TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2010. gada 18. novembrī *

Apvienotās lietas C-250/09 un C-268/09

par diviem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Rayonen sad Plovdiv* (Bulgārijas pirmās instances tiesa) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2009. gada 23. jūnijā un kas Tiesā reģistrēti attiecīgi 2009. gada 6. un 10. jūlijā, tiesvedībās

Vasil Ivanov Georgiev

pret

Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv.

* Tiesvedības valoda — bulgāru.

TIESA (otrā palāta)

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

ģenerāladvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],
sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— V. Georgijeva [*V. Georgiev*] vārdā — K. Bončeva [*K. Boncheva*] un G. Čerņičerska [*G. Chernicherska*], *advokati*,

— *Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv*, vārdā — K. Iļjevs [*K. Iliev*], pārstāvis,

— Bulgārijas valdības vārdā — T. Ivanovs [*T. Ivanov*] un E. Petranova [*E. Petranova*], pārstāvji,

— Vācijas valdības vārdā — M. Lumma [*M. Lumma*] un J. Mellers [*J. Möller*], pārstāvji,

— Slovākijas valdības vārdā — B. Ričova [*B. Ricziová*], pārstāve,

— Eiropas Komisijas vārdā — J. Enegrāns [*J. Enegren*] un N. Nikolova [*N. Nikolova*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2010. gada 2. septembra tiesas sēdē,

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 divās tiesvedībās, kuru ietvaros V. Georgijevs vēršas pret *Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv* (Sofijas Tehniskā universitāte — Plovdivas nodaļa, turpmāk tekstā — "Universitāte"), pirmkārt, saistībā ar to, ka V. Georgijevs pieņemts darbā, pamatojoties uz darba līgumu uz noteiktu laiku, kas ar viņu noslēgts pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas, un, otrkārt, saistībā ar prasītāja obligāto pensionēšanos, sasniedzot 68 gadu vecumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 2000/78

3 Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvērumā ir paredzēts:

"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."

4 Saskaņā ar šīs direktīvas 1. pantu "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".

5 Šīs 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. [..] [pantā] minēta iemesla dēļ."

6 Direktīvas 2000/78 3. panta, kura nosaukums ir "Piemērošanas joma", 1. punkta c) apakšpunktā ir paredzēts:

"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."

7 Direktīvas 6. panta 1. punktā ir noteikts:

"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."

Pamatnolīgums par darbu uz noteiktu laiku

8 1999. gada 18. martā noslēgtā pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas pievienots Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvas 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.) pielikumā, 5. klauzulas 1. punkts ir izteikts šādā redakcijā:

"Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;

b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;

c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu."

Valsts tiesiskais regulējums

9 Bulgārijas Darba kodeksa (1986. gada 1. aprīļa *DV* Nr.º 26) grozītajā un 2005. gada 29. decembra *DV* Nr. 105 (turpmāk tekstā — "Darba kodekss") publicētajā redakcijā 68. panta 1. punkta 1. un 4. apakšpunktā ir paredzēti šādi noteikumi:

"1. Darba līgums uz noteiktu laiku tiek noslēgts:

1) uz noteiktu laika posmu, kas nepārsniedz trīs gadus, ja Ministru padomes likumā vai tiesību aktā nav noteikts citādi;

[..]

4. Izņēmuma kārtā 1. punkta 1. apakšpunktā paredzēto darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt uz laika posmu, kas nav mazāks par vienu gadu, saistībā ar pagaidu, sezonāliem vai īslaicīgiem darbiem vai pakalpojumiem. Šādu darba līgumu pēc darba ņēmēja vai darba devēja rakstiska pieprasījuma var noslēgt arī uz īsāku laika posmu. Šādā gadījumā 1. punkta 1. apakšpunktā paredzēto darba līgumu uz noteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba ņēmēju vai darba devēju par to pašu darbu, drīkst atjaunot tikai vienu reizi un ne mazāk kā uz vienu gadu."

10 Darba kodeksa 325. panta 3. punktā ir paredzēts, ka darba līgums beidzas līgumā noteiktajā termiņā, puses par to iepriekš nebrīdinot.

11 Saskaņā ar Darba kodeksa 328. pantu:

"1. Darba devējs var izbeigt darba līgumu, iepriekš par to rakstiski brīdinot darba ņēmēju vai darbinieku 326. panta 2. punktā paredzētajā termiņā šādos gadījumos:

[..]

10) ja tiesības uz vecuma pensiju iegūst profesori, docenti un I un II līmeņa asistenti, kā arī zinātņu doktori, līdzko tie ir sasnieguši 65 gadu vecumu;

[..]."

