



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2014.gada maija ziņojums

Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. III daļa

Rīga, 2014.gads

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

Saturs

1.Ievads.....	3
2. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu	4
3. Secinājumi.....	40

1. Ievads

Ņemot vērā Eiropas Savienības tiesību, tostarp Eiropas Savienības Tiesas (Tiesa) veikto interpretāciju, pieaugošo ietekmi uz Latvijas darba tiesībām, kā arī pašreiz notiekošās Darba likuma grozījumu izskatīšanas diskusijas, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība uzskata ir būtisku informēt savus biedrus par jaunākajiem Tiesas spriedumiem darba tiesību jomā. Lai sniegtu Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristiem iespēju iepazīties ar aktualitātēm Tiesas atziņās, atsevišķos ziņojumos 2014.gadā tiks apkopotas Tiesas spriedumos iekļautās atziņas par noteiktiem tematiskiem jautājumiem.

LBAS 2014.gada marta ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa*”¹ ietvēra Tiesas spriedumu apkopojumu par darba laika un nepilna darba laika līgumu jautājumiem. 2014.gada aprīļa ziņojumā „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa*”² tika atspoguļota Tiesas prakse par līgumu uz noteiktu laiku jautājumiem.

Šī ziņojuma tēma ir spriedumi laika periodā no 2011.gada līdz 2013.gadam par diskriminācijas aizliegumu. Ziņojums ietver spriedumu īsu faktisko apstākļu izklāstu, Tiesas analīzes būtiskākos punktus un Tiesas atziņas par attiecīgo jautājumu. Secinājumos ir apkopotas galvenās Tiesas atziņas.

¹ 2014.gada marta ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa.*”
Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201404/ecj_labour.law_part.i_mickevica.31.03.2014_final.pdf.

² 2014.gada aprīļa ziņojums „*Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. II daļa.*”
Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201405/ecj_labour.law_part.ii_mickevica.30.04.2014.pdf.

2. Eiropas Savienības Tiesas prakse saistībā ar diskriminācijas aizliegumu

Tiesa ir interpretējusi vairāku direktīvu normas, proti, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (Direktīva 2000/78/EK),³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos⁴ (Direktīva 2006/54/EK), Direktīvu 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (Direktīva 2000/43/EK).⁵

Lielākā daļa apskatīto lietu saistītas tieši ar Direktīvas 2000/78/EK normu interpretāciju. Šī direktīva, atzīstot, ka diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK 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),⁶ nosaka diskriminācijas apkarošanas sistēmas minimālās prasības attiecībā uz nodarbinātību un profesiju. Tās sistēma paredz vienlīdzīgas attieksmes, tiešas un netiešas diskriminācijas definīciju, īpašus nosacījumus saistībā ar profesiju specifiku, prasības darbavietu izveidošanai invalīdiem, atšķirīgas attieksmes attaisnojumu, pamatojoties uz cilvēka vecumu, kā arī tiesību aizsardzību, tostarp regulējot pierādīšanas pienākumu.

Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 1.punkts paredz, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir reliģijas,

³ 2000.gada 27.novembra Padomes Direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pieejama: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organization/c10823_lv.htm.

⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 5.jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>.

⁵ 2000.gada 29.jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:lv:HTML>.

⁶ Direktīvas 2000/78/EK preambulas 11.punkts.

uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Tiešo diskrimināciju Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 2.punkts definē kā situāciju, kad salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu. Savukārt netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu.

Izņēmums no šī noteikuma ir situācija, kad noteikums, kritērijs vai prakse, kura veido atšķirīgu attieksmi, ir objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi, un pastāv piemēroti un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai.

Īpašie nosacījumi saistībā ar profesijas specifiku Direktīvas 2000/78/EK 4.panta 1.punktā paredz, ka atšķirīga attieksme attiecībā uz noteiktu profesiju var būt pieļaujama, ja vien attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ pastāv izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla.

Vairāki spriedumi apskatāmajā periodā ir saistīti tieši ar atšķirīgu attieksmi uz vecuma pamata. Direktīvas 2000/78/EK preambulas 25.punkts atzīst, ka vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādņēs 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 atšķirīgu attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgiem nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz.

Līdz ar to Direktīvas 2000/78/EK 6.panta 1.punkts paredz, ka dalībvalstis var paredzēt, ka atšķirīga 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 tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

- a) 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) minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;
- c) maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas.

Visbeidzot attiecībā uz tiesību aizsardzību Direktīvas 2000/78/EK 9.panta 1.punktā ir paredzēts, ka dalībvalstis nodrošina, lai tiesiskās un/vai administratīvās procedūras, arī tad, ja tās uzskata par atbilstīgām samierināšanas procedūrām, nolūkā panākt, ka izpilda šajā direktīvā paredzētos pienākumus, būtu pieejamas visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām, jo viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, pat pēc tam, kad attiecības, kurās ir bijusi diskriminācija, ir beigušās. Savukārt attiecībā uz pierādīšanas nastas nosacījumiem 10.pants paredz dalībvalstīm veikt pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesvedības sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums.

Direktīva 2000/43/EK, kas specifiski regulē diskriminācijas, pamatojoties uz rasu vai etnisko piederību, aizliegumu un Direktīva 2006/54/EK, kas ir vērsta uz diskriminācijas, pamatojoties uz dzimumu aizliegumu, ir nozīmīga atšķirīgas attieksmes pierādīšanas nosacījumu dēļ.

Direktīvas 2000/43/EK 1.pants nosprauž direktīvas mērķi noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju rasu vai etniskas piederības dēļ ar nolūku, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs. Saistībā ar atšķirīgas attieksmes gadījumu pierādīšanu, Direktīvas 2000/43/EK preambulas 15.punktā ir noteikts, ka tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, ka notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs vai citās kompetentās

iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktu noteikumiem vai praksi. Jo sevišķi šādās normās var paredzēt netiešo diskrimināciju, ko nosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika. No šīs direktīvas preambulas 21.punkta izriet, ka dalībvalstīm jāpieņem noteikumi par pienākumu pierādīt, ja ir ticams diskriminācijas gadījums un, lai nodrošinātu efektīvu vienādas attieksmes principa piemērošanu, pienākums pierādīt jāvērs pret atbildētāju, ja ir sniegta liecība par šādu diskrimināciju.

Direktīvas 2000/43/EK 8.pants pienākumu pierādīt formulē kā dalībvalstu pienākumu veikt tādus pasākumus, kādi saskaņā ar attiecīgo valstu tiesisko sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas saskārusās ar netaisnību, jo pret viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienādas attieksmes principa pārkāpums.

Savukārt Direktīvas 2006/54/EK 1.pants nosaka tās mērķi - nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos. Tāpat kā Direktīvas 2000/43/EK preambulā, arī Direktīvas 2006/54/EK preambulas 30.punkts paredz, ka ir nepieciešams nodrošināt, ka pierādīšanas pienākums pāriet pie atbildētāja. Direktīvas 2006/54/EK 14.panta 1.punktā noteikts, ka ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanas iespējām, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā.

Pierādīšanas nasta Direktīvā 2006/54/EK ir regulēta 19.pantā kā dalībvalstu pienākums veikt pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam.

Apskatāmajā periodā Tiesa analizējusi tādus jautājumus kā pierādīšanas nasta un informācijas sniegšana, diskriminācija vecuma dēļ, nosakot maksimālo nodarbinātības vecumu noteiktām personu kategorijām, kā arī diskriminācija seksuālās orientācijas dēļ.

Lietā C-147/08 Jürgen Römer pret Freie und Hansestadt Hamburg

Lietā C-147/08 *Jürgen Römer pret Freie und Hansestadt Hamburg*⁷ Tiesa analizēja diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ, vērtējot Vācijas tiesību aktus, kas nosaka atšķirīgu pensijas apmēru personām, kuras ir laulībā, un personām, kuras ir reģistrētajās viendzimuma partnerattiecībās.

Lietas faktiskie apstākļi

Vācijas Federatīvās Republikas Pamatlikums (*Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*) paredz, ka laulība un ģimene ir valsts īpašā aizsardzībā. Likums par reģistrētām partnerattiecībām (*Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft*) nosaka, ka divas tā paša dzimuma personas var noslēgt partnerattiecības, ja tās savstarpēji, personiski un viena otras klātbūtnē paziņo, ka tās vēlas noslēgt partnerattiecības (kļūt par dzīvesbiedriem). Dzīvesbiedriem ir savstarpējs pienākums sniegt atbilstošu ieguldījumu partnerattiecību kopīgo vajadzību nodrošināšanā.⁸

Hamburgas federālās zemes Likuma par papildu apdrošināšanu (*Hamburgisches Zusatzversorgungsgesetz*) paredz, ka pensiju piešķir vecuma pensijas vai partnera zaudējuma pensijas veidā. Hamburgas federālās zemes Likums par darbinieku papildu vecuma pensijām un pārdzīvojušā laulātā pensijām (*Erstes Ruhegeldgesetz der Freien und Hansestadt Hamburg*) paredzēja, ka relatīvie neto ienākumi, no kuriem aprēķina pensiju, tiek noteikti, no darba samaksas, kas tiek ņemta vērā pensijas aprēķināšanā, atskaitot:

⁷ Tiesas 2011.gada 10.maija spriedums lietā C-147/08 *Jürgen Römer pret Freie und Hansestadt Hamburg*.

⁸ Lietas C-147/08 [9]-[11].

- 1) summu, kas būtu jāmaksā kā algas nodoklis, *piemērojot nodokļu klasi III/0 tāda laulāta pensijas saņēmēja gadījumā*, kurš ilglaicīgi nedzīvo atsevišķi no sava laulātā dienā, kad tiek sākta vecuma pensijas izmaksa;
 - 2) summu, kas būtu jāmaksā kā algas nodoklis dienā, kad tiek sākta vecuma pensijas izmaksa, *piemērojot nodokļu klasi I citu pensijas saņēmēju gadījumā*.
- Vienlaikus summa, kas ir jāatskaita kā nodoklis saskaņā ar nodokļu klasi III/0, ir ievērojami zemāka par summu, kas jāatskaita saskaņā ar nodokļu klasi I, tādējādi nodrošinot laulātajām personām labvēlīgākus nosacījumus.⁹

J. Römer strādāja *Freie und Hansestadt Hamburg* par administratīvo darbinieku no līdz 1990.gadam, kad kļuva darbnespējīgs. No 1969. gada viņš nepārtraukti dzīvoja kopā ar U kungu. 2001.gadā prasītājs un viņa partneris reģistrēja partnerattiecības. J. Römer par to informēja savu bijušo darba devēju. Vēlāk viņš lūdza pārrēķināt viņam piešķirto papildu vecuma pensiju, piemērojot labvēlīgāku algas nodokļu atskaitījumu atbilstoši nodokļu klasei III/0. Taču *Freie und Hansestadt Hamburg* atteica mainīt minētās pensijas aprēķinu, jo saskaņā ar tiesību aktiem vecuma pensiju atbilstoši nodokļu klasei III/0 varot aprēķināt vienīgi ilglaicīgi atsevišķi nedzīvojošiem laulātiem pensijas saņēmējiem un pensijas saņēmējiem, kuriem ir tiesības uz ģimenes pabalstiem vai tiem pielīdzinātiem pabalstiem. Prasītājam tika aprēķināta pensija atbilstoši nodokļu klasei I - DEM 1204,55 (EUR 615,88), savukārt atbilstoši nodokļu klasei III/0, viņa pensija būtu bijusi par DEM 590,87 (EUR 302,11) lielāka.

