

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2005. gada 22. novembrī *

Lieta C-144/04

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Arbeitsgericht München* (Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2004. gada 26. februārī un kas Tiesā registrēts 2004. gada 17. martā, tiesvedībā

Werner Mangold

pret

Rüdiger Helm.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: pirmās palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], kas pilda Tiesas priekšsēdētāja funkcijas, palātu priekšsēdētāji K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], A. Ross [*A. Rosas*] un K. Šimans [*K. Schiemann*], tiesneši R. Šintgens [*R. Schintgen*] (referents), S. fon Bārs [*S. von Bahr*], H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], E. Juhāss [*E. Juhász*], Dž. Arestis [*G. Arestis*], A. Borgs-Bartets [*A. Borg Barthet*] un M. Ilešičs [*M. Ilešič*],

* Tiesvedības valoda — vācu.

ģenerālvokāts A. Ticano [*A. Tizzano*],
sekretāre K. Štranca [*K. Sztranc*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2005. gada 26. aprīlī,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- V. Mangolda [*W. Mangold*] vārdā — D. Hummels [*D. Hummel*] un B. Karthaus [*B. Karthaus*], *Rechtsanwälte*,
- R. Helms [*R. Helm*], *Rechtsanwalt*, pats savā vārdā,
- Vācijas valdības vārdā — M. Lumma [*M. Lumma*], pārstāve,
- Eiropas Kopienų Komisijas vārdā — N. Jerela [*N. Yerrell*] un S. Grīnheida [*S. Grünheid*], kā arī D. Martins [*D. Martin*] un H. Krepels [*H. Kreppel*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus tiesas sēdē 2005. gada 30. jūnijā,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- ¹ Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz to, kā interpretēt 2., 5. un 8. klauzulu Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku, kas noslēgts 1999. gada

18. martā (turpmāk tekstā — “Pamatnolīgums”) un kas tika īstenots ar Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvu 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 43. lpp.), kā arī 6. pantu Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [nodarbinātības un darba jomā] (OV L 303, 16. lpp.).

- 2 Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar prāvu starp Mangoldu un Helmu par darba līgumu uz noteiktu laiku, ko Helms bija noslēdzis ar Mangoldu (turpmāk tekstā — “Darba līgums”).

Atbilstošās tiesību normas

Kopienų tiesiskais regulējums

Pamatnolīgums

- 3 Atbilstoši 1. klauzulai “Pamatnolīguma mērķis ir:

- a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;
- b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.”

- 4 Pamat nolīguma 2. klauzulas 1. punktā ir paredzēts:

“Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.”

- 5 Saskaņā ar Pamat nolīguma 5. klauzulas 1. punktu:

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

- a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
- c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.”

- 6 Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā ir noteikts:

“Šā nolīguma ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma darbības jomā.”

Direktīva 2000/78

- 7 Direktīva 2000/78 tika pieņemta, pamatojoties uz EKL 13. pantu. Šīs direktīvas pirmais, ceturtais, astotais un divdesmit piektais apsvērums ir formulēts šādi:

“(1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 6. pantu Eiropas Savienība ir dibināta uz visām dalībvalstīm kopīgiem brīvības, demokrātijas, cilvēktiesību un pamatbrīvību ievērošanas un tiesiskuma principiem un tā ievēro pamattiesības, ko garantē Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija un kas izriet no dalībvalstīm kopīgām konstitucionālajām tradīcijām, kuras ir Kopienas tiesību vispārīgie principi.

[..]

- (4) Visu cilvēku tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā un aizsardzība pret diskrimināciju ir vispārējas tiesības, kas atzītas ar Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju, Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par sieviešu visu veidu

diskriminācijas izskaušanu, Apvienoto Nāciju Organizācijas Paktu par pilsoņu un politiskajām tiesībām un Paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām un ar Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju, ko parakstījušas visas dalībvalstis. Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) Konvencijā Nr. 111 ir aizliegta diskriminācija nodarbinātības un profesijas jomā.

[..]

- (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 uzsvērtā arī vajadzība pievērst īpašu uzmanību gados vecāku darba ņēmēju atbalstīšanai, lai palielinātu viņu kā darbaspēka īpatsvaru.

[..]

- (25) Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnes 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.”

- 8 Direktīvas 2000/78 1. pants paredz, ka, “lai dalībvalstīs stātos spēkā vienlīdzīgas attieksmes princips, [šīs direktīvas] mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ”.
- 9 Direktīvas 2000/78 2. pantā ar nosaukumu “Diskriminācijas jēdziens”, tā 1. punktā un 2. punkta a) apakšpunktā 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.”

- 10 Direktīvas 2000/78 3. pantā ar nosaukumu “Piemērošanas joma”, tā 1. punktā ir paredzēts:

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

- a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

[..]

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

[..].”

- 11 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta noteikumiem:

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

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

- a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, [gados] vecākiem strādniekiem [darba ņēmējiem] un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;
- b) to, ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;
- c) to, ka nosaka maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas.”

- 12 Atbilstoši 18. panta pirmajai daļai Direktīvā 2000/78 dalībvalstis vēlākais līdz 2003. gada 2. decembrim pieņem normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu tās prasības. Tomēr saskaņā ar minētā panta otro daļu:

“Lai ņemtu vērā konkrētos nosacījumus, dalībvalsts vajadzības gadījumā no 2003. gada 2. decembra var saņemt 3 gadu papildu laiku, proti, kopā 6 gadus, lai ieviestu šīs direktīvas noteikumus par diskrimināciju vecuma un darba nespējas dēļ. Tādā gadījumā dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju. Jebkura dalībvalsts, kas

izvēlas izmantot šo papildu laiku, katru gadu ziņo Komisijai par darbībām, kuras tā veic, lai novērstu diskrimināciju vecuma un invaliditātes dēļ un par sekmēm, ko tā guvusi, ieviešot šo direktīvu. Komisija katru gadu sniedz ziņojumu Padomei.”