12 Likuma par augstāko izglītību (1995. gada 27. decembra *DV* Nr. 112) grozītajā un 2005. gada 23. decembra *DV* Nr. 103 publicētajā redakcijā 11. pantā ir paredzēti pārejas un nobeiguma noteikumi:

"Pēc Katedras padomes un Fakultātes un/vai Filiāles padomes priekšlikuma saskaņā ar Akadēmiskās padomes lēmumu darba līgumus ar habilitētām personām, kurām ir "profesora" amats, ja tās sasniedz Darba likuma 328. panta 1. punkta 10. apakšpunktā noteikto vecumu, var attiecīgi pagarināt par vienu gadu, tomēr kopumā ne vairāk kā

par trim gadiem, un ar habilitētām personām, kurām ir "docenta" amats, — par vienu gadu, tomēr kopumā ne vairāk kā par diviem gadiem."

13 Likuma par aizsardzību no diskriminācijas (2003. gada 30. septembra *DV* Nr. 86) grozītajā un 2005. gada 29. decembra *DV* Nr. 105 publicētajā redakcijā 7. panta 1. punkta 6. apakšpunktā ir paredzēts, ka "maksimālā vecuma noteikšana, pieņemot darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas, [neveido diskrimināciju], ja tā ir objektīvi pamatota, lai sasniegtu likumīgu mērķi, un šā mērķa sasniegšanas līdzekļi nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šā mērķa sasniegšanai".

Pamata lietas un prejudiciālie jautājumi

14 V. Georgijevs Universitātē sāka strādāt par docentu 1985. gadā.

15 2006. gada 6. februārī ar prasītāju tika izbeigts darba līgums, pamatojoties uz to, ka viņš ir sasniedzis noteikto pensijas vecumu, proti, 65 gadus.

16 Universitātes akadēmiskā padome tomēr atļāva V. Georgijevam turpināt strādāt saskaņā ar Likuma par augstāko izglītību pārejas un nobeiguma noteikumu 11. punktu.

Tika noslēgts jauns darba līgums uz vienu gadu, kurā bija noteikts, ka V. Georgijevs strādā par pasniedzēju Inženierijas fakultātē (turpmāk tekstā — "līgums").

17 Ar 2006. gada 21. decembrī parakstīto papildu vienošanos līgums tika pagarināts par vienu gadu.

18 2007. gada janvārī V. Georgijevs ieguva profesora amatu.

19 Ar 2008. gada 18. janvārī parakstīto papildu vienošanos līgums tika pagarināts vēl par vienu gadu.

20 2009. gadā, kurā V. Georgijevs sasniedza 68 gadu vecumu, darba attiecības starp Universitāti un V. Georgijevu ar Universitātes rektora rīkojumu saskaņā ar Darba kodeksa 325. panta 3. punktu tika izbeigtas.

21 V. Georgijevs iesniedzējtiesā cēla divas prasības. Pirmās prasības, kas ir lietas C-268/09 pamatā, mērķis ir konstatēt, ka viņa līguma noteikums par darba līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku, ierobežojot to ar vienu gadu, nav spēkā un ka šis līgums ir uzskatāms par uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu. Otrā prasība, no kuras izriet lieta C-250/09, ir saistīta ar Universitātes rektora rīkojumu, ar kuru tika izbeigtas darba attiecības starp prasītāju un Universitāti, pamatojoties uz to, ka prasītājs ir sasniedzis 68 gadu vecumu.

22 Minētā tiesa ir norādījusi, ka, lemjot par abām tajā izskatāmajām lietām, tai ir šaubas par Direktīvas 2000/78 6. panta interpretāciju.

23 Šādos apstākļos *Rajonen sad Plovdiv* [Plovdivas rajona tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai trīs šādus prejudiciālus jautājumus, no kuriem pirmie divi abām lietām ir kopīgi, bet trešais jautājums ir uzdots tikai lietā C-268/09:

"1) Vai ar [Direktīvas 2000/78] tiesību normām ir aizliegts piemērot valsts tiesību aktu, saskaņā ar kuru nav atļauts noslēgt darba līgumus uz nenoteiktu laiku ar profesoriem, kuri ir sasnieguši 65 gadu vecumu? Vai šajā kontekstā un, konkrēti, ņemot vērā direktīvas 6. panta 1. punktu, Likuma par aizsardzību no diskriminācijas 7. panta 1. punkta 6. apakšpunktā paredzētie pasākumi, ar kuriem ievieš maksimālo vecumu darbam noteiktā amatā, ir objektīvi un saprātīgi un attaisnoti ar likumīgu mērķi, kā arī samērīgi, ņemot vērā, ka direktīva pilnā apjomā ir transponēta Bulgārijas tiesību aktos?

2) Vai ar [Direktīvas 2000/78] tiesību normām ir aizliegts piemērot valsts tiesību aktu, saskaņā ar kuru obligāti ir jāpensionējas profesoriem, kuri ir sasnieguši 68 gadu vecumu? Vai, ņemot vērā izklāstītos faktus un apstākļus izskatāmajā lietā un konstatējot pretrunu, pirmkārt, starp [Direktīvas 2000/78] normām un, otrkārt, tāda valsts tiesību akta normām, kurā ir transponēta direktīva, ir iespējams, ka Kopienu tiesību normu interpretācija nozīmē, ka valsts tiesiskais regulējums netiek piemērots?

