



## Teismo praktikos rinkinys

### TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2019 m. gegužės 8 d.\*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Draudimas diskriminuoti dėl amžiaus – Direktyva 2000/78/EB – Profesinės patirties, įgytos iki sukankant 18 metų, neįskaitymas – Naujoji darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema – Tolesnis skirtingo požiūrio taikymas – Laisvas darbuotojų judėjimas – SESV 45 straipsnis – Reglamentas (ES) Nr. 492/2011 – 7 straipsnio 1 dalis – Nacionalinės teisės normos, pagal kurias iš dalies įskaitomi išdirbti ankstesni laikotarpiai“

Byloje C-24/17

dėl 2016 m. gruodžio 19 d. *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2017 m. sausio 18 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**

prieš

**Austrijos Respubliką**

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro pirmosios kolegijos pirmininko pareigas einanti pirmininko pavaduotoja R. Silva de Lapuerta, teisėjai A. Arabadžiev (pranešėjas), E. Regan, C. G. Fernlund ir S. Rodin,

generalinis advokatas H. Saugmandsgaard Øe,

posėdžio sekretorius K. Malacek, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2018 m. rugsėjo 12 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst*, atstovaujamos advokatų M. Riedl ir M. V. Treber-Müller,
- Austrijos vyriausybės, atstovaujamos G. Hesse ir J. Schmoll,
- Europos Komisijos, atstovaujamos B.-R. Killmann ir D. Martin,

susipažinęs su 2018 m. gruodžio 6 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

\* Proceso kalba: vokiečių.

priima šį

## Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl SESV 45 straipsnio, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 21 ir 47 straipsnių, 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje (OL L 141, 2011, p. 1) 7 straipsnio 1 dalies ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 1, 2, 6 ir 17 straipsnių išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst* (Austrijos profesinių sąjungų konfederacija, Valstybės tarnautojų profesinė sąjunga, toliau – *Gewerkschaftsbund*) ir *Republik Österreich* (Austrijos Respublika) ginčą dėl federacinės valstybės tarnyboje dirbančių sutartininkų darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos, kurią priėmė Austrijos teisės aktų leidėjas, siekdamas panaikinti diskriminaciją dėl amžiaus, teisėtumo.

## Teisinis pagrindas

### *Sąjungos teisė*

#### *Reglamentas Nr. 492/2011*

- 3 Reglamento Nr. 492/2011 I skyriaus „Įdarbinimas, vienodos sąlygos ir darbuotojų šeimos“ 2 skirsnis susijęs su įdarbinimu ir vienodo požiūrio užtikrinimu. Šio skirsnio 7 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„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 užmokesčių ir atleidžiant iš darbo, o jam tampant [tapus] bedarbiu – jį grąžinant arba vėl priimant į darbą.“

#### *Direktyva 2000/78*

- 4 Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje nustatyta, kad „šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą“.
- 5 Šios direktyvos 2 straipsnyje numatyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

- a) 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;

- b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:
- i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis [tinkamomis] ir būtinomis priemonėmis arba

<...>“

6 Minėtos direktyvos 6 straipsnyje nustatyta:

„1. 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 užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Toks skirtingas poveikis [požiūris], be kitų dalykų, gali apimti:

- a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims [darbuotojams] ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;
- b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;
- c) maksimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymą, paremtą su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją.

2. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad amžiaus, kurio sulaukus suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės ar invalidumo pensiją, nustatymas pagal profesinės socialinės apsaugos sistemas, įskaitant pagal šias sistemas nustatomą skirtingą darbuotojų amžių arba sudaromas darbuotojų grupes arba nustatomas darbuotojų kategorijas, ir pagal tokias sistemas aktuariniams apskaičiavimams taikomi su amžiumi susiję kriterijai nelaikomi diskriminacija dėl amžiaus, jei dėl to nepradedama diskriminuoti dėl lyties.“

7 Tos pačios direktyvos 17 straipsnyje nustatyta:

„Valstybės narės sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus[,] nustato taisykles ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos sumokėjimas nukentėjusiajam, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės ne vėliau kaip iki 2003 m. gruodžio 2 d. apie šias nuostatas praneša Komisijai ir nedelsdamos ją informuoja apie visus vėlesnius minėtų nuostatų pakeitimus.“

### *Austrijos teisė*

- 8 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad nacionalinės teisės aktas dėl valstybės tarnyboje dirbančių sutartininkų darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą buvo daug kartų iš dalies keičiamas dėl tam tikrų nuostatų nesuderinamumo su Sąjungos teise. Naująja šių sutartininkų darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema, parengta dėl 2015 ir 2016 m. paskelbtų teisės aktų pakeitimų, visų pirma buvo siekiama panaikinti diskriminaciją dėl amžiaus, kurią nulėmė anksčiau galiojusi darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema.

### *Sutartininkų įstatymas*

- 9 *Vertragsbedienstetengesetz 1948* (1948 m. Sutartininkų įstatymas), iš dalies pakeisto 2010 m. rugpjūčio 30 d. federaliniu įstatymu (*BGBI. I, 82/2010*) (toliau – Sutartininkų įstatymas), 19 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Perkėlimą į aukštesnę pakopą lemia atskaitos data. Jei toliau nenustatyta kitaip, siekiant perkelti į antrąją kiekvienos tarnautojų kategorijos darbo užmokesčio pakopą, būtinas penkerių metų laikotarpis, perkelti į kitas pakopas – dvejų metų laikotarpis.“

- 10 Sutartininkų įstatymo 26 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Perkėlimo į aukštesnę pakopą atskaitos data nustatoma, laikantis 4–8 dalyse nustatytų 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 prasimokyta devynerius metus. Šie laikotarpiai yra:

1. visi 2 dalyje nurodyti laikotarpiai,
2. kiti laikotarpiai <...>“

### *Iš dalies pakeistas Sutartininkų įstatymas*

- 11 Siekiant panaikinti diskriminaciją dėl amžiaus, konstatuotą 2009 m. birželio 18 d. Teisingumo Teismo sprendime *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381) ir 2014 m. lapkričio 11 d. Sprendime *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359), Sutartininkų įstatymą atgaline data pakeitė *Bundesbesoldungsreform 2015* (2015 m. Federalinis įstatymas dėl tarnautojų darbo užmokesčio reformos, *BGBI. I, 32/2015*) ir 2016 m. gruodžio 6 d. *Besoldungsrechtsanpassungsgesetz* (Tarnautojų darbo užmokesčio teisės aktų suderinimo įstatymas, *BGBI. I, 104/2016*) (toliau – iš dalies pakeistas Sutartininkų įstatymas).