- 13 Tā kā Vācijas Federatīvā Republika ir lūgusi tai noteikt šādu papildu termiņu minētās direktīvas transponēšanai, šai dalībvalstij tas beigsies tikai 2006. gada 2. decembrī.

Valsts tiesiskais regulējums

- 14 1. pantā Likumā par nodarbinātības veicināšanu (*Beschäftigungsförderungsgesetz*) ar grozījumiem, kas izdarīti ar 1996. gada 25. septembra likumu (*BGBL.* 1996 I, 1476. lpp.; turpmāk tekstā — “*BeschFG 1996*”), ir noteikts:

“(1) Darba līgumus uz noteiktu laiku drīkst noslēgt maksimāli uz divu gadu termiņu. Šajā kopējā maksimālajā divu gadu termiņā līgumu uz noteiktu laiku var atjaunot ne vairāk kā trīs reizes.

(2) Darba līgumus uz noteiktu laiku, neievērojot 1. punktā minētos nosacījumus, drīkst noslēgt tad, ja darba ņēmējs ir sasniedzis 60 gadu vecumu brīdī, kad tiek uzsāktas darba attiecības uz noteiktu laiku.

(3) Darba līgumus 1. un 2. punkta nozīmē nedrīkst noslēgt, ja pastāv cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku vai ar iepriekšējo darba līgumu uz noteiktu laiku 1. punkta nozīmē, kas noslēgts ar to pašu darba devēju. Tiek

pieņemts, ka šāda cieša saikne pastāv, ja laika posms starp abiem darba līgumiem ir mazāks nekā četri mēneši.

(4) Darba līguma termiņus var ierobežot arī citu iemeslu dēļ.

[..]"

15 Saskaņā ar *BeschFG* 1996 1. panta 6. punktu šis tiesiskais regulējums bija piemērojams līdz 2000. gada 31. decembrim.

16 Direktīva 1999/70, ar kuru tiek īstenots Pamatnolīgums, Vācijas tiesību sistēmā tika transponēta ar 2000. gada 21. decembra likumu par darbu uz nepilnu slodzi un līgumiem uz noteiktu laiku, ar ko groza un atceļ darba tiesību normas (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen*) (*BGBL.* 2000 I, 1966. lpp.; turpmāk tekstā — "*TzBfG*"). Šis likums stājās spēkā 2001. gada 1. janvārī.

17 *TzBfG* 1. pantā ar nosaukumu "Mērķis" ir paredzēts:

"Likuma mērķis ir veicināt darbu uz nepilnu slodzi, noteikt nosacījumus, kas attiecas uz iespēju noslēgt darba līgumus uz noteiktu darba laiku, un novērst diskrimināciju

attiecībā uz darbiniekiem, kas nodarbināti uz nepilnu slodzi, un darbiniekiem, kas noslēguši līgumu uz noteiktu laiku.”

18 *TzBfG* 14. pantā, kas reglamentē līgumus uz noteiktu laiku, ir paredzēts:

“(1) Darba līgums uz noteiktu laiku ir noslēgts tiesiski, ja tā noslēgšanai ir objektīvs pamatojums, proti, it īpaši šādos gadījumos:

- 1) veicamajam darbam ir tikai pagaidu raksturs,
- 2) līgums uz noteiktu laiku tiek noslēgts pēc mācībām vai studijām, lai atvieglotu darba ņēmēja aktīvo darba gaitu uzsākšanu,
- 3) darba ņēmējs aizstāj citu darba ņēmēju,
- 4) veicamā darba specifika attaisno līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku,
- 5) ierobežojums ir saistīts ar pārbaudes laiku,
- 6) darbiniekam raksturīgi individuāli iemesli attaisno līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku,

7) darbaņēmējam atalgojums tiek maksāts no budžeta līdzekļiem, kas paredzēts darbam uz noteiktu laiku, un viņš tiek nodarbināts atbilstoši šim režīmam,

8) noteikts termiņš ticis paredzēts, panākot kopīgu vienošanos tiesā.

(2) Ja nav objektīvu iemeslu, darba līgumus uz noteiktu laiku drīkst noslēgt uz laiku, kas nav ilgāks par diviem gadiem. Šajā pašā termiņā līgumu uz noteiktu laiku var atjaunot ne vairāk kā trīs reizes. Darba līgumu uz noteiktu laiku pirmā teikuma nozīmē nedrīkst noslēgt, ja darbaņēmējs jau ir nodibinājis darba attiecības ar to pašu darba devēju uz noteiktu vai nenoteiktu laiku. Darba koplīgumā, nosakot līguma atjaunošanas reižu skaitu vai maksimālo termiņu, pirmo teikumu var neievērot. Darba devēji un darbaņēmēji, kuri darbojas nozarē, uz kuru attiecas koplīgums, bet kuriem šis koplīgums nav saistošs, var vienoties par koplīguma piemērošanu.

