



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE IŠVADA,
pateikta 2018 m. gruodžio 6 d.¹

Byla C-24/17

**Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
prieš
Austrijos Respubliką**

(*Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2000/78/EB – Draudimas diskriminuoti dėl amžiaus – Nacionalinė valstybės tarnyboje dirbančių sutartininkų darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema – Diskriminacine pripažinta valstybės narės teisės norma – Naujos teisės normos priėmimas siekiant panaikinti šią diskriminaciją – Atitinkamų asmenų perkėlimo į naująją sistemą tvarka – Skirtingo požiūrio išlikimas – Pateisinimai – Teisė į žalos atlyginimą – Teisė į veiksmingą teisminę gynybą – SESV 45 straipsnis – Reglamentas (ES) Nr. 492/2011 – Laisvas darbuotojų judėjimas – Kliūčių nebuvimas“

I. Įvadas

1. *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl SESV 45 straipsnio, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 20, 21 ir 47 straipsnių, Direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus², 1, 2, 6 ir 17 straipsnių, taip pat Reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje³ 7 straipsnio 1 dalies išaiškinimo.

2. Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst* (Austrijos profesinių sąjungų konfederacija, Valstybės tarnautojų profesinė sąjunga, toliau – ÖGB) ir Austrijos Respublikos ginčą dėl federacinės valstybės tarnyboje dirbančių sutartininkų darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos, nustatytos Austrijoje 2015 m., siekiant panaikinti diskriminaciją dėl amžiaus, po to, kai buvo priimtas Sprendimas *Schmitzer*⁴, teisėtumo.

3. Iš esmės prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui visų pirma kyla klausimas, ar pagal Sąjungos teisę – pirmiausia Direktyvos 2000/78 1, 2 ir 6 straipsnius ir Chartijos 21 straipsnį – draudžiama Austrijos teisės aktų leidėjo nustatyta sutartininkų perkėlimo iš ankstesnės darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos į šią naująją sistemą tvarka. Mano nuomone, dėl priežasčių, kurias išdėstysiu šioje išvadoje, taip ir yra.

1 Originalo kalba: prancūzų.

2 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79).

3 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (OL L 141, 2011, p. 1).

4 2014 m. lapkričio 11 d. sprendimas (C-530/13, EU:C:2014:2359). Dėl Austrijos teisės aktų, susijusių su tarnautojų darbo užmokesčiu ir perkėlimu į aukštesnę pakopą, rados, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo sprendimus, etapų žr. pirmiausia šios išvados 15 ir paskesnius punktus.

4. Be to, tuo atveju, jei, kaip siūlau, Teisingumo Teismas į pirmąjį klausimą atsakytų teigiamai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar pirmiausia pagal Direktyvos 2000/78 17 straipsnį sutartininkams, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki, turi būti skiriama piniginė kompensacija. Mano nuomone, į šį klausimą reikia atsakyti nevienareikšmiškai, remiantis veikia šios direktyvos 16 straipsniu.

5. Priešingu atveju, jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar taikant tokią kaip ginčijamoji nacionalinės teisės normą iš suinteresuotųjų asmenų atimama teisė į veiksmingą teisminę gynybą, kaip tai suprantama pagal Chartijos 47 straipsnį. Mano manymu, Teisingumo Teismas neturi atsakyti į šį papildomą klausimą, tačiau šiuo požiūriu pateiksiu kelias pastabas.

6. Galiausiai Teisingumo Teismo prašoma nustatyti, ar pagal Sąjungos teisę – pirmiausia SESV 45 straipsnį, Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį bei Chartijos 20 ir 21 straipsnius – draudžiama, kad valstybės tarnyboje dirbančių sutartininkų anksčiau išdirbti laikotarpiai būtų įskaitomi skirtingai, t. y. visiškai arba iš dalies, atsižvelgiant į tai, koks buvo ankstesnis darbdavys. Mano nuomone, Sąjungos teisė nesudaro kliūčių taikyti tokias nuostatas, kaip aptariamą pagrindinėje byloje.

7. Pabrėžtina, kad ši byla glaudžiai susijusi su byla *Leitner* (C-396/17), kurioje teikiu atskirą, bet tos pačios dienos, kaip šioje byloje, išvadą⁵.

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

1. Direktyva 2000/78

8. Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje nurodyta, kad jos „tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl <...> amžiaus <...> užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą“.

9. Šios direktyvos 2 straipsnio „Diskriminacijos sąvoka“ 1 dalyje nurodyta, jog „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad „dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos“. Šio straipsnio 2 dalies a punkte įtvirtinta, kad „tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu“.

10. Minėtos direktyvos 6 straipsnio „Skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimas“ 1 dalies pirmoje pastraipoje nustatyta, kad „nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o [ir kad] šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“. Minėto 6 straipsnio 1 dalies antroje pastraipoje patikslinama, kad „toks skirtingas poveikis [požiūris], be kitų dalykų, gali apimti <...> minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų <...>“.

5 Kalbant konkrečiau, šioje byloje pateikti du pirmieji prejudiciniai klausimai (kitai tariant, pirmojo klausimo a ir b punktai) yra analogiški pirmajam, antrajam ir ketvirtajam klausimams, *Bundesverwaltungsgericht* (Federalinis administracinis teismas, Austrija) pateiktiems byloje *Leitner* (C-396/17), susijusioje su Austrijos valstybės tarnyboje dirbančių tarnautojų darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema, o ši byla susijusi su atitinkama valstybės tarnyboje dirbantiems sutartininkams taikoma sistema, taigi kalbama apie dvi viena kitą papildančias ir lygiavertes sistemas. Patikslintina, kad abiejose šiose bylose tiek atitinkami pareiškėjai pagrindinėse bylose, kuriems atstovauja tas pats advokatas, tiek Austrijos vyriausybė ir Europos Komisija pateikė iš esmės panašias pastabas dėl šių bendrų aspektų, kaip bus matyti šioje išvadoje.

11. Minėtos direktyvos 9 straipsnio „Teisių apsauga“ 1 dalyje nurodyta, jog „valstybės narės užtikrina, kad šioje direktyvoje numatytoms pareigoms vykdyti visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad yra būtina, taikinimo procedūrą, net pasibaigus tariamai diskriminuojantiems santykiams“.

12. Direktyvos 2000/78 16 straipsnio „Laikymasis“ a punkte nustatyta, jog „valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad <...> būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui“.

13. Šios direktyvos 17 straipsnyje „Sankcijos“ numatyta, kad „valstybės narės, sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus, nustato taisykles [nustato sankcijų už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus, taikymo tvarką] ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos nukentėjusiajam sumokėjimas, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios <...>“.

2. Reglamentas Nr. 492/2011

14. Reglamento Nr. 492/2011 I skyriaus 2 skirsnyje „Įdarbinimas ir vienodo požiūrio užtikrinimas“ esančio 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „darbuotojui, jei jis yra valstybės narės pilietis, negali būti sudarytos skirtingos įdarbinimo ir darbo sąlygos, nei tos valstybės narės, kurioje jis dirba, piliečiams, dėl jo pilietybės, ypač nustatant darbo užmokestį ir atleidžiant iš darbo, o jam tampant [tapus] bedarbiu – jį grąžinant arba vėl priimant į darbą“.

B. Austrijos teisė

1. 2010 m. VBG

15. Sutartininkų priskyrimo prie darbo užmokesčio pakopos ir jų perkėlimo, paprastai kas dvejus metus, į aukštesnę pakopą pagrindas yra *Vertragsbedienstetengesetz 1948*⁶ (1948 m. Sutartininkų įstatymas, toliau – 1948 m. VBG); jis buvo kelis kartus iš dalies pakeistas, pirmiausia atsižvelgiant į Teisingumo Teismo sprendimus, priimtus sprendžiant ginčus, susijusius su šios srities Austrijos teisės aktų nuostatomis.

16. Po Sprendimo *Hütter*⁷ priėmimo 1948 m. VBG buvo iš dalies pakeistas federaliniu įstatymu, paskelbtu 2010 m. rugpjūčio 30 d.⁸ (šiuo įstatymu iš dalies pakeistas 1948 m. VBG, toliau – 2010 m. VBG).

17. 2010 m. VBG 19 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta, kad „perkėlimą į aukštesnę pakopą lemia atskaitos data“ ir kad „jei šiame straipsnyje nenustatyta kitaip, dėl perkėlimo į antrąją kiekvienos tarnautojų kategorijos darbo užmokesčio pakopą būtinas penkerių metų laikotarpis, o dėl perkėlimo į kitas pakopas – dvejų metų laikotarpis“.

6 *BGBL*, 86/1948.

7 2009 m. birželio 18 d. sprendimas (C-88/08, EU:C:2009:381), kuriame Teisingumo Teismas Direktyvos 2000/78 1, 2 ir 6 straipsnius išaiškino taip, kad jie „draudžia nacionalinės teisės aktus, pagal kuriuos tam, kad nebūtų sudarytos mažiau palankios sąlygos bendrajam viduriniam mokymui, palyginti su profesiniu mokymu, ir būtų skatinama jaunų praktikantų integracija į darbo rinką, prieš sueinant 18 metų išdirbti laikotarpiai neįskaitomi nustatant pakopą, [prie] kuri[os] priskiriami valstybės narės valstybės tarnyboje pagal sutartį dirbantys tarnautojai“ (51 punktą, išskirta mano).

8 *BGBL*, I, Nr. 82/2010.

18. 2010 m. VBG 26 straipsnio 1 dalyje buvo nurodyta, kad „perkėlimo į aukštesnę pakopą atskaitos data nustatoma, laikantis 4–8 dalyse nurodytų apribojimų, prie įdarbinimo dienos pridėdant toliau nurodytus laikotarpius po birželio 30 d. tų metų, kuriais po priėmimo į pirmąją mokymosi mokykloje pakopą buvo ar būtų buvę prasimokyti devyneri metai <...>“.

2. Iš dalies pakeistas VBG

19. Priėmus Sprendimą *Schmitzer*⁹, 1948 m. VBG 19 ir 26 straipsnių turinys dar kartą buvo iš dalies pakeistas 2015 m. vasario 11 d. paskelbtu federaliniu įstatymu¹⁰ (šiuo įstatymu iš dalies pakeistas 1948 m. VBG, toliau – 2015 m. VBG), nustatant taikymą atgaline data.

20. Be to, siekiant atitikties *Verwaltungsgerichtshof* (Aukščiausiasis administracinis teismas, Austrija) sprendimui¹¹, 2016 m. gruodžio 6 d. paskelbtu federaliniu įstatymu¹² vėl buvo iš dalies pakeistas 1948 m. VBG (šiuo įstatymu iš dalies pakeistas 1948 m. VBG, toliau – 2016 m. VBG, o kartu su 2015 m. VBG, toliau – iš dalies pakeistas VBG), kiek tai susiję su 2015 m. VBG 19 ir 26 straipsnių įsigaliojimu.

21. 2015 m. VBG 19 straipsnio „Priskyrimas prie darbo užmokesčio pakopos ir perkėlimas į aukštesnę pakopą“ 1 dalyje nustatyta, kad „priskyrimą prie darbo užmokesčio pakopos ir perkėlimą į aukštesnę pakopą lemia tarnybos stažas“.

22. 2015 m. VBG 26 straipsnyje „Tarnybos stažas“ nurodyta:

„1. Tarnybos stažas apima valstybės tarnyboje išdirbtų laikotarpių, būtinų perkelti į aukštesnę pakopą, trukmę ir įskaitytinių ankstesnių laikotarpių trukmę.

2. Kaip ankstesni laikotarpiai į tarnybos stažą turi būti įskaitomi laikotarpiai, kuriais:

- 1) asmuo dirbo saistomas darbo santykių su Europos ekonominei erdvei priklausančios valstybės narės, Turkijos Respublikos arba Šveicarijos Konfederacijos vietos valdžios institucija arba savivaldybių asociacija;
- 2) asmuo dirbo saistomas darbo santykių su Europos Sąjungos institucija arba tarpvalstybine institucija, kuriai Austrij[os Respublika] priklauso;
- 3) tarnautojas arba tarnautoja pagal *Heeresversorgungsgesetz* (Ginkluotųjų pajėgų socialinės apsaugos įstatymas) turėjo teisę į nukentėjusiųjų pensiją <...> ir
- 4) asmuo vykdė šią veiklą: <...> atliko privalomąją pradinę karo tarnybą <...>, įgijo karinį išsilavinimą <...>, atliko civilinę tarnybą <...>, atliko privalomąją karo tarnybą <...>.

3. Be 2 dalyje nurodytų laikotarpių, kaip ankstesni laikotarpiai gali būti įskaitomi ne daugiau kaip iš viso 10 metų susijusios profesinės veiklos vykdymo arba susijusios administracinės stažuotės atlikimo laikotarpių. <...>“

9 2014 m. lapkričio 11 d. sprendimas (C-530/13, EU:C:2014:2359), kuriame Teisingumo Teismas, be kita ko, Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį ir 2 dalies a punktą bei 6 straipsnio 1 dalį išaiškino taip, kad „jiems prieštarauja nacionalinės teisės norma, pagal kurią, *siekiant nutraukti diskriminavimą dėl amžiaus, atsižvelgiama į iki sueinant 18 metų įgytus mokymosi ir darbo laikotarpius, bet kartu tik tarnautojams, kurie patyrė šią diskriminaciją, nustatomas trejais metais ilgesnis laikotarpis, būtinas tam, kad jie galėtų būti perkelti iš pirmosios į antrąją kiekvienos darbuotojų ir darbo užmokesčio kategorijos pakopą*“ (45 punktas, išskirta mano). Byloje *Schmitzer* aptariamoms nuostatom, kurios susijusios su tarnautojais ir yra analogiškos šioje byloje aptariamoms su sutartininkais susijusioms nuostatom.

