TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2010. gada 18. novembrī *

Lieta C-356/09

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Oberster Gerichtshof* (Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2009. gada 4. augustā un kas Tiesā reģistrēts 2009. gada 4. septembrī, tiesvedībā

Pensionsversicherungsanstalt

pret

Christine Kleist.

* Tiesvedības valoda — vācu.

TIESA (otrā palāta)

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

ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],
sekretārs B. Fileps [*B. Fülöp*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2010. gada 2. septembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Pensionsversicherungsanstalt* vārdā — A. Ēms [*A. Ehm*], *Rechtsanwalt*,

— K. Klaistas [*C. Kleist*] vārdā — H. Forhers-Mairs [*H. Forcher-Mayr*], *Rechtsanwalt*,

— Eiropas Komisijas vārdā — F. Kreišics [*V. Kreuschitz*] un M. van Bēks [*M. van Beek*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2010. gada 16. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.), kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 15. lpp.) (turpmāk tekstā — "Direktīva 76/207").

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp K. Klaistu [*C. Kleist*] un tās darba devēju *Pensionsversicherungsanstalt* (turpmāk tekstā — "pensijas apdrošināšanas iestāde") par K. Klaistas darba līguma laušanas nosacījumiem.

Atbilstošās tiesību normas

Eiropas Savienības tiesības

3 Direktīvas 76/207, kas no 2009. gada 15. augusta ir atcelta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV L 204, 23. lpp.), 2. pantā bija paredzēts:

"1. Šajos noteikumos vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ, jo īpaši, norādot uz ģimenes vai civilstāvokli.

2. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

— tieša diskriminācija: ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā,

— netieša diskriminācija: ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi

attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai,

[..]."

4 Šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā bija noteikts, ka "vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nav tiešas vai netiešas diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajos sektoros, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz [..] nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī atalgojumu, kā [bija paredzēts] [Padomes 1975. gada 10. februāra] Direktīvā 75/117/EEK" par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19. lpp.).

5 Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīvas 79/7/EEK par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV 1979, L 6, 24. lpp.) 7. panta 1. punktā ir noteikts:

"Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības izslēgt no tās darbības jomas:

a) pensionēšanās vecuma noteikšanu, lai piešķirtu vecuma un izdienas pensijas, un tās iespējamās sekas attiecībā uz citiem pabalstiem;

[..]."

Valsts tiesības

6 1992. gada 29. decembra Federālā konstitucionālā likuma par sociāli apdrošināto vīriešu un sieviešu dzimuma personu atšķirīgajām vecuma robežām (*Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten*, *BGBl.* 832/1992) 1.–3. pantā ir noteikts:

"1. pants. Likuma normas, kurās valsts obligātās sociālās apdrošināšanas sistēmas vīriešu un sieviešu dzimuma apdrošinātajiem ir paredzētas atšķirīgas vecuma robežas, ir pieļaujamas.

2. pants. Sākot ar 2019. gada 1. janvāri, sieviešu dzimuma apdrošinātām personām vecuma robežu attiecībā uz vecuma pensiju ik gadus līdz 2028. gadam ar 1. janvāri palielina par sešiem mēnešiem.

3. pants. Sākot ar 2024. gada 1. janvāri, sieviešu dzimuma apdrošinātām personām vecuma robežu attiecībā uz vecuma pensiju ik gadus līdz 2033. gadam ar 1. janvāri palielina par sešiem mēnešiem."

7 1995. gada 9. septembra Vispārīgās sociālās apdrošināšanas likums (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*, *BGBl.* 189/1955; turpmāk tekstā — "*ASVG*"), grozītajā redakcijā, saskaņā ar tā 270. pantu ir piemērojams gan darba ņēmējiem, gan darbiniekiem. Šī likuma 253. panta 1. punktā ir noteikts, ka apdrošinātajiem, sasniedzot parasto pensijas vecumu, kas vīriešiem ir 65 gadi un sievietēm 60 gadi, ir tiesības uz vecuma pensiju, ja ir izpildīts šī likuma 236. pantā paredzētais gaidīšanas laiks.