(3) Darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku nav vajadzīgs objektīvs iemesls, ja brīdī, kad tiek uzsāktas darba attiecības uz noteiktu laiku, darbaņēmējs ir sasniedzis 58 gadu vecumu. Līguma noslēgšana uz noteiktu laiku ir prettiesiska, ja pastāv cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba devēju. Tiek pieņemts, ka šāda saikne pastāv, ja laika posms starp abiem darba līgumiem ir īsāks par sešiem mēnešiem.

(4) Darba līguma termiņa ierobežojumi jānorāda rakstveidā.”

¹⁹ *TzBfG* 14. panta 3. punkts tika grozīts ar 2002. gada 23. decembra pirmo likumu par moderno pakalpojumu sniegšanu darba tirgū (*BGBL.* 2002 I, 14607. lpp.; turpmāk

tekstā — “2002. gada likums”). Jaunā minētās normas redakcija, kas stājās spēkā 2003. gada 1. janvārī, turpmāk ir formulēta šādi:

“Darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku nav vajadzīgs objektīvs iemesls, ja brīdī, kad tiek uzsāktas darba attiecības uz noteiktu laiku, darba ņēmējs ir sasniedzis 58 gadu vecumu. Līguma noslēgšana uz noteiktu laiku ir prettiesiska, ja pastāv cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba devēju. Tiek pieņemts, ka šāda saikne pastāv, ja laika posms starp abiem darba līgumiem ir īsāks par sešiem mēnešiem. Līdz 2006. gada 31. decembrim pirmais teikums ir jāpiemēro, 58 gadus aizvietojo ar 52 gadiem.”

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

20 2003. gada 26. jūnijā Mangolds, kam tolaik bija 56 gadi, ar advokātu Helmu noslēdza Darba līgumu, kas stājās spēkā 2003. gada 1. jūlijā.

21 Darba līguma 5. pantā ir noteikts:

“1. Darba attiecības sākas 2003. gada 1. jūlijā un ilgst līdz 2004. gada 28. februārim.

2. Līguma termiņš ir noteikts, balstoties uz likuma normu, kuras mērķis ir atvieglot darba līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanu ar gados veciem darba ņēmējiem (*TzBfG* 14. panta 3. punkta ceturtais un pirmais teikums [...]), jo darba ņēmējs ir vecāks par 52 gadiem.

3. Līgumslēdzējas puses ir vienojušās, ka vienīgais iemesls šī līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku ir iepriekš 2. punktā norādītais iemesls. Šajā līgumā ir skaidri norādīts, ka citi iemesli darba līguma ierobežošanai, ko ir principā atļāvis likumdevējs un ko pieļauj judikatūra, nepastāv.”

- 22 Mangolds uzskata, ka minētais 5. pants tiktāl, ciktāl ar to ir ierobežots viņa Darba līguma termiņš, pat ja šāds ierobežojums atbilstu *TzBfG* 14. panta 3. punktam, nav saderīgs ar Pamatnolīgumu un Direktīvu 2000/78.
- 23 Helms uzsver, ka Pamatnolīguma 5. klauzulā ir paredzēts, ka dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai novērstu ļaunprātīgu rīcību, kura rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku noslēgtus darba līgumus, it īpaši paredzot objektīvus iemeslus, kas attaisno šo līgumu atjaunošanu, vai nosakot kopējo maksimālo termiņu darba līgumiem vai attiecībām uz noteiktu laiku, vai arī ierobežojot pieļaujamo šādu darba līgumu vai attiecību atjaunošanas reižu skaitu.
- 24 Helms uzskata — kaut arī *TzBfG* 14. panta 3. punkta ceturtais teikums tieši neparedz šādus ierobežojošus nosacījumus attiecībā uz gados veciem darba ņēmējiem, tomēr pastāv objektīvs iemesls Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē, kas attaisno darba līguma uz noteiktu laiku noslēgšanu, kas šiem darba ņēmējiem apgrūtina iespējas atrast darbu, ņemot vērā darba tirgus īpatnības.
- 25 *Arbeitsgericht München* [Minhenes Darba lietu tiesa] šaubās par *TzBfG* 14. panta 3. punkta pirmā teikuma atbilstību Kopienu tiesībām.

- 26 Pirmkārt, minētā tiesa norāda, ka šis noteikums ir pretrunā Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā paredzētajam “pazemināšanas” aizliegumam, jo tajā, transponējot Direktīvu 1999/70, no 60 uz 58 gadiem tika pazemināts to personu vecums, uz kurām neattiecas aizliegums bez objektīva iemesla noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku un kurām tādējādi netiek nodrošināta vispārējā aizsardzība, kas tiek nodrošināta šīs kategorijas darba ņēmējiem. Šāds noteikums ir pretrunā arī Pamatnolīguma 5. klauzulai, kurā paredzēts novērst šādu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, jo tajā nav paredzēti nekādi ierobežojumi šādu līgumu noslēgšanai ar lielu skaitu darba ņēmēju, kas ietilpst kategorijā, kuras vienīgā raksturīgā īpašība ir noteikts vecums.
- 27 Otrkārt, iesniedzējtiesa šaubās par tāda tiesiskā regulējuma kā *TzBfG* 14. panta 3. punkta atbilstību Direktīvas 2000/78 6. pantam, jo 2002. gada likumā veiktā tā vecuma samazināšana no 58 uz 52 gadiem, sākot no kura bez objektīva iemesla ir atļauts noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, negarantē gados vecu cilvēku aizsardzību darbā. Arī samērīguma princips nav ievērots.
- 28 Ir skaidrs, ka minētajā judikatūrā ir atzīts, ka līguma noslēgšanas dienā, proti, 2003. gada 26. jūnijā Direktīvas 2000/78 transponēšanai valsts tiesībās noteiktais termiņš vēl nebija beidzies. Tomēr tajā ir atgādināts, ka saskaņā ar 45. punktu 1997. gada 18. decembra spriedumā lietā C-129/96 *Inter-Environnement Wallonie, Recueil*, I-7411. lpp., dalībvalstij, kas ir direktīvas adresāte, šīs direktīvas transponēšanai paredzētajā termiņā ir jāatturas pieņemt pasākumus, kas varētu būtiski apdraudēt šīs direktīvas izvirzīto mērķi.
- 29 Pamata lietā grozījums, kas *TzBfG* 14. panta 3. punktā izdarīts ar 2002. gada likumu, stājās spēkā 2003. gada 1. janvārī, proti, pēc tam, kad Direktīva 2000/78 tika publicēta *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*, bet pirms tās 18. pantā paredzētā transponēšanas termiņa beigām.