10 *BGBI. I*, Nr. 32/2015.

11 2016 m. rugsėjo 9 d. sprendimas (Ro 2015/12/0025-3).

12 *BGBI. I*, Nr. 104/2016.

23. Pagal 2016 m. VBG 100 straipsnio 70 dalies 3 punktą „įsigalioja federalinio įstatymo, paskelbto *BGBL. I*, Nr. 32/2015, redakcijos <...> 19 ir 26 straipsniai su antraštėmis – 1948 m. liepos 1 d.; nė viena ankstesnė iki 2015 m. vasario 11 d. paskelbta šių nuostatų redakcija nebegali būti taikoma vykstančiuose ir būsimuose procesuose <...>“.

3. Iš dalies pakeistas *GehG*

24. *Gehaltsgesetz* 1956¹³ (1956 m. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio įstatymas, toliau – 1956 m. *GehG*) taip pat buvo iš dalies pakeistas minėtais federaliniais įstatymais, paskelbtais atitinkamai 2015 m. vasario 11 d. ir 2016 m. gruodžio 6 d.¹⁴ (šiais dviem įstatymais iš dalies pakeistas 1956 m. *GehG*, toliau – iš dalies pakeistas *GehG*).

25. Iš dalies pakeisto VBG 94a straipsnyje nurodyta, kad „perkeliant sutartininkus į naują darbo užmokesčio sistemą, nustatytą federaliniu įstatymu, paskelbtu *BGBL. I*, Nr. 32/2015, reikia taikyti [iš dalies pakeisto] *GehG* 169c, 169d ir 169e straipsnius“, susijusius su valstybės tarnyboje jau dirbančių tarnautojų perkėlimu į naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą.

26. Iš dalies pakeisto *GehG* 169c straipsnio „Esamų darbo santykių perkėlimas“ 1–9 dalyse nustatyta:

„1. Visi prie 169d straipsnyje nurodytų tarnautojų ir darbo užmokesčio kategorijų priskirti tarnautojai ir tarnautojos, 2015 m. vasario 11 d. dirbantys valstybės tarnyboje, vadovaujantis tolesnėmis nuostatomis į šiuo federaliniu įstatymu sukurtą naują darbo užmokesčio sistemą perkeliama remiantis tik jų ligšioliniu darbo užmokesčiu. Tarnautojai ir tarnautojos remiantis jų ligšioliniu darbo užmokesčiu pirmiausia priskiriami prie naujos darbo užmokesčio sistemos tam tikros darbo užmokesčio pakopos, kurioje taikomas ligšiolinis darbo užmokeskis. <...>

2. Tarnautojas ar tarnautoja į naują darbo užmokesčio sistemą perkeliama ar perkeliama bendrai nustatant jo ar jos tarnybos stažą. Nustatant bendrai lemiamą reikšmę turi perkėlimo suma. Perkėlimo suma yra visas darbo užmokeskis (neatsižvelgiant į galimą perkėlimą į aukštesnę pakopą išimties tvarka), kuris buvo taikytas apskaičiuojant tarnautojo ar tarnautojos mėnesinį atlyginimą už 2015 m. vasario mėn. (perkėlimo mėnuo). <...>

2a. Perkėlimo suma laikomas bazinis darbo užmokesčio dydis, taikomas toje darbo užmokesčio pakopoje, kuri faktiškai turėjo lemiamą reikšmę už perkėlimo mėnesį išmokėtam darbo užmokesčiui (priskyrimas pagal algalapį). Darbo užmokesčio pagrindo ar dydžio teisėtumas nevertinamas. Apskaičiuojant perkėlimo sumą į vėlesnį išmokėto darbo užmokesčio patikslinimą turi būti atsižvelgiama tik tiek, kiek

- 1) ištaisomos faktinio pobūdžio klaidos, padarytos į automatinę duomenų dorojimo sistemą įvedant duomenis, ir
- 2) akivaizdžiai įvesti ne tie duomenys, kuriuos ketinta įvesti, ir tai matyti iš įvesties momentu jau buvusių dokumentų.

<...>

¹³ *BGBL*, Nr. 54/1956.

¹⁴ Žr. šios išvados 19 ir 20 punktus, kuriuose primenamos šių dviejų reformų aplinkybės.

2c. 2a ir 2b dalimis į Austrijos teisę, į federalinės valstybės tarnybos teisės aktų, skirtų federaliniams tarnautojams ir mokytojams, sritį, perkeliama <...> [D]irektyvos 2000/78 <...> 2 ir 6 straipsniai, kaip jie išaiškinti <...> [S]prendime [*Specht ir kt.*¹⁵]. Taigi tarnautojų, įdarbintų iki įsigaliojant 2015 m. Federalinių tarnautojų darbo užmokesčio reformai, perkėlimo sąlygos yra nustatytos naujoje darbo užmokesčio sistemoje ir numatyta, viena vertus, kad darbo užmokesčio pakopa, prie kurios jie dabar priskiriami, nustatoma remiantis vien pagal ankstesnę darbo užmokesčio sistemą gautu darbo užmokesčiu, nors taikant pastarąją sistemą tarnautojai buvo diskriminuojami dėl amžiaus, ir, kita vertus, kad tolesnis perkėlimas į aukštesnę darbo užmokesčio pakopą dabar grindžiamas vien nuo 2015 m. Federalinių tarnautojų darbo užmokesčio reformos įsigaliojimo įgyta profesine patirtimi.

3. Perkelta tarnautojo ar perkeltos tarnautojos tarnybos stažas nustatomas remiantis laikotarpiu, būtinu tam, kad tarnautoją būtų galima perkelti iš pirmosios darbo užmokesčio pakopos (nuo pirmosios dienos) į tą tos pačios tarnautojų kategorijos darbo užmokesčio pakopą, pagal kurią 2015 m. vasario 12 d. buvo taikoma artimiausia už perkėlimo sumą mažesnė darbo užmokesčio suma. Jei perkėlimo suma sutampa su mažiausia tos pačios tarnautojų kategorijos darbo užmokesčio pakopoje taikoma suma, lemiamą reikšmę turi ši darbo užmokesčio pakopa. Visos lyginamosios sumos suapvalinamos iki artimiausio sveikąjį euro skaičiaus.

<...>

6. <...> Jei tarnautojo naujojo darbo užmokesčio suma yra mažesnė už perkėlimo sumą, jam mokama užtikrinimo priemonė, lygi šių sumų skirtumui, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant senatvės pensiją <...>, kol jis pasiekia darbo užmokesčio pakopą, kurioje nustatytas už perkėlimo sumą didesnis darbo užmokeskis. Lyginant sumas atsižvelgiama į galimas priemokas už tarnybos stažą ar perkėlimus į aukštesnę pakopą išimties tvarka.

<...>

9. Siekiant apsaugoti lūkesčius, susijusius su perkėlimu į aukštesnę pakopą, perkėlimu į aukštesnę pakopą išimties tvarka ar priemoka už tarnybos stažą pagal ankstesnę darbo užmokesčio sistemą, tarnautojui mokėtina užtikrinimo priemonė, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant senatvės pensiją <...>, kai jis pasiekia tarpinę pakopą <...>.“

III. Pagrindinė byla, prejudiciniai klausimai ir procesas Teisingumo Teisme

27. ÖGB, atstovaujanti, be kita ko, sutartininkams, kurie yra saistomi privatinės teisės reglamentuojamų darbo santykių su Austrijos Respublika, pastarosios atžvilgiu pateikė skundą *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas), siekdama, kad būtų pripažinta, jog nuostatos dėl darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos, kuri taikoma šiems sutartininkams 2015 metų pradžioje iš dalies pakeitus 1948 m. VBG¹⁶, ir toliau prieštarauja Sąjungos teisei, ir kad suinteresuotųjų asmenų naudai būtų nustatyta kitokia tvarka.

28. Grįsdama savo skundą ÖGB nurodė, kad ankstesnės sistemos nulemta diskriminacija dėl amžiaus naujojoje sistemoje išlieka, nes atitinkamų sutartininkų perskyrimas prie darbo užmokesčio pakopos yra susietas su darbo užmokesčiu už 2015 m. vasario mėnesį. Ji pridūrė, kad atgaline data panaikinus iki tol taikytą tvarką, pagal kurią lemiamą reikšmę turėjo „perkėlimo į aukštesnę pakopą atskaitos data“, jie neturi jokios galimybės pasiekti, kad būtų patikrintas šio darbo užmokesčio teisėtumas.

15 2014 m. birželio 19 d. sprendimas (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005).

16 Žr. šios išvados 19 ir paskesnius punktus.

29. Be to, ÖGB teigė, kad neribotai įskaitytinų ankstesnių laikotarpių, išdirbtų Europos ekonominei erdvei (EEE) priklausančios valstybės narės vietos valdžios institucijoje ar panašioje institucijoje, ir ribotai įskaitytinų ankstesnių laikotarpių, išdirbtų pas kitus darbdavius, diferencijavimas prieštarauja Teisingumo Teismo pateiktam Sąjungos teisės išaiškinimui¹⁷.

30. Austrijos Respublika ginčijo šiuos reikalavimus, viena vertus, teigdama, kad 2015 m. priimti teisės aktai atitinka Teisingumo Teismo jurisprudenciją¹⁸. Ji taip pat atmetė argumentą, grindžiamą tariamu teisės į veiksmingą teisminę gynybą pažeidimu.

31. Kita vertus, ji tvirtina, jog Sąjungos teisei neprieštaruja tai, kad pagal šiuos teisės aktus visiškai įskaitomi tik ankstesni laikotarpiai, išdirbti palaikant darbo santykius, reiškiančius labai glaudžią sąsają su valstybės tarnyba.

32. Šiomis aplinkybėmis 2016 m. gruodžio 19 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2017 m. sausio 18 d., *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. a) Ar Sąjungos teisę, visų pirma Direktyvos 2000/78 <...>, 2 ir 6 straipsnius, siejamus su [C]hartijos 21 straipsniu, reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią (ankstesnių laikotarpių, išdirbtų iki sukankant 18 metų, įskaitymo aspektu) dėl amžiaus diskriminuojanti darbo užmokesčio sistema pakeičiama nauja darbo užmokesčio sistema, tačiau esami tarnautojai į naują darbo užmokesčio sistemą perkeliama taip, kad nauja darbo užmokesčio sistema įsigalioja atgaline data nuo pagrindinio įstatymo įsigaliojimo dienos, o tarnautojai pirmą kartą prie naujos darbo užmokesčio sistemos priskiriami remiantis pagal ankstesnę darbo užmokesčio sistemą už tam tikrą perkėlimo mėnesį (2015 m. vasario mėn.) faktiškai išmokėtu darbo užmokesčiu, taigi anksčiau buvusi diskriminacija dėl amžiaus tęsiama finansine išraiška?
- b) Jei į [pirmojo klausimo a punktą] būtų atsakyta teigiamai: [a]r Sąjungos teisę, visų pirma Direktyvos 2000/78 <...> 17 straipsnį, reikia aiškinti taip, kad esamiems tarnautojams, kurie pagal ankstesnę darbo užmokesčio sistemą buvo diskriminuojami ankstesnių laikotarpių, išdirbtų iki sukankant 18 metų, įskaitymo aspektu, turi būti išmokėta finansinė kompensacija, kai ši diskriminacija dėl amžiaus finansine išraiška tęsiama ir po perkėlimo į naują darbo užmokesčio sistemą?
- c) Jei į [pirmojo klausimo a punktą] būtų atsakyta neigiamai: [a]r Sąjungos teisę, visų pirma <...> Chartijos 47 straipsnį, reikia aiškinti taip, kad jame įtvirtintai pagrindinei teisei į veiksmingą teisminę gynybą prieštarauja nacionalinės teisės norma, pagal kurią ankstesnės diskriminuojančios darbo užmokesčio sistemos nebegalima taikyti vykstančiuose ir būsimuose procesuose ir esamų tarnautojų darbo užmokesčio į naują darbo užmokesčio sistemą perkeliama remiantis vien už perkėlimo mėnesį apskaičiuotinu ar [ir] išmokėtinu darbo užmokesčiu?

17 Šiuo klausimu ÖGB rėmėsi 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimu *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799).

18 Austrijos Respublika rėmėsi 2014 m. birželio 19 d. Sprendimu *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005), 2015 m. sausio 28 d. Sprendimu *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38) ir 2015 m. rugsėjo 9 d. Sprendimu *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561).