Strīds tika iesniegts izskatīšanai Vācijas tiesā (*Arbeitsgericht Hamburg*), kura Tiesai uzdeva šādus prejudiciālos jautājumus:

- (1) vai tādas papildu vecuma pensijas kā tās, kas izmaksātas bijušajiem *Freie und Hansestadt Hamburg* darbiniekiem un viņus pārdzīvojušajiem ģimenes locekļiem, ietilpst Direktīvas 2000/78/EK materiālajā piemērošanas jomā;
- (2) vai Direktīvas 2000/78/EK normas nepieļauj tādu tiesību normu, saskaņā ar kuru papildu pensijas, kas tiek izmaksātas laulātam pensijas saņēmējam, ir izdevīgākas nekā tās, kas tiek izmaksātas pensijas saņēmējam, kurš ir reģistrējis partnerattiecības ar tā paša dzimuma personu, ciktāl šādas tiesību normas rezultātā tiek pieļauta tieša vai netieša diskriminācija seksuālās

⁹ Lietas C-147/08 [14]-[20].

orientācijas dēļ. Vai un saskaņā ar kādiem nosacījumiem tāds dalībvalsts izvirzīts mērķis kā laulības aizsardzība, kas ir ietverts Vācijas Pamatlikumā, var pamatot tiešu diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ;

- (3)vai gadījumā, ja Tiesa uzskatītu, ka minētā nelabvēlīgā situācija ir Eiropas Savienības tiesību pārkāpums, ieinteresētā persona varētu pieprasīt, lai pret viņu attiektos tāpat kā pret laulātiem pensijas saņēmējiem, kuri ilglaicīgi nedzīvo atsevišķi no saviem laulātajiem.¹⁰

Tiesas analīze un secinājumi

Saistībā ar Direktīvas 2000/78/EK piemērošanas jomu Tiesa atbildēja, ka papildu vecuma pensija, kas tiek izmaksāta saskaņā ar valsts shēmu (šajā gadījumā papildu vecuma pensijas, kādas tiek izmaksātas agrākajiem *Freie und Hansestadt Hamburg* darbiniekiem un viņus pārdzīvojušajiem ģimenes locekļiem), ir uzskatāma par darba samaksu LESD 157.panta izpratnē un ietilpst minētās direktīvas piemērošanas jomā.¹¹

Saistībā ar diskrimināciju, kuru rada minētās Vācijas tiesību normas, Tiesa atgādināja, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78/EK 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu tieša diskriminācija ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu. No minētā izriet, ka tiešas diskriminācijas esamība minētās direktīvas izpratnē nozīmē, ka apskatāmās situācijas ir salīdzināmas. Šajā ziņā, pirmkārt, tiek prasīts, lai situācijas būtu nevis identiskas, bet tikai salīdzināmas, un, otrkārt, šī salīdzināmā rakstura izvērtēšana ir jāveic nevis vispārēji un abstrakti, bet īpaši un konkrēti, ņemot vērā konkrēto pensiju. Situāciju salīdzinājumam ir jābūt balstītam uz analīzi, kurā uzsvars ir likts uz laulāto un reģistrēto partnerattiecību partneru tiesībām un pienākumiem, kādi izriet no piemērojamajām iekšzemes tiesībām un kas ir atbilstoši, ņemot vērā pamata lietā apskatāmās pensijas mērķi un piešķiršanas nosacījumus, nevis uz pārbaudi, vai valsts tiesībās reģistrētas partnerattiecības juridiski vispārīgi un pilnīgi tiek pielīdzinātas laulībai.¹²

Tiesa uzsvēra, ka Vācija, izvēlēdamās nepiešķirt šīm personām iespēju stāties laulībā, kas turpina attiekties tikai uz dažāda dzimuma personām, viena un tā paša dzimuma

¹⁰ Lietas C-147/08 [29], [37], [53].

¹¹ Lietas C-147/08 [32], [33], [36].

¹² Lietas C-147/08 [40], [42], [43].

personām ir iedibinājusi atsevišķu tiesisko kārtību – reģistrētas partnerattiecības, kuru nosacījumi pakāpeniski ir pielīdzināti laulībai piemērojamiem nosacījumiem. Saskaņā ar Vācijas tiesas argumentiem vairs neeksistē būtiska juridiska atšķirība starp šiem diviem paredzētajiem personu statusiem. Vienīgā būtiskā atšķirība ir tā, ka laulība nozīmē, ka laulātajiem ir dažādi dzimumi, savukārt reģistrētas partnerattiecības nozīmē, ka partneriem ir viens un tas pats dzimums.¹³ Tiesa secināja, ka tika sekmēta partnerattiecību tiesiskā statusa pielīdzināšana laulībai noteiktos precīzos aspektos, piemēram, attiecībā uz pārdzīvojušā partnera pensiju.¹⁴

Taču Tiesa secināja, ka tiesību akti veido mazāk labvēlīgu attieksmi seksuālās orientācijas dēļ, jo prasītāja papildu vecuma pensija tiktu paaugstināta, ja viņš būtu apprecējies, nevis reģistrējies partnerattiecības ar vīrieti. Šī labvēlīgākā attieksme nebūtu saistīta ne ar kopdzīvē esošo partneru ienākumiem, ne bērnu esamību, ne citiem faktoriem, kas attiecas uz laulātā ekonomiskajām vajadzībām. Turklāt laikā, kad prasītājs strādāja, viņam bija jāmaksā tāda pati sociālā iemaksa kā viņa laulātajiem kolēģiem.

Tāpēc Tiesa atbildēja, ka Direktīva 2000/78/EK nepieļauj tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru pensionārs, kurš ir reģistrējies partnerattiecības, saņem mazāku papildu vecuma pensiju nekā tā, kāda tiek piešķirta pensionāram, kurš ir laulājies, ja – attiecīgajā dalībvalstī laulāties var tikai dažāda dzimuma personas un laulībai līdzās pastāv arī partnerattiecības, kuras var nodibināt viena dzimuma personas, un – tiek pieļauta diskriminācija seksuālās orientācijas dēļ, tāpēc ka valsts tiesībās minētais partnerattiecību partneris ir juridiski un faktiski salīdzināmā situācijā ar to, kādā ir laulāta persona attiecībā uz minēto pensiju. Salīdzināmā rakstura analīze ir jāveic valsts tiesai un, to veicot, ir jākoncentrējas uz atbilstošajām laulāto un personu, kas ir reģistrējušas partnerattiecības, tiesībām un pienākumiem, kādus nosaka attiecīgie tiesību institūti un kas ir atbilstoši, ņemot vērā attiecīgās pensijas mērķi un piešķiršanas nosacījumus.¹⁵

Visbeidzot saistībā ar jautājumu, vai prasītājs var pieprasīt, lai pret viņu attiektos kā pret laulātu pensijas saņēmēju, Tiesa norādīja, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru

¹³ Lietas C-147/08 [44], [45].

¹⁴ Lietas C-147/08 [46], [47].

¹⁵ Lietas C-147/08 [49], [50].

valsts tiesai, kurai ir pienākums savas kompetences ietvaros piemērot Eiropas Savienības tiesību normas, ir arī pienākums nodrošināt šo normu pilnīgu efektivitāti, pēc savas iniciatīvas vajadzības gadījumā nepiemērojot tām pretrunā esošas, pat vēlāk pieņemtas valsts tiesību normas, bez pienākuma lūgt vai sagaidīt, kad tās tiks atceltas likumdošanas ceļā, vai izmantojot kādu citu konstitūcijā paredzētu metodi.¹⁶ Gadījumā, ja tiesību norma ir uzskatāma par diskriminējošu Direktīvas 2000/78/EK izpratnē, privātpersona strīdā ar pašvaldību var atsaukties uz vienlīdzīgu attieksmi, negaidot, kamēr valsts likumdevējs, ņemot vērā Eiropas Savienības tiesību primāro raksturu, nodrošinās šīs tiesību normas atbilstību Savienības tiesībām.¹⁷

Tomēr, lai nediskriminācijas seksuālās orientācijas dēļ princips būtu piemērojams, šim gadījumam vēl ir jāietilpst Eiropas Savienības tiesību piemērošanas jomā. Nav pieļaujama situācija, ka direktīvas normas tiek piemērotas, pirms ir beidzies šīs direktīvas transponēšanas termiņš.¹⁸

Līdz ar to Tiesa secināja, ka gadījumā, ja tiesību norma ir diskriminējoša Direktīvas 2000/78/EK izpratnē, tāda privātpersona kā prasītājs pamata lietā var atsaukties uz tiesībām uz vienlīdzīgu attieksmi ne ātrāk kā pēc tam, kad ir beidzies minētās direktīvas transponēšanas termiņš (proti, sākot no 2003. gada 3. decembra), un nav vajadzības gaidīt, kamēr valsts likumdevējs nodrošinās šīs tiesību normas atbilstību Eiropas Savienības tiesībām.¹⁹

Vairāki Tiesas spriedumi ir saistīti ar maksimālā nodarbinātības vecuma noteikšanu tiesību aktos visiem nodarbinātajiem vai atsevišķām profesijām.

¹⁶ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2009.gada 19.novembra spriedumu lietā C-314/08 *Filipiak*, [81] un tajā minētā judikatūra.

¹⁷ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2010.gada 12.janvāra spriedumu lietā C-341/08 *Petersen*, [81].

¹⁸ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2008.gada 23.septembra spriedumu lietā C-427/06 *Bartsch*, [16], [18].

¹⁹ Lietas C-147/08 [53]-[64].

Apvienotās lietas C-159/10 un C-160/10 G.Fuchs, P.Köhler pret Land Hessen

Apvienotajās lietās C-159/10 un C-160/10 *Gerhard Fuchs (C-159/10), Peter Köhler (C-160/10) pret Land Hessen*²⁰ Tiesa analizēja prokuroru obligāto pensionēšanos pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas un tiesību normu, kas to nosaka, mērķu leģitimitāti.

Lietas faktiskie apstākļi

Saskaņā ar Vācijas Likuma par Hesenes federālās zemes civildienestu (*Hessisches Beamtenengesetz*) ierēdnis pensionējas tā mēneša beigās, kurā viņš sasniedz 65 gadu vecumu (vecuma ierobežojums). 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 pieņemt augstākā vadība vai tās norīkotā iestāde. Tiesību aktos 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.²¹

Prasītāji G. Fuchs un P.Kochler ieņēma virsprokurora amatu līdz 65 gadu vecumam, ko tie sasniedza 2009. gadā, kad tiem saskaņā ar tiesību aktiem bija jānododas pensijā. Prasītāji lūdza atļauju strādāt vēl vienu gadu, taču *Land Hessen* tieslietu ministrs, pamatojoties uz to, ka prasītāju atstāšana amatā nav dienesta interesēs, viņu lūgumu noraidīja. Rezultātā prasītāji iesniedza minētajam ministram sūdzību un vērsās tiesā ar lūgumu piemērot pagaidu noregulējumu.²²

Vācijas Frankfurtes pie Mainas Administratīvā tiesa (*Verwaltungsgericht Frankfurt am Main*) vērsās Tiesā, ar jautājumu, vai minētais regulējums ir atbilstošs Direktīvas 2000/78/EK 6.pantam (attaisnotie ierobežojumi, pamatojoties nodarbinātības politiku). Kā norādīja Vācijas tiesa, strīdīgā norma tika ieviesta brīdī, kad valdīja uzskats, ka darba spējas kopš šī vecuma sasniegšanas kļūst nepietiekamas. Šobrīd

²⁰ Tiesas 2011.gada 21.jūlija spriedums apvienotās lietās C-159/10 un C-160/10 *Gerhard Fuchs (C-159/10), Peter Köhler (C-160/10) pret Land Hessen*.

²¹ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [12].

²² Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [17]-[21].

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, tiesību aktos esot paredzēts, ka ierēdņi, kas ir iecelti amatā vēlēšanu rezultātā, var pildīt savus pienākumus līdz 71 gada vecuma sasniegšanai.²³ Vācijas tiesa norādīja, ka minētā tiesību akta 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. Vācijas tiesa uzdeva Tiesai vairākus jautājumus:

- (1) vai likums, 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, ir pretrunā Direktīvai 2000/78/EK;
- (2) kāda informācija dalībvalstij ir jāiesniedz, lai pierādītu aplūkotā pasākuma atbilstību un vajadzību, un it īpaši, vai ir jāiesniedz statistika un precīzi skaitļi;
- (3) vai tāds likums nav iekšēji pretrunīgs. It īpaši rodas jautājums, vai šajā likumā nav nesaskaņas tādēļ, ka tajā ir paredzēts, ka prokuroriem, kas sasnieguši 65 gadu vecumu, ir jānododas 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.²⁴

²³ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [23], [24].

²⁴ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [30], [76], [84].