8 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Austrijas tiesībās likumiskā vecuma pensija (tiek piešķirta saskaņā ar *ASVG*) nevar tikt samazināta, ja pēc vecuma, kurā rodas tiesības uz šādu pensiju, tiek saglabātas darba tiesiskās attiecības vai tiek veikta neatkarīga profesionālā darbība.

9 Šajā pamata lietā piemērojamais koplīgums ir Austrijas sociālās apdrošināšanas iestāžu ārstu un zobārstu dienesta noteikumi B (*Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs*, turpmāk tekstā — "*DO.B*"). Šajā koplīgumā ir noteikta īpaša atlaišanas kārtība, saskaņā ar kuru darbiniekus, kas iestādē, kurā tie nodarbināti, nostrādājuši vismaz desmit vai vairāk gadus, var atlaist tikai noteiktu iemeslu dēļ.

10 *DO.B* 134. pantā ir noteikts:

"[..]

2. Ārstiem, kas nav atlaižami no darbi, ir tiesības doties pensijā, ja

[..]

2) viņiem ir tiesības uz vecuma pensiju saskaņā ar *ASVG* [..] 253. pantu.

[..]

4. Ārstu, kas nav atlaižams, valde var sūtīt pensijā, ja ārsts

1) atbilst 2. punkta [..] 2) [..] apakšpunkta prasībām.

[..]"

Pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

11 K. Klaista ir dzimusi 1948. gada februārī un pensiju apdrošināšanas iestādē strādāja kā galvenā ārste.

12 Iestāde pieņēma lēmumu atlaist visus darbiniekus un darbinieces, kas saskaņā ar *DO.B* atbilst pensionēšanās nosacījumiem. 2007. gada 9. janvāra vēstulē K. Klaista informēja savu darba devēju, ka viņa nedomā doties pensijā no 60 gadu vecuma, bet vēlas strādāt līdz 65 gadu vecumam. Taču iestāde ar 2007. gada 6. decembra vēstuli informēja viņu par lēmumu, kas pieņemts pēc pašas iestādes iniciatīvas, pensionēt viņu no 2008. gada 1. jūlija.

13 K. Klaista viņas atlaišanu apstrīdēja *Landesgericht Innsbruck* (Insbrukas rajona tiesa). Šīs tiesas 2008. gada 14. marta spriedums, kas viņai nebija labvēlīgs, tika grozīts ar *Oberlandesgericht Innsbruck* (Insbrukas apgabaltiesa), kura sprieda kā apelācijas tiesa darba un sociālo tiesību jautājumos, 2008. gada 22. augusta spriedumu. Bet pensiju

apdrošināšanas iestāde par šo spriedumu iesniedza kasācijas (*Revision*) sūdzību *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa).

14 *Oberster Gerichtshof* uzsver, ka ar *DO.B* noteikto atlaišanas kārtību tiek izdarīta atkāpe no Austrijas tiesību aktos noteiktās vispārējās kārtības tādā ziņā, ka pēdējā ir paredzēts, ka darba tiesisko attiecību vienpusēja izbeigšana principā nav attaisnojama. Tomēr tā norāda, ka šis fakts, ievērojot zināmus nosacījumus, neliedz piemērot minētajos tiesību aktos paredzēto vispārējo aizsardzību pret atlaišanu gadījumos, ja šāda atlaišana ierobežo būtiskas darba ņēmēja intereses un ja darba devējs to nevar attaisnot ar tādiem pamatiem, kas ir saistīti ar uzņēmumu vai darba ņēmēja personu.

15 Iesniedzējtiesa turpinājumā norāda, ka, lai noteiktu, vai šāda atlaišana kaitē būtiskām darba ņēmēja interesēm, tiek ņemts vērā darba ņēmēja sociālais nodrošinājums, it īpaši saistībā ar vecuma pensijas saņemšanu. Tāds pats kritērijs tiek izmantots attiecīgajā pamata lietā izskatāmajā *DO.B* noteikumā, kas darba devējam aizsardzību pret atlaišanu, kas ir stingrāka salīdzinājumā ar likumā noteikto, atļauj nepiemērot attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri saņem vecuma pensiju, tādējādi radot iespēju nodarbināt gados jaunākus darba ņēmējus.