2. Ar Sąjungos teisę, visų pirma SESV 45 straipsnį, [Reglamento Nr. 492/2011] 7 straipsnio 1 dalį ir <...> [C]hartijos 20 ir paskesnius straipsnius, reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama teisės norma, pagal kurią:
- įskaitytini visi ankstesni laikotarpiai, kuriuos sutartininkas išdirbo saistomas darbo santykių su [EEE] priklausančios valstybės narės, Turkijos Respublikos arba Šveicarijos Konfederacijos vietos valdžios institucija arba savivaldybių asociacija, Europos Sąjungos institucija arba tarpvalstybine institucija, kuriai Austrij[os Respublika] priklauso, ir panašiu darbdaviu,
 - įskaitytini ne daugiau kaip 10 metų ankstesnių laikotarpių, kuriuos sutartininkas išdirbo saistomas darbo santykių su kitu darbdaviu, tik jeigu jis vykdė susijusią profesinę veiklą arba atliko susijusią administracinę stažuoję“
33. Rašytines pastabas Teisingumo Teismui pateikė ÖGB, Austrijos vyriausybė ir Komisija.
34. 2018 m. birželio 14 d. išsiųstuose laiškuose Teisingumo Teismas paprašė paaiškinimų, kuriuos pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, taip pat uždavė klausimą, į kurį turėjo būti atsakyta raštu ir į kurį ÖGB, Austrijos vyriausybė ir Komisija atsakė.
35. Per 2018 m. rugsėjo 12 d. posėdį tos pačios šalys ir suinteresuotieji asmenys pateikė pastabas žodžiu.

IV. Analizė

A. Pirminės pastabos

36. Ši byla susijusi su naujaisiais Austrijos teisės aktais dėl tvarkos, pagal kurią turi būti atsižvelgiama į profesinę patirtį, įgytą iki priėmimo į valstybės tarnybą, priskiriant prie darbo užmokesčio pakopos ir perkeliant į aukštesnę pakopą. Ši darbo užmokesčio sistema, nustatyta 2015 m. pradžioje iš dalies pakeitus 1948 m. VBG, yra analogiška darbo užmokesčio sistemai, tuo pačiu metu nustatytai tarnautojams¹⁹.
37. Pagal naująją sistemą sutartininko priskyrimą prie darbo užmokesčio pakopos ir jo perkėlimą į aukštesnę pakopą lemia nebe „atskaitos data“ (sutartinis atskaitos taškas), o „tarnybos stažas“²⁰. Apskaičiuojant darbo stažą be esamoje valstybės tarnyboje išdirbtų laikotarpių atsižvelgiama į laikotarpių, išdirbtų iki pradėdant eiti pareigas, trukmę, jei pastarieji aiškiai laikomi įskaitytiniais, be to, atsižvelgiama nevienodai, pagal tai, pas kokį darbdavį išdirbti šie laikotarpiai: įskaitomi visi ankstesni laikotarpiai, kurie išdirbti nurodytose valstybės institucijose, bet ne daugiau kaip iš viso dešimt metų kitais atvejais²¹.
38. Tarnautojai, dirbę valstybės tarnyboje iki įvykdant reformą²², kuri taikoma atgaline data²³, perkeliama į naująją darbo užmokesčio sistemą ir perskiriami prie atitinkamos pakopos laikantis tokios apibendrintos tvarkos²⁴. Pirmiausia visi atitinkami sutartininkai priskiriami prie tam tikros šios naujosios sistemos pakopos remiantis jų ankstesniu darbo užmokesčiu. Paskui bendrai nustatomas jų

19 Šiuo klausimu žr. šios išvados 5 išnašą.

20 Žr. 2015 m. VBG 19 straipsnio 1 dalį, lyginant su 2010 m. VBG 19 straipsnio 1 dalimi.

21 Žr. 2015 m. VBG 26 straipsnio 1–3 punktus.

22 Kalbant konkrečiau, dirbę valstybės tarnyboje 2015 m. vasario 11 d.

23 Pagal 2016 m. VBG 100 straipsnio 70 dalies 3 punktą 2015 m. VBG 19 ir 26 straipsniai turi grįžtamąją galią nuo 1948 m. liepos 1 d., 1948 m. VBG įsigaliojimo dienos, taip pat esamų ar būsimų procesų atžvilgiu.

24 Išsamiai perkėlimo tvarka nurodyta iš dalies pakeisto *GehG* 169c straipsnyje, kuris taikomas sutartininkams pagal iš dalies pakeisto VBG 94a straipsnį.

tarnybos stažas atsižvelgiant į „perkėlimo sumą“, atitinkančią bazinį darbo užmokestį, taikomą toje darbo užmokesčio pakopoje, kuri faktiškai turėjo lemiamą reikšmę darbdavio už 2015 m. vasario mėnesį, vadinamąjį „perkėlimo mėnesį“, išmokėtam darbo užmokesčiui, be to, darbo užmokesčio teisėtumas gali būti vertinamas, tik jei padaryta faktinio pobūdžio ir akivaizdžių duomenų įvesties klaidų²⁵.

39. *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) pateiktais klausimais Teisingumo Teismo iš esmės prašoma nustatyti, ar, kaip teigia ÖGB, jau dirbantiems sutartininkams taikant aptariamus naujuosius teisės aktus tęsiasi Sąjungos teisei prieštaraujanti ir Sprendime *Schmitzer*²⁶ nurodyta diskriminacija dėl amžiaus, ar, kaip tvirtina atsakovė pagrindinėje byloje, taip nėra.

40. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas visų pirma abejoja, ar su Sąjungos teise suderinama tvarka, kurios laikantis sutartininkai iš Austrijos ankstesnės darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos, pripažintos diskriminacine, perkeliama į naująją sistemą (B skirsnis). Jis pirmiausia pabrėžia, kad perkėlimas atliekamas neskiriant pinigines kompensacijos sutartininkams, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki (C skirsnis). Jis taip pat pažymi, jog perkeltieji sutartininkai neturi galimybės pasiekti, kad būtų peržiūrėtas atskaitos taškas, nustatytas pagal ankstesnės sistemos taisykles, todėl gali būti pažeista jų teisė į veiksmingą teisminę gynybą (D skirsnis). Galiausiai jam kyla klausimas, ar Sąjungos teisė kliudo taikyti taisykles, pagal kurias ankstesni profesinės veiklos laikotarpiai įskaitytini visiškai arba tik iš dalies, atsižvelgiant į darbdavį, pas kurį jie buvo išdirbti (E skirsnis).

B. Dėl tarnautojų perkėlimo iš ankstesnės darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos į naująją sistemą tvarkos (pirmojo klausimo a punktas)

41. Pirmojo klausimo pirma dalimi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Sąjungos teisę, pirmiausia Direktyvos 2000/78 1, 2 ir 6 straipsnius, siejamus su Chartijos 21 straipsniu, reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią diskriminuojanti darbo užmokesčio sistema pakeičiama nauja sistema, kai visi esami sutartininkai perkeliama į naująją sistemą taip, kad jie pirmą kartą priskiriami prie atitinkamos pakopos remiantis už tam tikrą mėnesį išmokėtu darbo užmokesčiu, apskaičiuotu pagal ankstesnę sistemą²⁷. Iškart pažymėtina, kad iš formuluotės, vartojamos klausimo pabaigoje²⁸, aiškiai matyti, jog šis teismas *a priori* mano, kad taikant aptariamą teisės normą anksčiau buvusi diskriminacija išlieka²⁹.

42. Šiuo klausimu ÖGB teigia, kad pagal pagrindinėje byloje ginčijamus teisės aktus valstybės tarnyboje jau dirbantys sutartininkai perskiriami prie darbo užmokesčio pakopos remiantis 2015 m. vasario mėn. išmokėtu darbo užmokesčiu, kuris nustatytas diskriminuojant, todėl ankstesnės darbo užmokesčio sistemos nulemta diskriminacija dėl amžiaus atsižvelgiant į šią sąsają išlieka³⁰, ir kad motyvai, nurodyti

25 Kaip nurodyta iš dalies pakeisto *GehG* 169 straipsnio 1–2a dalyse, kuriose taip pat pažymima, kad kalbama apie „priskyrimą pagal algalapį“.

26 2014 m. lapkričio 11 d. sprendimas (C-530/13, EU:C:2014:2359), kurio turinys primintas šios išvados 9 išnašoje.

27 Norėčiau patikslinti, kad panaši problema iškelta susijusioje byloje C-396/17, *Leitner* (kurioje teikiu išvadą tą pačią dieną kaip ir šioje byloje) pateiktame pirmajame klausime.

28 T. y. „taigi anksčiau buvusi diskriminacija dėl amžiaus tęsiama finansine išraiška“.

29 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas dėl galimybės šioje byloje pritaikyti išvadas, padarytas Teisingumo Teismo sprendimuose, susijusiuose su panašiais pokyčiais Vokietijos teisėje šioje srityje. Jis pirmiausia nurodo 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimą *Hennigs ir Mai* (C-297/10 ir C-298/10, EU:C:2011:560), 2014 m. birželio 19 d. Sprendimą *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005) ir 2015 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561). Savo išvadoje, pateiktoje byloje *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2017:893, 6 punktas ir 18 išnaša), generalinis advokatas P. Mengozzi pažymi, kad šios bylos „buvo susijusios, pirma, su darbo užmokesčio tvarka, tiek federaliniu, tiek regioniniu lygiu [Vokietijoje] taikoma pagal darbo sutartį dirbantiems tarnautojams ar pareigūnams ir pagrįsta pirmiausia kriterijais dėl amžiaus, ir, antra, su perėjimu nuo šios darbo užmokesčio tvarkos prie tvarkos, nepagrįstos diskriminaciniais kriterijais“.

30 ÖGB pažymi, kad šios išvados 11 išnašoje minėtame sprendime *Verwaltungsgerichtshof* (Aukščiausiasis administracinis teismas) dėl 2015 m. darbo užmokesčio reformos nurodė, jog „negalima <...> manyti, kad visų valstybės tarnyboje jau dirbančių tarnautojų perkėlimas – daugių daugiausia suderinamas su Sąjungos teise – į naująją sistemą, remiantis jų pozicija ankstesnėje diskriminacinėje sistemoje, galėtų paprasčiausiai panaikinti diskriminaciją, vykdytą ankstesniais laikotarpiais“.

siekiant pateisinti šiuos teisės aktus, neatitinka Sąjungos teisės. Austrijos vyriausybė neneigia, kad taip ankstesnės sistemos nulemtos diskriminacijos pasekmės gali išlikti, tačiau tvirtina, kad nustatyta minėtų sutartininkų perkėlimo į naująją darbo užmokesčio sistemą tvarka yra ne tik pateisinama atsižvelgiant į teisėtus tikslus, bet ir tinkama bei būtina jiems pasiekti. Priešingai, Komisija mano, kad tokie teisės aktai nesuderinami su Direktyvos 2000/78 2 ir 6 straipsniuose nustatytais reikalavimais, nes pagal šiuos aktus išlieka skirtingas požiūris dėl amžiaus, kuris nėra tinkamai pagrįstas. Dėl toliau nurodytų priežasčių taip pat pritariu šiai nuomonei.

43. Visų pirma dėl *nuostatų*, nurodytų šiame prejudiciniame klausime, pažymėtina, kad draudimas diskriminuoti dėl amžiaus yra įtvirtintas Chartijos 21 straipsnyje ir sukonkretintas Direktyvoje 2000/78, bet nagrinėjant tokią bylą, kaip pagrindinė byla, šis klausimas sprendžiamas atsižvelgiant į šią direktyvą, nes aptariamoms nacionalinėms priemonėms patenka į jos taikymo sritį³¹. Be to, kadangi nei Direktyvos 2000/78 tikslas, nei pagal ją draudžiami diskriminacijos veiksniai, apibrėžti jos 1 straipsnyje, šioje byloje tiesiogiai nėra nagrinėjami, mano manymu, nebūtina, kad Teisingumo Teismas išaiškintų šią nuostatą.

44. Taip pat dėl *kaltinimų*, susijusių su pagrindinėje byloje aptariamais nacionalinės teisės aktais, manau, kad jie ginčijami dėl tvarkos, kurią taikant sutartininkai, jau dirbę valstybės tarnyboje vykdant 2015 m. reformą, perkeliama iš diskriminuojančia laikomos³² ankstesnės darbo užmokesčio sistemos į naująją sistemą. Kitaip tariant, prieš įvertinant, ar aptariamoms nuostatomis yra objektyviai ir tinkamai pateisinamos, todėl joms netaikomas Direktyvoje 2000/78 nustatytas draudimas, reikia nustatyti, ar šios nuostatos gali lemti diskriminacijos dėl amžiaus, kuri buvo vykdoma taikant ankstesnę sistemą, išlikimą.

45. *Pirma*, kalbant apie *diskriminacijos dėl amžiaus buvimą*, pažymėtina, kad pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktą tiesioginė diskriminacija yra tada, kai su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu, be kita ko, dėl amžiaus.

46. Be to, primintina, kad Sprendime *Schmitzer*³³, į kurią atsižvelgiant įvykdyta aptariama reforma³⁴, Teisingumo Teismas pripažino, kad iki šios reformos priimtuose Austrijos teisės aktuose įtvirtintas tiesiogiai amžiumi grindžiamas skirtingas požiūris, kaip tai suprantama pagal minėtą nuostatą, ir kad šis požiūris nėra tinkamai pateisinamas teisėtais tikslais, todėl jam taikytinas minėto 2 straipsnio 2 dalies a punkte nustatytas draudimas.