- 12 Iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 19 straipsnio „Priskyrimas prie darbo užmokesčio pakopos ir perkėlimas į aukštesnę pakopą“ 1 dalyje nustatyta:

„<...> Priskyrimą prie darbo užmokesčio pakopos ir perkėlimą į aukštesnę pakopą lemia tarnybos stažas.“

- 13 Iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 26 straipsnyje „Tarnybos stažas“ numatyta:

„1. Tarnybos stažas apima valstybės tarnyboje išdirbtų laikotarpių, būtinų perkelti į aukštesnę pakopą, trukmę ir įskaitytinų 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 priklauso Austrijos Respublika;
- 3) sutartininkas arba sutartininkė pagal *Heeresversorgungsgesetz* (Ginkluotųjų pajėgų socialinės apsaugos įstatymas) turėjo teisę į nukentėjusiųjų pensiją <...> ir

- 4) asmuo vykdė šią veiklą:
- a) atliko privalomąją pradinę karo tarnybą <...>,
  - b) įgijo karinį išsilavinimą <...>,
  - c) atliko civilinę tarnybą <...>,
  - d) atliko privalomąją karo tarnybą, įgijo panašų karinį išsilavinimą arba vietoj privalomosios karo tarnybos atliko civilinę tarnybą Europos ekonominei erdvei priklausančioje valstybėje narėje, Turkijos Respublikoje arba Šveicarijos Konfederacijoje.

<...>

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. <...>“

- 14 Iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 94a straipsnyje numatyta, kad, kai esami sutartininkai perkeliami į naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą, reikia taikyti *Gehaltsgesetz 1956* (1956 m. Darbo užmokesčio įstatymas, *BGBI.* 54/1956), iš dalies pakeisto 2015 m. Federaliniu įstatymu dėl tarnautojų darbo užmokesčio reformos ir 2016 m. Įstatymu dėl tarnautojų darbo užmokesčio reformos (toliau – iš dalies pakeistas Darbo užmokesčio įstatymas), 169c, 169d ir 169e straipsnius, susijusius su valstybės tarnyboje jau dirbančių tarnautojų perkėlimu į naująją sistemą.
- 15 Pagal iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 100 straipsnio 70 dalies 3 punktą šio įstatymo 19 ir 26 straipsniai su antraštelėmis taip, kaip jie suformuluoti 2015 m. Federaliniame įstatyme dėl tarnautojų darbo užmokesčio reformos, paskelbtame *BGBI.* I, 32/2015, įsigaliojo „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“.

*Iš dalies pakeistas Darbo užmokesčio įstatymas*

- 16 Iš dalies pakeisto Darbo užmokesčio įstatymo 169c straipsnyje nustatyta:

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

2) Tarnautojas ar tarnautoja į naująją darbo užmokesčio sistemą perkeliamas ar perkeliama bendrai nustatant jo ar jos tarnybos stažą. Nustatant bendrai lemiamą reikšmę turi perkėlimo suma. Perkėlimo suma yra visas darbo užmokestis (neatsižvelgiant į galimą perkėlimą į aukštesnę pakopą išimties tvarka), kuriuo buvo remiamasi apskaičiuojant tarnautojo ar tarnautojos 2015 m. vasario mėnesio atlyginimą (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 apdorojimo sistemą įvedant duomenis, ir

2. akivaizdžiai įvesti ne tie duomenys, kuriuos ketinta, ir tai matyti iš įvesties momentu jau buvusių dokumentų.

2b) Jei faktinis priskyrimas prie darbo užmokesčio pakopos remiantis algalapiu atsižvelgiant į sumą yra mažesnis už įstatymu nustatytą priskyrimą prie darbo užmokesčio pakopos, tuomet, jei veiksmų nesiimama tik dėl laikino priskyrimo prie darbo užmokesčio pakopos pagal 169d straipsnio 5 dalį, pereinamojo laikotarpio sumai apskaičiuoti tarnautojos arba tarnautojo prašymu taikomas įstatymu nustatytas priskyrimas prie darbo užmokesčio pakopos. Įstatymu nustatytas priskyrimas prie darbo užmokesčio pakopos – tai darbo užmokesčio pakopa, kuri nustatoma pagal atskaitos datą. Atskaitos data yra diena, kuri nustatoma po šių laikotarpių iki pirmosios perkėlimo mėnesio dienos. Šie laikotarpiai būna tokie:

1. iki perkėlimo mėnesio pradžios ankstesniais išdirbtais laikotarpiais teisėtai pripažinti laikotarpiai, jei jie buvo išdirbti jau sukakus 18 metų ir jei jie reikšmingi perkėlimui į aukštesnę pakopą, ir
2. nuo priėmimo į darbą praėję laikotarpiai, jei jie reikšmingi perkėlimui į aukštesnę pakopą.

Kitų laikotarpių pridėti negalima. Įstatymu nustatytas priskyrimas prie darbo užmokesčio pakopos – tai kas dvejus metus po atskaitos datos taikoma atitinkamai aukštesnė darbo užmokesčio pakopa. Darbo užmokesčio pakopa laikoma pasiekta sausio 1 d. arba liepos 1 d. po pasibaigusio dvejų metų laikotarpio, jei tą dieną perkėlimas į aukštesnę pakopą nebuvo atidėtas arba sustabdytas. Dvejų metų laikotarpis laikomas pasibaigusiu atitinkamai sausio 1 d. arba liepos 1 d. ir kai jis baigiasi atitinkamai iki kovo 31 d. arba iki rugsėjo 30 d.

