Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES [*ELEANOR SHARPSTON*] SECINĀJUMI,
sniegti 2012. gada 12. jūlijā[1]

Lieta C-152/11

Johann Odar
pret
Baxter Deutschland GmbH

(Arbeitsgericht München (Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Diskriminācijas aizliegums vecuma un invaliditātes dēļ — To valsts pasākumu saderība, ar kuriem atļauj darba ņēmējus, kuriem tuvojas pensijas vecums, izslēgt no uzņēmuma padomes sociālā plāna vai izmaksāt viņiem samazinātus pabalstus, kas paredzēti saskaņā ar minēto plānu

1. Šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu *Arbeitsgericht München* [Minhenes Darba lietu tiesa] lūdz Tiesu paskaidrot, vai valsts pasākumi[2] saistībā ar darba ņēmējiem izmaksājamo atlaišanas pabalstu ir aizliegti ar Padomes Direktīvu 2000/78/EK[3]. Atbilstīgi minētajiem pasākumiem darba ņēmējus, kuriem tuvojas pensijas vecums (kas ir zemāks darba ņēmējiem ar invaliditāti), var izslēgt no sociālā nodrošinājuma sistēmas, kuras mērķis ir mazināt atlaišanas no darba sekas (vai arī viņi var saņemt mazāku pabalstu saskaņā ar minēto sistēmu).

I – ES tiesiskais regulējums

Eiropas Savienības Pamattiesību harta

2. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas[4] 21. pantā ir aizliegta diskriminācija, tostarp vecuma un invaliditātes dēļ.

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Konkrētie valsts pasākumi ir *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi: skat. tālāk 12. un 13. punktu) 10. panta 6. punkts un sociālais plāns, par ko vienojušies atbildētājs pamata tiesvedībā un attiecīgā uzņēmuma padome: skat. tālāk 17. un 18. punktu. Minētais konkrētais plāns ir strukturēts tādējādi, ka tas samazina pabalstu, kas citādi būtu izmaksājams noteiktiem darba ņēmējiem, bet tas neizslēdz viņus pilnībā no pabalsta saņemšanas.

3 — Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.) (turpmāk tekstā – "Direktīva").

4 — OV 2010 C 83, 389. lpp. (turpmāk tekstā – "Harta").

Direktīva 2000/78/EK

3. Būtiski ir šādi apsvērumi:

"(8) Nodarbinātības pamatnostādnes 2000. gadam, par kurām Helsinkos 1999. gada 10. un 11. decembrī vienojās Eiropas Padome, uzsver vajadzību veicināt apstākļus sociāli integrēta darba tirgus nodrošināšanai, formulējot saskaņotu to politiku kopumu, kuru mērķis ir cīnīties ar diskrimināciju pret grupām, piemēram, pret invalīdiem. Tajās uzsvērta arī vajadzība pievērst īpašu uzmanību gados vecāku darba ņēmēju atbalstīšanai, lai palielinātu viņu kā darbaspēka īpatsvaru.

[..]

(11) 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.

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

[..]

(14) Šī Direktīva neierobežo valstu noteikumus, kuros noteikts pensionēšanās vecums.

[..]

(25) 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. [Direktīvas] 1. pantā ir paredzēts, ka, "šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

5. [Direktīvas] 2. pantā ir noteikts:

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

2. Šā panta 1. punktā:

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

b) pieņem, ka 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, ja vien:

i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..].” [5]

6. Direktīvas 3. panta nosaukums ir “Darbības joma”. Tajā ir noteikts:

“1. 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. Atšķirīga attieksme jebkura Direktīvā aizliegtā pamata dēļ var būt likumīga, ja uz to attiecas kāds no īpašajiem izņēmumiem, kuri noteikti 2. panta 5. punktā, 3. panta 4. punktā, 4. panta 1. punktā un 6. panta 1. punktā [6].

8. Direktīvas 6. panta nosaukums ir “Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums”. Panta 1. punkts nosaka:

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

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba [..] iespējām [..], tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem [..].”

9. 16. pantā ir noteikts: “Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka:

a) atceļ normatīvus un administratīvus aktus [ārējos un iekšējos normatīvos aktus], kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu;

b) pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu, kurš ir iekļauts līgumos vai kolektīvajos līgumos, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos [..].”

5 — Direktīvas 5. pantā dalībvalstīm ir noteikts pienākums nodrošināt, ka darba devēji veic atbilstīgus pasākumus, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu attiecībā pret darba ņēmējiem invalīdiem. Tādējādi darba devējiem jānodrošina, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību. Direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) daļā ir noteikts, ka netieša diskriminācija nenotiek tad, ja darba devēji ievēro valsts tiesību aktus, ar kuriem īsteno 5. pantā noteiktos principus.

6 — Izņēmums vispārējam diskriminācijas aizliegumam ir pieļaujams saskaņā ar Direktīvas 2. panta 5. punktu, saskaņā ar kuru dalībvalstis var noteikt pasākumus, kuri vajadzīgi, citstarp, sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai vai veselības aizsardzībai. Īpašs izņēmums diskriminācijas aizliegumam vecuma un invaliditātes dēļ ir paredzēts 3. panta 4. punktā attiecībā uz nodarbinātību bruņotajos spēkos. Saskaņā ar Direktīvas 4. panta 1. punktu atšķirīga attieksme – tostarp vecuma vai invaliditātes dēļ – nav diskriminācija, ja, ņemot vērā attiecīgās profesionālās darbības raksturu vai tās veikšanas apstākļus, šis iemesls ir būtisks un noteicošs nosacījums šīs darbības veikšanai, ar nosacījumu, ka šis mērķis ir likumīgs un prasības – samērīgas. Skat., piemēram, 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-229/08 *Wolf* (Krājums, I-1. lpp.).

10. Direktīvas 18. pantā ir paredzēta Direktīvas izpilde: "Dalībvalstis vēlākais līdz 2003. gada 2. decembrim pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai darba devējiem un darba ņēmējiem pēc viņu kopēja lūguma var uzticēt ieviest šīs direktīvas noteikumus, kuri attiecas uz kolektīvajiem līgumiem. Tādos gadījumos dalībvalstis nodrošina, lai ne vēlāk kā līdz 2003. gada 2. decembrim darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ieviestu vajadzīgos pasākumus, attiecīgajām dalībvalstīm jāveic visi pasākumi, lai tās jebkurā laikā spētu garantēt rezultātus, ko paredz šī direktīva. [..]"

II – Valsts tiesiskais regulējums

Betriebsverfassungsgesetz

11. *Betriebsverfassungsgesetz* (Likums par uzņēmumu organizāciju) (turpmāk tekstā – "*BetrVG*") 111.–113. pants prasa īstenot pasākumus, lai mazinātu negatīvās sekas, ko uz darba ņēmējiem atstāj uzņēmuma pārstrukturēšana [7]. Tādējādi darba devējiem un uzņēmumu padomēm ir pienākums minētajā nolūkā izstrādāt sociālos plānus [8].

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

12. 2006. gada 14. augusta *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi) (turpmāk tekstā – "*AGG*" vai "konkrētais valsts tiesību akts") transponēja Direktīvu valsts tiesībās.

13. [Likuma] 10. panta nosaukums ir "Pieļaujama atšķirīga attieksme vecuma dēļ". Tajā ir noteikts:

"Neskarot 8. pantu [9], atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir pieļaujama arī tad, ja tai ir objektīvs un saprātīgs pamats un tai ir leģitīms mērķis. Šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem ir jābūt piemērotiem un vajadzīgiem. Šāda atšķirīga attieksme it īpaši var ietvert:

[..]

6) diferenciāciju attiecībā uz sociālajos plānos noteiktajiem pabalstiem [*BetrVG*] nozīmē, ja puses ir noteikušas atlaišanas pabalsta regulējumu, saskaņā ar kuru diferenciācija notiek pēc vecuma vai uzņēmumā nostrādātā laika un kurā acīmredzami ir ņemtas vērā galvenokārt no vecuma atkarīgās iespējas darba tirgū, samērā būtisku uzsvaru liekot uz vecumu, vai ja tās sociālajā plānā noteiktos pabalstus nepiešķir nodarbinātajiem, kuri ir finansiāli nodrošināti, jo viņiem konkrētajā gadījumā pēc bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ir tiesības uz pensiju."

7 — Pienākums apspriesties ar uzņēmumu padomēm ir spēkā tad, ja ir ievēroti vairāki nosacījumi: te ietilpst arī nosacījumi saistībā ar darba ņēmēju skaitu uzņēmumā. Termins "pārstrukturēšana" (it īpaši) ietver pilnīgu darbības pārtraukumu, [uzņēmumu] apvienošanos vai sadalīšanos, vai būtisku organizācijas maiņu, piemēram, konkrētā uzņēmuma [atrašanās vietas] pārcelšanu.