3) Vai valsts tiesiskajā regulējumā iepriekš minētā vecuma sasniegšana ir noteikta kā vienīgais kritērijs, lai varētu izbeigt uz nenoteiktu laiku nodibinātas darba attiecības un būtu iespējams tās turpināt, starp to pašu darbinieku un to pašu darba devēju tajā pašā amatā izveidojot darba attiecības uz noteiktu laiku? Vai valsts tiesiskajā regulējumā ir noteikts ar to pašu darba devēju nodibinātu darba attiecību pagarinājumu maksimālais ilgums un maksimālais skaits pēc tam, kad uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums ir pārveidots par uz noteiktu laiku noslēgtu

darba līgumu, pēc kura termiņa beigām nav iespējams turpināt darba attiecības starp līgumslēdzējām pusēm?"

24 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2009. gada 14. septembra rīkojumu lietas C-250/09 un C-268/09 tika apvienotas rakstveida un mutvārdu procesā un galīgā sprieduma taisīšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmajiem diviem jautājumiem

25 Uzdodot pirmos divus jautājumus, kuri jāskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvai 2000/78, it īpaši tās 6. panta 1. punktam, pretrunā ir tādi valsts tiesību akti kā pamata lietā, saskaņā ar kuriem profesoriem, kuri sasnieguši 68 gadu vecumu, ir obligāti jāpensionējas, un profesori, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu, var turpināt strādāt, vienīgi pamatojoties uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti uz vienu gadu un kurus var atjaunot ne vairāk kā divas reizes. Gadījumā, ja atbilde uz šiem jautājumiem ir apstiprinoša, iesniedzējtiesa vaicā, vai šāds valsts tiesību akts ir piemērojams.

26 Vispirms ir jāuzsver, kā tas arī izriet gan no Direktīvas 2000/78 nosaukuma un preambulas, gan arī no tās satura un mērķa, ka tā ir vērsta uz vispārējas sistēmas radīšanu, lai ikvienai personai garantētu vienlīdzīgu attieksmi "pret nodarbinātību un profesiju",

tai nodrošinot efektīvu aizsardzību pret jebkādu diskrimināciju šīs direktīvas 1. pantā paredzēto iemeslu, kuru skaitā ietilpst vecums, dēļ.

27 Lai atbildētu uz pirmajiem diviem jautājumiem, ir jānoskaidro, vai tādi valsts tiesību akti kā pamata lietā ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, ja tajos ir paredzēta atšķirīga attieksme atkarībā no vecuma, un apstiprinošas atbildes gadījumā — vai šāda atšķirīga attieksme ir pretrunā minētajai direktīvai.

28 Runājot, pirmkārt, par to, vai tādi valsts tiesību akti kā pamata lietā ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, no šīs direktīvas 3. panta 1. panta c) apakšpunkta izriet, ka šo direktīvu piemēro Eiropas Savienības kompetences ietvaros visām personām attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu.

29 Valsts tiesību norma, saskaņā ar kuru profesoriem, kuri sasnieguši 68 gadu vecumu, ir obligāti jāpensionējas, ietekmē nodarbinātību un darba nosacījumus Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta nozīmē, jo tā aizliedz attiecīgajām personām strādāt pēc šī vecuma sasniegšanas.

30 Tiesību norma par darba līgumu noslēgšanu uz noteiktu laiku ietekmē nodarbinātību un darba nosacījumus minētā 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta nozīmē, jo atbilstoši tai universitātes profesori, kuri vecāki par 65 gadiem, nevar turpināt strādāt, pamatojoties uz darba līgumu, kas noslēgts un nenoteiktu laiku.

31 Otrkārt, attiecībā uz to, vai pamata lietā aplūkojamajos valsts tiesību aktos ir paredzēta atšķirīga attieksme vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta nozīmē,

ir jāatgādina, ka saskaņā ar šo tiesību normu "šajā direktīvā "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš šīs direktīvas 1. pantā minēts iemesls". Tās 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka atbilstoši šī panta 1. punktam tieša diskriminācija ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs pašas direktīvas 1. pantā minēta iemesla dēļ.

32 Likuma, saskaņā ar kuru profesoriem, kuri sasnieguši 68 gadu vecumu, ir obligāti jāpensionējas, piemērošanas sekas ir tādas, ka šīm personām tiek piemērota sliktāka attieksme nekā pret citām personām, kas strādā šajā pašā profesijā, jo pirmās minētās ir pārsniegušas 68 gadu vecumu. Šāda tiesību norma rada atšķirīgu attieksmi, kas ir tieši balstīta uz vecumu Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta nozīmē (šajā ziņā skat. 2007. gada 16. oktobra spriedumu lietā C-411/05 *Palacios de la Villa*, Krājums, I-8531. lpp., 51. punkts).