2c) 2a ir 2b dalimis į Austrijos teisę, į federalinės valstybės tarnybos teisės aktų, skirtų federaliniams tarnautojams ir mokytojams, sritį, perkeliama [Direktyvos 2000/78] 2 ir 6 straipsniai, kaip jie išaiškinti 2014 m. birželio 19 d. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendime *Specht ir kt.* (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ir C-541/12, EU:C:2014:2005). Taigi tarnautojų, įdarbintų iki 2015 m. Federalinių tarnautojų darbo užmokesčio reformos įsigaliojimo, perkėlimo sąlygos yra nustatytos naujojoje 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. 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 eurais suapvalinamos iki artimiausio sveikojo skaičiaus.

4) 3 dalyje nustatytas tarnybos stažas pratęsiamas laikotarpiu, praėjusiu nuo paskutinio perkėlimo į aukštesnio atlyginimo pakopą iki perkėlimo mėnesio pabaigos, jei šis laikotarpis reikšmingas perkėlimui į aukštesnę pakopą.

<...>

6) <...> Jei tarnautojo naujojo darbo užmokesčio suma yra mažesnė už perkėlimo sumą, jam mokama užtikrinimo priemoka, 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 priemoka, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant senatvės pensiją <...>, kai jis pasiekia tarpinę pakopą <...>

<...>“

### Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 17 Pagrindinėje byloje nagrinėjamas *Gewerkschaftsbund*, profesinių sąjungų konfederacijos, atstovaujanti, be kita ko, valstybės tarnyboje dirbantiems sutartininkams, ginčas su Austrijos Respublika, kaip darbdave.
- 18 Pagal *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz* (Darbo ir socialinių bylų teismų įstatymas) 54 straipsnio 2 dalį *Gewerkschaftsbund* pateikė *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) skundą, siekdama, kad būtų pripažinta, jog naujoji darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema, kuri taikoma sutartininkams, prieštarauja Sąjungos teisei.
- 19 Grįsdama savo skundą *Gewerkschaftsbund* nurodė, kad ankstesnės darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos nulemta diskriminacija dėl amžiaus naujojoje sistemoje išlieka, nes atitinkamų sutartininkų perskyrimas prie darbo užmokesčio pakopos pagal naująją sistemą yra susietas su 2015 m. vasario mėnesio darbo užmokesčiu. Ji pridūrė, kad atgaline data panaikinus iki tol šiems sutartininkams taikytą „perkėlimo į aukštesnę pakopą atskaitos datą“, jie neturi jokios galimybės pasiekti, kad būtų patikrintas minėto darbo užmokesčio teisėtumas.
- 20 *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) kyla klausimas, pirma, ar taisyklės dėl sutartininkų perkėlimo iš ankstesnės darbo užmokesčio pakopos ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos į naująją sistemą, ypač dėl to, kad jose nenumatytos jokios piniginių kompensacijų nepalankioje padėtyje esantiems sutartininkams ir kad pagal naująją sistemą perkeltieji sutartininkai neturi galimybės pasiekti, jog būtų peržiūrėta jų atskaitos data, nustatyta pagal ankstesnę darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą, yra suderinamos su Sąjungos teise.
- 21 Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar su Sąjungos teise yra suderinamos naujosios darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos taisyklės, pagal kurias į ankstesnę profesinę patirtį atsižvelgiama remiantis tvarka, kuri skiriasi atsižvelgiant į darbdavį, pas kurį dirbant ji buvo įgyta.
- 22 Šis teismas pažymi, kad iš dalies pakeistu Darbo užmokesčio įstatymu siekiama išvengti, jog labai nesumažėtų perkeltųjų sutartininkų darbo užmokestis. Minėtas teismas priduria, kad šia reforma taip pat atsižvelgiama į išlaidų neutralumo tikslą. Be to, dėl labai didelio atitinkamų sutartininkų skaičiaus per tokį trumpą laikotarpį buvo neįmanoma atskirai išnagrinėti kiekvieno šio sutartininko situacijos, buvusios iki jo perskyrimo.
- 23 *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) mano, kad yra esminis skirtumas tarp reformos pagal iš dalies pakeistą Darbo užmokesčio įstatymą ir darbo užmokesčio sistemų, kurias Teisingumo Teismas nagrinėjo bylose, kuriose 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). Pirmiausia, šio teismo teigimu, tose bylose nagrinėjama darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema buvo pripažinta diskriminacine dėl amžiaus, nes į tarnautojų amžių buvo atsižvelgiama kaip į atskaitos kriterijų. Taigi nė vienai tarnautojų kategorijai nebuvo suteikiama privilegijų. Dėl to visiems esamiems tarnautojams (arba bent daugumai jų)

ankstesnę diskriminacinę sistema turėjo įtakos. Šioje byloje, atvirksčiai, pagal ankstesnę darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą nepalankioje padėtyje atsidūrė sutartininkų, kurie profesinės patirties įgijo iki sukakdami 18 metų, kategorija.

24 Pagal naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą šie sutartininkai neturėjo galimybės pasiekti, jog būtų peržiūrėta tokia atskaitos data, kokia nustatyta pagal ankstesnės darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos taisykles. Vis dėlto nereikia, kad dėl šios naujosios darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos sutartininkai neteko teisės į veiksmingą teisminę gynybą tam, kad būtų patikrinta šioje sistemoje įtvirtintų teisės normų galiojimo atitiktis Sąjungos teisei ir Austrijos konstitucinei teisei.

