgi tad, ja tas ir dienesta interesēs un to ir lūgusi ieinteresētā persona.

88 Tiesas sēdē *Land Hessen* norādīja, ka šis izņēmums ir domāts tādiem gadījumiem, kad prokuroram, kurš sasniedzis 65 gadu vecumu, ir uzticēta krimināllieta, kurā tiesvedība vēl nav beigusies. Lai izvairītos no iespējamiem sarežģījumiem, kas varētu rasties attiecīgās personas aizstāšanas gadījumā, *HBG* izņēmuma kārtā ir paredzēts, ka šis darbinieks var turpināt pildīt savus amata pienākumus. Līdz ar to attiecīgā iestāde dienesta interesēs varētu uzskatīt, ka amatā ir jāpatur minētais prokurors, nevis jānodarbina cita persona, kurai būtu jāpārņem lieta, kuru tā nepārzina.

89 Jākonstatē, ka nešķiet, ka šāds izņēmums apdraudētu izvirzīto mērķi, proti, nodrošināt sabalansētu vecuma struktūru, it īpaši, lai nodrošinātu augstas kvalitātes civildienestu.

90 Šāda veida izņēmums — gluži pretēji — paša attiecīgā civildienesta interesēs varētu mīkstināt tāda likuma kā *HBG* bardzību. Patiesībā, ja personāla aiziešanas un pieņemšanas darbā plānošana, pateicoties sistemātiskai 65 gadu vecumu sasniegušu prokuroru aiziešanai no amata, veicina minētā dienesta darbu, šī sprieduma 88. punktā minētā izņēmuma ieviešana šajā likumā attiecas uz īpašām situācijām, kurās prokurora aiziešana no amata varētu kaitēt optimālai viņam uzticētā uzdevuma veikšanai. Šādos apstākļos šis izņēmums nešķiet pretrunā attiecīgajam likumam.

91 Jāpiebilst, ka citi *HBG* ietvertie izņēmumi, uz kuriem ir atsaukusies iesniedzējtiesa, proti, attiecībā uz dažu pasniedzēju nodarbinātību, kas turpinās vēl dažus mēnešus pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas, lai noslēgtu mācību laikposmu, vai dažu ievēlētu personu nodarbinātību, kas turpinās līdz to pilnvaru termiņa beigām, ir domāti, lai nodrošinātu attiecīgajām personām uzticēto uzdevumu izpildi, un nešķiet, ka tie apdraud izvirzīto mērķi.

92 Saskaņā ar iesniedzējtiesas viedokli cita saskaņotības problēma izriet no apstākļa, ka *HBG* ietvaros ir mēģināts ierobežot tādu prokuroru brīvprātīgu pensionēšanos, kas sasnieguši 60 vai 63 gadu vecumu, paredzot noteikumu, saskaņā ar kuru šādos gadījumos tiek samazināts piešķirtās pensijas apmērs, lai gan šī likuma 50. panta 1. punktā ir paredzēts aizliegums šiem prokuroriem turpināt strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas.

93 Jākonstatē, ka saskaņotības problēma, ko izvirzījusi iesniedzējtiesa, nav skaidri pierādīta. Tieši pretēji, šķiet, ka iesniedzējtiesas minētais noteikums loģiski izriet no *HBG* 50. panta 1. punkta. Šāda noteikuma par personāla aiziešanas, sasniedzot 65 gadu vecumu, plānošanu ieviešana pieprasa, lai atkāpes no šādas aiziešanas no amata būtu

ierobežotas. Noteikums, kurā ir paredzēta pensijas apmēra samazināšana, var atturēt vai vismaz ierobežot sagaidāmo prokuroru aiziešanu no amata. Šāds noteikums veicina arī izvirzītā mērķa sasniegšanu un neļauj uzskatīt *HBG* par nesaskanīgu.

94 Iesniedzējtiesa ir atsaukusies arī uz pakāpenisku pensionēšanās vecuma pieaugumu, proti, no 65 gadiem līdz 67 gadiem — vecumu, no kura ir tiesības saņemt pensiju pilnā apmērā, kas ir paredzēts gan likumā, kas attiecas uz civildienestu valsts līmenī, gan vairāku federālo zemju izdotajos likumos, kā arī sociālā nodrošinājuma kodeksā, kas piemērojams privāttiesību darbiniekiem. Pamata lietu faktu rašanās laikā līdzīgu vecuma pieaugumu bija iecerējusi arī *Land Hessen*, taču šādi grozījumi vēl nav pieņemti.