8 — Vienojoties par sociālo plānu, jāņem vērā to darba ņēmēju intereses, kuriem draud atlaišana, un viņu izredzes dabūt jaunu darbu, un to darba ņēmēju intereses, kuri paliek pārstrukturētajā uzņēmumā, kā arī uzņēmuma tālākā finansiālā dzīvotspēja.

9 — 8. punktā ir paredzēts izņēmums diskriminācijas aizliegumam konkrētā amata profesionālo prasību dēļ. Šajā sakarā skat. Direktīvas 4. panta 1. punktu, kas minēts 7. punktā un iepriekš 6. zemsvītras piezīmē.

Tiesību akti, kas regulē sociālo nodrošinājumu

14. Attiecībā uz valsts pensijām *Sozialgesetzbuch* (Vācijas Sociālā nodrošinājuma kodekss) VI sējuma (turpmāk tekstā – "*SGB* VI sējums") 235. pantā ir paredzēts, ka (ja ir izpildīts pienākums veikt iemaksas) darba ņēmējam ir tiesības uz pilnu valsts vecuma pensiju 65 gadu vecumā (standarta pensionēšanās vecums [10]). Atbilstoši *SGB* VI sējuma 236.a pantam (kā to piemēroja lietas faktu iestāšanās brīdī) darba ņēmējiem ar smagu invaliditāti bija tiesības priekšlaicīgi pensionēties 60 gadu vecumā [11]. Dažos citos apstākļos darba ņēmējs var saņemt samazinātu pensiju pirms 65 gadu sasniegšanas. Tādējādi priekšlaicīgi pensionēties var arī 63 gadu vecumā, ja ir veiktas pietiekamas iemaksas.

15. Lai iegūtu tiesības uz bezdarbnieka pabalstu, nenodarbinātam darba ņēmējam jāatbilst zināmiem nosacījumiem (tostarp nosacījumam par iemaksām) un jābūt reģistrētam aktīvam darba meklētājam. Valsts maksā standarta bezdarbnieka pabalstu (*Arbeitslosengeld I*) [12] līdz 60 % apmērā no darba ņēmēja iepriekšējās neto algas (apmērs palielinās līdz 67 %, ja bezdarbniekam jāgādā par bērniem, kas jaunāki par 18 gadiem). Maksājumu veic ierobežotu laika periodu, ko nosaka darba ņēmēja vecums un tā laikposma ilgums, kurā tika veiktas iemaksas [13].

Kündigungsschutzgesetz

16. *Kündigungsschutzgesetz* (Likums par aizsardzību atlaišanas gadījumos) (turpmāk tekstā – "*KSchG*") ir paredzēti noteikumi, kuri regulē darba ņēmēju atlasi atlaišanai no darba. Lai atlaišana būtu likumīga, tai jābūt "sociāli pamatotai" atbilstīgi *KSchG* 1. panta 2. punktam. *KSchG* 1. panta 3. punktā ir paredzēts, ka atlaišana no darba nav sociāli pamatota, ja darba devējs atlases procesā atlaišanai nav ņēmis vērā laiku, ko darba ņēmēja nostrādājis uzņēmumā, viņa vecumu, uzturēšanas pienākumus un /vai jebkuru nopietnu invaliditāti.

Sociālais plāns

17. 2004. gada 30. aprīlī *Baxter Deutschland GmbH* (turpmāk tekstā – "*Baxter*") un attiecīgā uzņēmuma padome [14] vienojās par *Vorsorglicher Sozialplan* (sociālais darbnepārtrauces plāns – faktiski, atlaišanas no darba plāns), kura 6. panta 1. punkta nosaukums ir "Atlaišanas pabalsts, izbeidzot darba tiesiskās attiecības" (izņemot "priekšlaicīgu pensionēšanos"). Tajā ir noteikts:

"1. 1. Darbinieki [..], kuri pamet [*Baxter*] (notiekot atlaišanai vai izbeidzot darba tiesiskās attiecības vienojoties), saņems ar nodokli apliekamu bruto atlaišanas pabalstu EUR valūtā saskaņā ar šādu formulu:

Atlaišanas pabalsts = (vecuma koeficients x uzņēmumā nostrādātais laiks [15] x bruto mēneša alga)."

Es atsaukšos uz šajā aprēķinā iegūto summu kā uz "atlaišanas pabalstu, kas aprēķināts pēc standarta formulas".

10 — No 2012. gada juridisko pensijas vecumu pakāpeniski palielinās no 65 līdz 67 gadiem personām, kuras dzimušas pēc 1946. gada 31. decembra.

11 — No 2012. gada vecumu, no kura ir tiesības aiziet priekšlaicīgi pensijā invaliditātes dēļ, pakāpeniski palielinās no 60 līdz 62 gadiem personām, kuras dzimušas pēc 1951. gada 31. decembra.

12 — Mazāks atlaišanas pabalsts (*Arbeitslosengeld II*) ir maksājams tad, kad (citstarp) ir beidzies pilna atlaišanas pabalsta saņemšanas laikposms.

13 — Tādējādi 50 gadus vecs darba ņēmējs, kurš ir veicis iemaksas vismaz 30 mēnešus, saņem pabalstus augstākais 15 mēnešus. Ja viņam ir 55 gadi un viņš ir veicis iemaksas vismaz 36 mēnešus, viņš var saņemt pabalstus augstākais 18 mēnešus, turpretī 58 gadus vecs darba ņēmējs, kurš ir veicis iemaksas 48 mēnešus, saņem pabalstus 24 mēnešus.

14 — Šajā atzinumā es atsaukšos uz *Baxter* un uzņēmuma padomi arī kā uz "sociālajiem partneriem".

15 — Uzņēmumā nostrādātais laiks attiecas uz nodarbinātības gadiem uzņēmumā *Baxter*.

Saskaņā ar 6. panta 1.2. apakšpunktu vecuma koeficientu saraksts palielinās pakāpeniski no 0,35 18 gadu vecumā līdz 1,75 57 gadu vecumā, tad samazinās līdz 1,70 58 gadu vecumā, un pēc tam samazinās straujāk, sasniedzot 0,30 64 gadu vecumā.

[Sociālā plāna] 6. panta 1.5. apakšpunktā ir noteikts: "Gadījumā, kad darba ņēmēji, kas ir vecāki par 54 gadiem, pamet uzņēmumu, notiekot atlaišanai vai izbeidzot darba tiesiskās attiecības vienojoties, pēc standarta formulas iegūtu atlaišanas pabalstu salīdzinās ar summu, kas iegūta, izmantojot šādu formulu:

(Mēneši līdz iespējami agrākajam pensionēšanās brīdim x 0,85 x bruto mēneša alga)."

Es atsaukšos uz šā alternatīvā aprēķina rezultātā iegūto summu kā uz "pēc īpašās formulas iegūtu atlaišanas pabalstu" un uz tā sekām – kā uz "maksimālo robežu".

[Sociālā plāna] 6. panta 1.5. apakšpunkts turpinās šādi:

"Ja [pēc standarta formulas iegūts atlaišanas pabalsts] ir lielāks nekā [pēc īpašās formulas iegūtais atlaišanas pabalsts], maksājama ir mazākā summa. Tomēr mazākā summa nedrīkst būt mazāka par vienu pusi no [atlaišanas pabalsta, kas aprēķināts pēc standarta formulas].

Ja ar [īpašās formulas pabalstu] iegūtais skaitlis ir nulle, ir maksājama viena puse no [standarta formulas pabalsta].

Es atsaukšos uz šo kā uz "korekcijas faktoru"."

18. 2008. gada 13. martā tika panākta vienošanās par papildu sociālo plānu [16]. Minētā sociālā plāna 7. panta nosaukums ir "Atlaišanas pabalsts", un tajā ir noteikts: "Darbinieki, kuriem ir piemērojams šis sociālais plāns un kuru darba tiesiskās attiecības ir beigušās izmaiņu uzņēmumā dēļ, saņem šādus pabalstus:

"7.1. Pabalsts: Darba ņēmēji saņems [pēc standarta formulas aprēķinātu atlaišanas pabalstu]

7.2. Skaidrojums: Attiecībā uz atlaišanas plāna 6. panta 1.5. apakšpunktu puses vienojas par šādu precizējumu: "ar iespējami agrāko pensionēšanās brīdi" tiek saprasts brīdis, kad darba ņēmējam pirmo reizi ir tiesības saņemt likumā noteiktu vecuma pensiju, arī ar atskaitījumiem tās priekšlaicīgas saņemšanas dēļ."