47. Taip pat Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad kai perkeliama tam tikros kategorijos asmenis į naują darbo užmokesčio sistemą atsižvelgiama išimtinai į su amžiumi susijusį kriterijų, perimtą iš ankstesnės sistemos, tokios nacionalinės nuostatos, įsigaliojus naujai sistemai, gali toliau lemti skirtingą požiūrį dėl amžiaus³⁵.

31 Iš tikrųjų valstybės narės ir socialiniai partneriai, priimdami į Direktyvos 2000/78, kurioje sukonkretinamas nediskriminavimo dėl amžiaus principas užimtumo ir profesinėje srityje, taikymo sritį patenkančias priemones, turi veikti laikydamosi šios direktyvos (žr., be kita ko, 2015 m. sausio 21 d. Sprendimo *Felber*, C-529/13, EU:C:2015:20, 15–17 punktus ir 2017 m. liepos 19 d. Sprendimo *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, 16 ir 17 punktus).

32 Pagal 2014 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359), kurio turinys primintas šios išvados 9 išnašoje.

33 2014 m. lapkričio 11 d. sprendimas (C-530/13, EU:C:2014:2359, 35 ir 44 punktai).

34 Žr. šios išvados 19 ir paskesnius punktus.

35 Žr. 2011 m. rugsėjo 8 d. Sprendimą *Hennigs ir Mai* (C-297/10 ir C-298/10, EU:C:2011:560, 84–86 punktai), 2014 m. birželio 19 d. Sprendimą *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005, 57–60 punktai) ir 2015 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561, 38–40 punktai).

48. Nagrinėjama atveju iš dalies pakeisto *GehG* 169c straipsnyje, siejamame su iš dalies pakeisto VBG 94a straipsniu, nustatyta, kad sutartininkai perkeliama „remiantis tik jų ligšioliniu darbo užmokesčiu“³⁶, kuris pats buvo pagrįstas amžiumi. Taigi taikant šias nuostatas išlieka diskriminacinė situacija, kai sutartininkai, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki, gauna mažesnę darbo užmokesčių nei kiti sutartininkai, nors jų situacijos panašios, vien dėl amžiaus, kurio jie buvo, kai įgijo profesinę patirtį ankstesniais įskaitytiniais laikotarpiais.

49. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat laikosi tokio požiūrio. Beje, Austrijos vyriausybė, atsižvelgdama į minėtą Teisingumo Teismo jurisprudenciją, pripažįsta, kad taikant naujosios darbo užmokesčio sistemos nuostatas gali išlikti diskriminaciniai ankstesnės sistemos padariniai³⁷. Be to, Komisija pažymi, jog iš nacionalinės teisės aktų parengiamųjų dokumentų matyti, kad Austrijos teisės aktų leidėjas sąmoningai pasirinko tokias pasekmes lemiantį metodą³⁸.

50. Taigi, mano manymu, neginčijama, kad taikant tokius teisės aktus, kaip aptariami pagrindinėje byloje, išlieka diskriminacinė padėtis, t. y. skirtingas požiūris, grindžiamas tiesiogiai amžiumi, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktą, Teisingumo Teismo konstatuotas Sprendime *Schmitzer*³⁹. Taigi diskriminacija, vykdyta iki aptariamų reformų, tęsis, ir ne paprasčiausiai laikinai, o ilgai ar net visą laiką⁴⁰.

51. *Antra*, kalbant apie galimą taip išliekančio *skirtingo požiūrio pateisinimą*, primintina, kad pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnį galima išvengti tiesioginės diskriminacijos kvalifikavimo, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnį, taigi ir netaikyti dėl to draudimo, jei skirtingą požiūrį dėl amžiaus „pagal nacionalinę teisę <...> objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas“, tokio pobūdžio, kaip šiame straipsnyje išvardyti tikslai⁴¹, ir jei „šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“.

52. Pagal suformuotą jurisprudenciją, vykstant prejudicinio sprendimo priėmimo procedūrai, nors galiausiai nacionalinis teismas, kuris vienintelis kompetentingas vertinti faktines aplinkybes, turi nustatyti, ar ir kiek aptariamasis nacionalinės teisės aktas atitinka šiuos reikalavimus, Teisingumo Teismas, kuris turi pateikti naudingus atsakymus nacionaliniam teismui, yra kompetentingas pateikti pagrindinės bylos medžiaga ir jam pateiktomis pastabomis grindžiamas gaires, kurios padėtų nacionaliniam teismui priimti sprendimą jo nagrinėjamoje byloje⁴².

36 Tiksliau, pagal minėto 169c straipsnio 2 dalį tarnautojai perkeliama remiantis „perkėlimo suma“, atitinkančia visą darbo užmokesčių, išmokėtą už „perkėlimo mėnesį“, t. y. už 2015 m. vasario mėnesį, taigi užmokesčių, apskaičiuotą pagal ankstesnę darbo užmokesčio sistemą.

37 Šios vyriausybės teigimu, „Austrijos Respublika suvokia, jog taikant teisės aktus, kuriuose dėl esamų darbuotojų perkėlimo iš ankstesnės diskriminacinės darbo užmokesčio sistemos į naują sistemą nustatyta, kad į naująją darbo užmokesčio sistemą perkeliama remiantis tik jų darbo užmokesčiu, apskaičiuojamu pagal ankstesnę sistemą – diskriminacinę dėl amžiaus, – gali išlikti ankstesnės darbo užmokesčio sistemos nulemta diskriminacija“.

38 Komisijos cituojamoje ištraukoje iš paaikškinimų, susijusių su vyriausybės įstatymo, kuriuo turėjo būti iš dalies pakeistas 2015 m. *GehG* 196c straipsnis ir kuris vėliau buvo paskelbtas *BGBL I*, Nr. 104/2016, projektu (žr. priedus prie stenografinio įrašo Nr. 1296 (Nacionalinė taryba, 25-oji kadencija), p. 2, pateikiamus internete adresu https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01296/fname_564847.pdf), pažymima: „Vadinasi, [Austrijos] teisės aktų leidėjas apgalvojęs pasirinko šį perkėlimo būdą, taigi sąmoningai ir aiškiai leido tęstis diskriminacijai, kad esami darbuotojai išvengtų pajamų praradimo ir jiems būtų užtikrintas toks pajamų lygis ir tokia pajamų perspektyva, kokių jie tikėjosi daugelį metų“.

39 2014 m. lapkričio 11 d. sprendimas (C-530/13, EU:C:2014:2359).

40 Prie šio aspekto dar grįšiu šios išvados 60 ir 61 punktuose.

41 T. y. pagal minėto 6 straipsnio 1 dalį, „įskaitant teisėtus [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus“.

42 Žr., be kita ko, 2017 m. kovo 14 d. Sprendimą *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203, 36 punktas) ir 2018 m. liepos 25 d. Sprendimą *Dyson* (C-632/16, EU:C:2018:599, 54 punktas).

53. Dėl *tiksly*, kuriais būtų galima pateisinti aptariamų teisės aktų turinį, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas⁴³ ir Austrijos vyriausybė pažymi, kad vykdamas 2015 m. reformą nustatyta tvarka buvo siekiama, viena vertus, išvengti pernelyg didelių sunkumų, su kuriais būtų susidurta perkeliant į naująją sistemą kiekvieną iš daugybės atitinkamų sutartininkų⁴⁴, kita vertus, – kad valstybei netektų patirti papildomų išlaidų, ir galiausiai – kad labai nesumažėtų šių sutartininkų darbo užmokestis.

54. Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad galimais administraciniais sunkumais ir finansine našta iš esmės negalima pagrįsti išpareigojimų, kylančių iš Direktyvoje 2000/78 nustatyto draudimo diskriminuoti dėl amžiaus nevykdymo. Vis dėlto Teisingumo Teismas pripažino, kad neturėtų būti reikalaujama nagrinėti kiekvieną konkretų atvejį, siekiant individualiai nustatyti ankstesnius patirties laikotarpius, nes atitinkamos sistemos administravimas turi likti techniniu ir ekonominiu požiūriu tvarus⁴⁵.

55. Be to, neginčijama, kad aiškus Austrijos teisės aktų leidėjo noras⁴⁶ tam tikros kategorijos asmenims suteikti garantiją, jog dėl perkėlimo į naująją darbo užmokesčio sistemą jie nepatirs finansinių nuostolių, taigi atsižvelgti į šių asmenų įgytas teises ir apsaugoti jų teisėtus lūkesčius, reiškia teisėtą užimtumo politikos ir darbo rinkos tikslą⁴⁷, kuriuo pereinamuoju laikotarpiu galima pateisinti ankstesnių darbo užmokesčių, taigi ir amžiaus kriterijumi grindžiamos diskriminacinės sistemos, išlikimą⁴⁸.

56. Kadangi pagrindinėje byloje aptariamais teisės aktais iš tikrųjų siekiama teisėto tikslo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnį, toliau reikia išsiaiškinti, ar priemonės, kurių šiuo tikslu imtasi, yra tinkamos ir būtinos jam pasiekti, kaip nurodyta šioje nuostatoje.

57. Dėl tokių nuostatų *tinkamumo*, kaip ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir Komisija, labai abejoju, ar su 2015 m. reforma susijusi ginčijama priemonė, t. y. visų esamų sutartininkų perkėlimas „remiantis tik jų darbo užmokesčiu, apskaičiuojamu pagal ankstesnę sistemą“⁴⁹, gali būti laikoma tinkama siekiant apsaugoti visų su šia nuostata susijusių asmenų įgytas teises ir teisėtus lūkesčius.

58. Iš tikrųjų iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nurodytos informacijos matyti, kad Austrijos teisės aktų leidėjas priėmė įvairias priemones, siekdamas, kad dėl minėtos reformos labai nesumažėtų visų šių asmenų darbo užmokestis, neatsižvelgiant į tai, ar ankstesnė sistema jiems buvo palanki ar ne⁵⁰. Vis dėlto vien tai, kad, be ginčijamos priemonės, grindžiamos anksčiau gautu darbo užmokesčiu, reikėjo priimti ir tokias pereinamojo laikotarpio priemones, leidžia daryti prielaidą, kad vien ši priemonė, taigi ši priemonė savaime, negali apsaugoti suinteresuotųjų asmenų įgytų teisių ir teisėtų lūkesčių.

43 Šis teismas nurodo būtent motyvus, išdėstytus reformos parengiamuosiuose dokumentuose (*Bericht des Verfassungsausschusses* (Konstitucinio komiteto ataskaita) Nr. 457, *BlgNR XXV. GP*, 2).

44 Kalbant konkrečiau, ši vyriausybė teigia, kad atliekant perkėlimą į naująją darbo užmokesčio sistemą vien federacijos lygmeniu turėtų būti išnagrinėta apie 160 000 atvejų, todėl jų nebūtų galima greitai išnagrinėti atskirai.

45 Žr., be kita ko, 2014 m. birželio 19 d. Sprendimą *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005, 77–80 punktai) ir 2015 m. sausio 28 d. Sprendimą *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

46 Kaip matyti iš nacionalinės teisės aktų parengiamųjų dokumentų, cituojamų šios išvados 38 išnašoje.

47 Žr., be kita ko, 2015 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561, 42 punktas) ir 2018 m. kovo 14 d. Sprendimą *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 41 punktas).

48 Žr., be kita ko, 2015 m. sausio 28 d. Sprendimą *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, 37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

49 Laikantis tvarkos, nurodytos šios išvados 36 išnašoje.

50 Atsižvelgiant į nutartį dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir šį prašymą pateikusių teismo vėliau pateiktus paaiškinimus, atrodo, jog, siekiant, kad labai nesumažėtų perkeltų asmenų darbo užmokestis, įvairiais perkėlimo proceso etapais buvo priimtos įvairios priemonės (pirmiausia sukurta vadinamoji „užtikrinimo“ pakopa ir numatytos dvi paeilui išmokamos užtikrinimo priemonės, pagal iš dalies pakeisto *GehG* 169c straipsnio 6 ir 9 punktus). Šis teismas patikslina, kad aptariamomis priemonėmis „nesiekama kompensuoti su perkėlimo suma siejamo dėl amžiaus diskriminuojančio darbo užmokesčio“.

59. Be to, dėl tokių nuostatų, kaip aptariamąsios pagrindinėje byloje, *būtinumo* manau, kad 2015 m. priimta priemonė viršijama tai, kas būtina minėtam tikslui pasiekti. Kaip pažymi Komisija⁵¹ ir nors Austrijos vyriausybė mano kitaip, buvo galima priimti kitokių rūšių priemonės, mažiau pažeidžiančias asmenis, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki⁵², siekiant apsaugoti visų atitinkamų tarnautojų įgytas teises ir teisėtus lūkesčius⁵³, ir dėl to naujoji sistema, mano nuomone, nebūtų tapusi techniniu ir ekonominiu požiūriu netvari⁵⁴.