16 *Oberster Gerichtshof* jautā, vai vērtējumā par darba ņēmēju situāciju salīdzināmību darba ņēmēja sociālā stāvokļa kritērijs, uz kuru ir atsauce Austrijas tiesībās atlaišanas jomā, ir jāņem vērā tādā pašā veidā kā vecuma kritērijs. Šī tiesa norāda, ka šajā ziņā

attieksme pret vīriešiem un sievietēm ir vienāda, tā kā viņi zaudē *DO.B* noteikto pastiprināto aizsardzību pret atlaišanu, tiklīdz viņi saņem sociālo nodrošinājumu.

17 Iesniedzējtiesa uzskata, ka it īpaši attiecībā uz dalībvalstu rīcības brīvības apjomu, izstrādājot nodarbinātības politikas pasākumus, tiesību jautājumi, kas ir rosināti tās izskatāmajā lietā, nav pietiekami skaidri atbildēti Tiesas judikatūrā, lai tā varētu taisīt savu spriedumu.

18 Šādos apstākļos *Oberster Gerichtshof* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas [76/207] 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas darba tiesību sistēmā, kurā darbinieku vispārējā aizsardzība pret atlaišanu tiek nodrošināta atbilstoši viņu sociālajai (finansiālai) atkarībai no darba, nepieļauj tādu darba koplīguma noteikumu, kas paredz lielāku par likumā paredzētu vispārējo aizsardzību pret atlaišanu tikai līdz brīdim, kad parasti ir pieejams sociāls (finansiāls) nodrošinājums vecuma pensijas veidā, ja šāda vecuma pensija vīriešiem un sievietēm pienākas atšķirīgā vecumā?

2) Vai Direktīvas [76/207] 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts šādā darba tiesību sistēmā nepieļauj, ka publisko tiesību darba devējs darbinieci atlaiž no darba dažus mēnešus pēc tam, kad viņa ir ieguvusi tiesības uz vecuma pensiju, lai pieņemtu darbā jaunus darbiniekus, kas cenšas iesaistīties darba tirgū?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

19 Ar šiem jautājumiem, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesiskais regulējums, kas, lai veicinātu gados jaunu personu piekļuvi darbam, atļauj publisko tiesību darba devējam atlaist darbiniekus, kuri ir ieguvuši tiesības uz vecuma pensiju, lai gan sievietes šādas tiesības iegūst piecus gadus agrāk nekā vīrieši, rada diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ar šo direktīvu ir aizliegta.

Tiesai iesniegtie apsvērumi

20 K. Klaista uzskata, ka pamata lietā izskatāmais tiesiskais regulējums rada diskrimināciju dzimuma dēļ, tāpēc ka tas darba devējam atļauj pēc savas iniciatīvas atlaist darbinieci, tiklīdz tā ir sasniegusi 60 gadu vecumu, kad viņai pienākas tiesības uz vecuma pensiju, lai gan tiesības uz šādu pensiju tiek iegūtas atšķirīgā vecumā atkarībā no tā, vai darbinieks ir vīrietis vai sieviete. Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts būtu jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj šādu tiesisko regulējumu.

21 K. Klaista aicina Tiesu spriest arī 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.), noteikumus. Viņa apgalvo, ka šie noteikumi nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata lietā, tāpēc ka tas rada arī tiešu diskrimināciju vecuma dēļ.

22 Pensiju apdrošināšanas iestāde apgalvo, ka ar pamata lietā izskatāmo tiesisko regulējumu ir izveidota netieša atšķirīga attieksme dzimuma dēļ, kas ir attaisnota, pamatojoties uz gados jaunu cilvēku nodarbinātības veicināšanas mērķi, un tāpēc tā nav nelikumīga diskriminācija. Tā turklāt uzskata, ka vajadzētu izvairīties no situācijas, kurā sievietes varētu vienlaicīgi saņemt gan algu, gan likumā noteikto pensiju, kamēr vīriešiem šādas iespējas nav.