III – Fakti, tiesvedība un prejudiciālie jautājumi

19. *Dr. Odar* ir dzimis 1950. gada 25. jūlijā. Viņš ir precējies, un viņam ir divi viņa apgādībā esoši bērni. Viņš ir atzīts par personu ar smagu invaliditāti [17]. Kopš 1979. gada 17. aprīļa viņš strādāja pie *Baxter* (un/vai tās juridiskajām priekštecēm). Pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas *Dr. Odar* bija mārketinga direktors.

20. Pēc lēmuma pieņemšanas pārvietot uzņēmumu no Heidelbergas uz Minheni, Unteršlaishaimu, *Baxter* ar 2008. gada 25. aprīļa vēstuli uzteica *Dr. Odar* darba līgumu. *Baxter* piedāvāja *Dr. Odar* turpināt darba tiesiskās attiecības jaunajā birojā. Nosacījumos ietilpa pagarināts pārbaudes laikposms, kurā viņš varēja nolemt, vai jaunie apstākļi viņam ir vai nav pieņemami. *Dr. Odar* sākotnēji pieņēma šo piedāvājumu, bet tad no savas puses darba līgumu uzteica no 2009. gada 31. decembra.

16 — Šajā atzinumā es atsaucos uz atlaišanas sociālo plānu un uz papildu sociālo plānu kopā kā uz "sociālo plānu".

17 — Saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu ir prasīta vismaz 50 % invaliditātes pakāpe, lai to klasificētu kā smagu invaliditāti un lai personai tādējādi būtu tiesības uz priekšlaicīgu pensionēšanos 60 gadu vecumā; skat. iepriekš 14. punktu.

21. Valsts tiesa paskaidro, ka atbilstoši *SGB* VI sējuma 236.a pantam *Dr. Odar* varēja lūgt piešķirt vecuma pensiju, kas paredzēta personām ar smagu invaliditāti, agrākais no 60 gadu vecuma (viņa gadījumā no 2010. gada 1. augusta)[18].

22. Pēc *Dr. Odar* darba tiesisko attiecību izbeigšanas[19] *Baxter* izmaksāja viņam (bruto) pabalstu EUR 308 253,31 apmērā. Atbilstīgi valsts tiesas apgalvojumam atlaišanas pabalsts tika aprēķināts saskaņā ar sociālā plāna 6. panta 1.1.–1.5. apakšpunktu šādi[20]. Pirmkārt, saskaņā ar standarta formulu atlaišanas pabalsts tika aprēķināts šādi: (pabalsts = 1,7 (vecuma koeficients) x 29,71 gadi (uzņēmumā nostrādātais laiks) x 12 210,47 (bruto mēneša alga)). Tas rezultātā deva skaitli aptuveni EUR 616 506,63 apmērā. Tomēr, tā kā *Dr. Odar* bija 58 gadus vecs, lietas faktu iestāšanās brīdī uz viņu attiecās sociālā plāna 6. panta 1.5. apakšpunkts. Tad atlaišanas pabalstu aprēķināja šādi pēc īpašās formulas: 19 (mēneši līdz iespējami agrākajam pensionēšanās brīdim) x 0.85 x 12 210,47 (bruto mēneša alga). Piemērojot šo formulu, ieguva skaitli EUR 197 199,09. Tad *Baxter* piemēroja atlikušos 6. panta 1.5. apakšpunkta elementus, lai nodrošinātu, ka *Dr. Odar* saņem vismaz 50 % no standarta formulas pabalsta, kas viņam būtu pienācies, un tādējādi izmaksāja viņam EUR 308 253,31 bruto.

23. *Dr. Odar* cēla tiesā prasību pret *Baxter* 2010. gada 30. jūnijā. Viņš apgalvo, ka pabalsts, kas viņam pienākas atbilstīgi sociālajam plānam, ir aprēķināts, diskriminējot viņu vecuma un invaliditātes dēļ. Tāpēc *Dr. Odar* apgalvo, ka viņam ir tiesības uz turpmāku pabalstu EUR 271 988,88 (bruto) apmērā, kas atbilst starpībai starp viņam faktiski izmaksāto pabalstu un summu, ko viņš būtu saņēmis, ja būtu bijis 54 gadus vecs (ar vienādu uzņēmumā nostrādāto laiku) darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī.

24. *Arbeitsgericht München* uzskata, ka šī prasība rada jautājumu par ES tiesībām, un tā attiecīgi apturēja tiesvedību un uzdeva Tiesai šādus jautājumus ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

"1) Vai valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ var tikt atļauta, ja darba devējs un uzņēmuma padome profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas ietvaros sociālajā plānā noteiktos pabalstus nepiešķir darba ņēmējiem, kuri ir finansiāli nodrošināti, jo viņiem konkrētajā gadījumā pēc bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ir tiesības saņemt pensiju, ir pretrunā diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam atbilstoši [Direktīvas] 1. un 16. pantam vai tomēr šāda atšķirīga attieksme atbilstoši [Direktīvas] 6. panta [1. punkta a) apakšpunktam] ir attaisnota?

2) Vai valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ var tikt atļauta, ja darba devējs un uzņēmuma padome profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas ietvaros sociālajā plānā noteiktos pabalstus nepiešķir darba ņēmējiem, kuri ir finansiāli nodrošināti, jo viņiem attiecīgā gadījumā pēc bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ir tiesības saņemt pensiju, ir pretrunā diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegumam atbilstoši [Direktīvas] 1. un 16. pantam?

3) Vai profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas[21] tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti, tiek izmantots alternatīvs atlaišanas pabalsta aprēķins, pamatojoties uz iespējami agrāko pensionēšanās brīdi, un ka viņiem salīdzinājumā ar parasto aprēķināšanas metodi, kas it īpaši ņem vērā uzņēmumā nostrādāto laiku, ir jāizmaksā mazākais atlaišanas pabalsts vai vismaz puse no parastā atlaišanas

18 — *Dr. Odar* bija tiesīgs priekšlaicīgi pensionēties agrākais 60 gadu vecumā invaliditātes dēļ ar pensiju, kas samazināta par 10,8 %. Viņam ir tiesības uz pilnu pensiju no 63 gadu vecuma.

19 — Pabalsts tika aprēķināts no 2008. gada 31. decembra – faktiskās dienas, kad *Baxter* atlaida *Dr. Odar* no darba ("lietas faktu iestāšanās brīdis") un kas minēta 2008. gada 25. aprīļa vēstulē; skat. iepriekš 20. punktu.

20 — Visi skaitļi ir ņemti no valsts tiesas lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu. Ir nelielas atšķirības starp valsts tiesas skaitļiem un skaitļiem, kas norādīti pušu apsvērumos. Mani aprēķini sniedz nedaudz atšķirīgus rezultātus: piemēram, EUR 616 714,20, piemērojot standarta formulu. Tāpēc visi skaitļi jāuzskata par aptuveniem.

21 — Es saprotu, ka ar profesionālo sociālā nodrošinājuma sistēmu trešajā un ceturtajā prejudiciālajā jautājumā tiek norādīts uz sociālo plānu, kas minēts iepriekš 17. punktā.

pabalsta apmēra, ir pretrunā diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam saskaņā ar [Direktīvas] 1. un 16. pantu vai tomēr šāda atšķirīga attieksme saskaņā ar [Direktīvas] 6. panta [1. punkta a) apakšpunktu] ir attaisnota?

4) Vai profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka attiecībā uz darbiniekiem, kuri ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti, tiek izmantots alternatīvs atlaišanas pabalsta aprēķins, pamatojoties uz iespējami agrāko pensionēšanās brīdi, un ka viņiem – salīdzinājumā ar parasto aprēķināšanas metodi, kas it īpaši ņem vērā uzņēmumā nostrādāto laiku – ir jāizmaksā mazākais atlaišanas pabalsts, lai gan tomēr vismaz puse no parastā atlaišanas pabalsta apmēra, un ka, piemērojot alternatīvo aprēķināšanas metodi, tiek ņemta vēra vecuma pensija invaliditātes dēļ, ir pretrunā diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegumam saskaņā ar [Direktīvas] 1. un 16. pantu?"

25. Rakstveida apsvērumus Tiesai iesniedza *Dr. Odar*, *Baxter*, Vācijas valdība, kā arī Eiropas Komisija. Visu lietas dalībnieku mutvārdu apsvērumi tika uzklausīti tiesas sēdē 2012. gada 18. aprīlī.