60. Tokia išvada, mano nuomone, darytina pirmiausia atsižvelgiant į neapribotą naujosios priemonės taikymo trukmę, neleidžiančią, kad sutartininkams, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki, mokamas darbo užmokestis laipsniškai artėtų prie palankiau vertinamiems sutartininkams mokamo darbo užmokesčio, todėl pirmiesiems per vidutinės trukmės ar netgi trumpą laikotarpį, bet kuriuo atveju – per numatytos trukmės laikotarpį, būtų suteiktos tokios pačios privilegijos, kokias turi antrieji⁵⁵.

61. Šiuo klausimu primintina, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad aptariamu tikslu negalima pateisinti priemonės, kurią taikant, kaip nagrinėjamu atveju, galutinai išlieka skirtingas požiūris dėl amžiaus, kurį diskriminacinės sistemos reforma siekiama panaikinti. Tokia priemonė, net jei gali užtikrinti pagal ankstesnę sistemą privilegijuotų tarnautojų įgytų teisių ir teisėtų lūkesčių apsaugą, negali nustatyti nediskriminacinės sistemos pagal ankstesnę sistemą diskriminuojamiems tarnautojams⁵⁶.

62. Galiausiai reikia patikslinti, kad Austrijos vyriausybės argumentas, pagal kurį *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst* (valstybės tarnautojų profesinė sąjunga, Austrija) pritarė aptariama reforma nustatytai tvarkai, negali paneigti pirmiau atliktos analizės. Iš tikrųjų socialiniai partneriai, kaip ir valstybės narės, turi veikti laikydamiesi iš Direktyvos 2000/78 kylančių įpareigojimų⁵⁷, net jei šių partnerių vaidmuo nustatant tam tikras taisykles gali būti pagrindinis⁵⁸.

63. Taigi manau, kad nors valstybės narės ir socialiniai partneriai turi didelę diskreciją ne tik pasirinkti konkretų socialinės ir užimtumo politikos tikslą, bet ir nustatyti priemones, kurios būtų tinkamos jam pasiekti⁵⁹, Austrijos teisės aktų leidėjas negalėjo pagrįstai laikyti tinkamomis ir būtinomis tokių nacionalinių nuostatų, kaip iš dalies pakeisto *GehG* 169c straipsnis, siejamas su iš dalies pakeisto VBG 94a straipsniu.

51 Komisija pažymi, jog „siekiant, kad būtų įvykdyta teisėtų lūkesčių apsaugos sąlyga atsižvelgiant į tam tikro darbo užmokesčio dydį, matyt, pakanka išlaikyti anksčiau gautą darbo užmokestį. Taigi būtų galima numatyti, kad visi [sutartininkai] vienodai perkeliama į aukštesnę darbo užmokesčio pakopą; tačiau siekiant, kad nebūtų pažeistas teisėtų lūkesčių apsaugos principas, būtų galima [sutartininkams], dėl to prarandantiems pajamų, mokėti ligšiolinį darbo užmokestį, atsiejant jį nuo darbo užmokesčio pakopos, [prie] kuri[os] jie iš tikrųjų turėtų būti priskirti, iki tol, kol pasieks šį darbo užmokestį atitinkančią pakopą. Tiesa, taikant tokią tvarką, išliktų tam tikri anksčiau buvusios diskriminacijos padariniai, t. y. susijusieji su pajamomis, bet *tik pereinamuoju numatytos trukmės laikotarpiu* (išskirta mano).

52 Pažymėtina, kad, kaip pabrėžia ÖGB, vykdant ankstesnę reformą, 2010 m., Austrijos teisės aktų leidėjas nustatė, kad kiekvienas atvejis turi būti nagrinėjamas atskirai, o ne vykdomas automatiškas visų tarnautojų perkėlimas.

53 Pabrėžtina, kad Austrijos Respublika panašiomis perkėlimo į naują darbo užmokesčio sistemą aplinkybėmis, taip pat 2015 m., nustatė kitokią tvarką, kurią Teisingumo Teismas neseniai pripažino suderinama su Sąjungos teise. Žr. 2018 m. kovo 14 d. Sprendimą *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 45 punktą), kuriame pažymima, kad „Austrijos teisės aktų leidėjas, priimdamas 2015 m. Federalinio geležinkelių įstatymo 53a straipsnį, užtikrino diskriminacijos dėl amžiaus panaikinimo ir pagal ankstesnę tvarką įgytų teisių išlaikymo pusiausvyrą“.

54 Kaip tai suprantama pagal jurisprudenciją, nurodytą šios išvados 54 punkte.

55 Šiuo klausimu žr. 2014 m. birželio 19 d. Sprendimą *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005, 83–85 punktai), kuriame pabrėžiama, kad „per kelerius metus sumažėtų ar kai kuriais atvejais visai išnyktų darbo užmokesčio skirtumas“.

56 Žr. 2014 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359, 43 ir 44 punktai).

57 Profesinės sąjungos pritarimas, mano nuomone, gali turėti lemiamos reikšmės tuo atveju, jei skirtingas požiūris dėl amžiaus išlieka laikinai, bet ne tuo atveju, jeigu jo pasekmės išlieka galutinai.

58 Žr., be kita ko, 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimą *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 68–70 punktai ir jame nurodyta jurisprudencija).

59 Žr., be kita ko, 2017 m. liepos 19 d. Sprendimą *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, 31 ir 46 punktai) ir 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimą *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 59 punktą).

64. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, esu tos nuomonės, kad Direktyvos 2000/78 2 ir 6 straipsnius reikia aiškinti taip, kad jais draudžiama pagrindinėje byloje aptariamuose nacionalinės teisės aktuose nustatyta tvarka, pagal kurią sutartininkai perkeliami iš ankstesnės diskriminacinės darbo užmokesčio sistemos į naująją sistemą.

C. Dėl būtinumo mokėti piniginę kompensaciją nepalankioje padėtyje esantiems sutartininkams (pirmojo klausimo b punktas)

65. Pažymėtina, jog prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmojo klausimo antrą dalį pateikia tuo atveju, jei Teisingumo Teismas nuspręstų, kad taikant tokius nacionalinės teisės aktus, kaip aptariami pagrindinėje byloje, išlieka diskriminacija dėl amžiaus. Kadangi į pirmojo klausimo pirmą dalį siūlau atsakyti teigiamai, manau, kad Teisingumo Teismas turėtų atsakyti į šio klausimo antrąją dalį.

66. Šia klausimo dalimi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, kokias teisines pasekmes lemia konstatavimas, kad taikant aptariamą priemonę, pagal kurią sutartininkai perkeliami į naują darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą, ir toliau pažeidžiamas nediskriminavimo principas. Kalbant konkrečiau, jis klausia, ar pagal „Sąjungos teisę, visų pirma Direktyvos 2000/78 <...> 17 straipsnį“, valstybės tarnyboje jau dirbantiems sutartininkams, kurie pagal ankstesnę darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą buvo diskriminuojami dėl amžiaus, reikia mokėti piniginę kompensaciją⁶⁰, atsižvelgiant į ankstesnius Teisingumo Teismo sprendimus⁶¹.

67. ÖGB, aiškiai nenurodydama Direktyvos 2000/78 17 straipsnio, teigia, kad iki to laiko, kai Sąjungos teisė bus pradėta įgyvendinti tinkamai, asmenims, į kuriuos laikomasi nepalankaus požiūrio, turi būti suteiktos tokios pačios privilegijos kaip ir asmenims, į kuriuos požiūris yra palankesnis. Austrijos vyriausybė dėl pirmojo prejudicinio klausimo antros dalies konkrečių pastabų nepateikė⁶². Komisija, pastabose aiškiai nurodžiusi minėtą 17 straipsnį ir būdama tos nuomonės, kad nagrinėjamu atveju gali būti mokama piniginė kompensacija, galiausiai siūlo atsakyti, kad, nesant šią direktyvą atitinkančios sistemos, sutartininkams, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki, turi būti suteiktos tokios pačios privilegijos kaip tos, kuriomis galėjo naudotis pagal šią sistemą palankiau vertinti sutartininkai, kiek tai susiję ne tik su laikotarpių, išdirbtų iki 18 metų, įskaitymu, bet ir su perkėlimu į aukštesnę darbo užmokesčio pakopą.

68. Iš esmės pritariu galutiniam šios institucijos pasiūlymui, tačiau manau, kad Direktyvos 2000/78 17 straipsnis, kuris minimas šiame prejudiciniame klausime, nėra tinkamas teisinis pagrindas siekiant nuspręsti, ar tokiomis aplinkybėmis reikia diskriminuojamiems asmenims skirti piniginę kompensaciją⁶³.

60 Atsižvelgiant į šio klausimo formuluotę ir su juo susijusią informaciją, pateikiamą nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, mano manymu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar Austrijos teisės aktų leidėjas turėjo numatyti piniginę kompensaciją pačiuose aptariamuose teisės aktuose, o ne tai, ar valstybei narei gali tekti atsakomybė už tai, kad tokia priemonė nebuvo numatyta.

61 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad Austrijos teisės aktų leidėjas nusprendė „esamus tarnautojus į naują darbo užmokesčio sistemą perkelti taip, kad nereikėtų iš naujo nustatyti kiekvieno tarnautojo pozicijos ir būtų užtikrintas išlaidų neutralumas, t. y. nereikėtų mokėti finansinės kompensacijos“. Jis mano, kad, kitaip nei priemonių, dėl kurių buvo priimti 2014 m. birželio 19 d. Sprendimas *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005) ir 2015 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561), atvejais, kai diskriminuojami galėjo būti visi esami tarnautojai, nagrinėjamu atveju įmanoma įvertinti vykdomą diskriminaciją, taigi ir į nepalankią padėtį patekusiems tarnautojams mokėtiną kompensaciją, atsižvelgiant į „asmenų, kuriems ankstesni laikotarpiai skaičiuojami [įskaitomi] tik nuo 18 metų, grup[ę]“.

62 Ši vyriausybė šias problemas aptarė per posėdį savo atsakymuose ir vis dėlto pateikė išsamias pastabas dėl susijusioje byloje *Leitner* (C-396/17), kurioje šiandien taip pat teikiu išvadą, užduoto antrojo klausimo, kuriuo prašoma išaiškinti, be kita ko, Direktyvos 2000/78 17 straipsnį.

63 Vis dėlto neneigiū, kad Teisingumo Teismas 2014 m. birželio 19 d. Sprendime *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005, 87 punktas ir rezoliucinės dalies 4 punktas) – kuris minimas nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuose, susijusiuose su dabar nagrinėjamu klausimu – atsakydamas į toje byloje pateiktą ketvirtąjį klausimą nurodė minėtą 17 straipsnį.

69. Iš tikrųjų pažymėtina, kad minėtas 17 straipsnis, susijęs su sankcijomis, kurias valstybės narės turi taikyti pažeidėjams nacionalinių nuostatų, priimtų siekiant perkelti šią direktyvą, pažeidimo atveju⁶⁴, neapima nagrinėjamo atvejo, kai kyla klausimas, kaip valstybė narė galbūt turi panaikinti⁶⁵ diskriminaciją, nulemtą ne šių nacionalinių nuostatų pažeidimo, už kurį turi būti skirta atitinkama sankcija⁶⁶, o to, kad pačiomis šiomis nacionalinėmis nuostatomis nesilaikoma Sąjungos teisėje nustatytų reikalavimų.

70. Manau, kad šiuo atveju tinkamiau remtis Direktyvos 2000/78 16 straipsnio nuostatomis, susijusiomis su valstybėms narėms tenkančia pareiga iš dalies pakeisti nacionalinės teisės normas, kad būtų užtikrinta atitiktis nediskriminavimo principui, kaip ne kartą yra daręs Teisingumo Teismas, ir dar visai neseniai, panašiomis aplinkybėmis, kai dėl diskriminacijos pakeičiama nacionalinė darbo užmokesčio sistema⁶⁷. Taigi siūlau atsakyti į šį klausimą atsižvelgiant į šios direktyvos 16 straipsnio nuostatas⁶⁸.

71. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad nors pagal minėtą 16 straipsnį valstybės narės privalo užtikrinti, kad jų nacionalinės teisės aktai atitiktų Sąjungos teisę, vis dėlto pagal šį straipsnį joms paliekama laisvė pačioms iš įvairių priemonių, tinkamų draudžiamai diskriminacijai panaikinti, pasirinkti tokią, kuri, kaip jos mano, tam labiausiai tinka. Pagal šią jurisprudenciją diskriminacijos dėl amžiaus, kaip antai aptariamose pagrindinėje byloje, panaikinimas nebūtinai reiškia, kad darbuotojui, kuris patyrė diskriminaciją taikant ankstesnę sistemą, automatiškai turi būti suteikiama teisė atgaline data gauti piniginę kompensaciją, atitinkančią skirtumą tarp darbo užmokesčio, kurį jis būtų gavęs, jei nebūtų buvęs diskriminuotas, ir faktiškai gauto darbo užmokesčio ar būsimo didesnio darbo užmokesčio. Taip yra tik jei (ir tik kol) nacionalinės teisės aktų leidėjas nepriima vienodą požiūrį atkuriančių priemonių. Iš tikrųjų tokiu atveju lygybės principo laikymasis gali būti užtikrintas tik nepriviligijuotai kategorijai priklausantiems asmenims suteikiant tokias pačias privilegijas kaip ir priklausantiems privilegijuotai kategorijai, t. y. taikoma sistema, kuri, nesant teisingo Sąjungos teisės taikymo, lieka vienintelė tinkama atskaitos sistema⁶⁹.