- 30 Treškārt, iesniedzējtiesa izvirza jautājumu par to, vai valsts tiesnesim prāvā starp privātpersonām nav jāpiemēro valsts tiesību normas, kas ir pretrunā Kopienu tiesībām. Šajā sakarā šī tiesa uzskata, ka, ņemot vērā Kopienu tiesību pārākumu, tai vajadzētu atzīt, ka *TzBfG* 14. panta 3. punkts ir pilnībā nepiemērojams un ka tādējādi ir jāpiemēro tā paša panta 1. punktā iekļautā pamatnorma, saskaņā ar kuru, lai noslēgtu darba līgumu uz noteiktu laiku, ir jābūt objektīvam iemeslam.
- 31 Šajos apstākļos *Arbeitsgericht München* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) a) Vai Pamatnolīguma [...] 8. klauzulas 3. punkts ir interpretējams tā, ka pēc transponēšanas valsts tiesībās tas aizliedz pazemināt [darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni], samazinot vecumu no 60 uz 58 gadiem?

b) Vai Pamatnolīguma [...] 5. klauzulas 1. punkts ir interpretējams tā, ka tas aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kas neparedz ierobežojumus, kuri atbilst vienam no trim minētajā punktā paredzētajiem gadījumiem?

2) Vai [...] Direktīvas 2000/78 6. pants ir interpretējams tā, ka tas aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kurā ir atļauts ar 52 gadus veciem darba ņēmējiem darba līgumus bez objektīva iemesla noslēgt uz noteiktu laiku pretēji principam, kas paredz, ka šāds objektīvs iemesls ir nepieciešams?

- 3) Ja atbilde uz kādu no šiem trim jautājumiem ir apstiprinoša — vai valsts tiesnesim ir jāatturas piemērot valsts tiesisko regulējumu, kas ir pretrunā Kopienų tiesībām, un jāpiemēro valsts tiesību vispārējais princips, saskaņā ar kuru līguma noslēgšana uz noteiktu laiku ir tiesiska tikai tad, ja pastāv objektīvs iemesls?”

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

- 32 Tiesas sēdē Vācijas Federatīvā Republika apšaubīja, vai lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams, ņemot vērā, ka pamata prāva ir fiktīva vai neīsta. Helms jau pirms tam publiski bija izteicis viedokli, kas līdzīgs Mangolda viedoklim par *TzBfG* 14. panta 3. punkta prettiesiskumu.
- 33 Šajā sakarā sākumā jāatgādina, ka saskaņā ar EKL 234. pantu — ja dalībvalsts tiesā ir radies jautājums par EK līguma vai Kopienų iestāžu pieņemtu atvasināto tiesību aktu interpretāciju — šī tiesa, ja tā uzskata, ka tas ir nepieciešams sprieduma taisīšanai, var lūgt Tiesu lemt par šo jautājumu (skat. it īpaši 2002. gada 21. marta spriedumu lietā C-451/99 *Cura Anlagen, Recueil*, I-3193. lpp., 22. punkts).
- 34 Saistībā ar šo prejudiciālā nolēmuma tiesvedību valsts tiesa, kurai vienīgajai ir tieši zināmi lietas faktiskie apstākļi, ņemot vērā tās īpatnības, var vislabāk novērtēt prejudiciālā nolēmuma nepieciešamību sprieduma taisīšanai (skat. 1992. gada 16. jūlija spriedumu lietā C-83/91 *Meilicke, Recueil*, I-4871. lpp., 23. punkts; 1994. gada 7. jūlija spriedumu lietā C-146/93 *McLachlan, Recueil*, I-3229. lpp., 20. punkts; 1995. gada 9. februāra spriedumu lietā C-412/93 *Leclerc-Siplec, Recueil*, I-179. lpp., 10. punkts, un 2003. gada 30. septembra spriedumu lietā C-167/01 *Inspire Art, Recueil*, I-10155. lpp., 43. punkts).