33 Attiecībā uz valsts tiesību normu, atbilstoši kurai ar profesoriem, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu, drīkst slēgt darba līgumus tikai uz noteiktu laiku, ir jākonstatē, ka, uzspiežot minētajām personām šāda veida darba līgumus un liedzot tām turpināt strādāt, pamatojoties uz darba līgumiem, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, pamata lietā aplūkojamie valsts tiesību akti rada atšķirīgu attieksmi attiecībā pret minētajiem profesoriem, salīdzinot ar jaunākiem profesoriem, kuriem šāds aizliegums netiek piemērots.

34 Universitātes un Bulgārijas valdības argumentācija, saskaņā ar kuru šādi tiesību akti nav nelabvēlīgi attiecīgajiem profesoriem, jo saskaņā ar tiem attiecīgajā gadījumā profesoriem ir atļauts strādāt vēl trīs gadus pēc tāda vecuma sasniegšanas, kurā tie var pensionēties, saņemot pensiju, neatspēko šī sprieduma iepriekšējā punktā minēto secinājumu. Būtībā minētā situācija nenovērš, ka šādu profesoru nodarbinātības nosacījumi, ņemot vērā, ka ar tiem vairs netiek slēgti darba līgumi uz nenoteiktu laiku,

kļūst nedrošāki salīdzinājumā ar to profesoru nodarbinātības nosacījumiem, kuri ir jaunāki par 65 gadiem.

35 Treškārt, ir jānoskaidro, vai atšķirīgo attieksmi, kas izriet no pamata lietā aplūkojamo valsts tiesību aktu noteikumiem, var pamatot, ņemot vērā Direktīvas 2000/78 6. pantu.

36 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka minētās direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir paredzēts, 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. Minētā punkta otrajā daļā ir uzskaitīti vairāki pirmajā daļā minētās atšķirīgās attieksmes piemēri.

37 Saistībā ar to ir jānorāda, ka piemērs, kas redzams Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrās daļas c) apakšpunktā, kas Bulgārijas tiesībās ir transponēts ar Likuma par aizsardzību no diskriminācijas 7. panta 1. punkta 6. apakšpunktu, uz kuru iesniedzējtiesa tieši atsaucas, uzdodot savu pirmo jautājumu, neattiecas uz šo gadījumu. Būtībā pamata lietas strīds ir par uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu piemērošanu personām, sākot no 65 gadu vecuma sasniegšanas, un tātad — par nodarbinātības nosacījumiem pēc noteikta vecuma sasniegšanas, nevis par minētajā likumā paredzēto maksimālo darbā pieņemšanas vecumu.

38 Līdz ar to pamata lietā aplūkotās valsts tiesību normas ir jāizvērtē, ņemot vērā to mērķus.

39 Lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu par to nav ietverta nekāda informācija, un no lietas materiāliem neizriet, ka pamata lietā aplūkotajos valsts tiesību aktos būtu minēts to mērķis.

40 Šāda situācija tomēr nenozīmē, ka minētajos tiesību aktos nav ievērots izvirzītais likumīgais mērķis. Kā Tiesa jau ir atzinusi, ja attiecīgajos valsts tiesību aktos nav precizēts izvirzītais mērķis, ir svarīgi, ka citi attiecīgā pasākuma elementi, ņemot vērā tā vispārējo kontekstu, ļauj noteikt pasākuma mērķi, lai varētu īstenot tiesas kontroli pār tā tiesiskumu, kā arī šī mērķa īstenošanai izmantoto līdzekļu atbilstību un nepieciešamību (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 57. punkts; 2009. gada 5. marta spriedumu lietā C-388/07 *Age Concern England*, Krājums, I-1569. lpp., 45. punkts, un 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-341/08 *Petersen*, Krājums, I-47. lpp., 40. punkts).

41 Universitāte un Bulgārijas valdība apgalvo, ka pamata lietā aplūkotajiem valsts tiesību aktiem ir sociālās politikas mērķis, kas saistīts ar izglītību un pasniedzēju darbu, kā arī ar noteiktas darba tirgus politikas piemērošanu, ņemot vērā attiecīgās nozares personāla īpašo situāciju, noteiktās universitātes vajadzības un attiecīgās personas profesionālās īpašības.

42 Citas valdības, proti, Vācijas un Slovākijas valdības, kā arī Eiropas Komisija saskaņā ar Tiesai iesniegtajiem apsvērumiem uzskata, ka tādu valsts tiesību aktu kā pamata lietā minētie likumīgais mērķis var būt rūpēšanās par izglītības un pētniecības kvalitātes nodrošināšanu, atjaunojot pasniedzēju sastāvu tādējādi, ka darbā tiek pieņemti

gados jaunāki profesori un amati tiek sadalīti optimāli, lai starp paaudzēm veidotos līdzsvars.