Tiesas analīze un secinājumi

Saistībā ar pirmo jautājumu par normas mērķa (tostarp vairāku nomas mērķu) likumību Tiesa atsaucās uz Direktīvas 2000/78/EK 6.panta 1.punktu, kas paredz, 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.²⁵

Vispirms Tiesa atzīmēja, ka vairāku vienlaicīgu mērķu pastāvēšana nav pretrunā Direktīvai 2000/78/EK. Mērķi var būt saistīti viens ar otru vai sarindoti pēc to nozīmīguma. Saistībā ar mērķu saturu Tiesa atgādināja, ka nodarbinātības sekmēšana neapstrīdami ir likumīgs dalībvalstu sociālās vai nodarbinātības politikas mērķis, īpaši, ja tas gados jauniem cilvēkiem atvieglo pieeju kādai profesijai. Dažādu paaudžu darbinieku līdzās pastāvēšana var arī uzlabot veikto pienākumu kvalitāti, it īpaši sekmējot pieredzes apmaiņu. 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 iespējamus 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.²⁶

Papildus Tiesa apskatīja jautājumu, vai minētās normas drīzāk nekalpo darba devēja interesēm, nevis vispārējām interesēm un uzsvēra, 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.²⁷ Tiesa konstatēja, ka mērķus, 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. Turklāt valsts, reģionālajām vai nozares kompetentajām

²⁵ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [35].

²⁶ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [49]-[51].

²⁷ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2009.gada 5.marta spriedumu lietā C-388/07 *Age Concern England*, [46].

iestādēm ir jābūt iespējai izmainīt līdzekļus, kas ieviesti, lai sasniegtu ar vispārējām interesēm saistītu likumīgu mērķi, piemēram, pielāgojot tos nodarbinātības situācijas attīstībai attiecīgajā dalībvalstī.²⁸

Tomēr ir svarīgi, lai pensionēšanās, kas principā ir obligāta 65 gadu vecumā, būtu atbilstīgs un vajadzīgs pasākums. Attiecībā uz pasākuma atbilstību Tiesa saistībā ar profesijām, kurās pieejamo amatu skaits ir ierobežots, norādīja, ka pensionēšanās likumā noteiktā vecumā veicinātu gados jaunu cilvēku nodarbināšanu. Saistībā ar prokurora profesiju Vācijā Tiesa uzsvēra, ka pieeju šai profesijai ierobežo prasība, ka šīs profesijas pārstāvjiem ir jābūt ieguvuši īpašu kvalifikāciju, kas saistīta ar sekmīgu studiju, kā arī sagatavošanas prakses pabeigšanu. Turklāt jaunu cilvēku nodarbinātību šajā profesijā varētu ierobežot apstākļi, ka attiecīgie ierēdņi tiek iecelti amatā uz mūžu. Šādos apstākļos ir pamatoti, ka dalībvalsts kompetentās iestādes uzskata, ka maksimālā nodarbinātības vecuma noteikšana 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.

Tomēr dalībvalstis nedrīkst atņemt jēgu diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam un *Eiropas Savienības Pamattiesību Hartā*²⁹ 15.panta 1.punktā paredzētajām tiesībām strādāt. No minētā 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 viens no Direktīvas 2000/78/EK mērķiem.³⁰

Tiesa atgādināja, 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

²⁸ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [52]-[55].

²⁹ Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Pieejama:

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/l33501_lv.htm.

³⁰ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [62], [63].

apmēru nevar uzskatīt par nesaprātīgu.³¹ Tiesa, apskatot lietas materiālus, konstatēja, ka Vācijā prokurori principā dodas pensijā pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas, saņemot pensiju pilnā apmērā, kas atbilst aptuveni 72% no viņu pēdējās darba algas. Turklāt 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.³²

Nemot vērā šādus faktus, Tiesa secināja, ka šāds regulējums 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 iespējamus juridiskos strīdus par darbinieka spēju strādāt pēc noteikta vecuma sasniegšanas.³³

Par otro jautājumu (kāda informācija dalībvalstij ir jāiesniedz, lai pierādītu pamata lietā aplūkotā pasākuma atbilstību un vajadzību) Tiesa norādīja, 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. Direktīvas 2000/78 6.panta 1.punktā dalībvalstīm ir noteikts pienākums nodrošināt augstu par pamatojumu izmantotā mērķa likumības pierādāmības pakāpi. Savukārt 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.³⁴

Atbildot uz trešo jautājumu, vai ierobežojums ir saskanīgs, Tiesa atgādināja, ka valsts tiesiskais regulējums var nodrošināt izvirzītā mērķa sasniegšanu vienīgi tad, ja tas patiešām atbilst rūpēm to sasniegt saskanīgi un sistemātiski.^{35 36}

³¹ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [65].

³² Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [66], [67].

³³ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [68].

³⁴ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [78], [79].

³⁵ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2009.gada 10.marta spriedumu lietā C-169/07 *Hartlauer*, [55].

³⁶ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [85], [96].

Lietā C-447/09 R.Prigge, M.Fromm, V.Lambach pret Deutsche Lufthansa AG

Lietā C-447/09 *Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach pret Deutsche Lufthansa AG*³⁷ Tiesa atbildēja uz Vācijas tiesas Bundesarbeitsgericht lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par automātisku darba attiecību izbeigšanu ar avioliņiju pilotiem, sasniedzot 60 gadu vecumu.

Šajā lietā Tiesa analizēja *Deutsche Lufthansa* koplīguma atbilstību Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 5.punktam (atšķirīga attieksme, kuru attaisno sabiedrības drošība, sabiedriskās kārtības uzturēšana veselības aizsardzība un citu personu tiesību un brīvību aizsardzība), 4.panta 1.punktam (atšķirīga attieksme, kuru attaisno izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla) un 6.panta 1.punktam (atšķirīga attieksme, kuru attaisno nodarbinātības politika, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķi).

Lietas faktiskie apstākļi

Starptautiskais tiesiskais regulējums attiecībā uz privātiem un avioliņiju pilotiem, kuru izstrādāja Apvienotā aviācijas institūcija (*Joint Aviation Authorities*), paredz ierobežojumus licenču īpašniekiem, kas ir vecāki par 60 gadiem:

- a) pilota licences īpašnieks, kas ir vecāks par 60 gadiem, vairs nevar vadīt komerciālās lidmašīnas, izņemot:
 - 1) ja viņš ir tādas gaisa kuģa apkalpes loceklis, kurā ir vairāki piloti;
 - 2) un pārējie piloti vēl nav sasnieguši 60 gadu vecumu;
- b) pilota licences īpašnieks, kas ir vecāks par 65 gadiem, vairs nevar vadīt komerciālās lidmašīnas.³⁸

Vācijas 2003.gada Pirmajos noteikumu par gaisa kuģu lidojumu apkalpes locekļiem īstenošanas noteikumos (*Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal*) paredz, ka no 60 līdz 65 gadu vecumam Vācijas Federatīvajā

³⁷ Tiesas 2011.gada 13.septembra spriedums lietā C-447/09 *Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach pret Deutsche Lufthansa AG*.

³⁸ Lietā C-447/09 [12], [14].

Republikā izsniegtas profesionālās vai aviolīnijas pilota licences īpašnieks licences piešķirtās tiesības var izmantot arī lidmašīnās, starp kuru apkalpes locekļiem ir vismaz viens pilots, veicot pasažieru, pasta un/vai kravas komerciālos gaisa pārvadājumus tikai Vācijas Federatīvās Republikas teritorijā. Pēc 65 gadu vecuma pilota licences īpašnieks vairs nevar vadīt pasažieru, pasta un/vai kravas komerciālo pārvadājumu lidmašīnu.³⁹

Savukārt *Deutsche Lufthansa* Vispārējais koplīgums nr.5a par lidojumu apkalpes locekļiem paredz, ka bez nepieciešamības uzteikt līgumu darba tiesiskās attiecības beidzas sešdesmitās dzimšanas dienas mēneša beigās.⁴⁰

Prasītāji R.Prigge, M.Fromm un F.Lambach daudzus gadus nostrādāja *Deutsche Lufthansa* par pilotiem un vēlāk par gaisa kuģa kapteiņiem (pilots, kas ir atbildīgs par gaisa kuģa ekspluatāciju un drošību tā lidojuma laikā). Saskaņā ar Darba koplīguma Nr.5a viņu darba līgumi beidzās, kad viņi sasniedza 60 gadu vecumu. Prasītāji, uzskatot, ka ir cietuši diskrimināciju vecuma dēļ, kas ir pretrunā Direktīvai 2000/78/EK, vērsās tiesā, lūdzot šo tiesu atzīt, ka viņu darba tiesiskās attiecības ar *Deutsche Lufthansa* nebeidzās tā mēneša beigās, kad viņi sasniedza 60 gadus, un uzlikt darba devējam par pienākumu turpināt viņu darba līgumus.

Vācijas Federālā darba strīdu tiesa (*Bundesarbeitsgericht*) uzskatīja, ka saskaņā ar sociālo partneru autonomijas principu 60 gadu vecuma ierobežojuma noteikšana *Deutsche Lufthansa* pilotiem ietilpst sociālo partneru kompetencē. Tas, ka starptautiskajā un valsts tiesiskajā regulējumā, kā arī citos darba koplīgumos iespēja strādāt pilota profesijā pēc 60 gadu vecuma nav pilnībā aizliegta, bet ir tikai ierobežota, nostiprinot uzskatu, ka šīs profesijas veikšana pēc šī vecuma sasniegšanas rada risku. Nosakot 60 gadu vecuma ierobežojumu, sociālie partneri esot ievērojuši savu likumdošanas pilnvaru robežas.⁴¹

Līdz ar to *Bundesarbeitsgericht* uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīva 2000/78/EK, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, nepieļauj tādus valsts tiesību noteikumus, kuros, lai nodrošinātu gaisa satiksmes drošību, ir atļauts paredzēt darba koplīgumā

³⁹ Lieta C-447/09 [16].

⁴⁰ Lieta C-447/09 [17], [18].

⁴¹ Lieta C-447/09 [27], [29].

60 gadu vecuma ierobežojumu strādāšanai par pilotu. Būtībā tiesa, līdzīgi kā iepriekšējā lietā, vaicāja, vai sociālajiem partneriem ir kompetence slēgt koplīgumu, nosakot 60 gadu vecuma ierobežojumu pilotiem un vai šāda prasība atbilst Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 5.punktam, 4.panta 1.punktam un 6.panta 1.punktam.⁴²

Tiesas analīze un secinājumi

Sāukumā Tiesa konstatēja, ka aplūkojamais darba koplīguma noteikums ietilpst Direktīvas 2000/78/EK piemērošanas jomā, jo, paredzot, ka pilotu darba tiesiskās attiecības beidzas 60. dzimšanas dienas mēneša beigās bez nepieciešamības uzteikt darba līgumu, tas nosaka darbinieku nodarbinātības nosacījumus, kas ietilpst Direktīvas 2000/78/EK 3.panta 1.punkta c)apakšpunktā - nodarbinātība un darba nosacījumi, to skaitā atlaišana un atalgojums.⁴³

Turpinājumā Tiesa secināja, ka ar koplīguma noteikumu tiek radīta atšķirīga attieksme, kura ir tieši balstīta uz vecuma kritēriju. 60 gadu vecumu sasniegušais pilots atrodas salīdzināmā situācijā ar gados jaunāku pilotu, kas veic to pašu darbību tās pašas lidsabiedrības labā un uz kuru attiecas tas pats darba koplīgums. Pret pirmo pilotu, kura darba līgums automātiski beidzas, viņam sasniedzot 60 gadu vecumu, viņa vecuma dēļ uzturas nelabvēlīgāk nekā pret otru.⁴⁴

Tiesa atgādināja, ka valsts tiesību aktos var atļaut darba koplīgumā paredzēt darba līguma automātisku beigšanos noteiktā vecumā objektīvu iemeslu dēļ. Taču, slēdzot koplīgumus, sociālajiem partneriem ir pienākums nodrošināt tā atbilstību Eiropas Savienības tiesībām, tostarp, Direktīvas 2000/78/EK normām.⁴⁵

Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 5.punkts paredz, ka tā neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai. Pieņemot šo tiesību normu, Savienības likumdevējs ir vēlējis nodarbinātības un

⁴² Lieta C-447/09 [36].

⁴³ Lieta C-447/09 [41].

⁴⁴ Lieta C-447/09 [44], [45].