25 Šiomis aplinkybėmis *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. a) Ar Sąjungos teisę, visų pirma [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 (atsižvelgiant į ankstesnių laikotarpių, išdirbtų iki sukankant 18 metų, įskaitymą) dėl amžiaus diskriminacinė 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 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:

Ar Sąjungos teisę, visų pirma [Direktyvos 2000/78] 17 straipsnį, reikia aiškinti taip, kad esamiems tarnautojams, kurie pagal ankstesnę darbo užmokesčio sistemą buvo diskriminuojami atsižvelgiant į ankstesnių laikotarpių, išdirbtų iki sukankant 18 metų, įskaitymą, turi būti išmokėta finansinė kompensacija, kai ši diskriminacija dėl amžiaus finansine išraiška tęsiama ir perkėlus į naują darbo užmokesčio sistemą?

c) Jeigu į pirmojo klausimo [a punktą] būtų atsakyta neigiamai:

Ar 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 diskriminacinės darbo užmokesčio sistemos nebegalima taikyti vykstančiuose ir būsimuose procesuose ir esamų tarnautojų darbo užmokestis į naują darbo užmokesčio sistemą perkeliama remiantis vien už perkėlimo mėnesį apskaičiuotinu ir išmokėtinu darbo užmokesčiu?

2. Ar Sąjungos teisę, visų pirma SESV 45 straipsnį, [Reglamento Nr. 492/2011] 7 straipsnio 1 dalį ir [Chartijos] 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 Europos ekonominei erdvei priklausančios valstybės narės, Turkijos Respublikos arba Šveicarijos Konfederacijos vietos valdžios institucija arba savivaldybių asociacija, Europos Sąjungos institucija arba tarpvalstybine institucija, kuriai Austrijos Respublika priklauso, ir panašiu darbdaviu,

– įskaitytini ne daugiau kaip dešimt metų ankstesnių laikotarpių, kuriuos sutartininkas išdirbo saistomas darbo santykių su kitu darbdaviu, tik jei jis vykdė susijusią profesinę veiklą arba atliko susijusią administracinę stažuotę?“



## Dėl prejudicinių klausimų

### Dėl pirmojo klausimo a punkto

- 26 Pirmojo klausimo a punktu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2000/78 1, 2 ir 6 straipsniai, siejami su Chartijos 21 straipsniu, turi būti aiškinami taip, kad pagal šias nuostatas draudžiamas toks nacionalinės teisės aktas, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, kuris įsigaliojo atgaline data ir kuriame siekiant nutraukti diskriminaciją dėl amžiaus numatyta perkelti esamus sutartininkus į naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą, pagal kurią šie sutartininkai pirmą kartą prie šios sistemos priskiriami remiantis pagal ankstesnę sistemą jiems išmokėtu paskutiniu darbo užmokesčiu.
- 27 Pirmą, reikia išsiaiškinti, ar nagrinėjamos nacionalinės teisės normose yra įtvirtintas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį.
- 28 Šiuo klausimu primintina, kad pagal šią nuostatą „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl bet kurių šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos. Šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punkte paaiškinta, kad pagal šio straipsnio 1 dalį tiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl bet kurių šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje elgiamasi su kitu asmeniu.
- 29 Pagrindinėje byloje šiam palyginimui reikšmingos asmenų kategorijos yra, viena vertus, perkėlimo momentu dirbantys sutartininkai, kurie profesinę patirtį, nors ne visą, įgijo prieš sukakdami 18 metų (toliau – pagal ankstesnę sistemą diskriminuojami sutartininkai), ir, kita vertus, sutartininkai, kurie tokio paties pobūdžio ir panašios trukmės profesinę patirtį įgijo sulaukę šio amžiaus (toliau – pagal ankstesnę sistemą privilegijuoti sutartininkai).
- 30 Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad Austrijos teisės aktų leidėjas, priėmęs iš dalies pakeisto Darbo užmokesčio įstatymo 169c straipsnį, nustatė perskyrimo mechanizmą, kuris taikomas atsižvelgiant į pagal ankstesnės sistemos taisykles apskaičiuojamą „perkėlimo sumą“. Konkrečiai kalbant, „perkėlimo suma“, kuri pagal šio įstatymo 169c straipsnio 2 dalį turi lemiamą reikšmę bendrai nustatant į darbo užmokesčio sistemą perkeliamų sutartininkų tarnybos stažą, apskaičiuojama remiantis tokių sutartininkų darbo užmokesčiu, išmokėtu už mėnesį prieš jų perkėlimą į naująją sistemą.
- 31 Vis dėlto iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad ankstesnei darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemai būdingos analogiškos savybės kaip ir sistemai, nagrinėjamai byloje, kurioje buvo priimtas 2014 m. lapkričio 11 d. Sprendimas *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359).
- 32 Šiuo klausimu minėtame sprendime Teisingumo Teismas konstatavo, kad nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos, siekiant nutraukti diskriminaciją dėl amžiaus, atsižvelgiama į mokymosi ir darbo laikotarpius, įgytus iki sueinant 18 metų, bet tuo pačiu metu tik valstybės tarnautojams, kurie patyrė šią diskriminaciją, nustatomas trejais metais ilgesnis laikotarpis, būtinas tam, kad jie galėtų būti perkelti iš pirmosios į antrąją kiekvienos valstybės tarnautojų ir darbo užmokesčio kategorijos pakopą, tęsiama tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį ir 2 dalies a punktą ir 6 straipsnio 1 dalį.
- 33 Be to, reikia pažymėti, kad iš pačios iš dalies pakeisto Darbo užmokesčio įstatymo 169c straipsnio 2c dalies formuluotės matyti, jog ankstesnė darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema buvo pagrįsta diskriminacija dėl sutartininkų amžiaus.