43 Ir jākonstatē, ka Universitāte un Bulgārijas valdība skaidri neprecizē minēto valsts tiesību aktu mērķi un galvenokārt aprobežojas ar norādi, ka minēto tiesību aktu mērķis atbilst Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā minētajam. Tomēr, lai izvērtētu, vai šādi valsts tiesību akti ir saderīgi ar šo direktīvu, ir precīzi jānoskaidro to mērķis, un tas ir valsts tiesas uzdevums.

44 Lai sniegtu lietderīgu atbildi uz šo jautājumu, ir jāņem vērā Universitātes un Bulgārijas valdības sniegtie apsvērumi attiecībā uz pamata lietā aplūkoto valsts tiesību aktu mērķi, kā arī Vācijas un Slovākijas valdību un Komisijas iesniegtie apsvērumi par šo jautājumu.

45 Šajā ziņā noteiktas darba tirgus politikas piemērošana, ņemot vērā attiecīgās nozares personāla īpašo situāciju, uz ko atsaucas Universitāte un Bulgārijas valdība, var atbilst vēlmei optimāli sadalīt profesoru amatus starp paaudzēm, it īpaši, pieņemot darbā gados jaunus profesorus. Runājot par šo pēdējo mērķi, Tiesa jau ir atzinusi, ka nodarbinātības sekmēšana neapšaubāmi ir likumīgs dalībvalstu sociālās vai nodarbinātības politikas mērķis (iepriekš minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 65. punkts), it īpaši, ja tas atvieglo pieeju jauniešiem strādāt kādā profesijā (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Petersen*, 68. punkts). Nodarbinātības sekmēšana augstākās

izglītības iestādēs, piedāvājot profesoru amatus gados jaunākiem profesoriem, ir uzskatāma par šādu likumīgu mērķi.

46 Turklāt, kā to norādījis ģenerāladvokāts savu secinājumu 34. punktā, dažādu pasniedzēju un pētnieku paaudžu līdzāspastāvēšana sekmē pieredzes apmaiņu, kā arī inovāciju un tātad — izglītības un pētniecības kvalitātes attīstību universitātes ietvaros.

47 Tomēr no lietas materiāliem nevar secināt, ka Vācijas un Slovākijas valdības, kā arī Komisijas minētie mērķi atbilstu Bulgārijas likumdevēja izvirzītajiem mērķiem. Šaubas rodas it īpaši saistībā ar V. Georgijeva piezīmēm viņa rakstiskajos apsvērumos. V. Georgijevs būtībā uzskata, ka Universitāte un Bulgārijas valdība min vienkāršus apgalvojumus, un [prasītājs] apgalvo, ka pamata lietā aplūkotie tiesību akti nav pielāgoti attiecīgā darba tirgus realitātei. Viņš norāda, ka universitātes profesoru vidējais vecums ir 58 gadi un ka šādu profesoru nav vairāk par 1000; tā esot situācija, kura izskaidrojama ar jauniešu neieinteresētību profesora karjerā. Līdz ar to pamata lietā aplūkotie tiesību akti neveicinot jauniešu nodarbinātību.

48 Šajā ziņā valsts tiesai ir jāizvērtē faktiskā situācija un jāpārbauda, vai Universitātes un Bulgārijas valdības apgalvotie mērķi atbilst realitātei.

49 Vēl tikai atliek izvērtēt, vai līdzekļi, kas tiek pielietoti šādu mērķu sasniegšanai, ir "atbilstīgi un vajadzīgi" Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas nozīmē.

50 Saistībā ar to ir jāatgādina, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, ne tikai izvēloties, kuru no sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktajiem mērķiem censties sas-

niegt, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt (skat. 2005. gada 22. novembra spriedumu lietā C-144/04 *Mangold*, Krājums, I-9981. lpp., 63. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 68. punkts).

51 Pirmkārt, attiecībā uz 68 gadu vecuma robežas noteikšanu tiesa iepriekš minētā sprieduma lietā *Petersen* 70. punktā ir nospriedusi, ka, ņemot vērā nodarbinātības situācijas attīstību attiecīgajā nozarē, nešķiet, ka dalībvalsts iestādes nepamatoti uzskata, ka vecuma robežas, kuras mērķis ir panākt, lai no darba tirgus aizietu vecākie praktizējošie ārsti, piemērošana varētu veicināt jaunāku profesionāļu nodarbināšanu, un ka šis vecums šķiet pietiekami liels, lai to izmantotu kā robežpunktu atļaujas strādāt par zobārstu, kas ir noslēdzis līgumu ar sociālās apdrošināšanas iestādēm, piešķiršanai.

52 Šie vērtējumi atbilst, runājot arī par tādu darbu kā universitātes profesora amats. Būtībā, tā kā universitātes profesoru amatu skaits pārsvarā ir ierobežots un šie amati ir rezervēti personām, kuras attiecīgajā jomā ieguvušas visaugstāko kvalifikāciju, kā arī ņemot vērā, ka, lai varētu pieņemt darbā profesoru, jābūt vakantam šādam amatam, jāuzskata, ka dalībvalsts var atzīt par atbilstošu vecuma robežas noteikšanu, lai sasniegtu tādus nodarbinātības politikas mērķus, kādi minēti šī sprieduma 45. un 46. punktā.