⁴⁵ Lieta C-447/09 [46]-[48].

darba jomā novērst un noregulēt kolīziju starp vienlīdzīgas attieksmes principu, no vienas puses, un nepieciešamību nodrošināt kārtību, drošību un sabiedrības veselību, noziedzības novēršanu, kā arī personu tiesību un brīvību aizsardzību, kas ir būtiski demokrātiskās sabiedrības darbībā, no otras.⁴⁶ Šajā sakarā Tiesa atsaucās uz Vācijas tiesas un Vācijas valdības paskaidrojumiem, ka sociālie partneri ir paredzējuši pilotu darba līguma automātisku beigšanos 60 gadu vecumā, lai nodrošinātu gaisa satiksmes drošību. Šāds ierobežojums ir nepieciešams veselības aizsardzībai, proti, ar to, ka par 60 gadiem vecāki piloti tiek izslēgti no gaisa satiksmes, ļaujot novērst nelaimes gadījumu risku, kā arī aizsargāt pilotu, pasažieru un pārlidojamo zonu iedzīvotāju veselību.⁴⁷

Līdz ar to Tiesa pārbaudīja, vai gaisa satiksmes drošība ir viens no Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 5.punktā ietvertajiem mērķiem, un secināja, ka gaisa satiksmes drošības jomā pasākumi, ar kuriem mēģina novērst aeronavigācijas nelaimes gadījumus, kontrolējot pilotu atbilstību un fiziskās spējas, lai cilvēka nepilnības nebūtu par nelaimes gadījuma cēloni, nenoliedzami ir pasākumi, lai nodrošinātu sabiedrības drošību Direktīvas 2000/78/EK 2. panta 5. punkta izpratnē.⁴⁸

Taču attiecībā uz to, vai sociālie partneri var noteikt 60 gadu ierobežojumu pilotu nodarbināšanai, Tiesa, atsaucoties uz Latvijai plaši pazīstamu lietu *C-341/05 Laval un Partneri*,⁴⁹ atgādināja, ka, kaut arī sociālie partneri nav publisko tiesību subjekti, tas neliedz dalībvalstīm saskaņā ar deleģēšanas noteikumiem atļaut sociālajiem partneriem Direktīvas 2000/78 2.panta 5.punkta izpratnē veikt pasākumus nodarbinātības jomā. Šiem deleģēšanas noteikumiem ir jābūt pietiekami precīziem, lai nodrošinātu, ka ar šiem pasākumiem tiek ievērotas Direktīvas 2000/78/EK prasības.⁵⁰

Minētajā gadījumā sociālie partneri uzskatīja, ka pilotu pienākumu veikšana, sasniedzot 60 gadu vecumu, ir jāierobežo pasažieru un pārlidojamo zonu iedzīvotāju drošības, kā arī pašu pilotu veselības un drošības apsvērumu dēļ, kas ir ar sabiedrības drošību un veselības aizsardzību saistīts mērķis. Vienlaikus iepriekš

⁴⁶ Lieta C-447/09 [54], [55].

⁴⁷ Lieta C-447/09 [51].

⁴⁸ Lieta C-447/09 [57], [58].

⁴⁹ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2007.gada 18.decembra spriedumu lietā *C-341/05 Laval un Partneri*, [84].

⁵⁰ Lieta C-447/09 [58], [60], 61].

minētais starptautisks regulējums paredz, ka maksimālais nodarbinātības vecums ir 65 gadi un pēc 60 gadiem ir jāierobežo pilotu darbība, nevis pilnībā ir jāaizliedz viņiem veikt darbu.

Tādējādi Tiesa secināja, ka, neskatoties uz to, ka sociālajiem partneriem ir kompetence koplīgumos vienoties par nodarbinātības ierobežojumu, aizliegums vadīt lidmašīnu pēc 60 gadu vecuma nav nepieciešams izvirzītā mērķa – sabiedrības drošības un veselības aizsardzība - sasniegšanai.⁵¹

Turpinājumā Tiesa analizēja koplīgumā noteiktā vecuma ierobežojuma atbilstību Direktīvas 2000/78/EK 4.panta 1.punktam – ierobežojums, kuru pamato profesijai izvirzītas prasības.

Tiesa norādīja, ka avioliņiju pilotu gadījumā ir svarīgi, lai viņiem būtu īpašas fiziskās spējas, jo fiziskām nepilnībām šajā profesijā varētu būt nopietnas sekas, kā arī nav šaubu, ka šīs spējas ar vecumu samazinās. No tā izriet, ka īpašu fizisko spēju esamību var uzskatīt par "īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju" avioliņiju pilota profesijas veikšanai. Mērķis nodrošināt gaisa satiksmes drošību Direktīvas 2000/78 4.panta 1.punkta izpratnē ir likumīgs un minētais ierobežojums attiecīgi kalpo likumīgam mērķim.⁵²

Savukārt attiecībā uz ierobežojuma samērīgumu Tiesa norādīja, ka atšķirīgu attieksmi var attaisnot "ļoti retos gadījumos", ja no īpašībām, kas saistītas tostarp ar vecumu, izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju.⁵³

Tiesa vēlreiz uzsvēra, ka starptautiskais regulējums attiecībā uz pilotu darba veikšanas maksimālo vecumu paredz pilotiem iespēju turpināt veikt savu darbu vecumā no 60 līdz 65 gadiem (ar noteiktiem ierobežojumiem), proti līdz 65 gadu vecumam pilotiem ir fiziskās spējas vadīt lidmašīnu, pat ja vecumā no 60 līdz 65 gadiem viņi var to darīt tikai kā tādās gaisa kuģa lidojumu apkalpes locekļi, kuras sastāvā ir citi piloti, kas ir jaunāki par 60 gadiem. Savukārt Vācijas sociālie partneri esot uzskatījuši, ka pēc 60 gadu vecuma piloti vairs nevar veikt savu darbu pat ar

⁵¹ Lieta C-447/09 [62]-[64].

⁵² Lieta C-447/09 [67], [69].

⁵³ Lieta C-447/09 [71].

noteiktiem ierobežojumiem. Turklāt iemesli, kāpēc tiekot uzskatīts, ka šiem pilotiem pēc 60 gadiem vairs nav fizisko spēju vadīt lidmašīnu, nav norādīti. Līdz ar to Tiesa secināja, ka sociālie partneri šiem pilotiem ir noteikuši nesamērīgu un attiecīgi Direktīvas 2000/78/EK 4.panta 1.punktam neatbilstošu prasību.⁵⁴

Visbeidzot Tiesa secināja, ka gaisa satiksmes drošība neietilpst Direktīvas 2000/78/EK 6.panta 1.punktā minētajos atšķirīgas attieksmes attaisnotajos gadījumos, jo šajā normā ietvertie likumīgie mērķi ir saistīti ar nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālo izglītību.⁵⁵

Lieta C-141/11 *Torsten Hörnfeldt pret Posten Meddelande AB*

Lietā C-141/11 *Torsten Hörnfeldt pret Posten Meddelande AB*⁵⁶ Tiesa skatīja Zviedrijas tiesas (*Södertörns tingsrätt*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu tiesvedībā starp T.Hörnfeldt un viņa bijušo darba devēju *Posten Meddelande AB* saistībā ar viņa darba līguma izbeigšanu tā mēneša pēdējā dienā, kurā viņš sasniedzis 67 gadu vecumu. Būtībā Tiesa analizēja jautājumu, vai vecuma pensijas apmērs ir jāņem vērā, sasniedzot vecuma pensijas vecumu un automātiski izbeidzot darba attiecības.

Lietas faktiskie apstākļi

Zviedrijas Likums par nodarbinātības aizsardzību un darba apstākļiem (*Lagen (1982:80) om anställningsskydd*) paredz, ka darba ņēmējs var saglabāt savu darbu līdz tā mēneša beigām, kurā tas sasniedz sešdesmit septiņu gadu vecumu. Ja darba devējs vēlas izbeigt attiecības ar darbinieku tā mēneša beigās, kurā tas sasniedz sešdesmit septiņu gadu vecumu, tad tas šim pēdējam vismaz mēnesi iepriekš nosūta rakstisku paziņojumu. Šo noteikumu sauc par "67 gadu noteikumu" un saskaņā ar to ikvienam algotam darbiniekam ir beznosacījumu tiesības strādāt līdz pēdējai tā

⁵⁴ Lieta C-447/09 [74]-[76].

⁵⁵ Lieta C-447/09 [77], [82].

⁵⁶ Tiesas 2012.gada 5.jūlija spriedums lietā *Torsten Hörnfeldt pret Posten Meddelande AB*.

mēneša dienai, kurā darba ņēmējs sasniedz sešdesmit septiņu gadu vecumu, šajā dienā darba līgums var tikt izbeigts bez uzteikuma. Minimāls vecums, ar kuru personai rodas tiesības uz pensiju, ir 65 gadi. Visas profesionālās karjeras laikā gūtie ienākumi ir pamats vecuma pensijas apmēra noteikšanai.⁵⁷

Prasītājs T.Hörnfeldt 1989.gadā sāka strādāt bijušajā Postverket (pasta pakalpojumu aģentūrā). Kaut arī viņš vairākkārt lūdza tiesības strādāt vairāk, laikā no 1989. līdz 2006. gadam viņš strādāja tikai vienu dienu nedēļā pēc stundu tarifa likmes. No 2006. līdz 2008.gadam T.Hörnfeldt strādāja trīs ceturtdaļu slodzi. No 2008.gada līdz 2009.gada viņam bija darba līgums uz nenoteiktu laiku un viņš strādāja trīs ceturtdaļu slodzi. 2009.gadā, kad T.Hörnfeldt sasniedza 67 gadu vecumu, un darba līgums ar viņu tika izbeigts, viņa pensijas apmērs bija zems (SEK 5847 mēnesī). T.Hörnfeldt cēla prasību Zviedrijas tiesā (*Södertörns tingsrätt*), pamatojoties uz to, ka 67 gadu noteikums ir prettiesiska diskriminācija vecuma dēļ, lūdza atjaunot viņu darbā. Viņa ieskatā darba līguma pagarināšana par diviem vai trīs gadiem ļautu viņam palielināt savu vecuma pensiju (par aptuveni SEK 2000 mēnesī).

Zviedrijas tiesa uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 2000/78/EK 6.panta 1.punkta otrajai daļai pretējs ir tāds valsts regulējums, kas ļauj darba devējam izbeigt darba attiecības ar darba ņēmēju, vienīgi pamatojoties uz to, ka viņš ir sasniedzis 67 gadu vecumu, un kurā netiek ņemts vērā vecuma pensijas līmenis, kuru saņems darba ņēmējs.⁵⁸

Tiesas analīze un secinājumi

Tiesa konstatēja, ka 67 gadu noteikums (saskaņā ar kuru ikvienam darba ņēmējam ir beznosacījumu tiesības strādāt līdz pēdējai tā mēneša dienai, kurā viņš sasniedz 67 gadu vecumu) veido atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ un pārbaudīja, vai šī norma ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar leģitīmu mērķi, tostarp ar leģitīmiem nodarbinātības, darba tirgus un profesionālās apmācības politikas mērķiem, un ja līdzekļi šī mērķa īstenošanai ir piemēroti un nepieciešami.⁵⁹

⁵⁷ Lieta C-141/11 [5]-[10]

⁵⁸ Lieta C-141/11 [12]-14], [18], [19], [36].

⁵⁹ Lieta C-141/11 [20], [21].