IV – Analīze

Ievada apsvērumi

26. Iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi attiecas gan uz valsts tiesībās paredzētu normu (*AGG* 10. panta 6. punkts), uz ko var attiekties vai neattiekties Direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) daļa un 6. panta 1. punkts, gan uz konkrēto sociālo plānu, ko piemērojis uzņēmums *Baxter*. Iesākumā var būt noderīgi precizēt, kam ir un kam nav jāietilpst Tiesas atbildē uz uzdotajiem jautājumiem.

27. Tiesas uzdevums, protams, ir ierobežots, un tas būtu tikai sniegt autoritatīvu nolēmumu par konkrēto ES tiesību aktu interpretāciju. Tomēr valsts tiesību akti, kuros ir atkāpe no vienlīdzīgas attieksmes principa, dod lielāku rīcības brīvību sociālajiem partneriem. Uz jautājumu par to, vai pareiza ES tiesību interpretācija aizliedz tādus valsts tiesību aktus, nevar atbildēt abstrakti. Atbildē jāņem vērā, kas notiek, kad sociālie partneri vienojas par konkrētu sociālo plānu, kas ietekmē konkrētu personu (šajā gadījumā, *Dr. Odar*). Tāpēc man šķiet, ka jāizanalizē ir šādi jautājumi (ne visi no tiem ir Tiesas kompetencē).

28. Pirmkārt, vai sociālais plāns rada sekas, kas ir aizliegtas ar Direktīvas 1. pantu un 2. panta 1. punktu un uz ko neattiecas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) daļā un 6. panta 1. punktā paredzētās atkāpes? Lai atbildētu uz šo jautājumu, jāaplūko specifiskas minētā plāna detaļas un plāna radītās sekas. Tāpēc turpmāk es izskatīšu plāna darbību, aplūkošu sekas, kas rodas, piemērojot minēto plānu *Dr. Odar*, un skatīšu, vai minētās sekas ir aizliegtas Direktīvā. Tiesa ir pilnībā kompetenta izdarīt secinājumu un atbildēt uz šo jautājumu, lai gan var rasties daži citi faktiski jautājumi, kas jāskata vai jāapstiprina valsts tiesai.

29. Otrkārt, vai *Baxter* sociālais plāns ir atļauts ar *AGG* 10. panta 6. punktu? Tas būtībā ir valsts tiesiskā regulējuma jautājums, uz ko [atbilstīgi kompetencei] jāatbild valsts tiesai[22].

30. Treškārt, ja *Baxter* piemērotais konkrētais sociālais plāns ir atļauts ar valsts tiesisko regulējumu, vai attiecīgie ES tiesību noteikumi aizliedz šādu valsts regulējumu? Šeit galīgā atbilde obligāti ietvers elementus no atbildēm uz diviem agrākajiem analīzes posmiem. Ja ES tiesības, pareizi interpretētas, aizliedz sociālo plānu, kas rada zināmas specifiskas sekas, un ja valsts tiesiskajā regulējumā šāds plāns

22 — Skat. 2009. gada 19. februāra spriedumu lietā C-321/07 *Schwarz* (Krājums, I-1113. lpp., 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

ir atzīts par likumīgu, tad izriet, ka Direktīvas pareiza interpretācija aizliedz tāda veida valsts īstenošanas tiesību aktus, jo tie dod sociālajiem partneriem nepienācīgu elastīguma pakāpi sociālo plānu izstrādē un tādējādi atļauj vienoties par tādiem sociālajiem plāniem, kuri, gan būdami atļauti saskaņā ar valsts tiesību aktiem, rada sekas, ko aizliedz Direktīva.

Trešais un ceturtais prejudiciālais jautājums

31. Uzdodot trešo un ceturto prejudiciālo jautājumu, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai Direktīvā ietvertais diskriminācijas vecuma un/vai invaliditātes dēļ aizliegums liedz iekļaut sociālajā plānā noteikumu, atbilstīgi kuram pabalsti, ko izmaksā 54 gadus veciem un vecākiem darba ņēmējiem, ir jānosaka, pamatojoties uz agrāko iespējamo pensionēšanās vecumu (aprēķins pēc īpašās formulas).

32. Direktīva cenšas nodrošināt vispārēju struktūru diskriminācijas apkarošanai "nodarbinātības un profesijas jomā", tostarp vecuma un invaliditātes dēļ. No 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izriet, ka to piemēro "visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā [..], attiecībā uz [..] nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu". Es piekrītu valsts tiesai, ka sociālais plāns ietilpst Direktīvas darbības jomā, jo tas ietekmē darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumus, it īpaši attiecībā uz atlaišanu un atalgojumu.

33. Saskaņā ar Direktīvas 2. panta 1. punktu "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē to, ka nedrīkst būt ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls. Direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir noteikts, ka 1. punktā uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu. Netiešā diskriminācija ir aplūkota 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā, un uzskata, ka tā notiek tad, "ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas [..], kurām ir konkrēta invaliditāte,[23] konkrēts vecums [..], atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu [..]".

34. Direktīvā ir nošķirta tiešā diskriminācija un netiešā diskriminācija. Uzskata, ka netiešā diskriminācija nenotiek, ja tā ietilpst 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) daļas darbības jomā. Tiešā diskriminācija vecuma dēļ ir likumīga, ja uz to attiecas Direktīvas 6. panta 1. punkts. Nav līdzvērtīga noteikuma, kas pamatotu tiešo diskrimināciju invaliditātes dēļ[24].

35. *Dr. Odar* apstrīd, ka sociālais plāns ir tieši diskriminējošs vecuma dēļ un rada netiešo diskrimināciju invaliditātes dēļ.

36. Kā es saprotu, sociālo plānu *Dr. Odar* piemēro šādi.

37. *Dr. Odar* faktisko atlaišanas pabalstu noteica saskaņā ar sociālo plānu pēc trīs faktoriem: aprēķina pēc standarta formulas, aprēķina pēc īpašās formulas un labojuma koeficienta[25].

23 — Šajā lietā es esmu interpretējusi šo frāzi kā "kurām ir konkrēta invaliditāte", jo pretējā gadījumā frāzei nebūtu jēgas. Būtiska ir nevis konkrētā invaliditāte, no kuras cieš *Dr. Odar*, bet gan tas, ka viņš ir atzīts par invalīdu.

24 — Dažas pozitīvas darbības formas attiecībā pret personām ar invaliditāti, lai gan tās veido tiešu diferenciāciju uz minētā pamata, ir aplūkotas Direktīvas 7. panta 2. punktā.

25 — Skat. iepriekš 22. punktu.

Diskriminācija vecuma dēļ

38. Veicot aprēķinu pēc standarta formulas, notiek tieša diskriminācija vecuma dēļ. Aizvien lielāks, bet nevienmērīgi pieaugošs vecuma koeficients tiek piemērots vecākiem darba ņēmējiem līdz 57 gadiem (ieskaitot), pret kuriem šajā ziņā ir labvēlīgāka attieksme nekā pret jaunākiem darba ņēmējiem. Tomēr minētais aspekts pamata tiesvedībā netiek skatīts. Vecuma koeficienta turpmākais samazinājums rada atšķirīgo attieksmi saskaņā ar sociālo plānu, ko piemēro *Dr. Odar* [26]. Ja uzņēmumā nostrādātais laiks un samaksa ir vienādi, izmaksājamais atlaišanas pabalsts ir tieši un tikai atkarīgs no darba ņēmēja vecuma, jo abus minētos elementus reizina ar vecuma koeficientu [27].

39. *Dr. Odar* atlaišanas pabalstu aprēķināja, kad viņam bija 58 gadi, piemērojot vecuma koeficientu 1,7. Tiktāl, ciktāl viņam piemēroja zemāku vecuma koeficientu, nekā ja viņš būtu bijis 57 gadus vecs, attieksme pret *Dr. Odar* bija mazāk labvēlīga nekā (pilnīgi vienādos apstākļos) būtu bijusi pret citu – par vienu gadu jaunāku darba ņēmēju (kuram bija tikpat ilgs uzņēmumā nostrādātais laiks un tāda pati alga).

40. Atšķirība starp vecuma koeficientiem 1,75 un 1,7 ir neliela. No minētās atšķirības izrietošais finansiālais zaudējums ir mazāks, nekā tas būtu bijis, ja (piemēram) *Dr. Odar* atlaišanas brīdī būtu bijis 59 gadus vecs. Tomēr tā ir atšķirīga attieksme vecuma dēļ, ievērojot sociālā plāna 6. panta 1.1. un 1.2. apakšpunktu.