- 35 Tā kā valsts tiesas uzdotie jautājumi attiecas uz Kopienu tiesību normas interpretāciju, Tiesai principā ir jāpieņem lēmums (skat. 1990. gada 8. novembra spriedumu lietā *C-231/89 Gmurzynska-Bscher*, *Recueil*, I-4003. lpp., 20. punkts; iepriekš minētā sprieduma lietā *Leclerc-Siplec* 11. punktu; 1995. gada 23. februāra spriedumu apvienotajās lietās *C-358/93* un *C-416/93 Bordessa u.c.*, *Recueil*, I-361. lpp., 10. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Inspire Art*, 44. punkts).
- 36 Tiesa tomēr uzskata, ka tai, lai noskaidrotu, vai jautājums ir tās kompetencē, ir jāpārbauda apstākļi, kādos valsts tiesa tai ir uzdevusi prejudiciālu jautājumu. Ņemot vērā, ka prejudiciālā jautājuma tiesvedībā visbūtiskākā nozīme ir sadarbībai, valsts tiesai būtu jāņem vērā Tiesai uzticētais uzdevums, proti, sniegt palīdzību dalībvalstu tieslietu sistēmai, nevis sniegt konsultatīvus atzinumus par vispārīgiem vai hipotētiskiem jautājumiem (1983. gada 3. februāra spriedums lietā *149/82 Robards*, *Recueil*, 171. lpp., 19. punkts; iepriekš minētais spriedums lietā *Meilicke*, 25. punkts, un iepriekš minētais spriedums lietā *Inspire Art*, 45. punkts).
- 37 Ņemot vērā šo uzdevumu, Tiesa uzskatīja, ka tā nevar lemt par prejudiciālo jautājumu, kas radies valsts tiesā, ja ir acīmredzams, ka Kopienu tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamata prāvas īstenajiem apstākļiem vai priekšmetu.
- 38 Pamata lietā tomēr nevar apšaubīt, ka iesniedzējtiesas lūgtā Kopienu tiesību interpretācija faktiski ir objektīvi nepieciešama, lai panāktu izskatāmā strīda risinājumu. Netiek apstrīdēts, ka Darba līgums faktiski tika izpildīts un ka saistībā ar piemērošanu rodas Kopienu tiesību interpretācijas jautājums. Apstāklis, ka pamata prāvas dalībnieki piekrita *TzBfG* 14. panta 3. punkta interpretācijai, nevar ietekmēt šīs prāvas īstenos apstākļus.

39 Tādējādi lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu jāuzskata par pieņemamu.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmā jautājuma b) daļu

40 Uzdotot pirmā jautājuma b) daļu, kas jāaplūko vispirms, iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai Pamatnolīguma 5. klauzula ir interpretējama tādā veidā, ka tā aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kurā nav iekļauts neviens ierobežojums, kas paredzēts minētajā klauzulā darba līgumu uz noteiktu laiku noslēgšanai.

41 Šajā sakarā ir svarīgi norādīt, ka Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta mērķis ir “novērst ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības”.

42 Kā jau to tiesas sēdē ir apstiprinājuši lietas dalībnieki pamata prāvā, Darba līgums ir pirmais un vienīgais starp tiem noslēgtais darba līgums.

43 Šajos apstākļos Pamatnolīguma 5. klauzulas 1. punkta interpretācija acīmredzami nav nepieciešama tā strīda atrisināšanai, saistībā ar kuru iesniedzējtiesa ir uzdevusi šo jautājumu, un tādējādi uz pirmā jautājuma b) daļu nav jāatbild.

Par pirmā jautājuma a) daļu

- 44 Uz dodot pirmā jautājuma a) daļu, iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts ir jāinterpretē tādā veidā, ka tas aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kurā, transponējot Direktīvu 1999/70, no 60 uz 58 gadiem ir pazemināts vecums, pēc kura sasniegšanas darba līgumus uz noteiktu laiku var noslēgt bez ierobežojumiem.
- 45 Sākumā ir jāsecina, ka pamata prāvā Darba līgums tika noslēgts 2003. gada 26. jūnijā, proti, atbilstoši *TzBfG* ar grozījumiem, kas izdarīti ar 2002. gada likumu, kurā no 58 uz 52 gadiem tika samazināts vecums, pēc kura sasniegšanas ir atļauts noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku. Šajā gadījumā ir skaidrs, ka Helms Mangoldu pieņēma darbā 56 gadu vecumā.
- 46 Valsts tiesa tomēr uzskata, ka minētās 8. klauzulas 3. punkta interpretācija tai noderētu, lai novērtētu *TzBfG* 14. panta 3. punkta likumīgumu tā sākotnējā redakcijā, jo, ja šis noteikums būtu pretrunā Kopienas tiesībām, ar 2002. gada likumu izdarītais *TzBfG* grozījums būtu atzīstams par spēkā neesošu.
- 47 Katrā ziņā jāsecina, ka Vācijas likumdevējs, jau transponējot Direktīvu 1999/70 valsts tiesībās, bija no 60 uz 58 gadiem samazinājis vecumu, pēc kura sasniegšanas var noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku.
- 48 Mangolds uzskata, ka šāda ar 2002. gada likumu veikta pazemināšana ir pretrunā Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktam.