23 Eiropas Komisija uzskata, ka Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neļauj koplīgumā ietvert noteikumu, kas paredz īpašu, lielāku nekā likumā paredzētu vispārējo aizsardzību pret atlaišanu, bet kura ir piemērojama tikai līdz brīdim, kad darbinieks iegūst sociālo nodrošinājumu, kurš tam sniedz finanšu līdzekļus, kas parasti notiek saņemot vecuma pensiju, ja tiesības uz šādu pensiju tiek iegūtas atšķirīgā vecumā atkarībā no tā, vai darbinieks ir vīrietis vai sieviete, un gados jaunu personu nodarbinātības veicināšanas mērķis šādu tiesisko regulējumu nevar attaisnot.

Tiesas atbilde

24 Ievadā ir jānorāda, ka jautājums par vecuma pensijas piešķiršanas nosacījumiem, no vienas puses, un jautājums par darba tiesisko attiecību izbeigšanas nosacījumiem, no otras puses, ir atšķirīgi (šajā ziņā skat. 1986. gada 26. februāra spriedumu lietā 152/84 *Marshall*, *Recueil*, 723. lpp., 32. punkts).

25 Runājot par otro gadījumu, Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā ir noteikts, ka vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana attiecībā uz atlaišanas nosacījumiem nozīmē, ka nav tiešas vai netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ valsts vai privātajos sektoros, tostarp valsts iestādēs.

26 Tādējādi šajā noteikumā lietotajā atlaišanas jēdzienā, kas ir jāsaprot plašā nozīmē, ietilpst vecuma robežas noteikšana obligātai darbinieka atlaišanai saskaņā ar darba devēja vispārīgo pensionēšanas politiku, pat ja šāda atlaišana ietver vecuma pensijas piešķiršanu (pēc analoģijas skat. 1986. gada 26. februāra spriedumus lietā *Marshall*, minēts iepriekš, 34. punkts, un lietā 262/84 *Beets-Proper*, *Recueil*, 773. lpp., 36. punkts).

27 No tā izriet, ka, tā kā darba devējs pēc savas iniciatīvas bija pensionējis K. Klaistu, ievērojot savu lēmumu atlaist visus darbiniekus, kuri ir ieguvuši tiesības uz vecuma pensiju, pamata lieta attiecas uz atlaišanas nosacījumiem Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta nozīmē.

28 Uzreiz ir jāatgādina Tiesas nospriestais, ka vispārēja atlaišanas politika, kas paredz darbinieces atlaišanu tikai tāpēc, ka viņa ir sasniegusi vai pārsniegusi vecumu, kurā viņai rodas tiesības uz vecuma pensiju un kas turklāt saskaņā ar valsts tiesību aktiem vīriešiem un sievietēm ir atšķirīgs, ir diskriminācija dzimuma dēļ, kas ar Direktīvu 76/207/EEK ir aizliegta (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Marshall*, 38. punkts).

29 Šajā ziņā ir jānorāda, pirmkārt, ka saskaņā ar Direktīvas 76/207 2. panta 2. punkta pirmo ievilkumu tieša diskriminācija rodas tad, ja attieksme pret vienu personu ir

mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā.

30 Šajā gadījumā no *DO.B* 134. panta 2. punkta 2) apakšpunkta un 4. punkta 1) apakšpunkta izriet, ka neatlaižamus ārstus tomēr var atlaist, ja viņi iegūst tiesības uz vecuma pensiju *ASVG* 253. panta nozīmē. Saskaņā ar minētā 253. panta 1. punktu vīrieši šādas tiesības iegūst, sasniedzot 65 gadu vecumu, bet sievietes — sasniedzot 60 gadu vecumu. No tā izriet, ka sieviešu dzimuma darbinieces var tikt atlaistas, kad viņas sasniedz 60 gadus, bet vīriešu dzimuma darbiniekus var atlaist tikai pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas.