41. Tad *Dr. Odar* atlaišanas pabalstam piemēroja aprēķinu pēc īpašās formulas (trešā un ceturtā prejudiciālā jautājuma priekšmets). Rezultātā atlaišanas pabalsts tika ierobežots līdz 85 % no bruto algas, kas viņam būtu bijusi maksājama laikposmā no atlaišanas dienas līdz agrākajam iespējamam pensionēšanās datumam (pieņemot, ka mēneša alga minētajā laikposmā nebūtu mainījusies).

42. Valsts tiesa norāda, ka maksimālo robežu piemēro tikai no 54 gadu vecuma, un jautā, vai tā var būt diskriminācija vecuma dēļ. *Baxter* ir iesniedzis divus paskaidrojumus. Rakstveida apsvērumos *Baxter* apgalvo, ka vienīgais iemesls, kāpēc minēto aprēķinu piemēro tikai no 54 gadiem, ir tas, ka tam ir matemātiski neiespējami ietekmēt summu, kas iegūta agrāk [jebkurā "jaunākā vecumā"], veicot aprēķinu pēc standarta formulas. Tiesas sēdes laikā *Baxter* paskaidroja, ka agrākais [iespējamais] pensionēšanās vecums bija zemāks laikā, kad vienojās par atlaišanas sociālo plānu (nekā tad, kad no darba atlaida *Dr. Odar*). Jebkurš paskaidrojums var būt pareizs. Tas būs jāizvērtē valsts tiesai. Tīri matemātiski, ja vien uzņēmumā *Baxter* nav iespējams sākt strādāt pirms 18 gadu vecuma vai saņemt vecuma pensiju agrāk par 60 gadu vecumu, *Baxter* pirmais paskaidrojums šķiet pareizs. Ja jebkurš no minētajiem parametriem ir nepareizs (tas jāpārbauda valsts tiesai), aprēķins pēc īpašās formulas var ietekmēt summu, kas iegūta agrāk, veicot aprēķinu pēc standarta formulas. Ja tā, tad tā atkal būtu tiešā diskriminācija vecuma dēļ.

43. Pēc (visticamākā) pieņēmuma, ka *Baxter* paskaidrojums ir pareizs, konkrētais 54 gadu vecuma pieminējums sociālajā plānā nav būtisks. Aprēķinu pēc īpašās formulas var piemērot jebkurā vecumā, bet tas radīs sekas tikai no 54 gadu vecuma. Tādā gadījumā "54 gadu" pieminējums sociālajā plānā neievieš nekādu faktisku diferenciāciju vecuma dēļ – faktiski tā ir tikai neveiksmīgi izvēlēta norāde, kas rada iespaidu, ka pastāv diferenciācija. Tāpēc aprēķins pēc īpašās formulas pats par sevi nerada tiešo diskrimināciju vecuma dēļ.

26 — Vecuma koeficients pieaug nevienmērīgi no 0,35 18 gadu vecumā līdz augstākajam iespējamam koeficientam (1,75) 57 gadu vecumā. Tad tas strauji samazinās līdz zemākajam [koeficientam] (0,3) 64 gadu vecumā.

27 — Attiecīgie skaitļi un veids, kādā dažādos datus iekļauj vienādojumos, noteiks, kas notiks katrā konkrētā gadījumā. Aprēķinā pēc standarta formulas saskaņā ar sociālo plānu (atlaišanas pabalsts = vecuma koeficients x uzņēmumā nostrādātais laiks x bruto mēneša alga) vecuma koeficients nosaka mēnešu skaitu (vai mēneša daļas), algu, ko ņem vērā atlaišanas pabalsta aprēķinā. Tādējādi 36 gadus vecam darba ņēmējam mēneša algu skata pēc nominālvērtības (vecuma koeficients 1). 57 gadu vecumā alga tiek reizināta ar 1,75, un 64 gados alga tiek reizināta ar 0,3. Tādējādi 36 gadu vecumā darba stāžs tiek reizināts ar 0,75 (jeb ¾) no mēneša algas, kas ir mazāka nekā 57 gadus vecam darba ņēmējam. 64 gadu vecumā tas tiek reizināts ar 1,45 (gandrīz 1½) no mēneša algas, kas ir mazāka nekā 57 gadus vecam darba ņēmējam. Tāpēc tie darba ņēmēji, kuriem ir lielāks vecuma koeficients un vairāk uzņēmumā nostrādātu gadu, saņem lielākus pabalstus saskaņā ar sociālo plānu.

Diskriminācija invaliditātes dēļ

44. Tagad aplūkosim sekas, kādas rodas, piemērojot aprēķinu pēc īpašās formulas *Dr. Odar* atlaišanas pabalstam, i) pamatojoties uz pensionēšanās vecumu 65 gadi un ii) pamatojoties uz pensionēšanās vecumu 60 gadi. Pirmajā gadījumā aprēķins pēc īpašās formulas neietekmē atlaišanas pabalsta apmēru. Otrajā gadījumā aprēķina pēc īpašās formulas piemērošanas sekas ir ļoti jūtamas, jo izmaksājamais atlaišanas pabalsts sākotnēji tiek samazināts par vairāk nekā divām trešdaļām, lai gan galīgais samazinājums ir ierobežots līdz vienai pusei, piemērojot labojuma koeficientu. Tās ir tiešas sekas tam, ka tika piemērots pensionēšanās vecums 60 gadi, nevis 65 gadi. Tas, ka šeit veiktais aprēķins tika pamatots uz agrāko iespējamo pensionēšanās vecumu (60), ir *Dr. Odar* invaliditātes tiešas sekas.

45. Vācijas valdība apgalvo, ka saskaņā ar sociālo plānu nav diskriminācijas pret darba ņēmējiem invalīdiem, jo viņiem ir tiesības saņemt pensiju no 60 gadiem, un tāpēc viņi nav salīdzināmi ar darba ņēmējiem bez invaliditātes, kuriem ir tiesības saņemt pensiju no 65 gadu vecuma. Atšķirība abu grupu agrākajā iespējamā pensionēšanās vecumā ir objektīva nošķirtne. Tad Vācijas valdība atsaucas uz spriedumiem lietā *Bird's Eye Walls* [28] un lietā *Hlozek* [29], lai secinātu, ka objektīvi atšķirīgas situācijas nevar aplūkot vienādi.

46. Es nepiekrītu Vācijas valdības argumentācijai.

47. Man šķiet, ka abas grupas ietver darba ņēmējus, kuri varētu vēlēties turpināt darba tiesiskās attiecības līdz standarta pensionēšanās vecumam (65 gadiem), bet kuriem draud atlaišana. Manuprāt, līdz ar to abas kategorijas ir salīdzināmas.

48. Tālāk, situācija šajā situācijā atšķiras no situācijām lietās *Bird's Eye Walls* un *Hlozek* tiktāl, ciktāl konkrētā "pārejas pensija" abos minētajos gadījumos tika izmaksāta tikai darba ņēmējiem, kuriem jau tuvojās juridiskais pensijas vecums. Pārejas pensija lietā *Hlozek* tika izmaksāta darba ņēmējiem, kurus atlaida no darba pēc uzņēmuma, kurā viņi bija nodarbināti, pārstrukturēšanas. Minēto pensiju izmaksāja sievietēm 50 gadu vecumā un vīriešiem 55 gadu vecumā. Pārejas pensijas izmaksa bija saistīta ar pensionēšanās vecumu, jo sievietēm bija tiesības uz vecuma pensiju no 55 gadu vecuma, savukārt vīriešiem bija jāgaida līdz 60 gadiem. Tiesa uzskatīja, ka dažādu vecumu noteikšana pārejas pensijas izmaksai ir neitrāls mehānisms, kas apliecina diskriminācijas neesamību. Attiecīgi vīrieši un sievietes nebija pilnīgi vienādās situācijās, un viņu attiecīgos stāvokļus tāpēc neuzskatīja par salīdzināmiem [30].

49. Šajā lietā atlaišanas pabalsts principā tiek piešķirts visiem darba ņēmējiem. Pensionēšanās vecuma tuvums ir svarīgs tikai aprēķina pēc īpašās formulas piemērošanai. No tā izriet, ka pareizais salīdzinājums šeit ir salīdzinājums starp diviem no darba atlaistiem darba ņēmējiem. Atšķirībā no situācijas lietās *Bird's Eye Walls* un *Hlozek* [31] šis nav uz vecumu pamatots salīdzinājums, kas rada tiesības uz pabalsta piešķiršanu pēc atlaišanas no darba.

50. Šajā gadījumā attieksme pret darba ņēmējiem invalīdiem ir mazāk labvēlīga nekā pret darba ņēmējiem bez invaliditātes, jo viņiem ir tiesības uz pensiju no 60, nevis 65 gadu vecuma. Jebkurā noteiktā vecumā pirmā komponente aprēķinā pēc īpašās formulas (mēneši līdz agrākajam iespējamam pensionēšanās vecumam) darba ņēmējam invalīdam vienmēr būs mazāka salīdzinājumā ar tāda paša vecuma darba ņēmēju bez invaliditātes.