53 Tomēr valsts tiesai, ņemot vērā V. Georgijeva izvirzītos iebildumus, kas minēti šī sprieduma 47. punktā, ir jāpārbauda, vai universitātes profesoru situācija Bulgārijā atbilst vispārējai universitātes profesoru situācijai, kāda aprakstīta iepriekšējā punktā.

54 Runājot par vecuma robežu, kas noteikta pamata lietā aplūkojamajos valsts tiesību aktos, proti, 68 gadiem, no lietas materiāliem izriet, ka šis vecums par pieciem gadiem

pārsniedz vecumu, kurā vīrieši attiecīgajā dalībvalstī parasti iegūst tiesības uz pensiju, kā arī pensionēties. Minētie tiesību akti universitātes profesoriem, kuriem ir piedāvāts strādāt līdz 68 gadu vecumam, ļauj turpināt savu karjeru salīdzinoši ilgu laiku. Līdz ar to nevar uzskatīt, ka šāds pasākums pārmērīgi apdraud pensionēto darbinieku likumīgās prasības tāpēc, ka viņi ir sasnieguši paredzēto vecumu, jo atbilstošais tiesiskais regulējums ir balstīts ne tikai uz konkrētu vecumu, bet tajā arī ir ņemts vērā, ka ieinteresētās personas savas profesionālās karjeras beigās saņem finansiālu kompensāciju viņiem piešķirtās vecuma pensijas veidā, kādu paredz valsts režīms, kas tiek aplūkots pamata lietā (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 73. punkts).

55 No tā izriet, ka šāda vecuma robežas noteikšana darba līguma izbeigšanai nepārsniedz to, kas nepieciešams, lai sasniegtu tādus nodarbinātības politikas mērķus, kādi minēti šī sprieduma 45. un 46. punktā, ja minētie valsts tiesību akti šiem mērķiem atbilst saskanīgi un sistemātiski.

56 Valsts tiesai ir jāpārbauda, vai šāda vecuma robeža patiešām atbilst vēlmei sasniegt izvirzītos mērķus saskanīgi un sistemātiski (skat. 2009. gada 10. marta spriedumu lietā C-169/07 *Hartlauer*, Krājums, I-1721. lpp., 55. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Petersen*, 53. punkts). It īpaši tai ir jāpārbauda, vai pamata lietā aplūkotie tiesību akti rada atšķirību starp docentiem un universitātes profesoriem, no vienas puses, un citiem universitātes pasniedzējiem, no otras puses, tādējādi, ka pēdējiem minētajiem nav paredzēta obligātā pensionēšanās, kā to norāda V. Georgijevs. Būtu jāpārbauda, vai šāda atšķirība atbilst nepieciešamībai saistībā ar izvirzītajiem mērķiem un attiecī-

go pasniedzēju īpašībām vai, tieši pretēji, tā atklāj pretrunas tiesību aktos, kuros nav ievēroti Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā paredzētie nosacījumi.

57 Otrkārt, saistībā ar atbilstību un nepieciešamību noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas Tiesai jau ir bijusi iespēja izvērtēt valsts tiesību normu, kurās paredzēta šādu līgumu piemērošana pēc noteikta vecuma sasniegšanas, saderību ar Direktīvu 2000/78.

58 Iepriekš minētajā spriedumā lietā *Mangold* Tiesa ir izvērtējusi valsts tiesību aktus, saskaņā ar kuriem attiecīgie darba devēji var noslēgt līgumus uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem, kas ir sasnieguši 52 gadu vecumu, neatkarīgi no tā, vai pirms līguma noslēgšanas tie bija vai nebija bezdarbnieki, ņemot vērā izvirzīto mērķi, proti, gados vecu darba ņēmēju bezdarbnieku integrāciju.

59 Minētajā spriedumā Tiesa, pirmkārt, ir norādījusi, ka šādi tiesību akti rada situāciju, kurā attiecīgajiem darba ņēmējiem var piedāvāt noslēgt tādus darba līgumus uz noteiktu laiku, kurus var atjaunot neskaitāmas reizes, līdz tāda vecuma sasniegšanai, kurā tie var pieprasīt tiesības uz pensiju, tādā veidā radot risku, ka [minētajām personām] diezgan ilgā viņu profesionālās karjeras laikposmā netiek nodrošināta darba stabilitāte, kas saskaņā ar Tiesas viedokli ir būtisks apstāklis darba ņēmēju aizsardzībā (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Mangold*, 64. punkts). Otrkārt, Tiesa ir nospriedusi, ka šāds tiesiskais regulējums — tiktāl, ciktāl tajā kā vienīgais kritērijs darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku ir paredzēts noteikts attiecīgā darba ņēmēja vecums, nepierādot, ka vecuma robežas kā tādas noteikšana neatkarīgi no jebkādiem citiem ar konkrētā darba tirgus struktūru un ieinteresētās personas īpašo situāciju saistītiem apsvērumiem ir objektīvi nepieciešama, lai sasniegtu mērķi, proti, panāktu gados vecu darba ņēmēju bezdarbnieku profesionālo integrāciju, — ņemot vērā izvir-

zītā mērķa sasniegšanai piemēroto un nepieciešamo, jāuzskata par nesamērīgu (iepriekš minētais spriedums lietā *Mangold*, 65. punkts).