31 Tā kā šajos noteikumos izmantotais kritērijs nav nošķirams no darbinieku dzimuma, tā, pretēji pensiju apdrošināšanas iestādes apgalvotajam, ir tieša atšķirīga attieksme dzimuma dēļ.

32 Otrkārt, jāizvērtē, vai minēto noteikumu reglamentētajā kontekstā sieviešu dzimuma darbinieces vecumā no 60 līdz 65 gadiem Direktīvas 76/207 2. panta 2. punkta pirmā ievilkuma nozīmē ir līdzīgā situācijā ar vīriešu dzimuma darbiniekiem tajā pašā vecuma grupā.

33 Šajā ziņā iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai apstāklis, ka sieviešu dzimuma darbiniecēm vecumā no 60 līdz 65 gadiem saskaņā ar likumisko vecuma pensiju ir pieejams sociālais nodrošinājums, ir tāds apstāklis, kas šādu darbinieku situācijai piešķir īpašu raksturu salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma darbiniekiem tajā pašā vecuma grupā, kuriem nav šāda nodrošinājuma.

34 Šo situāciju salīdzināmais raksturs ir jāizvērtē, it īpaši ņemot vērā tiesiskā regulējuma, ar ko ir ieviesta atšķirīga attieksme, mērķi (šajā ziņā skat. 2004. gada 9. decembra spriedumu lietā C-19/02 *Hlozek*, Krājums, I-11491. lpp., 46. punkts, kā arī pēc analoģijas — 2008. gada 16. decembra spriedumu lietā C-127/07 *Arcelor Atlantique et Lorraine* u.c., Krājums, I-9895. lpp., 26. punkts).

35 Pamata lietā attiecīgā tiesiskā regulējuma, ar ko ir ieviesta atšķirīga attieksme, mērķis ir izstrādāt nosacījumus, ar kādiem darbinieki var zaudēt savu darbu.

36 Pretēji lietām, kurās tika taisīts 1993. gada 9. novembra spriedums lietā C-132/92 *Roberts* (*Recueil*, I-5579. lpp., 20. punkts) un spriedums iepriekš minētajā lietā *Hlozek* (48. punkts), pašreizējās pamata lietas kontekstā sieviešu dzimuma darbiniecēm piešķirtajai priekšrocībai, t.i., iespējai saņemt vecuma pensiju piecus gadus agrāk nekā vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, nav tiešas saistības ar tiesiskā regulējuma, ar ko ieviesta atšķirīga attieksme, mērķi.

37 Minētā priekšrocība nevar nostādīt sieviešu dzimuma darbinieces īpašā situācijā salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma darbiniekiem, jo vīrieši un sievietes atrodas identiskās situācijās attiecībā uz darba tiesisko attiecību izbeigšanas nosacījumiem (šajā ziņā skat. 1986. gada 26. februāra spriedumu lietā 151/84 *Roberts*, *Recueil*, 703. lpp., 36. punkts).

38 Turklāt, kā jau izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, šī sprieduma 33. punktā minētais apstāklis izriet no fakta, ka Austrijas Republika kā izņēmumu no

Direktīvas 79/7 7. panta 1. punkta a) apakšpunktā paredzētā vienlīdzīgas attieksmes principa ir vēlējusies izveidot tādu sistēmu, kurā vīriešiem un sievietēm ir noteikts atšķirīgs likumiskais pensijas vecums, lai kompensētu sievietēm radītās sociālās, ģimenes un ekonomiskās nelabvēlīgās sekas.

39 Tiesa ir atkārtoti spriedusi, ka, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principa fundamentālo nozīmi, izņēmums no šajā noteikumā paredzētā aizlieguma diskriminēt dzimuma dēļ ir jāinterpretē šauri, proti, tādējādi, ka tas ir piemērojams tikai pensionēšanās vecuma noteikšanai, lai piešķirtu vecuma un izdienas pensijas, un no tā izrietošajām iespējamajām sekām attiecībā uz citiem sociālā nodrošinājuma pabalstiem (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Marshall*, 36. punkts; 2005. gada 21. jūlija spriedumu lietā C-207/04 *Vergani*, Krājums, I-7453. lpp., 33. punkts, un 2006. gada 27. aprīļa spriedumu lietā C-423/04 *Richards*, Krājums, I-3585. lpp., 36. punkts).