28 — Tiesas 1993. gada 9. novembra spriedums lietā C-132/92 (*Recueil*, I-5579. lpp.).

29 — Tiesas 2004. gada 9. decembra spriedums lietā C-19/02 (Krājums, I-11491. lpp.).

30 — Lieta *Bird's Eye Walls*, kas minēta iepriekš 28. zemsvītras piezīmē, attiecās uz līdzīgu situāciju. "Pārejas pensija" tajā gadījumā tika izmaksāta darba ņēmējam, kuram bija jāaiziet pensijā sliktas veselības dēļ, pirms viņš bija sasniedzis standarta pensionēšanās vecumu, kas bija 60 gadi sievietēm un 65 – vīriešiem. Skat. arī [spriedumu lietā] *Hlozek* (minēts iepriekš 29. zemsvītras piezīmē, 49. punkts).

31 — Minētas iepriekš 28. un 29. zemsvītras piezīmē.

51. Attiecīgi šķietami neitrālais aprēķins pēc īpašās formulas rada darba ņēmēju invalīdu netiešo diskrimināciju. Netiešās diskriminācijas invaliditātes dēļ sekas ir tādas, ka i) darba ņēmējs invalīds pēc atlaišanas no darba 58 gadu vecumā saņem ievērojami mazāk nekā tāda paša vecuma darba ņēmējs, kuram ir tāda pati alga un uzņēmumā nostrādātais laiks, bet nav invaliditātes; ii) salīdzinājumā ar savu veselo kolēģi ir mazāk ticami, ka darba ņēmējs invalīds atradīs jaunu nodarbinātību, un viņam būs lielākas finansiālas grūtības visu atlikušo dzīvi, ja viņš ir spiests pieņemt samazināta līmeņa pensiju [32], un iii) būs ievērojami lētāk atlaist darba ņēmējus invalīdus nekā darba ņēmējus bez invaliditātes, tā ka ir lielāka iespējamība, ka no darba atlaidīs tieši darba ņēmējus invalīdus [33].

52. Tāpēc es uzskatu, ka sociālais plāns izraisa netiešo diskrimināciju invaliditātes dēļ tiktāl, ciktāl šķietami neitrāls noteikums (mēneši līdz agrākajam iespējamam pensijas sākumam) sociālā plāna 6. panta 1.5. apakšpunktā rada nelabvēlīgas sekas (mazākus atlaišanas pabalstus) darba ņēmējiem invalīdiem, kuriem ir tiesības iet pensijā 60 gadu vecumā, salīdzinājumā ar darba ņēmējiem bez invaliditātes, kuriem nav tiesību uz pensiju līdz standarta vecumam (65 gadiem).

53. Iesniedzējtiesa paskaidro, ka ir iespējams priekšlaicīgi pensionēties uz cita pamata, piemēram, 63 gadu vecumā [34]. Šis jautājums netiek aplūkots pamata tiesvedībā, un tas jāskata saskaņā ar valsts tiesību normām. Tāpēc Tiesai tas nav jāņem vērā.

Pamatojums Direktīvas nolūkos

54. Saskaņā ar Direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) daļu uzskata, ka netiešās diskriminācijas nav, ja attiecīgā attieksme ir objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja šī mērķa sasniegšanas līdzekļi ir pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai.

55. Turklāt, tieša diskriminācija vecuma (bet ne citu iemeslu – piemēram, invaliditātes) dēļ ir pieļaujama, ja uz to attiecas Direktīvas 6. panta 1. punkta darbības joma. Minētais noteikums piešķir dalībvalstīm plašu rīcības brīvību savas nodarbinātības politikas izveidē un ļauj tām izstrādāt īpašus atlaišanas no darba nosacījumus, ja tās īsteno likumīgus mērķus, kuri attaisno citādi diskriminējošo attieksmi vecuma dēļ [35]. Direktīvas preambulas 25. apsvērumā tomēr ir uzsvērts, ka ir "svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz."

56. Direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) daļas un 6. panta 1. punkta piemērošanas jomas nav pilnīgi vienādas [36]. Tiesa tomēr ir noteikusi, ka, lai gan abu noteikumu formulējumi atšķiras, (2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) daļā ir teikts, ka "[..] noteikums [..] [ir] objektīvi attaisnot[s] ar likumīgu mērķi [..]", savukārt 6. panta 1. punktā ir paredzēts, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav diskriminācija, ja "[..] tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi [..]"), nav iespējams, ka atšķirīga attieksme varētu tikt pamatota ar likumīgu mērķi, kas sasniegts ar atbilstīgiem un vajadzīgiem līdzekļiem, bet ka šis pamatojums nebūtu saprātīgs [37].

32 — Ievērojot valsts tiesību normas par pensijām darba ņēmējiem invalīdiem, kuri sākotnēji saņem samazināta līmeņa pensiju, kura turpmāk var mainīties un kļūt par pilnas likmes pensiju trīs gadus vēlāk, ja ir izpildīti valsts tiesību normās paredzētie attiecīgie nosacījumi.

33 — Skat. tālāk 70.–75. punktu.

34 — Skat. iepriekš 14. punktu.

35 — Skat. iepriekš 3. punktā minēto preambulas 25. apsvērumu. Skat. arī 2009. gada 5. marta spriedumu lietā C-388/07 *Age Concern England* (Krājums, I-1569. lpp., 51. punkts).

36 — Spriedums lietā *Age Concern England* (minēts iepriekš 35. zemsvītras piezīmē, 58. punkts).

37 — Spriedums lietā *Age Concern England* (minēts iepriekš 35. zemsvītras piezīmē, 65. punkts).

– Likumīgs mērķis

57. Tiesības uz darbu un diskriminācijas aizliegums vecuma un/vai invaliditātes dēļ ir Hartā ietvertas pamattiesības [38]. Tā kā pamatojums saskaņā ar Direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) daļu un 6. panta 1. punktu ir atkāpe no vispārējā nediskriminēšanas principa, abi noteikumi ir jāinterpretē šauri [39]. Turklāt dalībvalstu pienākums, neraugoties uz to plašo rīcības brīvību sociālās politikas jomā, ir noteikt mērķi (mērķus) ar augstu tā (to) likumības pierādāmības pakāpi [40].

58. Ja attiecīgajā valsts pasākumā nav precizēts izvirzītais mērķis, var izmantot citus attiecīgā pasākuma elementus, ņemot vērā tā vispārējo kontekstu, kas ļauj noteikt pasākuma mērķi, lai varētu īstenot tiesas kontroli pār tā tiesiskumu un samērīgumu [41].

59. Valsts tiesa norāda, ka sociālā plāna mērķis ir dot sociālajiem partneriem iespēju izdalīt ierobežotus finanšu līdzekļus atlaistiem darba ņēmējiem. Tas cenšas nodrošināt, lai jebkurš atlaišanas pabalsts mazinātu tūlītējās sekas, kuras iestājas pēc atlaišanas, izmaksājot zināmu summu pārejas laika darba ņēmējiem, līdz viņiem ir nākamais drošais ienākumu avots, un paredzot dāsnāku pabalstu jaunākiem darba ņēmējiem. Uzskata, ka otrajiem vajadzība ir lielāka, tā kā atšķirībā no vecākiem darba ņēmējiem, kuriem tuvojas pensionēšanās vecums, viņiem nav skaidri identificējama nākotnes ienākumu avota.

60. Tā kā atlaistajiem darba ņēmējiem izdalāmie pieejamie finanšu līdzekļi ir ierobežoti, ir skaidrs, ka mērķis dāsnākai pabalstu piešķiršanai tiem, kuriem vajadzība domājami ir lielāka, ir vispārējo interešu mērķis, nevis "vienīgi tāds individuāls iemesls, kas attiecas uz darba devēja situāciju, kā izmaksu samazināšana vai konkurētspējas uzlabošana" [42]. Tāpēc es to pieņemu kā likumīgu mērķi.

61. Vai, ņemot vērā mērķa likumību, sociālais plāns ir pienācīgs un vajadzīgs? Citiem vārdiem, vai sociālais plāns ir piemērots līdzeklis, kā sasniegt izvirzītos mērķus (nodrošināt pāreju starp atlaišanu no darba un darba ņēmēja nākamo ienākumu, paredzot dāsnāku pabalstu jaunākiem darba ņēmējiem, kuriem (atšķirībā no vecākiem darba ņēmējiem, kuriem tuvojas pensionēšanās vecums) nav skaidri identificējama droša nākotnes ienākumu avota)? Un vai minētos mērķus var sasniegt ar mazāk diskriminējošiem līdzekļiem?