95 Šajā ziņā vienīgi tas, ka likumdevējs kādā noteiktā brīdī ir iecerējis grozīt likumu, lai palielinātu pensionēšanās vecumu, sākot no kura personai ir tiesības saņemt pensiju pilnā apmērā, nenozīmē, ka kopš šī brīža esošais likums ir prettiesisks. Jāatzīst, ka šāda iespējamā pāreja no viena likuma uz otru nekad nenotiek uzreiz, bet prasa zināmu laiku.

96 Kā izriet no Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvēruma, izmaiņu ieviešanas ātrums katrā dalībvalstī, ņemot vērā katras valsts īpašo situāciju, var atšķirties. Tāpat var būt atšķirības arī starp reģioniem, šajā gadījumā — starp federālajām zemēm, lai tiktu ņemtas vērā reģionālās īpatnības un kompetentajām iestādēm tiktu ļauts veikt nepieciešamos pielāgojumus.

97 No tā izriet, ka vienīgi apstāklis, ka kāda dalībvalsts vai federālā zeme grozījumus savā likumā, lai palielinātu vecumu, sākot no kura personai ir tiesības pensionēties, saņemot pensiju pilnā apmērā, ir izdarījusi citā laika posmā nekā kāda cita dalībvalsts vai federālā zeme, pats par sevi nenozīmē, ka attiecīgajam tiesību aktam trūkst saskaņotības.

98 Līdz ar to uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka tādu likumu kā *HBG*, kurā ir paredzēts, ka prokuroriem, kas sasnieguši 65 gadu vecumu, ir obligāti jāpensionējas, nevar uzskatīt

par nesaskaņotu vienīgi tādēļ, ka tajā dažos gadījumos viņiem ir atļauts strādāt līdz 68 gadu vecumam, bet ir ietverti arī noteikumi, kas iecerēti, lai ierobežotu pensionēšanos pirms 65 gadu vecuma, kā arī citos attiecīgās dalībvalsts tiesību aktu noteikumos ir paredzēts turpināt nodarbināt dažus ierēdņus — it īpaši ievēlētos — pēc šī vecuma sasniegšanas, un paredzēta arī pakāpeniska pensionēšanās vecuma palielināšana no 65 līdz 67 gadu vecumam.

Par tiesāšanās izdevumiem

99 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

1) Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvai 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, nav pretrunā tāds likums kā Likums par Hesenes federālās zemes civildienestu (*Hessisches Beamtengesetz*), kas grozīts ar 2009. gada 14. decembra likumu un kurā ir paredzēta ierēdņu — šajā gadījumā prokuroru, kuri ir sasnieguši 65 gadu vecumu, — obligāta pensionēšanās, atstājot šiem ierēdņiem iespēju turpināt strādāt ilgākais līdz 68 gadiem, ja tas ir dienesta interesēs, tiktāl, ciktāl, šī likuma mērķis ir izveidot sabalansētu vecuma struktūru, lai veicinātu gados jaunu cilvēku nodarbinātību un paaugstināšanu amatā, uzlabot personāla vadību un līdz ar to novērst iespējamos juridiskos strīdus par

darbinieka spēju strādāt pēc noteikta vecuma sasniegšanas, un ja tas ļauj sasniegt šo mērķi ar atbilstīgiem un vajadzīgiem līdzekļiem;

2) lai pierādītu attiecīgā pasākuma atbilstību un vajadzību, tas nedrīkst šķist nepamatots, ņemot vērā izvirzīto mērķi, un tam ir jābūt balstītam uz faktiem, kuru pierādījumu spēks ir jānovērtē valsts tiesai;

3) tādu likumu kā Likums par Hesenes federālās zemes civildienestu, kas grozīts ar 2009. gada 14. decembra likumu un kurā ir paredzēts, ka prokuroriem, kas sasnieguši 65 gadu vecumu, ir obligāti jāpensionējas, nevar uzskatīt par nesaskaņotu vienīgi tādēļ, ka tajā dažos gadījumos viņiem ir atļauts strādāt līdz 68 gadu vecumam, bet ir ietverti arī noteikumi, kas iecerēti, lai ierobežotu pensionēšanos pirms 65 gadu vecuma, kā arī citos attiecīgās dalībvalsts tiesību aktu noteikumos ir paredzēts turpināt nodarbināt dažus ierēdņus — it īpaši ievēlētos — pēc šī vecuma sasniegšanas, un paredzēta arī pakāpeniska pensionēšanās vecuma palielināšana no 65 līdz 67 gadu vecumam.

[Paraksti]