- 34 Šiomis aplinkybėmis dėl tokio perkėlimo mechanizmo, kaip nustatytas iš dalies pakeistame Darbo užmokesčio įstatyme ir nurodytas šio sprendimo 30 punkte, gali likti galioti padariniai, kurių atsirado dėl ankstesnės darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos, nes sukuriamas ryšys tarp paskutinio pagal šią sistemą gauto darbo užmokesčio ir priskyrimo prie naujosios darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos.
- 35 Taigi reikia daryti išvadą, kad iš dalies pakeisto Darbo užmokesčio įstatymo 169c straipsniu yra paliekamas galioti skirtingas požiūris į pagal ankstesnę sistemą diskriminuojamus sutartininkus ir pagal šią sistemą privilegijuotus sutartininkus, jeigu darbo užmokesčio suma, kurią gaus pirmieji, būtų mažesnė už tą, kuri būtų išmokama antriesiems tik dėl jų įdarbinimo dieną turėto amžiaus, nors jų situacija yra panaši (šiuo klausimu žr. 2015 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561, 40 punktą).
- 36 Antra, reikia išnagrinėti, ar šis skirtingas požiūris dėl amžiaus gali būti pateisinamas atsižvelgiant į Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį.
- 37 Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje paaiškinta, kad valstybės narės gali numatyti, jog skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę ji objektyviai ir tinkamai pateisina teisėti tikslai, įskaitant teisėtus užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šių tikslų siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
- 38 Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad valstybės narės naudojasi didele diskrecija ne tik pasirinkdamos, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityje, bet ir nustatydamos priemonės, kuriomis to tikslo būtų siekiama (2015 m. sausio 28 d. Sprendimo *Schmitzer*, C-417/13, EU:C:2015:38, 34 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 39 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės normos visų pirma skirtos nediskriminacinei darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemai nustatyti. Tas teismas pažymi, kad minėtomis teisės normomis siekiama finansinio neutralumo, administravimo ekonomijos, įgytų teisių paisymo ir teisėtų lūkesčių apsaugos tikslų.
- 40 Pirmą, kiek tai susiję su pagrindinėje byloje nagrinėjamomis teisės normomis siekiamu finansinio neutralumo tikslu, primintina, kad pagal Sąjungos teisę valstybėms narėms greta politinių, socialinių ar demografinių veiksnių nedraudžiama atsižvelgti į su biudžetu susijusius veiksnius, jeigu jos tai darydamos pirmiausia laikosi bendrojo diskriminacijos dėl amžiaus draudimo principo. Šiuo klausimu pasakytina, kad, nors su biudžetu susiję veiksniai gali būti pagrindas valstybei narei renkantis socialinę politiką ir daryti įtaką priemonės, kurią ji nori priimti, pobūdžiui arba mastui, vien tokie veiksniai negali būti teisėtas tikslas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį. Taip yra ir administracinio pobūdžio veiksnių, kuriuos mini prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir Austrijos vyriausybė, atveju (šiuo klausimu žr. 2015 m. sausio 28 d. Sprendimo *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, 36 punktą).
- 41 Antra, kalbant apie pagal ankstesnę sistemą privilegijuotų sutartininkų įgytų teisių paisymą ir teisėtų lūkesčių apsaugą, kiek tai susiję su jų darbo užmokesčiu, pažymėtina, kad tai yra teisėti užimtumo politikos ir darbo rinkos tikslai, pereinamuoju laikotarpiu galintys pateisinti ankstesnio darbo užmokesčio, taigi ir amžiaus kriterijumi grindžiamo skirtingo požiūrio, palikimą (šiuo klausimu žr. 2014 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, 42 punktą).
- 42 Vis dėlto šie tikslai negali pateisinti priemonės, kuria galutinai paliekamas galioti skirtingas požiūris, nors tik į tam tikrus asmenis, dėl amžiaus; šį požiūrį siekiama pakeisti reforma, kurios sudėtinė dalis yra ši priemonė, siekiama. Tokia priemonė negali nustatyti nediskriminacinės sistemos neprivilegijuotai kategorijai priklausantiems asmenims (šiuo klausimu žr. 2015 m. sausio 28 d. Sprendimo *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, 39 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

- 43 Šiuo atveju iš dalies pakeisto Darbo užmokesčio įstatymo 169c straipsnyje yra numatyti įvairūs mechanizmai, kad būtų išvengta reikšmingo perkeltųjų sutartininkų darbo užmokesčio sumažėjimo. Vienas iš šių mechanizmų yra mokama užtikrinimo priemoka, kuri lygi perkeltėjo sutartininko gauto naujojo darbo užmokesčio sumos ir perkėlimo sumos skirtumui. Ši užtikrinimo priemoka skiriama dėl to, kad po perkėlimo sutartininkas yra priskiriamas prie pagal naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą suteiktos darbo užmokesčio pakopos, atitinkančios automatiškai mažesnę nei pagal ankstesnę sistemą paskiausiai gautą darbo užmokesį. Taip pat vienas iš minėtų mechanizmų yra į darbo užmokesčio sistemą perkeliama sutartininkų tarnybos stažo, įgyto pagal ankstesnę sistemą, padidinimas nuo 6 iki 18 mėnesių.
- 44 Vis dėlto, kaip per teismo posėdį paaikškino Austrijos vyriausybė, visi šie mechanizmai be išimties taikomi visiems sutartininkams, kurie bendrai buvo perkelti į naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą, nesvarbu, ar ankstesnė darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema jiems buvo palanki, ar ne.
- 45 Šiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad, priešingai nei bylose, kuriose 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), kuriuose nurodyta, jog darbo užmokesčio skirtumas tarp tose bylose nagrinėjamų dviejų sutartininkų kategorijų sumažėjo, o kai kuriais atvejais laipsniškai išnyko, šioje byloje iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos nematyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės normose numatytais mechanizmais būtų leidžiama, jog sutartininkams, kuriems ankstesnė sistema buvo nepalanki, mokamas darbo užmokesčio laipsniškai artėtų prie privilegijuotiems sutartininkams mokamo darbo užmokesčio, todėl pirmiesiems per vidutinės trukmės ar netgi trumpą laikotarpį būtų suteiktos tokios pačios privilegijos, kokias turi antrieji. Taigi dėl šių mechanizmų tam tikro laikotarpio pabaigoje nesumažėja darbo užmokesčio skirtumas tarp privilegijuotų sutartininkų ir neprivilegijuotų sutartininkų.
- 46 Taigi pagrindinėje byloje nagrinėjamomis teisės normomis negalima nustatyti nediskriminacinės sistemos pagal ankstesnę darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą diskriminuojamiems sutartininkams. Priešingai, šiose teisės normose išlieka diskriminacija dėl amžiaus pagal ankstesnę sistemą.
- 47 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad į pirmojo klausimo a punktą reikia atsakyti, jog Direktyvos 2000/78 1, 2 ir 6 straipsniai, siejami su Chartijos 21 straipsniu, turi būti aiškinami taip, kad pagal šias nuostatas draudžiamos tokios nacionalinės teisės normos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, kurios įsigaliojo atgaline data ir kuriose siekiant nutraukti diskriminaciją dėl amžiaus numatyta perkelti esamus sutartininkus į naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą, pagal kurią šie sutartininkai pirmą kartą prie šios sistemos priskiriami remiantis pagal ankstesnę sistemą jiems išmokėtu paskutiniu darbo užmokesčiu.