- 49 Vācijas valdība tieši pretēji uzskata, ka minētā vecuma samazināšana tika kompensēta tādā veidā, ka darbiniekiem, kuri bija noslēguši darba līgumu uz noteiktu laiku, tika atzītas tādas jaunas sociālās garantijas kā vispārēja diskriminācijas aizlieguma pasludināšana un šāda veida līgumu noslēgšanai paredzētu ierobežojumu attiecināšana uz maziem uzņēmumiem, kā arī uz īstermiņa darba attiecībām.
- 50 Šajā sakarā no tā paša Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkta izriet, ka nolīguma ieviešana nevar radīt tiesisku pamatu tam, lai dalībvalstis pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni, kas iepriekš tika garantēts šajā valsts tiesību sistēmā minētā nolīguma jomā.
- 51 Ar vārdu “ieviešana”, kas Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punktā ir izmantots bez jebkādiem sīkākiem paskaidrojumiem, ir paredzēta ne tikai sākotnējā Direktīvas 1999/70 un it īpaši tās pielikumā iekļautā Pamatnolīguma transponēšana, bet arī jebkāda veida valsts pasākumu veikšana, kuru mērķis ir garantēt, ka ir iespējams sasniegt direktīvā izvirzīto mērķi, to skaitā tādu pasākumu veikšana, ar ko pēc transponēšanas kā tādas papildina vai groza jau pieņemtās valsts tiesību normas.
- 52 Savukārt darba ņēmējiem garantētās aizsardzības samazināšana jomā, kas saistīta ar līgumiem uz noteiktu laiku, pati par sevi nav aizliegta Pamatnolīgumā, jo tā nekādā veidā nav saistīta ar Pamatnolīguma ieviešanu.
- 53 Gan no lēmuma uzdot prejudiciālu jautājumu, gan no Vācijas valdības tiesas sēdē iesniegtajiem apsvērumiem, kā to ģenerāladvokāts norādījis secinājumu 75.–77. punktā, izriet, ka secīga tā vecuma samazināšana, pēc kura sasniegšanas līgumus uz noteiktu laiku ir atļauts noslēgt bez ierobežojumiem, pamato nevis vajadzība

ieviest Pamatnolīgumu, bet gan vajadzība sekmēt gados vecu cilvēku nodarbinātību Vācijā.

- 54 Šajos apstākļos uz pirmā jautājuma a) daļu jāatbild tā, ka Pamatnolīguma 8. klauzulas 3. punkts ir jāinterpretē tādā veidā, ka tas neaizliedz tādu tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kurā tādu iemeslu dēļ, kas ir saistīti ar vajadzību veicināt nodarbinātību, un neatkarīgi no minētā Pamatnolīguma ieviešanas ir samazināts vecums, pēc kura sasniegšanas darba līgumus uz noteiktu laiku var noslēgt bez ierobežojumiem.

Par otro un trešo jautājumu

- 55 Uzdotot otro un trešo jautājumu, kas jāaplūko kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts ir interpretējams tādā veidā, ka tas aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kurā, ja vien nepastāv cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar iepriekšējo darba devēju, darba līgumus uz noteiktu laiku ir atļauts noslēgt bez ierobežojumiem, ja darba ņēmējs ir sasniedzis 52 gadu vecumu. Apstiprinošas atbildes gadījumā iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, kādi secinājumi valsts tiesnesim jāizdara, ņemot vērā šo interpretāciju.

- 56 Šajā sakarā ir svarīgi atgādināt, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78 1. pantam tās mērķis ir izveidot vispārīgu sistēmu, lai nodarbinātības un darba jomā cīnītos pret diskrimināciju, kas balstīta uz šajā pantā paredzētajiem faktoriem, starp kuriem ir iekļauts arī vecums.

- 57 Tā kā *TzBfG* 14. panta 3. punktā ir paredzēta iespēja, ka līgumus uz noteiktu laiku darba devēji bez ierobežojumiem var noslēgt ar darba ņēmējiem, kas ir sasnieguši

52 gadu vecumu, ar to tiek ieviesta nevienlīdzīga attieksme, kas tieši balstīta uz vecumu.

58 Tieši attiecībā uz nevienlīdzīgu attieksmi, kas balstīta uz vecumu, Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā ir noteikts, ka dalībvalstis var paredzēt, ka šāda nevienlīdzīga attieksme “neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu [leģitīmu] mērķi, tostarp likumīgu [leģitīmu] nodarbinātības politiku, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi”. Šāda nevienlīdzīga attieksme saskaņā ar tā paša punkta otrās daļas a) apakšpunktu var būt saistīta ar “to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus [...] jauniešiem, [gados] vecākiem strādniekiem [darba ņēmējiem] un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību”, kā arī — saskaņā ar b) un c) apakšpunktu — ar to, ka dažos īpašos gadījumos tiek paredzēti nosacījumi attiecībā uz vecumu.

59 Kā izriet no lietas materiāliem, ko Tiesai ir nodevusi iesniedzējtiesa, šo tiesību aktu mērķis neapšaubāmi ir veicināt gados vecāku darba ņēmēju, kas ir bezdarbnieki, profesionālo integrāciju, jo viņiem ir ļoti grūti atrast darbu.

60 Šādu ar vispārējām interesēm saistīta mērķa leģitimitāti nebūtu pamata apšaubīt, kā to atzinusi pati Komisija.

61 Tādējādi principā ir jāuzskata, ka šāda veida mērķis, kā to paredz Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmā daļa, ir “objektīvs un pamatots” attaisnojums atšķirīgai attieksmei, kas balstīta uz dalībvalsts tiesību aktos noteikto vecumu.