60 Ir jānorāda, ka pamata lietā aplūkotie tiesību akti acīmredzami atšķiras no tiem, kas izvērtēti iepriekš minētajā spriedumā lietā *Mangold*, un šķiet pamatojami Direktīvas 2000/78 nozīmē.

61 Pirmkārt, tādu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, kas noslēgti uz vienu gadu un kurus var atjaunot ne vairāk kā divas reizes, piemērošana, tāpat kā 68 gadu robeža, var atbilst nodarbinātības politikai, kuras mērķis ir veicināt gados jaunāku pasniedzēju nodarbināšanu universitātes profesoru amatā. Būtībā, tā kā šo pēdējo minēto skaits ir ierobežots, noslēdzot ar šiem profesoriem pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas darba līgumus uz noteiktu laiku, tiem tiek ļauts aiziet no amata salīdzinoši īsā termiņā un tādējādi viņu vietā ir iespējams pieņemt gados jaunākus profesorus. Valsts tiesai tomēr ir jāpārliecinās, ka tāda ir pamata lietā aplūkotajos tiesību aktos paredzētā universitātes profesoru situācija.

62 Otrkārt, šādu darba līgumu piemērošana nav saistīta tikai ar apstākli, ka darba ņēmējs ir sasniedzis noteiktu vecumu.

63 Gluži pretēji, kā tas arī izriet no šī sprieduma 11. un 12. punktā minētajiem valsts tiesību aktiem, noteicošais faktors ir saistīts ar apstākli, ka profesors ir ieguvis tiesības uz pensiju, kā arī fakts, ka viņš ir sasniedzis noteiktu vecumu, kas, starp citu, acīmredzami ir lielāks par to, kāds minēts lietā *Mangold*, kurā pasludināts iepriekš minētais spriedums, proti, 65 gadi paredzēto 52 gadu vietā.

64 No šādiem tiesību aktiem izriet, ka profesori, ar kuriem tiek piedāvāts noslēgt līgumu uz noteiktu laiku, var izvēlēties, vai pensionēties, saņemot pensiju, vai arī turpināt strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas.

65 Turklāt pamata lietā aplūkotie līgumi uz noteiktu laiku, kas ir ierobežoti līdz vienam gadam un atjaunojami ne vairāk kā divas reizes, atbilst arī Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 5. klauzulas 1. punktā minētajām prasībām, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus.

66 Šādos apstākļos ir jākonstatē, ka valsts tiesību aktos, kuros ir paredzēts noslēgt tādus līgumus uz noteiktu laiku kā pamata lietā, ir apvienotas gan attiecīgo profesoru vajadzības, gan arī universitātes vajadzības, un tātad, ja minētie tiesību akti saskanīgi un sistemātiski atbilst šī sprieduma 45. un 46. punktā minētajiem mērķiem, tie ir atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis, lai sasniegtu šos mērķus.

67 Katrā ziņā, kā arī norādīts šī sprieduma 56. punktā, valsts tiesai ir jāpārbauda, vai pamata lietā aplūkotie tiesību akti rada atšķirību starp docentiem un universitātes profesoriem, no vienas puses, un citiem universitātes pasniedzējiem, no otras puses, saistībā ar līgumu uz noteiktu laiku vai līgumu uz nenoteiktu laiku piemērošanu, sākot no brīža, kurā attiecīgā persona ir sasniegusi pensijas vecumu. Tāpat arī valsts tiesai it īpaši ir jāpārbauda, vai šāda atšķirība atbilst nepieciešamībai saistībā ar izvirzītajiem mērķiem un attiecīgo pasniedzēju īpašībām vai arī, tieši pretēji, tā atklāj

pretrunas tiesību aktos, kuros nav ievēroti Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā paredzētie nosacījumi.