### ***Dėl pirmojo klausimo b punkto***

- 48 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo pirmojo klausimo b punktas susijęs su Direktyvos 2000/78 17 straipsniu.
- 49 Būtina priminti, kad pagal Direktyvos 2000/78 17 straipsnį valstybės narės sankcijų taikymo už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus taisykles ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos nukentėjusiajam sumokėjimas, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.

- 50 Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad šiuo straipsniu siekiama įpareigoti valstybes nares numatyti sankcijų už nacionalinės teisės nuostatų, priimtų šios direktyvos perkėlimo tikslais, pažeidimus sistemą (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 25 d. Sprendimo *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, 61 punktą).
- 51 Vis dėlto pagrindinėje byloje iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos nematyti, kad ginčas būtų susijęs su nacionalinės teisės nuostatų, priimtų siekiant perkelti minėtą direktyvą, pažeidimais.
- 52 Taigi Direktyvos 2000/78 17 straipsnio išaiškinimas nėra būtinas siekiant priimti sprendimą pagrindinėje byloje.
- 53 Pagal suformuotoje Teisingumo Teismo jurisprudencijoje, visų pirma 2017 m. rugsėjo 21 d. Sprendime *Beshkov* (C-171/16, EU:C:2017:710, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), pripažintą galimybę reikia performuluoti pirmojo klausimo b punktą taip, kad juo iš esmės siekiama sužinoti, ar Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad, jeigu konstatuojama Sąjungos teisei prieštaraujanti diskriminacija ir kol nepriimtos priemonės vienodam požiūriui atkurti, tokiu atveju, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, siekiant atkurti vienodą požiūrį, reikia sutartininkams, kuriems ankstesnė darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema buvo nepalanki, suteikti tokias pačias privilegijas kaip tos, kuriomis galėjo naudotis pagal šią sistemą privilegijuoti sutartininkai, kiek tai susiję ne tik su laikotarpių, išdirbtų iki 18 metų, įskaitymu, bet ir su perkėlimu į aukštesnę darbo užmokesčio pakopą, taigi diskriminuojamiems sutartininkams skirti piniginę kompensaciją.
- 54 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją nacionaliniai teismai, atsižvelgdami į visas nacionalinės teisės normas ir taikydami joje pripažintus aiškinimo metodus, turi nuspręsti, ar (ir koku mastu) nacionalinė nuostata gali būti aiškinama taip, kad atitiktų Direktyvą 2000/78 ir nebūtų aiškinama *contra legem* (2019 m. sausio 22 d. Sprendimo *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 74 punktas).
- 55 Jei neįmanoma nacionalinės teisės aktų aiškinti ir taikyti taip, kad atitiktų šios direktyvos reikalavimus, primintina, kad pagal Sąjungos teisės taikymo viršenybės principą, kuris galioja ir nediskriminavimo dėl amžiaus principo atveju, Sąjungos teisei prieštaraujantis nacionalinės teisės aktas, kuris patenka į jos taikymo sritį, turi būti netaikomas (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, 89 punktas).
- 56 Suformuotoje Teisingumo Teismo jurisprudencijoje taip pat nustatyta, kad, jeigu konstatuojama Sąjungos teisei prieštaraujanti diskriminacija ir kol nepriimtos priemonės vienodam požiūriui atkurti, lygybės principo laikymasis gali būti užtikrintas tik suteikiant nepalankioje padėtyje esančių asmenų kategorijai tas pačias lengvatas, kokios suteikiamos asmenims, priklausantiems privilegijuotai kategorijai. Nepalankioje padėtyje esantis asmenys taip turi būti perkelti į tokią pačią padėtį, kokioje yra asmenys, kurie naudojami atitinkama lengvata (šiuo klausimu žr. 2019 m. sausio 22 d. Sprendimo *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 79 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 57 Tokiu atveju nacionalinis teismas neturi taikyti jokios diskriminuojančios nacionalinės nuostatos ir neprivalo prašyti ar laukti, kad įstatymų leidėjas ją pirma panaikintų, ir nepalankioje padėtyje esančios kategorijos asmenims privalo taikyti tą pačią tvarką, kokia taikoma kitos kategorijos asmenims. Tokia pareiga jam tenka, neatsižvelgiant į tai, ar pagal nacionalinės teisės nuostatas suteikiama jam tokia kompetencija (2019 m. sausio 22 d. Sprendimo *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 80 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 58 Vis dėlto toks sprendimas gali būti taikomas tik tuo atveju, jei yra tinkama atskaitos sistema (2019 m. sausio 22 d. Sprendimo *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 81 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 59 Nagrinėjama atveju, pirma, reikia pažymėti, kad, kaip matyti iš atsakymo į pirmojo klausimo a punktą, ypač iš šio sprendimo 32 ir 33 punktų, ankstesnė darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemos taisyklėse yra įtvirtinta tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78.
- 60 Antra, privilegijuotiems sutartininkams taikomos darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą taisyklės yra tokios, pagal kurias neprivilegijuoti sutartininkai galėtų būti perkelti į kitas pakopas be jokios diskriminacijos.
- 61 Taigi tol, kol nepriimta priemonių vienodam požiūriui atkurti, tokiu atveju, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, siekiant atkurti vienodą požiūrį, reikia sutartininkams, kuriems ankstesnė darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema buvo nepalanki, suteikti tokias pačias privilegijas kaip tos, kuriomis galėjo naudotis pagal šią sistemą privilegijuoti sutartininkai, kiek tai susiję ne tik su laikotarpių, išdirbtų iki 18 metų, įskaitymu, bet ir su perkėlimu į aukštesnę darbo užmokesčio pakopą (šiuo klausimu žr. 2015 m. sausio 28 d. Sprendimo *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, 48 punktą).
- 62 Tai taip pat reiškia, kad sutartininkas, kuriam ankstesnė darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema buvo nepalanki, turi teisę gauti darbdavio mokamą kompensaciją, lygią darbo užmokesčio, kurį atitinkamas sutartininkas būtų gavęs, jeigu nebūtų buvęs diskriminuojamas, sumos ir faktiškai gauto darbo užmokesčio sumos skirtumui.
- 63 Svarbu priminti, kad šio sprendimo 61 ir 62 punktuose išdėstyti argumentai galioja tik tol, kol nacionalinės teisės aktų leidėjas priims vienodą požiūrį atkuriančias priemones (šiuo klausimu žr. 2019 m. sausio 22 d. Sprendimo *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 87 punktą).
- 64 Iš tiesų reikia manyti, kad, nors pagal Direktyvos 2000/78 16 straipsnį valstybės narės privalo panaikinti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui, šiame straipsnyje jos neįpareigojamos imtis tam tikrų priemonių diskriminacijos draudimo pažeidimo atveju; joms paliekama laisvė pasirinkti geriausią iš įvairių galimybių, tinkamų šiame straipsnyje nustatytam tikslui pasiekti, atsižvelgiant į galimas skirtingas situacijas (šiuo klausimu žr. 2019 m. sausio 22 d. Sprendimo *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, 88 punktą).
- 65 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmojo klausimo b punktą reikia atsakyti, kad tuo atveju, jei nacionalinių nuostatų negalima aiškinti taip, kad jos atitiktų Direktyvą 2000/78, nacionalinis teismas pagal savo kompetenciją privalo užtikrinti pagal šią direktyvą privatiems asmenims suteikiamą teisinę apsaugą ir visišką jos veiksmingumą netaikydamas jokios direktyvai galinčios prieštarauti nacionalinės teisės nuostatos. Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad, jeigu konstatuojama Sąjungos teisei prieštaraujanti diskriminacija ir kol nepriimtos priemonės vienodam požiūriui atkurti, tokiu atveju, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, siekiant atkurti vienodą požiūrį, reikia sutartininkams, kuriems ankstesnė darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema buvo nepalanki, suteikti tokias pačias privilegijas kaip tos, kuriomis galėjo naudotis pagal šią sistemą privilegijuoti sutartininkai, kiek tai susiję ne tik su laikotarpių, išdirbtų iki 18 metų, įskaitymu, bet ir su perkėlimu į aukštesnę darbo užmokesčio pakopą, taigi diskriminuojamiems sutartininkams skirti pinigine kompensaciją, lygią darbo užmokesčio, kurį atitinkamas sutartininkas būtų gavęs, jeigu nebūtų buvęs diskriminuojamas, sumos ir faktiškai gauto darbo užmokesčio sumos skirtumui.