- 62 Vēl arī saskaņā ar minēto noteikumu ir jāpārbauda, vai līdzekļi, kas īstenoti, lai sasniegtu šo likumīgo mērķi, ir "piemēroti un vajadzīgi".
- 63 Šajā sakarā dalībvalstīm neapšaubāmi ir plašas izvērtēšanas pilnvaras, izvēloties pasākumus, kurus veicot, var sasniegt mērķus, ko tās izvirzījušas sociālās un darba politikas jomā.
- 64 Tomēr, kā ir norādījusi iesniedzējtiesa, piemērojot tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, rodas situācija, kurā pilnīgi visiem darba ņēmējiem, kas ir sasnieguši 52 gadu vecumu un kas pirms līguma noslēgšanas bija vai nebija bezdarbnieki, lai arī kāds bija iespējamais bezdarba ilgums, līdz tāda vecuma sasniegšanai, kurā tie var pieprasīt tiesības uz pensiju, var likumīgi piedāvāt noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, ko var atjaunot neskaitāmas reizes. Tādā veidā pastāv risks, ka šai nozīmīgajai darba ņēmēju kategorijai, kas ir noteikta tikai atkarībā no vecuma, diezgan ilgā laika posmā no viņu profesionālās karjeras netiek nodrošināta darba stabilitāte, kas tomēr, kā tas izriet no Pamatnolīguma, ir būtisks apstāklis darba ņēmēju aizsardzībā.
- 65 Šāds tiesiskais regulējums, ciktāl tajā kā vienīgais kritērijs darba līguma noslēgšanai uz noteiktu laiku ir paredzēts noteikts attiecīgā darba ņēmēja vecums, nepierādot, ka vecuma robežas kā tādas noteikšana neatkarīgi no jebkādiem citiem ar konkrētā darba tirgus struktūru un ieinteresētās personas īpašo situāciju saistītiem apsvērumiem ir objektīvi nepieciešama, lai sasniegtu mērķi, proti, panāktu gados vecu darba ņēmēju, kuri ir bezdarbnieki, profesionālo integrāciju, jāuzskata par nesamērīgu, ņemot vērā, kas būtu piemērots un nepieciešams, lai sasniegtu izvirzīto mērķi. Samērīguma principa ievērošana nozīmē, ka, paredzot jebkāda veida atkāpi no individuālām tiesībām, cik vien iespējams tiek saskaņotas ar vienlīdzīgas attieksmes principu un izvirzīto mērķi saistītās prasības (šajā sakarā skat. 2002. gada 19. marta spriedumu lietā C-476/99 *Lommers, Recueil*, I-2891. lpp., 39. punkts).

Tādējādi šādu valsts tiesisko regulējumu nevar attaisnot atbilstoši Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam.

- 66 Pamatojoties uz apstākli, ka līguma noslēgšanas dienā Direktīvas 2000/78 transponēšanai paredzētais termiņš vēl nebija beidzies, nevar apšaubīt šo secinājumu.
- 67 Pirmkārt, Tiesa jau iepriekš ir atzinusi, ka direktīvas transponēšanai paredzētajā termiņā dalībvalstīm ir jāatturas pieņemt noteikumus, kas varētu būtiski apdraudēt šajā direktīvā paredzētā rezultāta sasniegšanu (iepriekš minētais spriedums lietā *Inter-Environnement Wallonie*, 45. punkts).
- 68 Šajā sakarā nav nozīmes, vai ar konkrēto valsts tiesību normu, kas pieņemta pēc attiecīgās direktīvas stāšanās spēkā, ir paredzēts transponēt šo direktīvu (šajā sakarā skat. 2003. gada 8. maija spriedumu lietā C-14/02 *ATRAL*, *Recueil*, I-4431. lpp., 58. un 59. punkts).
- 69 Pamata lietā *TzBfG* 14. panta 3. punktā paredzētā 58 gadu vecuma samazināšana uz 52 gadu vecumu, pēc kura sasniegšanas ir iespējams noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, stājas spēkā 2002. gada decembrī, un šim pasākumam vajadzēja būt spēkā līdz 2006. gada 31. decembrim.
- 70 Šajā gadījumā tam vien, ka valsts tiesiskais regulējums zaudē spēku 2006. gada 31. decembrī, proti, tikai dažas nedēļas pēc tam, kad ir beidzies transponēšanai paredzētais termiņš, kas attiecīgajai dalībvalstij ir jāievēro, nav izšķirošanas nozīmes.

- 71 Pirmkārt, no Direktīvas 2000/78 18. panta otrās daļas formulējuma izriet, ka gadījumā, ja dalībvalsts — šajā gadījumā Vācijas Federatīvā Republika — izvēlas, sākot no 2003. gada 2. decembra, izmantot trīs gadu papildu termiņu šīs direktīvas transponēšanai, minētā dalībvalsts “ik gadus ziņo Komisijai par pasākumiem, ko tā veic, lai cīnītos pret diskrimināciju, kura ir balstīta uz vecumu [...], un par progresu, kas sasniegts direktīvas īstenošanā”.
- 72 Šis noteikums nozīmē, ka dalībvalsts, kam izņēmuma kārtā ir piešķirts garāks termiņš direktīvas transponēšanai, pakāpeniski veic attiecīgus pasākumus, lai turpmāk savu tiesisko regulējumu tuvinātu šajā direktīvā paredzētajam rezultātam. Šim pienākumam nebūtu pilnīgi nekādas nozīmes, ja minētajai dalībvalstij būtu atļauts direktīvas īstenošanas periodā pieņemt pasākumus, kas nav saderīgi ar tajā izvirzītajiem mērķiem.
- 73 No otras puses, kā ģenerāladvokāts to ir norādījis secinājumā 96. punktā, 2006. gada 31. decembrī ievērojama to darba ņēmēju daļa, uz kuriem attiecas tāds tiesiskais regulējums kā pamata prāvā esošais, tostarp Mangolds, jau būtu sasnieguši 58 gadu vecumu, un tādējādi attiecībā uz viņiem joprojām tiks piemērots īpašais režīms, kas ieviests ar *TzBfG* 14. panta 3. punktu, līdz ar to šī personu kategorija noteikti ir pakļauta riskam, ka darba stabilitāte tai netiks garantēta ar darba līgumu uz nenoteiktu laiku neatkarīgi no tā, ka 2006. gada beigās vairs nav spēkā nosacījums par 52 gadu vecumu.
- 74 Otrkārt, pašā Direktīvā 2000/78 nav nostiprināts vienlīdzīgas attieksmes princips nodarbinātības un profesijas jomā. Saskaņā ar šīs direktīvas 1. pantu tās vienīgais mērķis ir “noteikt [vispārēju] sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu,

invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ”, un pats princips, saskaņā ar kuru ir aizliegta šāda veida diskriminācija, kā tas izriet no minētās direktīvas pirmā un ceturtā apsvēruma, atrodams dažādos starptautiskos instrumentos un dalībvalstu kopējās konstitucionālajās tradīcijās.

75 Princips, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, jāuzskata par Kopienu tiesību vispārējo principu. Tā kā valsts tiesiskais regulējums ietilpst Kopienu tiesību piemērošanas jomā, kā tas ir šajā gadījumā saistībā ar *TzBfG* 14. panta 3. punktu ar grozījumiem, kuri izdarīti ar 2002. gada likumu, kas ir Direktīvas 1999/70 īstenošanas pasākums (šajā sakarā skat. arī šī sprieduma 51. un 64. punktu), Tiesai, kurai ir iesniegts prejudiciāls jautājums, ir jāsniedz interpretācija, kas vajadzīga, lai valsts tiesa varētu novērtēt, vai šis tiesiskais regulējums atbilst šādam principam (šajā sakarā skat. 2002. gada 12. decembra spriedumu lietā C-442/00 *Rodríguez Caballero*, *Recueil*, I-11915. lpp., 30.–32. punkts).

76 Tā rezultātā vispārējā vienlīdzīgas attieksmes — it īpaši saistībā ar vecumu — principa ievērošana nevar būt atkarīga no tā, kad beidzas termiņš, kas dalībvalstīm piešķirts, lai transponētu direktīvu, ar kuru ir paredzēts ieviest vispārēju sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju vecuma dēļ, it īpaši attiecībā uz to, kā tiek organizēti atbilstošie tiesību aizsardzības līdzekļi, pierādījumu iesniegšana, aizsardzība pret pretpasākumiem, sociālais dialogs, pozitīvās darbības un citi šādas direktīvas īstenošanas īpašie pasākumi.

77 Šajos apstākļos valsts tiesai, kurā tiek izskatīts strīds par principu, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, atbilstoši savai kompetencei ir jānodrošina juridiskā aizsardzība, kuru saskaņā ar Kopienu tiesībām bauda attiecīgie tiesību subjekti, un jāgarantē, lai tas tiktu nodrošināts pilnībā, nepiemērojot tādas valsts tiesību normas,

kas, iespējams, ir pretrunā šim principam (šajā sakarā skat. 1978. gada 9. marta spriedumu lietā 106/77 *Simmenthal*, *Recueil*, 629. lpp., 21. punkts, un 1998. gada 5. marta spriedumu lietā C-347/96 *Solred*, *Recueil*, I-937. lpp., 30. punkts).

- 78 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uz otro un trešo jautājumu jāatbild tā, ka Kopienu tiesības un it īpaši Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts ir interpretējams tādā veidā, ka tas aizliedz tādu valsts tiesisko regulējumu, kā pamata prāvā esošais, kurā, ja vien nepastāv cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba devēju, bez ierobežojumiem ir atļauts noslēgt darba līgumus uz noteiktu laiku, ja darba ņēmējs ir sasniedzis 52 gadu vecumu.

Valsts tiesai ir jānodrošina, ka pilnībā tiek ievērots vispārējais princips, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, nepiemērojot tādas valsts tiesību normas, kas ir pretrunā šim principam, kaut arī vēl nav beidzies minētās direktīvas transponēšanai noteiktais termiņš.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

- 1) 8. klauzulas 3. punkts Pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku, kas noslēgts 1999. gada 18. martā un kas īstenots ar Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīvu 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, ir interpretējams tādā veidā, ka tas neaizliedz tādu tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kurā ir samazināts vecums, pēc kura sasniegšanas bez ierobežojumiem var noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar nepieciešamību veicināt nodarbinātību, un neatkarīgi no minētā pamatnolīguma īstenošanas;
- 2) Kopienas tiesības un it īpaši 6. panta 1. punkts Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei nodarbinātības un darba jomā, ir interpretējams tādā veidā, ka tas aizliedz tādu tiesisko regulējumu kā pamata prāvā esošais, kurā, ja vien nepastāv cieša saikne ar iepriekšējo darba līgumu uz nenoteiktu laiku, kas noslēgts ar to pašu darba devēju, bez ierobežojumiem ir atļauts noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, ja darba ņēmējs ir sasniedzis 52 gadu vecumu.

Valsts tiesai ir jānodrošina, ka pilnībā tiek ievērots vispārējais princips, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, nepiemērojot tādas valsts tiesību normas, kas ir pretrunā šim principam, kaut arī vēl nav beidzies minētās direktīvas transponēšanai noteiktais termiņš.

[Paraksti]