72. Taigi aptariamais teisės aktais, mano nuomone, atitinka pastarąjį atvejį, nes dėl priežasčių, nurodytų nagrinėjant pirmojo prejudicinio klausimo a punktą⁷⁰, manau, kad Austrijos teisės aktų leidėjo priimtos priemonės siekiant valstybės tarnyboje dirbančius sutartininkus perkelti į naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą neleidžia atkurti vienodo požiūrio į sutartininkus, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki⁷¹. Kadangi taikant naujuosius teisės aktus išlieka ankstesnių teisės aktų diskriminacinių padarinių⁷², pagal vienodo požiūrio principą šiems asmenims reikia suteikti tokias pačias privilegijas, kokiomis naudojosi sutartininkai, kuriems ankstesnė sistema buvo palanki, kiek tai susiję tiek su laikotarpiais, išdirbtais iki sukankant 18 metų, tiek su perkėlimu į aukštesnę

64 Minėtame 17 straipsnyje patikslinama, kad šias sankcijas „gali sudaryti kompensacijos nukentėjusiajam sumokėjimas“, bet jos „turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios“.

65 Pabrėžtina, kad kalbama apie valstybę kaip teisės aktų leidėją, nors nagrinėjamu atveju ji yra ir atitinkamų asmenų darbdavys.

66 Toks uždavinys buvo iškilęs, pavyzdžiui, byloje, kurioje priimtas 2013 m. balandžio 25 d. Sprendimas *Asociația Accept* (C-81/12, EU:C:2013:275, 73 punktas).

67 Žr., be kita ko, 2015 m. sausio 28 d. Sprendimą *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, 41–43 punktai, kuriuose Teisingumo Teismas aiškiai skiria atitinkamai Direktyvos 2000/78 16 straipsniu ir 17 straipsniu siekiamus tikslus bei konstatuoja, kad pastarasis straipsnis neturi reikšmės sprendžiant toje byloje pateiktą klausimą, panašų į pateiktąjį šioje byloje), 2015 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561, 48 punktas) ir 2018 m. kovo 14 d. Sprendimą *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 28 ir paskesni punktai).

68 Iš tikrųjų pagal suformuotą jurisprudenciją Teisingumo Teismui vadovaujantis bendradarbiavimo principu ir siekiant naudingai atsakyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui gali tekti atsižvelgti į Sąjungos teisės normas, kurių nacionalinis teismas nebuvo nurodęs prejudiciniame klausime (žr., be kita ko, 2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimo *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 34 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

69 Žr., be kita ko, 2015 m. sausio 28 d. Sprendimą *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, 44–49 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija) ir 2018 m. kovo 14 d. Sprendimą *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 28–34 punktai).

70 Žr. šios išvados 41 ir paskesnius punktus.

71 T. y. į sutartininkus, kuriems pagal ankstesnę sistemą buvo taikomas mažiau palankus požiūris, kiek tai susiję su atsižvelgimu į profesinę patirtį, įgytą iki sukankant 18 metų, dėl jų darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą nustatymo.

72 Kaip, pavyzdžiui, buvo ir pagal nacionalinės teisės aktus, aptariamose byloje, kurioje priimtas 2015 m. sausio 28 d. Sprendimas *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, žr. pirmiausia 48 punktą), ir kitaip nei pagal nacionalinės teisės aktus, nagrinėjamus byloje, kurioje priimtas 2018 m. kovo 14 d. Sprendimas *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, žr. pirmiausia 31–34 punktus).

darbo užmokesčio pakopą⁷³. Kalbant konkrečiau, minėtą jurisprudenciją suprantu taip, kad siekiant atkurti vienodą požiūrį gali netgi reikėti skirti diskriminuojamiems sutartininkams pinigine kompensaciją, jei vienodas požiūris į juos kaip galima greičiau⁷⁴ neatkuriamas koku nors kitu būdu, tinkamu užtikrinti padėties suvienodinimą, kaip reikalaujama pagal Sąjungos teisę.

73. Būtent taip, mano nuomone, reikia aiškinti Direktyvos 2000/78 16 straipsnį, siekiant naudingai atsakyti į pirmojo prejudicinio klausimo antrą dalį.

D. Dėl naujosios darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos priimtimumo atsižvelgiant į teisę į veiksmingą teisminę gynybą (pirmojo klausimo c punktas)

74. Visų pirma pabrėžtina, kad pirmojo klausimo c punktas pateiktas tik tuo atveju, jeigu į pirmojo klausimo a punktą būtų atsakyta neigiamai, t. y. jei Teisingumo Teismas nuspręstų, kad tokia nacionalinės teisės norma, kaip aptariama pagrindinėje byloje, nebepažeidžia Sąjungos teisės nuostatų, nes šia norma panaikinama pirma konstatuota diskriminacija dėl amžiaus. Kadangi siūlau, priešingai, į pirmojo klausimo a punktą atsakyti neigiamai, manau, kad Teisingumo Teismas neturi spręsti šio klausimo. Vis dėlto siekdamas išsamumo šiuo požiūriu pateiksiu kelias pastabas.

75. Šiuo klausimu⁷⁵ *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) siekia išsiaiškinti, ar Sąjungos teisę, pirmiausia Chartijos 47 straipsnį, reikia aiškinti taip, kad pagrindinei teisei į veiksmingą teisminę gynybą prieštarauja nacionalinės teisės nuostata, kurioje nurodyta, kad į diskriminacine pripažintą ankstesnę darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą nebepali būti atsižvelgiama jokiam procese, nei vykstančiame, nei būsimame⁷⁶, ir kad valstybės tarnyboje jau dirbantys sutartininkai į naująją sistemą perkeliama remiantis vien darbo užmokesčiu, išmokėtu už mėnesį, kurį atliktas šis perkėlimas⁷⁷. Šis teismas linkęs manyti, kad tokia teisės norma yra suderinama su Sąjungos teise, nes „pagal [Chartijos] 47 straipsnio pirmą pastraipą tik reikalaujama užtikrinti teismo procesą, per kurį galima imtis konkrečiu atveju tinkamų ir būtinų priemonių teisės pažeidimui konstatuoti arba nutraukti“.

73 Pabrėžtina, kad nagrinėjama situacija skiriasi nuo situacijų, aptariamų bylose, kuriose priimti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nurodyti sprendimai, nes tose bylose, kitaip nei šioje byloje, nebuvo galima nustatyti asmenų, kuriems aptariamai nacionalinės teisės aktai buvo palankūs, kategorijos, taigi nebuvo tinkamos atskaitos sistemos (žr. 2014 m. birželio 19 d. Sprendimo *Specht ir kt.*, C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005, 81 ir 93–97 punktus, taip pat 2015 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561, 47 punktą).

74 Pagal analogiją žr. 2007 m. birželio 21 d. Sprendimą *Jonkman ir kt.* (C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), kuriame patikslinama, kad dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismui priėmus sprendimą, iš kurio matyti, jog nacionalinės teisės aktai nesuderinami su Sąjungos teise, atitinkama valstybė narė privalo imtis priemonių, kad jos teritorijoje būtų užtikrintas Sąjungos teisės laikymasis, ir jog išsaugodamos teisę pasirinkti priemones šios institucijos turi užtikrinti, kad nacionalinė teisė būtų kuo greičiau suderinta su Sąjungos teise ir suinteresuotieji asmenys galėtų visapusiškai naudotis pagal Sąjungos teisę turimomis teisėmis. Taip pat žr. generalinio advokato Y. Bot išvadą, pateiktą byloje *Winner Wetten* (C-409/06, EU:C:2010:38, 119 punktas).

75 Pažymėtina, kad Chartijos 47 straipsnį panašiomis teisinėmis aplinkybėmis prašoma taip pat išsiaiškinti antruoju ir ketvirtuoju prejudiciniais klausimais, pateiktais susijusioje byloje *Leitner* (C-396/17), kurioje šiandien taip pat teikiu išvadą.

76 Nagrinėjamu atveju – taikant 2016 m. VBG 100 straipsnio 70 dalies 3 punktą (taip pat žr. šios išvados 23 išnašą).

77 Pagal iš dalies pakeisto *GehG* 169c straipsnio 1–2a dalis, siejamas su iš dalies pakeisto VBG 94a straipsniu, 2015 m. vasario 11 d. valstybės tarnyboje dirbantys sutartininkai perkeliama į naująją sistemą „remiantis tik jų ligšioliniu darbo užmokesčiu“, atsižvelgiant į „perkėlimo sumą“, atitinkančią darbo užmokesį, išmokėtą „už 2015 m. vasario mėn. (perkėlimo mėnuo)“, taigi nustatytą pagal ankstesnę sistemą. Iš minėtos 2a dalies matyti, kad „[minėto] darbo užmokesčio pagrindo ar dydžio teisėtumas nevertinamas“, o patikslinimas galimas, tik jei padaryta faktinio pobūdžio klaidų ir akivaizdžių klaidų įvedant duomenis.

76. Atvirksčiai, ÖGB tvirtina, kad atgaline data panaikinus perkėlimo į aukštesnę pakopą pagrindą, kuris buvo taikomas iki ginčijamos reformos įvykdymo⁷⁸, suinteresuotieji asmenys neteko galimybės pasiekti, kad nepriklausomas teismas patikrintų darbo užmokesčio, kuriuo dabar remiamasi perkeliant į aukštesnę pakopą⁷⁹, teisėtumą, taigi jie neteko teisės į veiksmingą teisminę gynybą, įtvirtintos Chartijos 47 straipsnyje⁸⁰. Austrijos vyriausybė šiuo klausimu pastabų nepateikė⁸¹. Savo ruožtu Komisija papildomai pažymi, jog prireikus minėtą 47 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį tokios nacionalinės nuostatos nedraudžiamos. Dėl toliau nurodytų priežasčių pritariu šiai nuomonei.

77. Visų pirma, mano manymu, neginčijama, kad ši byla susijusi su atveju, kai valstybė narė įgyvendina Sąjungos teisę, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį, todėl federalinis teisės aktų leidėjas turėjo atsižvelgti į Chartijos 47 straipsnyje įtvirtintas pagrindines teises, pirmiausia į asmenų teisę į jiems pagal Sąjungos teisę suteiktą veiksmingą teisminę gynybą⁸². Be to, pažymėtina, kad tokia gynyba aiškiai numatyta ir Direktyvoje 2000/78⁸³, kurios perkėlimas aiškiai paminėtas aptariamuose teisės aktuose⁸⁴.

78. Taip pat primintina, kad kiekviena valstybė narė šioje srityje turi tam tikrą savarankiškumą, leidžiantį jai nustatyti ieškinių, skirtų iš Sąjungos teisės kylančių atitinkamų asmenų teisių apsaugai užtikrinti, pateikimo procesines taisykles, su sąlyga, kad nustatant šias taisykles būtų atsižvelgiama į du apribojimus, nustatytus pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, t. y. į lygiavertiškumo principą ir į veiksmingumo principą⁸⁵. Kaip minėta, iš Chartijos 47 straipsnio kylantys reikalavimai, kuriuos išaiškino Teisingumo Teismas, yra ir apibrėžti, ir priklausantys nuo daugybės veiksnių, be to, matyti, jog teisė į veiksmingą teisminę gynybą nereikia, kad kompetentingi nacionaliniai teismai bet kuriomis aplinkybėmis turi pakeisti skundžiamus sprendimus, kiek tai susiję su visomis aplinkybėmis, kuriomis pastarieji grindžiami⁸⁶.

78 Pagal Austrijos teisę tai buvo „perkėlimo į aukštesnę pakopą atskaitos data“, svarbiausias kriterijus ankstesnėje darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemoje.

79 Šiuo atveju tai už 2015 m. vasario mėn. išmokėtas darbo užmokestis. ÖGB pažymi, kad nemažai skundų, kuriuos šiuo klausimu pateikė tarnautojai, buvo atmesta remiantis tuo, kad ankstesnės nuostatos nebetaikomos, patikslindamas, kad nežino apie sprendimus, kurie būtų susiję su sutartininkų pateiktais skundais, kaip pateiktasis pagrindinėje byloje.

80 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad vykstant procesui pagrindinėje byloje Austrijos Respublika, kaip atsakovė, vis dėlto teigė, jog „teisė į bylos nagrinėjimą pagal įstatymą įsteigtame teisme arba veiksmingą teisinę apsaugą [nei teisė į bylos nagrinėjimą pagal įstatymą įsteigtame teisme, nei teisė į veiksmingą teisminę gynybą] (Chartijos 47 straipsnis) nepažeidžiama“, pažymėdama, kad „tai yra turinio aspektu tiksliau apibrėžtos pagrindinės procesinės teisės ir (arba) garantijos, kuriomis preziumuojama, kad yra teisė pagal materialinį teisinį pagrindą, tačiau jos neapima teisės į teigiamą sprendimą dėl esmės“.

81 Vis dėlto ji išdėstė savo požiūrį dėl susijusioje byloje *Leitner* (C-396/17) pateikto antrojo klausimo, kuriame taip pat nurodytas Chartijos 47 straipsnis.