### ***Dėl pirmojo klausimo c punkto***

- 66 Atsižvelgiant į atsakymą į pirmojo klausimo a punktą, nereikia atsakyti į pirmojo klausimo c punktą.

### *Dėl antrojo klausimo*

- 67 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias nustatant sutartininko tarnybos stažą įskaitomi visi ankstesni laikotarpiai, išdirbti esant darbo santykiams su Europos ekonominės erdvės valstybės narės, Turkijos Respublikos arba Šveicarijos Konfederacijos vietos valdžios institucija arba savivaldybe, Sąjungos institucija arba net tarpvalstybine institucija, kuriai Austrijos Respublika priklauso, ir kitomis panašiomis įstaigomis, ir įskaitoma ne daugiau kaip dešimt metų visų kitų ankstesnių laikotarpių ir tiek, kiek jie yra svarbūs.
- 68 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį darbuotojų judėjimo laisvė reiškia, jog, atsižvelgiant į įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitas darbo sąlygas, panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės.
- 69 Teisingumo Teismas nusprendė, kad Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalis yra konkreti SESV 45 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto diskriminacijos draudimo išraiška įdarbinimo ir darbo sąlygų srityje, todėl aiškintina lygiai taip pat kaip SESV 45 straipsnio 2 dalis (2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, 23 punktas).
- 70 Šiuo klausimu pabrėžtina, kad pagal vienodo požiūrio principą, įtvirtintą tiek SESV 45 straipsnyje, tiek Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnyje, draudžiama ne tik tiesioginė diskriminacija dėl pilietybės, bet ir visos netiesioginės diskriminacijos formos, kuriomis, pritaikius kitus atskyrimo kriterijus, pasiekiamas toks pat rezultatas (2017 m. kovo 2 d. Sprendimo *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, 35 punktas).
- 71 Taigi, nors nacionalinės teisės norma, taikoma neatsižvelgiant į pilietybę, diskriminuoja netiesiogiai, jeigu dėl savo pobūdžio gali labiau paveikti darbuotojus migrantus nei vietos darbuotojus, o dėl to pirmieji gali patekti į ypač nepalankią padėtį, nebent ji yra objektyviai pateisinama ir proporcinga siekiamam tikslui (2017 m. kovo 2 d. Sprendimo *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, 36 punktas).
- 72 Šiuo atveju, viena vertus, akivaizdu, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės normos yra taikomos sutartininkams, neatsižvelgiant į jų pilietybę.
- 73 Taigi neatrodo, kad tokia teisės norma, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, nustatomas tiesioginis skirtingas požiūris dėl pilietybės, kaip tai suprantama pagal SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnį.
- 74 Kita vertus, kaip generalinis advokatas pažymėjo savo išvados 91 punkte, kriterijus, kuriuo remiantis laikomasi skirtingo požiūrio, yra tai, ar atitinkamas sutartininkas ankstesnius laikotarpius, kuriuos jis prašo įskaityti, išdirbo pas darbdavius, išvardytus iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 26 straipsnio 2 dalyje, ar pas darbdavius, nurodytus šio straipsnio 3 dalyje, nepriklausomai nuo to, kurioje valstybėje narėje jis dirbo.
- 75 Bet neatrodo, kad toks kriterijus gali labiau paveikti ne Austrijos, o kitų valstybių narių darbuotojus.
- 76 Vis dėlto reikia priminti, kad remiantis Teisingumo Teismo jurisprudencija nacionalinės nuostatos, draudžiančios darbuotojui, kuris yra valstybės narės pilietis, išvykti iš savo kilmės valstybės siekiant pasinaudoti teise laisvai judėti arba sulaikančios nuo tokio išvykimo, sudaro kliūtis šiai laisvei, net jei yra taikomos neatsižvelgiant į atitinkamų darbuotojų pilietybę (2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, 30 punktas).