Saistībā ar tiesību normas mērķi Tiesa ņēma vērā, ka 67 gadu noteikums tostarp tika paredzēts, lai palielinātu pensijas apmēru nākotnē, ļaujot strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas un kompensēt darbaspēka trūkumu, kā arī tas ļauj atbrīvot darba vietas tiem, kas ienāk darba tirgū. Tāpat Tiesa atsaucās uz Zviedrijas valdības argumentiem, ka vecuma ierobežojums atspoguļojot politisko un sociālo vienošanos, kuru jau ilgāku laiku atzīst sociālie partneri. Šī vienošanās atspoguļojot nodarbinātības politikas mērķi, kas tiecas veicināt to, ka gados vecāki darba ņēmēji turpina savu karjeru, un šī politika nodibinot līdzsvaru starp darba ņēmēju ieinteresētību strādāt ilgi, no vienas puses, un vēlmi veicināt pakāpenisku pāreju no aktīvās dzīves uz pensiju, no otras puses. 67 gadu noteikuma mērķis atbilstoši Zviedrijas valdības skaidrojumiem ir:

- nepieļaut darba attiecību izbeigšanu ar darba ņēmēju pazemojošos apstākļos to ievērojamā vecuma dēļ;
- ļaut ieviest vecuma pensijas režīmus, kas balstīti uz principu, saskaņā ar kuru tiek ņemti vērā visas profesionālās karjeras laikā gūtie ienākumi;
- samazināt šķēršļus tiem, kuri vēlas strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas;
- piemēroties demogrāfiskajām izmaiņām un savlaicīgi novērst darbaspēka trūkumu;
- paredzēt tiesības, nevis pienākumu strādāt līdz 67 gadu vecumam, lai darba attiecības varētu turpināt pēc 65 gadu vecuma.⁶⁰

Tiesa atgādināja, ka darba līgumu automātiska izbeigšana ar darba ņēmējiem, kuri atbilst vecuma nosacījumam un kuri ir veikuši iemaksas pensijas saņemšanai, jau ilgāku laiku ir atzīta vairāku dalībvalstu darba tiesībās un tiek plaši piemērota darba attiecībās. Šī mehānisma pamatā ir līdzsvars starp politiskiem, ekonomiskiem, sociāliem, demogrāfiskiem un/vai budžeta apsvērumiem, un tas ir atkarīgs no izvēles pagarināt darba ņēmēju aktīvo darbību vai, tieši pretēji, paredzēt viņu priekšlaicīgu pensionēšanos.⁶¹ Turklāt nodarbinātības sekmēšana ir leģitīms dalībvalstu sociālās vai nodarbinātības politikas mērķis, īpaši, ja tas gados jauniem cilvēkiem atvieglo pieeju kādai profesijai.⁶² Tādējādi tāda veida mērķi, kādus ir norādījusi Zviedrijas valdība,

⁶⁰ Lieta C-141/11 [25]-[27].

⁶¹ Lieta C-141/11 [28].

⁶² Tiesa atsaucās uz Tiesas 2010.gada 18.novembra spriedumu apvienotajās lietās C-250/09 un C-268/09 *Georgiev*, [45].

principā ir "objektīvi un saprātīgi", kā tas paredzēts Direktīvas 2000/78/EK 6.panta 1.punktā, un attaisno dalībvalstī paredzēto atšķirīgo attieksmi vecuma dēļ.⁶³

Tālāk, tāpat kā iepriekšējā lietā, Tiesa analizēja, vai minēto leģitīmo mērķu sasniegšanai ir izmantoti piemēroti un nepieciešami (vajadzīgi) līdzekļi. Tiesa atzina normu par piemērotu, īpaši ņemot vērā to, ka šī tiesību norma ir ieviesta ar sociālo partneru vienošanos un turpināja analizēt, vai paredzētais automātiskais darba līguma izbeigšanas mehānisms ir strikti nepieciešams, ņemot vērā to, ka tas neparedz, ka var tikt ņemts vērā vecuma pensijas apmērs.⁶⁴

Saistībā ar 67 gadu noteikuma nepieciešamību mērķu sasniegšanai, Tiesa atsaucās uz *Eiropas Savienības Pamattiesību hartas* 15.panta 1.punktu, kas nosaka, ka īpaša nozīme ir jāpiešķir gados vecāku darba ņēmēju līdzdalībai profesionālajā dzīvē, kā arī ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē. Ņemot vērā šo, Tiesa analizēja, vai 67 gadu noteikums nepārsniedz minēto mērķu sasniegšanai vajadzīgās robežas, proti, vai kaitējums, ko tas var radīt attiecīgajām personām (automātiska darba attiecību izbeigšana, sasniedzot 67 gadu vecumu), ir mazāks nekā ieguvums, kas no tā rodas sabiedrībai. Šajā sakarā Tiesa secināja, ka 67 gadu noteikums ir samērīgs, jo:

- (1) tas sniedz sociālajiem partneriem iespēju, izmantojot individuālos līgumus, vienošanās un darba koplīgumus, piemērot automātisku darba attiecību izbeigšanu, tikai sākot no 67 gadu vecuma. Darba ņēmējam arī ir piešķirtas beznosacījumu tiesības turpināt profesionālo darbību līdz 67 gadu vecuma sasniegšanai, lai palielinātu pamatienākumus, pamatojoties uz kuriem, tiks aprēķināta viņa vecuma pensija, un tādējādi palielināt šo pensiju;⁶⁵
- (2) darba līguma pilnīga izbeigšana automātiski nenozīmē, ka attiecīgās personas tiek izstumtas no darba tirgus. Tiesību norma tikai paredz nosacījumus, pie kādiem darba devējs var izbeigt darba attiecības ar darba ņēmēju, pamatojoties uz to, ka tas ir sasniedzis 67 gadu vecumu. Turklāt, izbeidzot darba līgumu, darba devējs var piedāvāt attiecīgajam darba ņēmējam darba līgumu uz noteiktu laiku. Tādējādi darba devējs un darba ņēmējs var brīvi vienoties par šī līguma ilgumu un var arī vajadzības gadījumā to atjaunot;⁶⁶

⁶³ Lieta C-141/11 [30].

⁶⁴ Lieta C-141/11 [32]-34].

⁶⁵ Lieta C-141/11 [39].

⁶⁶ Lieta C-141/11 [40], [41].

- (3) tas nebalstās vienīgi uz noteikta vecuma sasniegšanu, bet ņem vērā apstākli, ka darba ņēmējs savas profesionālās karjeras beigās saņem finansiālu kompensāciju viņam piešķirtās vecuma pensijas aizstājošo ienākumu veidā. Turklāt 67 gadu noteikumā noteiktais vecums ir lielāks nekā vecums, sākot no kura ir tiesības uz vecuma pensiju (65 gadi), kas parasti ietver trīs elementus, proti, proporcionālu, prēmiju un papildu pensiju;⁶⁷
- (4) tie, kuri nevar saņemt ar ienākumiem saistītu vecuma pensiju vai kuru pensijas apmērs ir mazs, sākot no 65 gadu vecuma, var saņemt vecuma pensiju garantētās pamatpensijas, mājokļa pabalsta un/vai piemaksu par vecumu formā.⁶⁸

Ņemot vērā visus šos apstākļus, Tiesa secināja, Direktīva 2000/78/EK pieļauj tādu valsts pasākumu kā 67 gadu noteikums.⁶⁹

Lietā C-286/12 Eiropas Komisija pret Ungāriju

Lietā C-286/12 *Eiropas Komisija pret Ungāriju*⁷⁰ Tiesa analizēja amata pildīšanas maksimālo vecuma ierobežojumu tiesnešu, notāru un prokuroru amatiem Ungārijā un to atbilstību Direktīvai 2000/78/EK.

Lietas faktiskie apstākļi

Līdz 2011.gada 31.decembrim Ungārijā tiesnešiem būtībā bija atļauts palikt amatā līdz 70 gadu vecumam. Pamatlikums, kas stājās spēkā 2012.gada 1.janvārī, noteica, ka, tiesneši var pildīt savu amatu līdz vispārējā pensionēšanās vecuma sasniegšanai 62 gadu vecumā. Tādas pašas prasības tiesību aktos tika noteiktas attiecībā uz prokuroriem un notāriem.⁷¹

⁶⁷ Lietā C-141/11 [42], [43].

⁶⁸ Lietā C-141/11 [44].

⁶⁹ Lietā C-141/11 [48].

⁷⁰ Tiesas 2012.gada 6.novembra spriedums lietā C-286/12 *Eiropas Komisija pret Ungāriju*.

⁷¹ Lietā C-286/12 [5]-[8].

Savā prasības pieteikumā Eiropas Komisija lūdza Tiesu konstatēt, ka, pieņemot valsts tiesisko regulējumu, kurā tiesnešiem, prokuroriem un notāriem tiek noteikts amata pildīšanas maksimālais vecums 62 gadi, kas rada atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ un kas nav attaisnota ar likumīgiem mērķiem, kā arī nav atbilstīga un vajadzīga. Komisija uzskata, ka Ungārijas tiesību akti pārkāpj Direktīvas 2000/78/EK 2.pantu, jo ar to ir ieviesta diskriminācija vecuma dēļ starp tiesnešiem, prokuroriem un notāriem, kas sasnieguši maksimālo vecumu aiziešanai pensijā, un tiem, kas var turpināt strādāt. Obligātā amata pildīšanas maksimālā vecuma samazināšana no 70 gadiem līdz 62 gadiem ievieš atšķirīgu attieksmi, pamatojoties uz vecumu, starp noteiktā profesijā nodarbinātajiem. Atzīstot, ka Ungārija var brīvi noteikt šo personu pensionēšanās vecumu, Komisija tomēr apgalvoja, ka jaunais režīms būtiski ietekmē darba attiecību ilgumu un liedz tiesnešiem, prokuroriem un notāriem nākotnē piedalīties aktīvā dzīvē.⁷²

Tiesas analīze un secinājumi

Atbildot uz Komisijas jautājumu, Tiesa vispirms atgādināja, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 2.punktam tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu. Apstrīdētajās Ungārijas valsts tiesību nomās ir paredzēts, ka attiecīgie tiesneši, prokurori un notāri pilnībā beidz pildīt savus pienākumus, ja viņi sasniedz 62 gadu vecumu. Tiesa norādīja, ka personas, kas strādā šajās profesijās un ir sasniegušās 62 gadu vecumu, atrodas salīdzināmā situācijā ar jaunākām personām, kas strādā tajās pašās profesijās. Tomēr pirmās sava vecuma dēļ ir spiestas pilnībā beigt pildīt savus pienākumus.⁷³

Tiesa norādīja, ka tiesību normas, kuras piemērojot, tiek pilnībā izbeigtas personu, kas ir sasniegušās pensijas vecumu, darba attiecības, ir jāuzskata par tādām, kas paredz mazāk labvēlīgu attieksmi pret personām, kas ir sasniegušās šo vecumu, salīdzinājumā ar visām citām strādājošām personām. Tādējādi ar šādām tiesību

⁷² Lieta C-286/12 [24].

⁷³ Lietas C-286/12 [48], [49].

normām tiek ieviesta atšķirīga attieksme, tieši pamatojoties uz vecumu, kas minēta Direktīvas 2000/78/EK 2.panta 1.punktā un 2.punkta a) apakšpunktā.⁷⁴

Ungārija skaidroja, ka ar tiesību normām ir veikta amata pildīšanas maksimālā vecuma pazemināšana, lai novērstu pozitīvu diskrimināciju, kas tiesnešiem, prokuroriem un notāriem tika piemērota atbilstoši agrāk spēkā esošajam režīmam, jo viņi varēja, atšķirībā no citiem civildienestā nodarbinātajiem, turpināt pildīt savus pienākumus līdz 70 gadu vecumam. Tātad šāds apstāklis nerada šaubas par to, ka pastāv atšķirīga attieksme pret personām, kurām ir jābeidz pildīt savi pienākumi tādēļ, ka tās ir sasniegušas 62 gadu vecumu, un tām, kas var turpināt pildīt savus pienākumus, jo vēl nav sasniegušas šo vecumu. Atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir balstīta uz pašu maksimālā vecuma pastāvēšanu, kuru pārsniedzot, attiecīgās personas beidz pildīt savus pienākumus neatkarīgi no tā, kāds ir izvēlētais maksimālais vecums.⁷⁵

Tālāk Tiesa atgādināja, ka Direktīvas 2000/78/EK 6.panta 1.punkta pirmās daļas izriet, ka atšķirīga attieksme, pamatojoties uz vecumu, nav diskriminācija, ja tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota valsts tiesībās ar likumīgu mērķi un ja līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir atbilstīgi un vajadzīgi.⁷⁶

Tiesa turpināja ar analīzi par to, vai apstrīdētās tiesību normas attaisno likumīgs mērķis un vai tā sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi, tādējādi ievērojot samērīguma principu.

Attiecībā uz tiesību normu mērķiem Tiesa norādīja, ka no tiesību normām neizriet neviens specifisks mērķis, taču šis apstāklis nav noteicošs. No Direktīvas 2000/78/EK nevar secināt, ka tas, ka attiecīgajā valsts tiesību aktā nav precizēts tā mērķis, automātiski izslēdz, ka šī tiesību norma varētu būt attaisnota. Ja nav precizēts šāds mērķis, ir svarīgi, ka citi attiecīgā pasākuma elementi, ņemot vērā tā vispārējo

⁷⁴ Tiesa atsaucās uz 2007.gada 16.oktobra spriedumu lietā C-411/05 *Palacios de la Villa*, [51]; Lietas C-286/12 [51].

⁷⁵ Lieta C-286/12 [52], [53].