40 Tā kā pamata lietā izskatāmais tiesiskais regulējums, kā izriet no šī sprieduma 27. punkta, attiecas uz atlaišanu Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta nozīmē, nevis uz Direktīvas 79/7 7. panta 1. punkta a) apakšpunktā paredzētajām sekām, tad minētais izņēmums nav piemērojams šim tiesiskajam regulējumam.

41 Treškārt, Direktīvā 76/207 ir nošķirta, no vienas puses, tieša diskriminācija dzimuma dēļ un, no otras puses, tā saucamā "netiešā" diskriminācija tādā nozīmē, ka tikai normas, kritēriji vai prakse, kas var izraisīt netiešu diskrimināciju, saskaņā ar šīs

direktīvas 2. panta 2. punkta otro ievilkumu var netikt kvalificēti par diskrimināciju, ja tie ir "objektīvi attaisnojami ar tiesisku mērķi un ja vien tas [ir] atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai". Savukārt šāda iespēja nav paredzēta attiecībā uz atšķirīgu attieksmi, kas var radīt tiešu diskrimināciju šīs direktīvas 2. panta 2. punkta pirmā ievilkuma nozīmē.

42 Šādos apstākļos, ņemot vērā, ka, no vienas puses, tādā tiesiskā regulējumā kā pamata lietā paredzētā atšķirīgā attieksme ir tieši saistīta ar dzimumu, lai gan, kā jau izriet no šī sprieduma 37. punkta, šajā gadījumā sieviešu un vīriešu situācija ir vienāda, un ka, no otras puses, Direktīvā 76/207 nav paredzēts izņēmums attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principu, kas būtu piemērojams šajā lietā, ir jāsecina, ka šī atšķirīgā attieksme ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Vergani*, 34. punkts).

43 Tāpēc atšķirīgu attieksmi nevar attaisnot ar gados jaunāku personu nodarbinātības veicināšanu, uz ko atsaucas pensiju apdrošināšanas iestāde.

44 Visbeidzot, runājot par diskrimināciju vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 nozīmē, jāatgādina, ka EKL 234. pantā noteiktās procedūras ietvaros tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kas, ņemot vērā lietas īpatnības, var noteikt, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir

vajadzīgs, lai šī tiesa varētu taisīt spriedumu, un cik atbilstīgi ir Tiesai uzdotie jautājumi (skat. it īpaši 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-45/09 *Rosenbladt*, Krājums, I-9391. lpp., 32. punkts).

45 Tā kā iesniedzējtiesa nav jautājusi Tiesai par šīs direktīvas interpretāciju un tā kā pat no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu neizriet, ka šāda veida diskriminācija būtu tikusi apgalvota pamata lietas ietvaros, šīs problēmas izskatīšana nešķiet lietderīga minētā strīda atrisināšanai.

46 Tādēļ uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesiskais regulējums, kas, lai veicinātu gados jaunāku personu piekļuvi darbam, atļauj darba devējam atlaist darbiniekus, kuri ir ieguvuši tiesības uz vecuma pensiju, lai gan sievietes šādas tiesības iegūst piecus gadus agrāk nekā vīrieši, rada tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ar šo direktīvu ir aizliegta.

Par tiesāšanās izdevumiem

47 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā 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 tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

3. panta 1. punkta c) apakšpunkts Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK, ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesiskais regulējums, kas, lai veicinātu gados jaunāku personu piekļuvi darbam, atļauj darba devējam atlaist darbiniekus, kuri ir ieguvuši tiesības uz vecuma pensiju, lai gan sievietes šādas tiesības iegūst piecus gadus agrāk nekā vīrieši, rada tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, kas ar šo direktīvu ir aizliegta.

[Paraksti]