– Vai sociālais plāns ir piemērots līdzeklis minēto mērķu sasniegšanai?

62. Trīs faktori, ko piemēro, lai noteiktu atlaišanas pabalstu saskaņā ar aprēķinu pēc standarta formulas sociālajā plānā (vecuma koeficients, uzņēmumā nostrādātais laiks, bruto mēneša alga), ir labvēlīgāki vecākiem darba ņēmējiem līdz 57 gadu vecumam [43]. Laikposmā no 36 gadiem (vecuma koeficients = 1,00) līdz 57 gadiem (vecuma koeficients = 1,75) [44] vecuma koeficients palielina saņemtā pabalsta apmēru. Vispārīgi runājot, ir ticami, ka abi faktori – gan uzņēmumā nostrādātais laiks, gan samaksa – palielināsies līdz ar darba ņēmēja vecumu [45], tāpat palielinot maksājamo atlaišanas pabalstu.

38 — Skat. 21. pantu.

39 — Saistībā ar izņēmumu interpretāciju vispār skat. 2010. gada 21. oktobra spriedumu lietā C-227/09 *Accardo* u.c. (Krājums, I-10273. lpp., 58. punkts un tajā minētā judikatūra). Attiecībā uz Direktīvas 2. panta 5. punktā noteiktā izņēmuma interpretāciju skat. 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-341/08 *Petersen* (Krājums, I-47. lpp., 60. punkts) un jaunāko 2011. gada 13. septembra spriedumu lietā C-447/09 *Prigge* u.c. (Krājums, I-8003. lpp., 56. punkts).

40 — Spriedums lietā *Age Concern England* (minēts iepriekš 35. zemsvītras piezīmē, 65. punkts).

41 — Tiesas 2010. gada 18. novembra spriedums apvienotajās lietās C-250/09 un C-268/09 *Georgiev* (Krājums, I-11869. lpp., 40. punkts).

42 — Spriedums lietā *Age Concern England* (minēts iepriekš 35. zemsvītras piezīmē, 46. punkts).

43 — Skat. iepriekš 17. punktu.

44 — Skat. iepriekš 26. un 27. zemsvītras piezīmi.

45 — Skat. iepriekš 38. punktu.

63. Tomēr tad sociālie partneri ņēma vērā to, ka vecākiem darba ņēmējiem, kuriem tuvojas pensionēšanās vecums, ir tiesības uz pensiju. Tādējādi aprēķins pēc īpašās formulas ievieš maksimālo robežu 85 % apmērā no tās summas, ko darba ņēmējs būtu nopelnījis laikposmā starp atlaišanu un pirmo brīdi, kad viņš iegūst tiesības uz vecuma pensiju. Ja tādas maksimālās robežas nav, tad tiešām šķiet ticami, ka proporcionāli lielākā daļa pieejamo ierobežoto finanšu līdzekļu tiks piešķirti vecākiem darba ņēmējiem, kuriem drīz būs piekļuve drošam ienākumu avotam (proti, vecuma pensijai), iespējami kaitējot jaunākiem darba ņēmējiem [46].

64. Minētajos apstākļos es pieņemu, ka sociālajiem partneriem, sadalot ierobežotos finanšu līdzekļus, kas pieejami saskaņā ar sociālo plānu, ir pienācīgi noteikt to pabalstu maksimālo robežu, ko izmaksā vecākiem darba ņēmējiem, kuriem tuvojas pensijas vecums. Tiktāl sociālais plāns šķiet piemērots līdzeklis savu likumīgo mērķu sasniegšanai.

65. Tomēr, tā kā darba ņēmējs invalīds var aiziet pensijā agrāk (lai gan ar samazinātu pensiju) nekā vesels darba ņēmējs, aprēķins pēc īpašās formulas nostāda darba ņēmējus invalīdus īpaši nelabvēlīgā situācijā. Novērtējot sociālo plānu, valsts tiesai jāizskata, vai šāda darba ņēmējiem invalīdiem izmaksāto pabalstu maksimālās robežas noteikšana var pietiekami labvēlīgi ietekmēt vispārējos finanšu līdzekļus, kas pieejami atlaišanas pabalstiem, lai būtu pienācīgi samazināt tiesības uz tiem. Tā kā parasti darba ņēmēju invalīdu skaits ikvienā uzņēmumā ir salīdzinoši mazs [47], šķiet maz ticami, ka pasākums, kas šādi (apzināti vai nejauši) vērsts uz darba ņēmējiem invalīdiem, būs pienācīgs.

– Vai sociālā plāna mērķus var sasniegt ar mazāk diskriminējošiem līdzekļiem?

66. Vai pasākums ir jāvērš pret darba ņēmējiem invalīdiem, lai dotu sociālajiem partneriem iespēju izmaksāt dāsnākus pabalstus citiem darba ņēmējiem?

67. Manuprāt, tas tā nav [48].

68. Aprēķinot pabalstus, ko izmaksāt darba ņēmējiem, kuriem draud atlaišana, aprēķinā pēc īpašās formulas ņem vērā tikai vienu – galveno elementu: tuvumu pensionēšanās vecumam. Kā jau esmu norādījusi, es to uzskatu principā par pienācīgu. Tomēr, analizējot sīkāk, maksimālās robežas šķietamais taisnīgums (proti, konkrētā saikne ar brīdi, kad kļūst pieejams alternatīvs drošs ienākums) ir maldinošs. Koncentrējoties uz vienu atsevišķu galveno elementu, maksimālā robeža nespēj dot svaru citiem elementiem, kuri ir svarīgi darba ņēmējiem invalīdiem. It īpaši, kamēr ikviens darba ņēmējs, kurš priekšlaicīgi aiziet pensijā, saņems samazinātas likmes pensiju un viņam var nākties attiecīgi pielāgot izdevumu struktūru, aprēķinā pēc īpašās formulas netiek apsvērta iespēja, ka darba ņēmējiem invalīdiem dzīves laikā var būt palielinājušās finansiālās vajadzības, kuras izriet no viņu invaliditātes, un/vai ka līdz ar gadiem minētās finansiālās vajadzības var pieaugt. Viņi var nebūt spējīgi pielāgot savu izdevumu struktūru, neupurējot ievērojamu daļu savu vajadzību, kas savukārt nenotiktu gadījumā ar veselu kolēģi.

46 — Tiesas sēdes laikā Vācijas valdība uzsvēra, ka darba ņēmējs, kurš priekšlaicīgi pensionējas, saglabā tiesības meklēt citu nodarbinātību. Ja viņš atrastu jaunu darbu, viņa pensija tiktu apturēta. Tad viņš varētu turpināt strādāt līdz standarta pensionēšanās vecumam. Tajā brīdī viņa pensija tiktu atjaunota un koriģēta, lai tā atbilstu viņa konkrētajiem apstākļiem. Tiktāl, ciktāl šāds arguments ir pamatots ar pieņēmumu, ka vecāks darba ņēmējs atradīs citu nodarbinātību, to nepamatoja neviens šai Tiesai iesniegts pierādījums, un tas ir pretrunā zināmajām grūtībām, ar ko sastopas vecāki darba ņēmēji, meklējot citu nodarbinātību. Lai gan pārbaudīt šo situāciju būs valsts tiesas ziņā, es sliecos uzskatīt, ka šis arguments nav spēkā. Tomēr nenoliedzami ir taisnība, ka pieeja pensijai (pat samazinātas likmes pensijai) dod ienākumu drošību, kuras nav no darba atlaistam jaunākam darba ņēmējam.

47 — Skat. "Facts on disability in the world of work" [Fakti par invaliditāti darba pasaulē], ko publicējis Starptautiskais darba birojs, pieejams tīmekļa vietnē http://www.ilo.org/employment/disability.

48 — Skat. iepriekš 44.–52. punktu.

69. Tāpēc man šķiet, ka sociālā plāna likumīgos mērķus var sasniegt ar mazāk diskriminējošiem līdzekļiem, kas, piešķirot pieejamos ierobežotos līdzekļus, kuri jāmaksā kā pabalsts pēc atlaišanas, pienācīgi ņem vērā darba ņēmēju invalīdu īpašos apstākļus. Minētā iemesla dēļ es uzskatu, ka ar *Baxter* sociālo plānu ieviestie pasākumi neatbilst samērīguma prasībām.