⁷⁶ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2012.gada 5.jūlija spriedumu lietā C-141/11 *Hörnfeldt*, [21].

kontekstu, ļauj noteikt pasākuma mērķi, lai varētu īstenot tiesas kontroli pār tā tiesiskumu, kā arī šī mērķa īstenošanai izmantoto līdzekļu atbilstību un vajadzību.⁷⁷

Ungārija tiesvedības ietvaros norādīja divus mērķus: pirmkārt, amata pildīšanas maksimālā vecuma vienādošanu civildienesta profesijās, garantējot pensiju režīma dzīvotspēju, paaugstinātu nodarbinātības līmeni, kā arī attiecīgās tiesas administrācijas kvalitātes un darbības efektivitātes uzlabošanu, un, otrkārt, līdzsvarotākas vecuma struktūras ieviešana, kas atvieglotu jauno juristu piekļuvi tiesneša, prokurora un notāra profesijai, veicinot karjeras attīstību.

Attiecībā uz šo mērķu leģitimitāti Tiesa atgādināja, ka mērķi, kas var tikt uzskatīti par likumīgiem Direktīvas 2000/78/EK 6.panta 1.punkta pirmās daļas izpratnē un var attaisnot atkāpi no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma, ir sociālās politikas mērķi, kā, piemēram, ar nodarbinātības politiku, darba tirgu vai profesionālo izglītību saistītie mērķi.⁷⁸

Tiesa secināja, ka mērķis civildienesta profesijās vienādot amata pildīšanas maksimālo vecumu, ja šāds mērķis atļauj nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu visām personām attiecīgajā nozarē, var būt nodarbinātības politikas likumīgs mērķis.⁷⁹ Tāpat Tiesa secināja, ka otrais mērķis ieviest līdzsvarotāku vecuma struktūru, atvieglojot jauniem juristiem piekļuvi tiesneša, prokurora un notāra profesijai, var būt nodarbinātības politikas un darba tirgus likumīgs mērķis. Tas var optimizēt personāla vadību un vienlaikus novērst iespējamus strīdus par darbinieka piemērotību savam darbam pēc noteikta vecuma sasniegšanas nolūkā piedāvāt kvalitatīvus tiesas pakalpojumus.⁸⁰

Analīzes turpinājumā Tiesa pievērsās tam, vai aplūkojamās tiesību normas ir atbilstīgi un vajadzīgi līdzekļi, lai sasniegtu minēto mērķu īstenošanu, analizējot katru mērķi atsevišķi. Attiecībā uz pirmo mērķi (civildienesta profesijās vienādot amata pildīšanas maksimālo vecumu) Tiesa secināja, ka tiesību normas ir piemērots līdzeklis, jo tās ir precīzi vērstas uz to, lai, ja ne likvidētu, tad vismaz ievērojami samazinātu amata

⁷⁷ Lieta C-286/12 [56]-[58].

⁷⁸ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2009.gada 5.marta spriedumu lietā C-388/07 *Age Concern England*, [46]; Tiesas 2009.gada 18.jūnija spriedumu lietā C-88/08 *Hütter*, [41]. Lieta C-286/12 [60].

⁷⁹ Lieta C-286/12 [61].

⁸⁰ Lieta C-286/12 [62].

pildīšanas maksimālā vecuma atšķirības visām profesijām, kas ietilpst tiesu iestādēs.⁸¹ Tālāk Tiesa pārbaudīja, vai attiecīgās tiesību normas ir vajadzīgs līdzeklis un apskatīja tās likumdošanas kontekstā, kurā tās ietilpst. Tiesa norādīja, ka šajā sakarā ir jāņem vērā gan kaitējums, ko tās var radīt norādītajām personām, gan labums, ko no tām gūst sabiedrība kopumā un indivīdi, kas to veido.⁸²

Šajā ziņā Tiesa atgādināja, ka personu kategorijām iepriekš (līdz aplūkojamo tiesību aktu spēkā stāšanās), tika piemērota atkāpe, kas tām ļāva turpināt pildīt savus pienākumus līdz 70 gadu vecumam un radīja pamatotu cerību, ka viņas paliks amatā līdz šim vecumam. Savukārt pēc aplūkojamo normu spēkā stāšanās notika straujš un ievērojams amata pildīšanas maksimālā vecuma samazinājums, neparedzot pārejas pasākumus, kas varētu aizsargāt attiecīgo personu tiesisko pašjāvību.⁸³ Šajos apstākļos attiecīgās personas pēc iestādes iniciatīvas un galīgi atstāj darba tirgu un nevar sagatavoties (finansiāli) jaunai situācijai, ņemot vērā apstākli, ka, pirmkārt, viņu vecuma pensija ir zemāka par vismaz 30 % nekā viņu darba samaksa un, otrkārt, amata pildīšana beidzas neatkarīgi no iemaksu laikposmiem, kas tātad negarantē tiesības uz pilnu pensiju.⁸⁴

Tiesa konstatēja, ka Ungārija:

- nav iesniegusi nekādus pierādījumus, kas ļautu konstatēt, ka mazāk ierobežojoša tiesību norma neļautu sasniegt attiecīgo mērķi;
- nav precizējusi, ka apstrīdētais tiesiskais regulējums ļautu tiesnešiem, prokuroriem un notāriem ar pietiekamu noteiktības pakāpi paredzēt viņu pensionēšanās režīmā noteiktos grozījumus un veikt vajadzīgos pasākumus;
- nav norādījusi iemeslus, kuru dēļ tā par astoņiem gadiem ir samazinājusi pensionēšanās vecumu, neparedzot šī grozījuma pakāpenisku izkārtošanu.

Par pirmo mērķi (vienādošanas mērķis) Tiesa secināja, ka attiecīgās tiesību normas nav vajadzīgas.⁸⁵

⁸¹ Lieta C-286/12 [64].

⁸² Tiesa atsaucās uz 2010.gada 12.oktobra spriedumu lietā C-45/09 *Rosenblatt*, [73], Lieta C-286/12 [66].

⁸³ Lieta C-286/12 [67], [68].

⁸⁴ Lieta C-286/12 [70].

⁸⁵ Lieta C-286/12 [71]-[75].

Attiecībā uz otro mērķi (ievieš līdzsvarotāku vecuma struktūru, lai atvieglotu jauno juristu piekļuvi tiesneša, prokurora un notāra profesijai un viņiem garantētu ātrāku karjeru) Tiesa atsauca uz Ungārijas argumentiem, ka amata pildīšanas maksimālā vecuma samazināšanas sekas ir daudzu amatu, ko var ieņemt jauni juristi, atbrīvošanās, kas var paātrināt attiecīgo profesiju personāla rotāciju un atjaunošanos. Taču Tiesa norādīja, ka šādas šķietami pozitīvas sekas īstermiņā var apdraudēt iespēju izveidot tiešām līdzsvarotu "vecumu struktūru" un ilgtermiņā, līdz ar to secināja, ka attiecīgās tiesību normas nav piemērotas, lai īstenotu mērķi ievieš līdzsvarotāku "vecuma struktūru".⁸⁶

Attiecīgi Tiesa atbildēja, ka ar apstrīdētajām Ungārijas valsts tiesību normām ir ieviesta atšķirīga attieksme, kas nav attaisnota ar likumīgiem mērķiem, un kas nav atbilstīga un vajadzīga, lai sasniegtu mērķus (nav samērīga), un Ungārija nav izpildījusi pienākumus, atbilstoši Direktīvas 2000/78/EK normām.⁸⁷

Divas turpmākas lietas ir saistītas ar pierādīšanas pienākumu.

Lietā C-104/10 *Patrick Kelly pret National University of Ireland*

Lietā C-104/10 *Patrick Kelly pret National University of Ireland (University College, Dublin)*⁸⁸ Tiesa analizēja jautājumu par profesionālās izglītības kandidāta piekļuvi informācijai par citu kandidātu kvalifikācijām, interpretējot Direktīvas 76/207/EEK un Direktīvas 97/80/EK, Direktīvas 97/80/EK normas un pierādīšanas nastas aspektus.

Lietas faktiskie apstākļi

Saskaņā ar Īrijas Augstākās instances tiesu 1986.gada procesuālajos noteikumos (*Rules of the Superior Courts*) ietvertajiem principiem par piekļuvi dokumentiem piekļuve dokumentam tiek sniegta, ja var pierādīt, ka tas attiecas uz strīdā izvirzītajiem jautājumiem, un it īpaši – ka šis dokuments ir nepieciešams taisnīgai

⁸⁶ Lietā C-286/12 [76]-[79].

⁸⁷ Lietā C-286/12 [80]-[81].

⁸⁸ Tiesas 2011.gada 21.jūlija spriedums lietā C-104/10 *Patrick Kelly pret National University of Ireland (University College, Dublin)*.

lietas izspriešanai. Neraugoties uz to, ka dokuments varētu tikt uzskatīts gan par atbilstošu, gan nepieciešamu, tā uzrādīšana var tikt atteikta, ja šis dokuments *inter alia* ir saistīts ar amata noslēpumu vai ir konfidenciāls. Ja pastāv konflikts starp tiesībām iesniegt dokumentu, no vienas puses, un uzdevumu aizsargāt konfidencialitāti vai saglabāt jebkādu citu pretstatā esošu pienākumu vai tiesības, no otras puses, tiesai, kas izskata strīdu, ir jāizsver celtās prasības raksturs un apgalvotās konfidencialitātes pakāpe, no vienas puses, un sabiedrības ieinteresētība visaptverošā publiskošanā pareizas tiesvedības organizēšanas ietvaros, no otras puses.⁸⁹

Prasītājs P.Kelly, kvalificēts skolotājs, iesniedza pieteikumu UCD - augstākās izglītības iestādē, lai tiktu iekļauts studiju programmā un saņemtu Maģistra grādu sociālajās zinātnēs (*Masters degree in Social Science (Social Worker)*), taču saņēma atteikumu.

Nebūdams apmierināts ar šo lēmumu, P.Kelly iesniedza oficiālu sūdzību Vienlīdzīgu tiesību padomei (*Equality Tribunal*) par diskrimināciju dzimuma dēļ, apgalvojot, ka viņam esot augstāka kvalifikācija nekā sievietei ar viszemāko kvalifikāciju, kura tika uzaicināta piedalīties minētajā studiju programmā. Tribunāls atzina, ka P.Kelly neesot pierādījis diskrimināciju dzimuma dēļ.

P. Kellijs par šo lēmumu cēla prasību rajonā tiesā (*Circuit Court*) un iesniedza prasību, ar kuru viņš vēlējās, lai UCD izsniegtu šajā prasībā precizēto dokumentu kopijas. Šīs prasības mērķis bija panākt saglabāto pieteikuma veidlapu kopiju un šo veidlapu pielikumos pievienoto vai tajās ietverto dokumentu izsniegšanu, kā arī to kandidātu "novērtējuma lapu" izsniegšanu, kuru pieteikšanās veidlapas bija saglabātas. P.Kelly lūgums izsniegt dokumentus tika noraidīts.⁹⁰

P.Kelly cēla prasību Augstākajā tiesā (*High Court*), lūdzot Tiesai sniegt prejudiciālu nolēmumu. Šauboties par to, vai prasības par piekļuvi dokumentiem noraidīšana atbilst vai neatbilst Savienības tiesībām, *High Court* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai vairākus prejudiciālus jautājumus:

⁸⁹ Lieta C-104/10 [13]-[16].

⁹⁰ Lieta C-104/10 [17]-[23].

- (1) vai Padomes Direktīvas 97/80/EK *par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu* (Direktīva 97/80/EK)⁹¹ Padomes Direktīvas *par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem* (Direktīva 76/207/EK),⁹² Padomes Direktīvas 2002/73/EK, *ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un izaugsmi, kā arī darba apstākļiem* (Direktīva 2002/73/EK)⁹³ normas dod tiesības profesionālās izglītības kandidātam, kurš uzskata, ka viņam vai viņai tikusi liegta pieeja profesionālajai izglītībai, jo attiecībā uz viņu nav ticis piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, piekļūt informācijai par citu attiecīgo studiju programmu kandidātu atbilstošajām kvalifikācijām, it īpaši to kandidātu kvalifikācijām, kuriem pieeja profesionālajai izglītībai nav tikusi liegta?
- (2) vai Eiropas Savienības vai valsts tiesību akti konfidencialitātes jomā var ietekmēt tiesības uz informāciju saskaņā ar minētajām direktīvām?⁹⁴

Tiesas analīze un secinājumi

Direktīvas 97/80/EK 4.panta 1.punktā ir noteikts, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka gadījumos, kad persona uzskata, ka viņai nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, un tiesā vai citā kompetentā iestādē pierāda faktus, pamatojoties uz kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir uzdevums pierādīt, ka minētais princips nav ticis pārkāpts.⁹⁵ Tādējādi personai, kura uzskata, ka tai ir nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, vispirms ir jāpierāda fakti, pamatojoties uz kuriem, var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša

⁹¹ Padomes Direktīva 97/80/EK (1997.gada 15.decembris) *par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu*.

Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:LV:HTML>.

⁹² Padomes Direktīva (1976. gada 9. februāris), *par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem*. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:LV:HTML>.

⁹³ Padomes Direktīva 2002/73/EK (2002. gada 23. septembris), *ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un izaugsmi, kā arī darba apstākļiem*. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:01:LV:HTML>.

⁹⁴ Lieta C-104/10 [25].

⁹⁵ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2005.gada 10.marta spriedumu lietā C-196/02 *Nikoloudi*, [68].

diskriminācija. Tikai gadījumos, kad šī persona ir pierādījusi šādus faktus, pienākums pierādīt, ka nav noticis nediskriminācijas principa pārkāpums, pāriet atbildētājam.⁹⁶

Tiesa atzīmēja, ka Īrijas tiesai vai citai kompetentai Īrijas iestādei saskaņā ar Īrijas tiesībām ir jānovērtē, vai P.Kelly ir pierādījis faktus, pamatojoties uz kuriem, var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija. Tomēr Direktīvas 97/80/EK mērķis saskaņā ar tās 1.pantu ir nodrošināt, ka dalībvalstu veiktie pasākumi, īstenojot vienlīdzīgas attieksmes principu, kļūst efektīvāki, lai visām personām, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, ļautu pēc iespējamās vēršanās pēc palīdzības citās kompetentās iestādēs apliecināt savas tiesības tiesas procesā. Tādējādi, kaut arī Direktīvā 97/80/EK nav paredzētas īpašas tiesības piekļūt informācijai, lai tā saskaņā ar šo normu varētu pierādīt "faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija", tomēr nevar izslēgt, ka atbildētājas atteikšanās sniegt informāciju šādu faktu konstatēšanas gadījumā var apdraudēt šīs direktīvas mērķa īstenošanu un tādējādi liegt minētajai normai lietderīgo iedarbību.⁹⁷

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 97/80/EK 4.panta 1.punkts neparedz profesionālās izglītības kandidātam (kurš uzskata, ka viņam tikusi liegta pieeja informācijai tāpēc, ka nav ticis ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips) tiesības piekļūt šīs studiju programmas piedāvātāja rīcībā esošajai informācijai par citu šo pašu studiju programmu kandidātu atbilstošajām kvalifikācijām, lai viņš saskaņā ar minēto normu varētu pierādīt "faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija". Tomēr nevar izslēgt, ka atbildētājas atteikšanās sniegt informāciju šādu faktu konstatēšanas gadījumā var apdraudēt minētās direktīvas mērķa īstenošanu un tādējādi liegt tās lietderīgo iedarbību. Valsts tiesai vēlreiz ir jāpārbauda, vai tā tas nav.⁹⁸

Attiecībā uz tiesībām uz informāciju, kas izriet no Direktīvas 76/207/EK un Direktīvas 2002/73/EK, Tiesa secināja, ka Direktīvas 76/207/EK un Direktīvas 2002/73/EK normas neparedz profesionālās izglītības kandidātam tiesības piekļūt šīs studiju programmas īstenošanā esošajai informācijai par citu kandidātu uz šo pašu

⁹⁶ Lieta C-104/10 [29], [30].

⁹⁷ Lieta C-104/10 [31], [33], [34].

⁹⁸ Lieta C-104/10 [38].

izglītību kvalifikācijām vai nu tāpēc, ka šis kandidāts uzskata, ka viņam tikusi liegta piekļuve minētajai studiju programmai saskaņā ar tiem pašiem kritērijiem, kādi tikuši attiecināti uz citiem kandidātiem, un ka attiecībā uz viņu tikusi īstenota diskriminācija dzimuma dēļ, vai arī tāpēc, ka šis kandidāts sūdzas, ka attiecībā uz viņu tikusi īstenota diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz pieeju profesionālajai izglītībai.⁹⁹

Vienlaikus Tiesa atzina, ka dalībvalstīm ir jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu, ka tiek atcelti normatīvie un administratīvie akti, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam. Minēto normu mērķis ir panākt vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu attiecībā uz pieeju izglītībai, bet valsts iestāžu kompetencē tiek atstāts noteikt pasākumus attiecībā uz formu un veidiem, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tiek atcelti "normatīvie un administratīvie akti", kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam.¹⁰⁰

Visbeidzot saistībā jautājumu par Eiropas Savienības vai valsts tiesību aktu konfidencialitātes jomā ietekmi uz personu tiesībām uz informāciju saskaņā ar Direktīvām 76/207/EK, 97/80/EK un 2002/73/EK Tiesa uzsvēra, ka minētajās direktīvās nav paredzētas tiesības piekļūt informācijai par citu kandidātu atbilstošajām kvalifikācijām, lai varētu pierādīt faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija. Tomēr nevar izslēgt, ka atbildētājas atteikšanās sniegt informāciju šādu faktu konstatēšanas gadījumā var apdraudēt direktīvu mērķu īstenošanu un to lietderīgo iedarbību.

Tiesa secināja, ka Eiropas Savienības tiesību normas konfidencialitātes jomā var ietekmēt tiesības uz informāciju. Tiesa norādīja, ka, veicot apstākļu izvērtēšanu, valsts tiesu iestādēm vai citām kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā no Eiropas Savienības tiesību aktiem izrietošās tiesību normas konfidencialitātes jomā, piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes 1995.gada 24.oktobra Direktīva 95/46/EK *par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti*¹⁰¹ un Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 12.jūlija Direktīva 2002/58/EK *par personas datu apstrādi un privātās dzīves aizsardzību elektronisko*

⁹⁹ Lieta C-104/10 [43]-[48].

¹⁰⁰ Lieta C-104/10 [45], [46].

¹⁰¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 1995.gada 24.oktobra Direktīva 95/46/EK *par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti*. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:62007CJ0518>.

komunikāciju nozarē (direktīva par privāto dzīvi un elektronisko komunikāciju)¹⁰² un personas datu aizsardzība, kas ir paredzēta Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 8.pantā.¹⁰³

Lieta C-415/10 Galina Meister pret Speech Design Carrier Systems GmbH

Lietā C-415/10 *Galina Meister pret Speech Design Carrier Systems GmbH*¹⁰⁴ Tiesa analizēja Vācijas tiesas (*Bundesarbeitsgericht*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu saistībā ar diskriminācijas gadījuma (dzimuma, vecuma un etniskās piederības dēļ) darbā pieņemšanas procedūras laikā pierādīšanas nosacījumiem un darba devēja, kuru apsūdz diskriminācijā, atteikumu sniegt informāciju tiesvedībā starp G.Meister un *Speech Design Carrier Systems GmbH* (*Speech Design*).

Lietas faktiskie apstākļi

Vācijas 2006.gada Vispārējā likuma par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) paredz, ka, ja strīda gadījumā viena puse iesniedz pierādījumus, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi diskriminācija (kas ir balstīta uz rasi vai etnisko piederību, dzimumu, reliģiju vai uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai dzimuma identitāti), pretējai pusei ir jāpierāda, ka nav pārkāpti aizsardzības pret diskrimināciju noteikumi.¹⁰⁵

G.Meister, krievu izcelsmes sieviete, kurai ir Krievijas sistēminženiera diploms (līdzvērtīgs Vācijas Tehniskās universitātes (*Fachhochschule*) izdotam diplomam, kas ir atzīts Vācijā) pieteica savu kandidatūru atbilstoši *Speech Design* sludinājumam pieņemt darbā "programmatūras attīstītāju ar pieredzi S/V". *Speech Design* viņas kandidatūru noraidīja, nezaicinot viņu uz darba interviju. Neilgi pēc tam šī

¹⁰² Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 12.jūlija Direktīva 2002/58/EK par personas datu apstrādi un privātās dzīves aizsardzību elektronisko komunikāciju nozarē. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=CELEX:32002L0058>.

¹⁰³ Apvienotas lietas C-159/10 un C-160/10 [53]-[56].

¹⁰⁴ Tiesas 2012.gada 19.aprīļa spriedums lietā C-415/10 *Galina Meister pret Speech Design Carrier Systems GmbH*

¹⁰⁵ Lieta C-415/10 [20], [25].

sabiedrība internetā izplatīja otru sludinājumu, kura saturs bija analogs pirmā sludinājuma saturam. G.Meister no jauna pieteica kandidatūru, bet *Speech Design* atkal noraidīja viņas kandidatūru, nezaicinot viņu uz interviju un nedarot viņai zināmu nevienu noraidījuma iemeslu. Tā kā G.Meister uzskatīja, ka viņa atbilda nosacījumiem, kas bija izvirzīti, lai ieņemtu attiecīgo amatu, pēc viņas domām pret to bija īstenota mazāk labvēlīga attieksme nekā pret citām personām līdzīgā situācijā viņas dzimuma, vecuma un etniskās piederības dēļ. Tādējādi viņa cēla prasību pret *Speech Design*, lūdzot, lai viņai samaksā kompensāciju par diskrimināciju nodarbinātības jomā un izsniedz darbā pieņemtā pretendenta lietu, kas viņai ļautu pierādīt, ka viņa ir augstāk kvalificēta nekā darbā pieņemtais pretendents.

Vācijas Federālā Darba strīdu tiesa (*Bundesarbeitsgericht*) uzdeva Tiesai jautājumu, vai Direktīvas 2000/78/EK 10.panta 1.punkts un Direktīvas 2006/54/EK 19.panta 1.punkts ir interpretējami tādējādi, ka tajos darba ņēmējam, kas apgalvo, ka atbilst paziņojumā par vakanci paredzētajiem nosacījumiem, un kura kandidatūra nav izvēlēta, ir paredzētas tiesības piekļūt informācijai, kurā ir precizēts, vai darba devējs darbā pieņemšanas procedūras beigās ir pieņēmis darbā citu pretendentu, un, ja ir – tad, pamatojoties uz kādiem kritērijiem.¹⁰⁶

Tiesas analīze un secinājumi

Vispirms Tiesa atgādināja, ka no Direktīvas 2000/43/EK 3.panta 1.punkta a)apakšpunkta, Direktīvas 200/78/EK 3.panta 1.punkta a)apakšpunkta, kā arī Direktīvas 2006/54/EK 1.panta otrās daļas a)punkta un 14.panta 1.punkta a)apakšpunkta izriet, ka šīs direktīvas ir piemērojamas personai, kas cenšas kļūt par nodarbinātu personu, ieskaitot saistībā ar darbā pieņemšanas nosacījumiem, kuri attiecas uz šo amatu. Atbilstoši šīm direktīvām dalībvalstis veic pasākumus, kas ir vajadzīgi, lai, atbildētājam būtu jāpierāda, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav pārkāpts.¹⁰⁷

Tiesa atsaucās uz saviem iepriekšējiem secinājumiem attiecībā uz to, ka valsts tiesas iestādei vai citai kompetentai iestādei ir jānovērtē fakti, pamatojoties uz kuriem var

¹⁰⁶ Lieta C-415/10 [31].