82 Pagal analogiją žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimą *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 49 punktas) ir 2018 m. rugsėjo 13 d. Sprendimą *UBS Europe ir kt.* (C-358/16, EU:C:2018:715, 51 ir 52 punktai).

83 Žr. Direktyvos 2000/78 29 ir paskesnes konstatuojamąsias dalis ir 9 straipsnio 1 dalį.

84 Žr. iš dalies pakeisto *GehG* 169c straipsnio 2c punkto pirmą sakinį.

85 Pagal šią jurisprudenciją šios procesinės taisyklės „neturi būti nepalankesnės, nei taikomos panašioms vidaus teise grindžiamiems skundams (lygiavertiškumo principas), ir dėl jų naudojimas Sąjungos teisės suteikiamomis teisėmis neturi tapti praktiškai neįmanomas arba pernelyg sudėtingas (veiksmingumo principas)“ (žr., be kita ko, 2018 m. rugsėjo 26 d. Sprendimą *Belastingdienst / Toeslagen* (sprendimo vykdymas sustabdytas pateikus apeliacinį skundą), C-175/17, EU:C:2018:776, 39 punktas).

86 Žr. generalinio advokato M. Bobek išvadą, pateiktą byloje *Banger* (C-89/17, EU:C:2018:225, 77–80, 91 ir 102–107 punktai ir juose nurodyti sprendimai ir išvados), kurioje, be kita ko, pabrėžiama, kad „teisminės peržiūros apimtis ir intensyvumas, kurio reikalaujama pagal veiksmingumo principą, priklauso nuo atitinkamų ES teisės principų ir normų, įgyvendinamų ginčijamu nacionaliniu sprendimu, turinio ir pobūdžio“ (102 punktas).

79. Be to, dėl Chartijos 47 straipsnio pirmos pastraipos ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos⁸⁷ 13 straipsnio sąsają reikia atsižvelgti į su pastarąja nuostata susijusią Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudenciją⁸⁸. Taigi iš šios jurisprudencijos matyti, kad teisė į veiksmingą teisminę gynybą turi leisti teisės subjektams remtis minėtoje konvencijoje įtvirtintomis teisėmis ir laisvėmis, be to, pagal šią teisę valstybėms narėms tenka pareiga, kurios apimtis skiriasi atsižvelgiant į ieškovo pateikto kaltinimo pobūdį, ir ieškinio veiksmingumas nepriklauso nuo aiškumo, kad bus priimtas suinteresuotajam asmeniui palankus sprendimas⁸⁹.

80. Nagrinėjamu atveju pažymėtina, kad pagal Austrijos naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą „perkėlimo sumos“, turinčios lemiamos reikšmės perkeliant atitinkamus tarnautojus⁹⁰, materialinės kontrolės, kurią gali atlikti kompetentingi nacionaliniai teismai, apimtis yra apribota⁹¹. Iš tikrųjų ši kontrolė gali būti susijusi tik su netikslumais, atsiradusiais dėl klaidų, padarytų įvedant atitinkamus duomenis⁹², o ne su galimu neteisingu darbo užmokesčio, kuriuo grindžiama minėta suma, apskaičiavimu remiantis ankstesne darbo užmokesčio sistema.

81. Vis dėlto, kaip pažymi ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, ir Komisija, visi asmenys, susiję su ginčijama reforma – t. y. valstybės tarnyboje jau dirbantys sutartininkai, neatsižvelgiant į tai, ar ankstesnė sistema jiems buvo palanki ar ne, gali naudotis teisių gynimo priemonėmis, leidžiančiomis jiems pasiekti, kad būtų patikrintas sistemos, pagal kurią jie perkelti į naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą, teisėtumas⁹³. Ši teisminė aptariamų teisės normų kontrolė gali būti vykdoma pirmiausia atsižvelgiant į Sąjungos teisėje nustatytus reikalavimus⁹⁴, taigi gali būti nustatytas galimas reformos nesuderinamumas su šiais reikalavimais. Beje, skundas kuris buvo pateiktas pagrindinėje byloje⁹⁵ ir kuris lėmė šį prašymą priimti prejudicinį sprendimą, įrodo, kad esama tokių teisių gynimo priemonių ir kad tokios priemonės veiksmingos. Taigi suinteresuotieji asmenys, siekdami įgyvendinti pagal Sąjungos teisę turimas teises, gali kreiptis į Austrijos teismus tokiomis sąlygomis, kurios, mano manymu, yra suderinamos su minėtu pagrindinės teisės į veiksmingą teisminę gynybą, kaip tai suprantama pagal Chartijos 47 straipsnį, turiniu ir, kalbant konkrečiau, leidžia pasiekti, kad būtų vykdomi pagal Direktyvą 2000/78 tenkantys įpareigojimai.

82. Taigi tuo atveju, jei Teisingumo Teismas nagrinėtų pirmojo klausimo c punktą, siūlau į jį atsakyti, jog Chartijos 47 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį nedraudžiamos tokios nacionalinės nuostatos, kaip nurodytos šiame punkte.

87 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje pasirašyta konvencija.

88 Žr., be kita ko, mano išvadą, pateiktą byloje *Associação Sindical dos Juízes Portugueses* (C-64/16, EU:C:2017:395, 70 ir 71 punktai), taip pat 2018 m. rugsėjo 26 d. Sprendimą *Belastingdienst / Toeslagen* (sprendimo vykdymas sustabdytas pateikus apeliacinį skundą) (C-175/17, EU:C:2018:776, 35 punktas).

89 Žr., be kita ko, 2012 m. gruodžio 13 d. EŽTT sprendimą *De Souza Ribeiro prieš Prancūziją* (CE:ECHR:2012:1213JUD002268907, 79 punktas) ir 2017 m. balandžio 13 d. EŽTT sprendimą *Tagayeva ir kiti prieš Rusiją* (CE:ECHR:2017:0413JUD002656207, 618 punktas).

90 Žr. nuostatų turinį, išdėstytą šios išvados 77 išnašoje.

91 Kaip apribotas ir tokio paties pobūdžio skundų, kurie pirma gali būti pateikti kompetentingoms administracinėms institucijoms, dalykas.

92 Mano manymu, šiuo apribojimu siekiama leisti, kad perkėlimas į naująją sistemą būtų atliekamas automatiškai, ir išvengti galimo didelio skundų dėl nustatyto bazinio darbo užmokesčio skaičiaus, nes tokius skundus galėtų pateikti ne tik asmenys, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki, bet ir privilegijuotieji asmenys.

93 Primintina, kad Teisingumo Teismas jau yra pabrėžęs, jog atsižvelgiant į teisminę kontrolę, užtikrinamą pagal Chartijos 47 straipsnį, svarbu, kad nacionalinis teismas galėtų patikrinti jame apskųsto sprendimo teisėtumą (žr., be kita ko, 2017 m. gegužės 16 d. Sprendimą *Berlitz Investment Fund*, C-682/15, EU:C:2017:373, 56, 59, 84 ir 89 punktai).

94 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad ši kontrolė vykdoma ir konstitucinės teisės atveju.

95 Kaip ir kiti skundai, kuriuos paminėjo ÖGB (žr. šios išvados 79 išnašą).

E. Dėl nevienodo atsižvelgimo į ankstesnius išdirbtus laikotarpius (antrasis klausimas)

83. Paskutiniu metu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo iš esmės teiraujasi, ar Sąjungos teisę – pirmiausia SESV 45 straipsnį, Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį bei Chartijos 20 ir 21 straipsnius – reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiama tokia valstybės narės nacionalinės teisės norma, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią valstybės tarnyboje dirbančių sutartininkų anksčiau išdirbti laikotarpiai priskiriant prie darbo užmokesčio pakopos ir perkeltiant į aukštesnę pakopą įskaitomi skirtingai, atsižvelgiant į tai, koks buvo ankstesnis darbdavys, t. y. įskaitomi visiškai, jeigu jie buvo išdirbti EEE priklausančios valstybės narės vietos valdžios institucijoje arba jai prilyginamoje viešojo sektoriaus įstaigoje, o kitais atvejais – tik iš dalies⁹⁶.

84. Šiuo klausimu ÖGB tvirtina, kad tokia teisės norma prieštarauja vienodo požiūrio į valstybės narės piliečius ir kitų valstybių narių piliečius principui, nepatikslingama, kuo pasireiškia ši tariama diskriminacija, ir priduria, kad ši neturi jokio teisėto pagrindo. Austrijos vyriausybė ir Komisija, priešingai, teigia, kad pagal Sąjungos teisę tokia teisės norma nedraudžiama. Dėl toliau išdėstytų priežasčių pritariu šiai nuomonei.

85. Visų pirma, kalbant apie „Chartijos 20 ir paskesnius straipsnius“, kurie susiję su lygybės prieš įstatymą principu ir draudimu diskriminuoti ir kurie, mano manymu, nurodyti paprasčiausiai prie kitų šiame prejudiciniame klausime išvardytų nuostatų⁹⁷, pažymėtina, jog Chartijos 52 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad Chartijoje aiškiai pripažintos teisės, reglamentuojamos Sutartyse – įskaitant SESV 45 straipsniu užtikrinamą laisvą darbuotojų judėjimą, – įgyvendinamos jose nurodytomis sąlygomis ir neperžengiant jose nustatytų ribų. Tai reiškia, kad siekiant atsakyti į pateiktą klausimą, pakanka išnagrinėti minėtą 45 straipsnį⁹⁸.

86. Taip pat primintina, kad SESV 45 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog laisvas darbuotojų judėjimas reiškia, kad draudžiama bet kokia su darbu, darbo užmokesčiu ir kitomis darbo sąlygomis susijusi valstybių narių piliečių diskriminacija dėl pilietybės. Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalis yra konkreti šio draudimo išraiška specifinėje darbo sąlygų ir darbo srityje, todėl abi šias nuostatas reikia aiškinti vienodai⁹⁹.

96 Konkrečiau kalbant, nagrinėjamu atveju iš dalies pakeisto VBG 26 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad į tarnybos stažą visiškai įskaitomi ankstesni laikotarpiai, kuriuos sutartininkas išdirbo „saistomas darbo santykių su [EEE] priklausančios valstybės narės, Turkijos Respublikos arba Šveicarijos Konfederacijos vietos valdžios institucija arba savivaldybių asociacija“, „Europos Sąjungos institucija arba tarpvalstybine institucija, kuriai Austrij[os Respublika] priklauso“, ar kita panašia įstaiga. O iš šio straipsnio 3 dalies matyti, kad iš ankstesnių laikotarpių, išdirbtų pas kitus darbdavius, įskaitomi ne daugiau kaip iš viso 10 metų, su sąlyga, kad profesinė veikla arba administracinė stažuotė laikoma susijusia su valstybės tarnyba.

97 Su šiuo klausimu susijusiuose nutarties motyvuose prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės remiasi SESV 45 straipsniu ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsniu, pridurdamas, kad, jo „nuomone, tokio [kaip aptariamas] diferencijavimo leistinumas turėtų būti vertinamas Sąjungos teisėje (Chartijos 20 straipsnis) įtvirtinto lygybės principo aspektu“.

98 Šiuo klausimu žr. 2013 m. liepos 4 d. Sprendimą *Gardella* (C-233/12, EU:C:2013:449, 39 ir 41 punktai) ir 2016 m. balandžio 7 d. Sprendimą *ONEM ir M.* (C-284/15, EU:C:2016:220, 33 ir 34 punktai).

99 Žr., be kita ko, 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimą *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799, 23 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir pagal analogiją dėl minėto 7 straipsnio 2 dalies žr. 2016 m. gruodžio 15 d. Sprendimą *Depesme ir kt.* (C-401/15–C-403/15, EU:C:2016:955, 34 ir 35 punktai).

87. Ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, ir Komisija pažymi, jog minėto 45 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad šio straipsnio nuostatos netaikomos darbui valstybės tarnyboje¹⁰⁰, bet, mano manymu, ši išimtis nagrinėjamu atveju netaikytina, nes aptariamuose teisės aktuose nėra nustatyta, kad į tokią tarnybą priimami tik Austrijos piliečiai, be to, matyti, kad pagrindinė byla susijusi su asmenimis, kurie jau dirba Austrijos valstybės tarnyboje¹⁰¹.

88. Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad pagal vienodo požiūrio principą, įtvirtintą ir SESV 45 straipsnyje, ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnyje, draudžiama ne tik tiesioginė diskriminacija, aiškiai grindžiama pilietybe, bet ir visos netiesioginės diskriminacijos formos, kurios, taikant kitus skirties kriterijus, lemia tokį patį rezultatą¹⁰².

89. Nagrinėjamu atveju manau, kad tiesioginės diskriminacijos buvimą galima iškart atmesti, nes ginčijami teisės aktai nelemia skirtingo požiūrio dėl atitinkamų sutartininkų pilietybės¹⁰³. Iš tikrųjų ankstesni išdirbti laikotarpiai įskaitomi visiškai arba tik iš dalies atsižvelgiant ne į tai, kad atitinkami asmenys yra Austrijos piliečiai ar užsienio piliečiai, o į tai, kad šie laikotarpiai išdirbti kurioje nors iš federalinio teisės aktų leidėjo išvardytų viešojo sektoriaus įstaigų ar pas kurį nors kitą darbdavį.