Kritēriji, veicot [darba ņēmēju] atlasi atlaišanai no darba

70. Ir vēl viens jautājums, kas man īsumā jāizskata un kas ir saistīts ar atlaišanai paredzēto darba ņēmēju atlases kritērijiem un izmaksām, kas rodas, atlaižot konkrētas darba ņēmēju kategorijas.

71. Tiesas sēdes laikā gan *Baxter*, gan Vācijas valdība uzsvēra, ka darba devēji, apzinot atlaižamos darba ņēmējus, atlasē var ņemt vērā tikai četrus kritērijus, kuri ietverti *KSchG* 1. panta 2.–3. punktā [49].

72. Pat ja minētos kritērijus piemēro godīgi un objektīvi, tas, ka atlaist vecāku darba ņēmēju vai darba ņēmēju invalīdu ir lētāk, manuprāt, var tomēr ietekmēt atlaišanai paredzēto darba ņēmēju atlases rezultātu.

73. Lai redzētu, kāpēc tas ir tā, aplūkosim vienu piemēru.

74. Kādam uzņēmumam, kas piemēro tādu pašu sociālo plānu, kādu piemēro *Baxter*, ir jāatlaiž 30 darba ņēmēji. Piemērojot *KSchG* 1. panta 2. un 3. punktu, tas sagatavo esošo darbinieku "vērtējumu ballēs", atsaucoties uz katru no četriem minētajā likumā iekļautajiem atlases kritērijiem [50]. Darba ņēmēji ar 80 vai vairāk ballēm ir nodrošināti pret atlaišanu. Vadoties pēc ballēm, uzņēmums bez grūtībām atlasa 29 darbiniekus atlaišanai – visiem balles ir zem noteiktā "sliekšņa". Vēl jāatlasa 30. darba ņēmējs, un ir trīs kandidāti (A, B un C). A un B abi ir precējušies, un abiem ir divi apgādājamie. C nav precējies un ir ar pietiekamu invaliditātes pakāpi, lai būtu tiesīgs pensionēties priekšlaicīgi kā darba ņēmējs invalīds. Visiem ir 79 balles:

	A	B	C
Vecums	57	54	57
Uzņēmumā nostrādātais laiks	10	14	12
Uzturēšanas pienākumi	12	12	0
Invaliditāte	0	0	10
Kopā	79	79	79

75. Ja nebūtu C, darba devējs izvēlētos starp A un B. Viņam būtu lētāk atlasīt A. Tomēr, ja vienādojumā parādās C, darba devēja izvēle loģiski pārslēdzas uz C, un viņu atlasa atlaišanai. Kā es to saprotu, *KSchG* prasības netiktu pārkāptas. Vienkārši, kad jāatrod papildu arguments, lai izvēlētos, kuru no kandidātiem ar vienādu baļļu skaitu atlaist, loģiskā izvēle ir par sliktu vecākajam darba ņēmējam un/vai darba ņēmējam invalīdam.

49 — Skat. iepriekš 16. punktu.

50 — Lietā C-86/10 *Balaban* Tiesai tika jautāts, vai valsts tiesiskais regulējums, kas atļauj atlasīt darba ņēmējus kolektīvai atlaišanai vecuma dēļ, ir pamatots ar Direktīvas 6. panta 1. punktu. Tiesai tika darīts zināms, ka vērtēšanas sistēma, ko es esmu izmantojusi šajā piemērā, bija pierasta četru kritēriju piemērošanas metode. Valsts tiesa (*Arbeitsgericht Siegburg* (Vācija)) minēto lietu atsauca pēc tiesas sēdes, bet pirms sprieduma pieņemšanas (OV 2011, C 252, 27. lpp.).

76. Tāpēc es uzskatu, ka Direktīva nepieļauj tādus valsts pasākumus [51], kādi ir ietverti sociālā plāna 6. panta 1.1.–1.5. apakšpunktā. Tādi pasākumi rada netiešo diskrimināciju invaliditātes dēļ, jo šķietami neitrāls sociālā plāna noteikums rada nelabvēlīgas sekas. Tā kā darba ņēmējiem invalīdiem ir tiesības aiziet pensijā 60 gadu vecumā, viņi saņem mazākus atlaišanas pabalstus nekā darba ņēmēji bez invaliditātes, kuriem ir tiesības pensionēties standarta 65 gadu vecumā.

Pirmais un otrais prejudiciālais jautājums

77. Pirmajā un otrajā prejudiciālajā jautājumā valsts tiesa būtībā jautā, vai *AGG* 10. panta 6. punkts ir saderīgs ar Direktīvu tiktāl, ciktāl tas atļauj sociālajiem partneriem noslēgt sociālos plānus (kā plāns, ko skata šajā tiesvedībā), kuri paredz atšķirīgu attieksmi vecuma un/vai invaliditātes dēļ.

78. Iesniedzējtiesa paskaidro, ka *AGG* 10. panta 6. punkts pieļauj tiešu diskrimināciju vecuma dēļ. Tomēr valsts tiesa nav konkrēti konstatējusi, vai i) *Baxter* sociālais plāns ietilpst *AGG* 10. panta 6. punkta piemērošanas jomā [un] vai ii) (skatoties no valsts tiesiskā regulējuma viedokļa) tas atbilst minētās tiesību normas prasībām.

79. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru vienīgi iesniedzējtiesai jāinterpretē valsts tiesiskā regulējuma normas un jānosaka to saderība ar ES tiesību normām. Tiesai tomēr ir piekritība sniegt valsts tiesai vajadzīgās vadlīnijas Direktīvas interpretācijai, lai dotu minētajai tiesai iespēju izspriest par valsts noteikumu saderību ar ES tiesībām.

80. Attiecīgi es esmu ierosinājusi Tiesai interpretēt Direktīvu tādējādi, ka tā nepieļauj *Baxter* sociālo plānu tiktāl, ciktāl minētais plāns diskriminē tādus darba ņēmējus invalīdus kā *Dr. Odar* [52]. Gadījumā, ja valsts tiesa uzskatītu, ka *Baxter* sociālais plāns ir atļauts ar *AGG* 10. panta 6. punktu, tad valsts tiesai jānovērtē, vai valsts tiesību normu var interpretēt atbilstīgi Direktīvai tā, lai aizliegtu tādus sociālos plānus. Ja nē, tad to nevar piemērot [53].

81. Tāpēc es uz pirmo un otro prejudiciālo jautājumu atbildētu tādējādi, ka iesniedzējtiesai tiktāl, ciktāl tai atbilstoši tās valsts tiesību aktiem ir piešķirta rīcības brīvība, ir jāinterpretē un jāpiemēro jebkura atbilstoša pilnvarojoša valsts tiesību norma (šajā gadījumā *AGG* 10. panta 6. punkts) saskaņā ar Direktīvu 2000/78. Ja valsts tiesa uzskata, ka to izdarīt nav iespējams, tai minētā tiesību norma nav jāpiemēro.

V – Secinājumi

82. Līdz ar to es ierosinu Tiesai uz *Arbeitsgericht München* iesniegtajiem jautājumiem atbildēt šādi:

“1) Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 1. pants, 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) daļa un 6. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādus valsts pasākumus, kas ietverti *Baxter* un uzņēmuma padomes noslēgtā sociālā plāna 6. panta 1.1.–1.5. apakšpunktā un rada netiešo diskrimināciju invaliditātes dēļ, tiktāl, ciktāl šķietami neitrāls noteikums rada nelabvēlīgas sekas (mazākus atlaišanas pabalstus) darba ņēmējiem invalīdiem, kuriem ir tiesības iet pensijā 60 gadu vecumā, salīdzinājumā ar darba ņēmējiem bez invaliditātes, kuriem nav tiesību uz pensiju līdz standarta vecumam (65 gadiem);

51 — Skat. iepriekš 2. zemsvītras piezīmi un 26.–30. punktu par saistību starp Direktīvu, *AGG* un *Baxter* sociālo plānu.

52 — Skat. iepriekš 76. punktu.

53 — Skat. 1990. gada 13. novembra spriedumu lietā C-106/89 *Marleasing* (*Recueil*, I-4135. lpp., 8. punkts) un jaunāko 2011. gada 10. marta spriedumu lietā C-109/09 *Deutsche Lufthansa* (Krājums, I-1309. lpp., 51. punkts). Skat. arī Direktīvas 16. pantu (minēts iepriekš 9. punktā).

2) iesniedzējtiesai tiktāl, ciktāl tai atbilstoši tās valsts tiesībām ir piešķirta rīcības brīvība, ir jāinterpretē un jāpiemēro jebkura pilnvarojoša valsts tiesību norma saskaņā ar Direktīvu 2000/78. Ja valsts tiesa uzskata, ka to izdarīt nav iespējams, tai minētā tiesību norma nav jāpiemēro."