68 Līdz ar to uz abiem pirmajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīva 2000/78, it īpaši tās 6. panta 1. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tādi tiesību akti kā pamata lietā aplūkojamie, saskaņā ar kuriem profesoriem, kuri sasnieguši 68 gadu vecumu, ir obligāti jāpensionējas un profesori, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu, var turpināt strādāt, vienīgi pamatojoties uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti uz vienu gadu un kurus var atjaunot ne vairāk kā divas reizes, ja šiem tiesību aktiem ir tāds likumīgs mērķis, kas saistīts ar nodarbinātības un darba tirgus politiku, kā kvalitatīvas izglītības nodrošināšana un optimāla profesoru amatu sadalīšana starp paaudzēm un ja tie ļauj sasniegt šo mērķi ar atbilstīgiem un vajadzīgiem līdzekļiem. Valsts tiesai ir jāpārbauda, vai šie nosacījumi ir ievēroti.

69 Iesniedzējtiesa jautā, vai gadījumā, ja šie nosacījumi nav izpildīti, attiecīgie tiesību akti ir jāpiemēro.

70 Atbilstoši pastāvīgajai Tiesas judikatūrai, ja ir izpildīti izvirzītie nosacījumi, lai privātpersonas valsts tiesās strīdā ar valsti varētu atsaukties uz direktīvas noteikumiem, tās var to darīt, lai arī kādā statusā — darba devēja vai valsts iestādes statusā — tās rīkotos (šajā ziņā it īpaši skat. 1990. gada 12. jūlija spriedumu lietā C-188/89 *Foster* u.c., *Recueil*, I-3313. lpp., 17. punkts, kā arī 2004. gada 5. februāra spriedumu lietā C-157/02 *Rieser Internationale Transporte*, *Recueil*, I-1477. lpp., 23. punkts).

71 No lietas materiāliem izriet, ka iesniedzējtiesa Universitāti atzīst par tādu iestādi, attiecībā pret kuru var atsaukties uz direktīvas noteikumiem, kuriem var būt tieša iedarbība (šajā ziņā skat. 2006. gada 7. septembra spriedumu lietā C-180/04 *Vassallo*, Krājums, I-7251. lpp., 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

72 Strīda starp privātpersonu un šādu iestādi ietvaros Tiesai jau ir nācies precizēt sekas, kādas izriet no valsts tiesību nesaderības ar diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu, kas ietverts Direktīvas 2000/78 2. panta un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā, nodarbinātības un darba apstākļu jomā. Tā ir nospriedusi, ka valsts likums, kas ir pretrunā šai direktīvai, šādā gadījumā ir atstājams nepiemērots (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Petersen*, 81. punkts).

73 Līdz ar to iesniedzējtiesai ir jāatbild, ka strīda starp valsts iestādi un privātpersonu gadījumā, ja tādos valsts tiesību aktos kā pamata lietā aplūkojamie nav ievēroti Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā paredzētie nosacījumi, valsts tiesai šie tiesību akti nav jāpiemēro.

Par trešo jautājumu

74 Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa aicina Tiesu interpretēt pamata lietā aplūkojamos valsts tiesību aktus.

75 Šajā ziņā jānorāda, ka LESD 267. pantā paredzētās procedūras ietvaros Tiesa nav kompetenta interpretēt valsts tiesību normas, jo šis ir vienīgi iesniedzējtiesas uzdevums (skat. 2006. gada 7. septembra spriedumu lietā C-53/04 *Marrosu* un *Sardino*, Krājums, I-7213. lpp., 54. punkts).

76 Atsevišķos gadījumos no jautājumiem saistībā ar valsts tiesību interpretāciju Tiesa ir varējusi secināt problēmas, kas attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, kuru Tiesas veiktā analīze varētu palīdzēt iesniedzējtiesai izlemt tajā izskatāmo lietu.

77 Tomēr lietā C-268/09, kurā ir uzdots trešais jautājumus, nekas neliecina par to, ka pastāvētu cita problēma kā vien tā, kas jau tika apskatīta, atbildot uz pirmajiem diviem jautājumiem.

78 Līdz ar to uz trešo jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

79 Attiecībā uz pamata 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 tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, it īpaši tās 6. panta 1. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tādi tiesību akti kā pamata lietā aplūkojamie, saskaņā ar kuriem profesoriem, kuri sasnieguši 68 gadu vecumu, ir obligāti jāpensionējas un profesori, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu, var turpināt strādāt, vienīgi pamatojoties uz darba līgumiem uz noteiktu laiku, kas noslēgti uz vienu gadu un kurus var atjaunot ne vairāk kā divas reizes, ja šiem tiesību aktiem ir tāds likumīgs mērķis, kas saistīts ar nodarbinātības un darba tirgus politiku, kā kvalitatīvas izglītības nodrošināšana un optimāla profesoru amatu sadalīšana starp paaudzēm un ja tie ļauj sasniegt šo mērķi ar atbilstīgiem un vajadzīgiem līdzekļiem. Valsts tiesai ir jāpārbauda, vai šie nosacījumi ir ievēroti.

Strīda starp valsts iestādi un privātpersonu gadījumā, ja tādos valsts tiesību aktos kā pamata lietā aplūkojamie nav ievēroti Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā paredzētie nosacījumi, valsts tiesai šie tiesību akti nav jāpiemēro.

[Paraksti]