90. Dėl galimo netiesioginės diskriminacijos buvimo primintina, kad valstybės narės teisės aktai, nors taikomi neatsižvelgiant į pilietybę, turi būti laikomi lemiančiais netiesioginę diskriminaciją, kaip tai suprantama pagal minėtas Sąjungos teisės nuostatas, jeigu jie dėl paties savo pobūdžio gali labiau paveikti darbuotojus migrantus nei vietos darbuotojus, todėl būtent pirmieji gali patekti į nepalankią padėtį, nebent tai būtų objektyviai pateisinama ir proporcinga siekiamam tikslui¹⁰⁴.

91. Nagrinėjamu atveju kriterijus, kuriuo remiantis laikomasi ginčijamo skirtingo požiūrio, gali būti apibrėžtas taip, kad atsižvelgiama į tai, ar atitinkamas sutartininkas ankstesnius laikotarpius, kuriuos jis prašo įskaityti, išdirbo valstybės tarnyboje, ar privačiame sektoriuje, kad ir kokia būtų valstybė narė, kurioje jis dirbo¹⁰⁵. Vis dėlto manau, kad toks atskyrimo kriterijus, grindžiamas ankstesnės veiklos pobūdžiu, o ne jos vieta, dėl savo neutralumo geografiniu atžvilgiu negali labiau paveikti kitų valstybių narių darbuotojų, palyginti su Austrijos darbuotojais. Taigi jis negali lemti nepalankaus požiūrio į kitų valstybių narių darbuotojus, todėl ir jų netiesioginės diskriminacijos. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, pridurtina, kad pagrindinėje byloje aptariama nuostata negali būti laikoma analogiška nuostatai, aptariamai sprendime, kuriuo remiasi ÖGB, grįsdama savo kaltinimą, sudarantį šio prejudicinio klausimo dalyką¹⁰⁶.

100 Ši sąvoka apibrėžta, be kita ko, 2014 m. rugsėjo 10 d. Sprendime *Haralambidis* (C-270/13, EU:C:2014:2185, 43 ir paskesni punktai), iš kurio iš esmės matyti, jog aplinkybe, kad darbas susijęs su viešosios valdžios įgaliojimais ir valstybės bendrųjų interesų apsauga, pateisinama tai, kad valstybės narės gali į tokią tarnybą priimti tik savo pačių piliečius.

101 Vis dėlto siaurai aiškinama SESV 45 straipsnio 4 dalyje nustatyta išimtis yra susijusi tik su kitų valstybių narių piliečių galimybe užimti tam tikras pareigas valstybės tarnyboje ir negali lemti to, kad darbuotojui, kuris jau priimtas į valstybės narės valstybės tarnybą, nebūtų taikomos šio straipsnio 1–3 dalyse nustatytos taisyklės (žr., be kita ko, 2015 m. spalio 6 d. Sprendimo *Brouillard*, C-298/14, EU:C:2015:652, 31 ir 32 punktus, taip pat 2017 m. birželio 22 d. Sprendimo *Bechtel*, C-20/16, EU:C:2017:488, 34 ir 35 punktus).

102 Žr., be kita ko, 2015 m. vasario 5 d. Sprendimą *Komisija / Belgija* (C-317/14, EU:C:2015:63, 23 punktas) ir 2017 m. kovo 2 d. Sprendimą *Eschenbrenner* (C-496/15, EU:C:2017:152, 35 punktas).

103 Komisija teisingai pabrėžia, kad antrasis prejudicinis klausimas susijęs su visais sutartininkais, kuriems taikoma naujoji sistema, o pirmajame prejudiciniame klausime dėmesys sutelktas į sutartininkus, kurie jau dirbo valstybės tarnyboje įsigaliojant šiai sistemai.

104 Žr., be kita ko, 2017 m. kovo 2 d. Sprendimą *Eschenbrenner* (C-496/15, EU:C:2017:152, 36 ir 37 punktai) ir 2017 m. birželio 22 d. Sprendimą *Bechtel* (C-20/16, EU:C:2017:488, 39 punktas).

105 Pagal analogiją žr. mano išvadą, pateiktą byloje *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2018:627, 30 ir 31 punktai).

106 T. y. 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendime *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799), kuriame nustatyta, kad SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad jais „draudžiama nacionalinė nuostata, pagal kurią siekiant nustatyti atskaitos dieną, reikšmingą vietos valdžios institucijos darbuotojų paaukštinimui perkeltiant juos iš turimos kategorijos į aukštesnį darbo užmokesčio lygį, įskaitomi visi darbo laikotarpiai, kurie nepertraukiamai buvo išdirbti šioje institucijoje, o visi kiti laikotarpiai įskaitomi tik iš dalies“ (45 punktas). Teisingumo Teismas pažymėjo, be kita ko, kad toje byloje aptariama nuostata gali lemti nepalankią kitų valstybių narių darbuotojų padėtį, nes labai tikėtina, kad jie, prieš būdami priimti į tarnybą Zalcburgo federalinėje žemėje, profesinę patirtį įgijo ne Austrijoje (žr. 28 punktą). Tokio sąsajos su atitinkama valstybe nare veiksnio šioje byloje nėra.

92. Be to, kadangi aptariamoje nuostatoje aiškiai nurodyta, jog ankstesni profesinės veiklos viešajame sektoriuje laikotarpiai, kurie buvo išdirbti kitose EEE priklausančiose valstybėse narėse, įskaitomi taip, tarsi jie būtų buvę išdirbti Austrijoje¹⁰⁷, manau, kad ji šiuo aspektu neriboja SESV 45 straipsnyje įtvirtintos darbuotojų judėjimo laisvės. Iš tikrųjų ši nuostata, viena vertus, nekliudo priimti iš kitų valstybių narių atvykusių darbuotojų į Austrijos valstybės tarnybą, nes jų tarnybos stažas įskaitomas tokiomis pačiomis sąlygomis, kokios taikomos Austrijos darbuotojams, ir, kita vertus, nesudaro kliūčių Austrijos darbuotojams integruotis į kitos valstybės narės darbo rinką ar jų nuo to neatgraso¹⁰⁸.

93. *Papildomai*, jei Teisingumo Teismas vis dėlto nuspręstų, kad tokia nacionalinės teisės nuostata, kaip taikoma pagrindinėje byloje, lemia netiesioginę diskriminaciją ar kliudo laisvam darbuotojų judėjimui, primintina, kad pagal suformuotą jurisprudenciją, viena vertus, pilietybe netiesiogiai grindžiamas skirtingas požiūris nėra draudžiamas, jeigu jis objektyviai pateisinamas ir proporcingas siekiamam tikslui, ir, kita vertus, laisvo darbuotojų judėjimo kliūtis tokiomis pačiomis sąlygomis taip pat gali būti pripažinta suderinama su Sąjungos teise¹⁰⁹.

94. Mano nuomone, tokia nuostata gali būti tinkamai pateisinta tuo, kad siekiama teisėto tikslo. Iš tikrųjų, kaip pažymi Austrijos vyriausybė, Teisingumo Teismas yra ne kartą pripažinęs, jog atlyginimas už atitinkamoje srityje įgytą patirtį, kuri leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis, reiškia teisėtą darbo užmokesčio politikos tikslą, todėl darbdaviai iš esmės¹¹⁰ gali nustatydami darbo užmokesčių atsižvelgti vien į tokius anksčiau išdirbtus laikotarpius¹¹¹. Taigi mano manymu, Sąjungos teisę atitinka tai, kad pagal aptariamą nuostatą priskiriant valstybės tarnyboje dirbančius sutartininkus prie darbo užmokesčio pakopos, todėl ir nustatant jų darbo užmokesčių, labiau atsižvelgiama būtent į profesinę patirtį, įgytą viešajame sektoriuje, palyginti su privačiame sektoriuje įgyta patirtimi.

95. Dėl Austrijos teisės aktų leidėjo priimtų priemonių proporcingumo norėčiau tik pažymėti – taip pat papildomai – viena vertus, kad valstybės narės turi didelę diskreaciją apibrėžti priemones jų nustatytam socialinės ir užimtumo politikos tikslui įgyvendinti¹¹², ir, kita vertus, nemanau, jog tokios priemonės netinkamos ar jomis viršijama tai, kas būtina¹¹³ minėtam teisėtam tikslui pasiekti¹¹⁴.

96. Taigi į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo paskutinį klausimą siūlau atsakyti, kad SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal juos nedraudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią valstybės tarnyboje dirbantį sutartininką priskiriant prie darbo užmokesčio pakopos ir perkeliant į aukštesnę pakopą visiškai įskaitomi tik ankstesni laikotarpiai, išdirbti EEE priklausančios valstybės narės vietos valdžios institucijoje ar kitoje jai prilyginamoje viešojo sektoriaus įstaigoje.

107 Pagal analogiją žr. generalinio advokato P. Mengozzi išvadą, pateiktą byloje *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2017:893, 32 punktą) ir 2018 m. kovo 14 d. Sprendimą *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 46 punktą).

108 Patikslintina, kad tiek vienu, tiek kitu atveju aplinkybė, jog į rinką „patenkantiems“ ar iš jos „išvykstantiems“ darbuotojams įgyvendinus savo teisę laisvai judėti gali būti taikomos nepalankesnės darbo sąlygos – pirmiausia kiek tai susiję su darbo užmokesčiu ar darbo stažo įskaitymo tvarka – palyginti su tomis, kurios yra jų kilmės valstybėje, negali paneigti šios analizės, nes pagal SESV 45 straipsnį nėra užtikrinama, kad jų persikėlimas į kitą valstybę narę bus socialiniu požiūriu neutralus. Šiuo atžvilgiu taip pat žr. mano išvadą, pateiktą byloje *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2018:627, 47 ir paskesni punktai).

109 Žr., be kita ko, 2018 m. kovo 7 d. Sprendimą *DW* (C-651/16, EU:C:2018:162, 31 punktą).

110 Su sąlyga, kad už šio teisėto tikslo neslypi diskriminacija dėl amžiaus (žr., be kita ko, 2009 m. birželio 18 d. Sprendimo *Hütter*, C-88/08, EU:C:2009:381, 47 punktą).

111 Žr., be kita ko, 2014 m. birželio 19 d. Sprendimą *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005, 48 punktą) ir 2018 m. kovo 14 d. Sprendimą *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 39 ir 40 punktai).

112 Žr., be kita ko, generalinio advokato P. Mengozzi išvadą, pateiktą byloje *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2017:893, 28 ir 29 punktai) ir juose nurodyta jurisprudencija), taip pat 2018 m. kovo 14 d. Sprendimą *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 45 punktą).

113 Remiantis proporcingumo kriterijais, kuriuos Teisingumo Teismas nuolat taiko šioje srityje (žr., be kita ko, 2016 m. gruodžio 14 d. Sprendimo *Bragança Linares Verruga ir kt.*, C-238/15, EU:C:2016:949, 44 ir paskesnius punktus, taip pat 2018 m. kovo 7 d. Sprendimo *DW*, C-651/16, EU:C:2018:162, 31 punktą).

114 Šiuo klausimu Austrijos vyriausybė, mano manymu, teisingai teigia, kad nustatytas skirties kriterijus yra tinkamas darbui valstybės tarnyboje, nes joje dirbant paprastai reikalaujama tam tikro lygio lojalumo, patikimumo ir asmens neliečiamumo.

V. Išvada

97. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) pateiktus prejudicinius klausimus:

1. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 ir 6 straipsnius reikia aiškinti taip, kad pagal juos draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią, siekiant įskaityti laikotarpius, išdirbtus iki sukankant 18 metų, dėl amžiaus diskriminuojančia pripažinta darbo užmokesčio sistema pakeičiama nauja darbo užmokesčio sistema, tačiau visi jau dirbantys asmenys perkeliama į naująją sistemą taip, kad pirmą kartą priskiriami prie atitinkamos pakopos remiantis už tam tikrą mėnesį išmokėtu darbo užmokesčiu, apskaičiuotu pagal ankstesnę sistemą, todėl diskriminacija dėl amžiaus tęsiasi finansine išraiška.
2. Direktyvos 2000/78 16 straipsnį reikia aiškinti taip, kad tokiu atveju, kaip aptariamas, pagrindinėje byloje, kai dar nenumatyta sistema, pagal kurią diskriminacija dėl amžiaus būtų panaikinta taip, kad tai atitiktų šios direktyvos nuostatas, siekiant atkurti vienodą požiūrį reikia asmenims, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki, suteikti tokias pačias privilegijas kaip tos, kuriomis galėjo naudotis pagal šią sistemą palankiau vertinti asmenys, kiek tai susiję ne tik su laikotarpių, išdirbtų iki 18 metų, įskaitymu, bet ir su perkėlimu į aukštesnę darbo užmokesčio pakopą.
3. SESV 45 straipsnį ir 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal juos nedraudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią valstybės tarnyboje dirbančius sutartininkus priskiriant prie darbo užmokesčio pakopos ir perkeliant į aukštesnę pakopą visiškai įskaitomi ankstesni laikotarpiai, kuriuos suinteresuotieji asmenys išdirbo Europos ekonominei erdvei priklausančios valstybės narės vietos valdžios institucijoje ar kitoje jai prilyginamoje viešojo sektoriaus įstaigoje, o kitais atvejais šie laikotarpiai įskaitomi tik iš dalies.