¹⁰⁷ Lieta C-415/10 [33]

uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija. Turklāt dalībvalstu veiktiem pasākumiem, īstenojot vienlīdzīgas attieksmes principu, jābūt efektīviem, lai visām personām, kuras uzskata, ka tām ir nodarīts kaitējums (saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpšanu), ļautu pēc iespējamās vēršanās pēc palīdzības citās kompetentās iestādēs apliecināt savas tiesības tiesas procesā.¹⁰⁸ Tas paredz īpašas tiesības piekļūt informācijai, lai persona varētu pierādīt "faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija", tomēr nevar izslēgt, ka atbildētājas atteikšanās sniegt informāciju šādu faktu konstatēšanas gadījumā var apdraudēt šīs direktīvas mērķa īstenošanu un tādējādi liegt minētajai normai lietderīgo iedarbību.¹⁰⁹

Ņemot vērā, ka dalībvalstīm jāatturas no jebkādiem pasākumiem, kuri varētu apdraudēt direktīvās paredzēto mērķu sasniegšanu¹¹⁰, Zviedrijas tiesai ir jānodrošina, ka *Speech Design* atteikums sniegt informāciju, konstatējot diskriminācijas faktu, nevar apdraudēt Direktīvā 2000/43/EK, Direktīvā 2000/78/EK un Direktīvā 2006/54/EK izvirzīto mērķu sasniegšanu. Tiesai ir jāņem vērā visi pamatlietas apstākļi, lai noteiktu, vai ir pietiekami daudz norāžu, lai fakti, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi šāda diskriminācija, tiktu uzskatīti par pierādītiem. Kā norādīja Tiesa, netiešu diskrimināciju var pierādīt ar jebkuriem līdzekļiem, tostarp, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika.¹¹¹ Pie elementiem, kurus var ņemt vērā, ir pieskaitāms apstāklis, ka *Speech Design* atteica G.Meister jebkādu piekļuvi informācijai, ko G.Meister lūdza darīt zināmu. Turklāt, var ņemt vērā arī to, ka *Speech Design* neapstrīd atbilstību starp G.Meister kvalifikāciju un paziņojumā par vakanci minēto kvalifikāciju, kā arī to, ka darba devējs to neuzaicināja uz darba interviju.¹¹²

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 2000/43/EK, Direktīvas 2000/78/EK un Direktīvas 2006/54/EK normas iespējamās diskriminācijas gadījumā neparedz tiesības piekļūt informācijai, kurā ir precizēts, vai darba devējs darbā pieņemšanas procedūras beigās ir pieņēmis darbā citu pretendentu. Tomēr nevar izslēgt, ka atbildētājas (darba devēja) atteikšanās sniegt jebkādu piekļuvi informācijai var būt

¹⁰⁸ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2011.gada 21.jūlija spriedumu lietā C-104/10 *Kelly* [31], [33].

¹⁰⁹ Lieta C-415/10 [35]-[39].

¹¹⁰ Tiesa atsaucās uz Tiesas 2011.gada 28.aprīļa spriedumu lietā C-61/11 *PPU El Dridi* [56].

¹¹¹ Lieta C-415/10 [41], [42].

¹¹² Lieta C-415/10 [44], [45].

viens no vērā ņemamajiem elementiem, konstatējot faktus, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija.¹¹³

3. Secinājumi

Saistībā ar vienlīdzīgu tiesību principa īstenošanu Tiesa apskatāmajā periodā pieņēma vairākus spriedumus attiecībā uz atšķirīgu attieksmi šādos jautājumos: dažādu pensijas nosacījumu noteikšanu viena dzimuma partnerattiecībām un laulībai, automātisku darba līgumu izbeigšanu noteiktām profesijām maksimālā nodarbinātības vecuma noteikšanas dēļ, pierādīšanas nastu un cietušā tiesībām uz piekļuvi informācijai, lai sniegtu faktu attiecībā uz to, ka ir notikusi diskriminācija.

(1) Saistībā ar dažādu pensijas nosacījumu noteikšanu **viena dzimuma partnerattiecībām un laulībai** Tiesa secināja, ka tiesību akti, saskaņā ar kuriem pensionārs, kurš ir reģistrējies partnerattiecības, saņem mazāku papildu vecuma pensiju nekā tā, kāda tiek piešķirta pensionāram, kurš ir laulājies, veido mazāk labvēlīgu attieksmi seksuālās orientācijas dēļ, jo prasītāja papildu vecuma pensija tiktu paaugstināta, ja viņš būtu apprecējies, nevis reģistrējies partnerattiecības ar vīrieti, ir pretrunā Direktīvas 2000/78 1. un 2.pantam un 3.panta 1.punktam, ja:

- attiecīgajā dalībvalstī laulāties var tikai dažāda dzimuma personas un laulībai līdzās pastāv arī partnerattiecības, kuras var nodibināt viena dzimuma personas, un
- tiek pieļauta diskriminācija seksuālās orientācijas dēļ, tāpēc ka valsts tiesībās minētais partnerattiecību partneris ir juridiski un faktiski salīdzināmā situācijā ar to, kādā ir laulāta persona attiecībā uz minēto pensiju. Salīdzināmā rakstura analīze ir jāveic valsts tiesai, un, to veicot, ir jākoncentrējas uz atbilstošajām laulāto un personu, kas ir reģistrējušas partnerattiecības, tiesībām un pienākumiem, kādus nosaka attiecīgie tiesību institūti un kas ir atbilstoši, ņemot vērā attiecīgā pabalsta mērķi un piešķiršanas nosacījumus (Lieta C-147/08 *Jürgen Römer pret Freie und Hansestadt Hamburg*).

¹¹³ Lieta C-415/10 [46], [47].

(2) Saistībā ar **automātisku darba attiecību izbeigšanu, sasniedzot noteiktām profesijām paredzēto maksimālo vecumu**, Tiesa secināja, ka tāda tiesību norma, kas tiek ieviesta strauji un paredz, ka *tiesneši, prokurori un notāri* pilnībā beidz pildīt savus pienākumus, ja viņi sasniedz 62 gadu vecumu, paredz mazāk labvēlīgu attieksmi pret personām, kas ir sasniegušas šo vecumu, salīdzinājumā ar visām citām strādājošām personām. Atšķirīga attieksme vecuma dēļ šajā gadījumā ir balstīta uz pašu maksimālā vecuma pastāvēšanu, kuru pārsniedzot, attiecīgās personas beidz pildīt savus pienākumus neatkarīgi no tā, kāds ir izvēlētais maksimālais vecums. Šo normu, kas paredz atšķirīgu attieksmi, mērķis - vienādot amata pildīšanas maksimālo vecumu civildienesta profesijās un ieviest līdzsvarotāku vecuma struktūru, atvieglojot jauniem juristiem piekļuvi tiesneša, prokurora un notāra profesijai, var būt nodarbinātības politikas un darba tirgus likumīgs mērķis. Taču, ņemot vērā, ka šāds tiesiskais regulējums *neļauj minētajām profesijām paredzēt viņu pensionēšanās režīmā noteiktos grozījumus (ar pietiekamu noteiktības pakāpi), sagatavoties tiem, kā arī neparedz ieviešanas pakāpenisku izkārtošanu, tas ir nesamērīgs un ir pretrunā ar Direktīvu 2000/78/EK (Lieta C-286/12 Eiropas Komisija pret Ungāriju).*

Automātiska darba attiecību izbeigšana ar prokuroriem, viņiem sasniedzot 65 gadu vecumu, ar mērķi 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 iespējamus juridiskos strīdus par darbinieka spēju strādāt pēc noteikta vecuma sasniegšanas, vienlaicīgi cenšoties nodrošināt kvalitatīvu tiesību aizsardzības iestāžu darbu, kalpo likumīgam nodarbinātības un darba tirgus politikas mērķim. Šāds pasākums ir atbilstošs nodarbinātības sekmēšanas mērķim un to var uzskatīt par tādu, kas pārmērīgi neapdraud darbinieku, kuri obligāti aizgājuši pensijā, likumīgās prasības, ņemot vērā to, ka prokuroriem ir:

- tiesības saņemt pensiju, kuras apmēru nevar uzskatīt par nesaprātīgu (72% no viņu pēdējās darba algas);
- paredzēta iespēja turpināt strādāt vēl trīs gadus līdz 68 gadu vecuma sasniegšanai, ja prokurori to ir lūguši un ja tas ir dienesta interesēs;

- ir tiesības veikt citu profesionālo darbību bez vecuma ierobežojuma, kā, piemēram, juriskonsulta darbu (Apvienotās lietas C-159/10 un C-160/10 *G.Fuchs, P.Köhler pret Land Hessen*).

Tāpat arī darba koplīguma noteikums, kas nosaka, ka darba attiecības ar *pilotu* automātiski izbeidzas, viņam sasniedzot 60 gadu vecumu, un ar kuru piloti tiek uzskatīti par tādiem, kuriem vairs nav fizisko spēju profesionālās darbības veikšanai, pat ja valsts un starptautiskajā tiesiskajā regulējumā noteiktais vecums ir 65 gadi, ir pretrunā Direktīvas 2000/78 4.panta 1.punktam. Neskatoties uz to, ka atšķirīgu attieksmi pamato likumīgs mērķis, kura pamatā ir sabiedrības drošības un veselības aizsardzība (pilotu pienākumu veikšanu, sasniedzot 60 gadu vecumu, ierobežo pasažieru un pārlidojamo zonu iedzīvotāju drošības, kā arī pašu pilotu veselības un drošības apsvērumu dēļ), šāds ierobežojums ir nesamērīgs (Lieta C-447/09 *Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach pret Deutsche Lufthansa AG*).

Savukārt tāds valsts tiesību regulējums, kas ļauj darba devējam izbeigt darba līgumu ar darba ņēmēju, pamatojoties vienīgi uz to, ka šis darba ņēmējs ir sasniedzis 67 gadu vecumu (nav saistīts ar noteiktu profesiju), ir atbilstošs Direktīvas 2000/78/EK 6.panta 1.punkta otrajai daļai, ja vien tas ir objektīvi un saprātīgi attaisnots ar leģitīmu mērķi attiecībā uz nodarbinātības politiku un darba tirgu un veido piemērotu un nepieciešamu pasākumu tā īstenošanai. Par leģitīmu mērķi var uzskatīt nodarbinātības sekmēšanu, kas ļauj personām strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas un kompensēt darbaspēka trūkumu, kā arī ļauj atbrīvot darba vietas tiem, kas ienāk darba tirgū.

Darba līguma pilnīga izbeigšana automātiski nenozīmē, ka attiecīgās personas tiek izstumtas no darba tirgus. Tiesību norma tikai paredz nosacījumus, pie kādiem darba devējs var izbeigt darba attiecības ar darba ņēmēju, pamatojoties uz to, ka tas ir sasniedzis 67 gadu vecumu. Turklāt, izbeidzot darba līgumu, darba devējs var piedāvāt attiecīgajam darba ņēmējam darba līgumu uz noteiktu laiku. Tādējādi darba devējs un darba ņēmējs var brīvi vienoties par šī līguma ilgumu un var arī vajadzības gadījumā to atjaunot. Tas, ka, nosakot ierobežojumu, netiek ņemts vērā vecuma pensijas līmenis, ko saņems ieinteresētā persona, nav pretrunā Direktīvai 2000/78/EK (Lietā C-141/11 *Torsten Hörnfeldt pret Posten Meddelande AB*).

(3) Saistībā ar **pierādīšanas nastu un tiesībām uz informāciju** Tiesa secināja, ka atbilstoši Direktīvas 2000/43/EK, Direktīvas 2000/78/EK un Direktīvas 2006/54/EK normām darba ņēmējam, kas ticami apgalvo, ka viņš atbilst paziņojumā par vakanci paredzētajiem nosacījumiem, un kura kandidatūra netika izvēlēta, darba ņēmējam nav tiesību piekļūt informācijai, kurā ir precizēts, vai darba devējs darbā pieņemšanas procedūras beigās ir pieņēmis darbā citu pretendentu. Tomēr nevar izslēgt, ka darba devēja atteikšanās sniegt jebkādu piekļuvi informācijai var būt viens no vērā ņemamajiem elementiem, konstatējot faktus, kas ļauj uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija.

Turklāt, veicot apstākļu izvērtēšanu, valsts tiesu iestādēm vai citām kompetentajām iestādēm ir jāņem vērā no Eiropas Savienības tiesību aktiem izrietošās tiesību normas konfidencialitātes jomā, piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes 1995.gada 24.oktobra Direktīva 95/46/EK *par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti* un Eiropas Parlamenta un Padomes 2002.gada 12.jūlija Direktīva 2002/58/EK *par personas datu apstrādi un privātās dzīves aizsardzību elektronisko komunikāciju nozarē (direktīva par privāto dzīvi un elektronisko komunikāciju un personas datu aizsardzība, kas ir paredzēta Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 8.pantā (Lieta C-104/10 Patrick Kelly pret National University of Ireland; Lietā C-415/10 Galina Meister pret Speech Design Carrier Systems GmbH).*

N.Mickeviča
30.05.2014.