- 77 Šiuo klausimu reikia pridurti, kad visos SESV ir Reglamento Nr. 492/2011 nuostatos laisvo asmenų judėjimo srityje skirtos valstybių narių piliečių visų rūšių profesinės veiklos vykdymui Sąjungos teritorijoje palengvinti ir jomis draudžiamos priemonės, dėl kurių šie piliečiai galėtų patekti į nepalankią padėtį, kai jie kitos valstybės narės teritorijoje nori dirbti pagal darbo sutartį (2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, 32 punktas).
- 78 Pagrindinėje byloje įskaitomi atitinkami ankstesni laikotarpiai, išdirbti pas kitus darbdavius, nei išvardyti iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 26 straipsnio 2 dalyje, neviršija dešimties metų.
- 79 Taigi asmenys, kurie turi daugiau kaip dešimties metų profesinę patirtį, įgytą dirbant pas minėtus kitus darbdavius, yra atgrasomi nuo sutartininko darbo vietos Austrijoje siekimo dėl žemesnės darbo užmokesčio pakopos, prie kurios jie būtų priskirti, jei visi atitinkami laikotarpiai, išdirbti pas tokius darbdavius, nebūtų įskaitomi nustatant tarnybos stažą.
- 80 Iš tiesų darbuotojas migrantas, įgijęs daugiau nei dešimties metų atitinkamą profesinę patirtį dirbdamas pas darbdavį, kurio nėra tarp iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 26 straipsnio 2 dalyje išvardytų darbdavių, yra priskiriamas prie tos pačios darbo užmokesčio pakopos, prie kurios būtų priskiriamas ir darbuotojas, įgijęs tokios pačios patirties, bet išdirbęs ne ilgiau kaip dešimt metų.
- 81 Be to, darbuotojas migrantas, turintis dešimties metų profesinę patirtį, į kurią gali būti atsižvelgiama pagal iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 26 straipsnio 3 dalį, gali būti priverstas ieškoti darbo pas darbdavius, išvardytus šio įstatymo 26 straipsnio 2 dalyje, tam, kad įgytų atitinkamą profesinę patirtį, leidžiančią neprarasti galimybės pradėti dirbti sutartininku Austrijoje.
- 82 Vadinas, neįskaitant visų atitinkamų laikotarpių, kuriuos darbuotojas migrantas išdirba pas darbdavį, kurio nėra tarp iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 26 straipsnio 2 dalyje išvardytų darbdavių, nacionalinės teisės normos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, gali atgrasyti darbuotojus migrantus, kurie įgijo ar įgyja atitinkamą profesinę patirtį pas kitus darbdavius, nuo naudojimosi savo laisvo judėjimo teise.
- 83 Taigi tokios nacionalinės teisės normos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, gali padaryti laisvą darbuotojų judėjimą mažiau patrauklų ir taip pažeisti SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį.
- 84 Tokia priemonė leistina, tik jeigu ja siekiama SESV nurodyto teisėto tikslo arba ji grindžiama privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais. Tačiau net ir tokiu atveju reikia, kad šios priemonės taikymas būtų tinkamas nagrinėjamam tikslui pasiekti ir neviršytų to, kas būtina norint jį pasiekti (šiuo klausimu, be kita ko, žr. 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, 36 punktą).
- 85 Šiuo klausimu Austrijos vyriausybė atkreipia dėmesį į tai, kad, pirma, Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog atlygis už atitinkamoje srityje įgytą patirtį, kuri leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis, reiškia teisėtą darbo užmokesčio politikos tikslą, todėl darbdaviai, nustatydami darbo užmokesčių, gali atsižvelgti vien į tokią įgytą patirtį. Antra, pagrindinėje byloje nagrinėjamais teisės aktais siekiama atlyginti už sutartininkų lojalumą.
- 86 Dėl Austrijos vyriausybės pateikto pirmojo pateisinamojo motyvo reikia priminti, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją atlygis už tam tikroje srityje įgytą patirtį, kuri leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis, yra teisėtas darbo užmokesčio politikos tikslas (2018 m. kovo 14 d. Sprendimo *Stollwitzer*, C-482/16, EU:C:2018:180, 39 punktas).
- 87 Vis dėlto siekiant priskirti sutartininką prie darbo užmokesčio pakopos ir apskaičiuoti jo darbo užmokesčių reikia atsižvelgti į visą minėtą patirtį.

- 88 Taigi tokia nacionalinė priemonė, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurią taikant ribotai atsižvelgiama į atitinkamą patirtį, negali būti laikoma tokia, kuria siekiama vertinti visą minėtą patirtį, todėl nėra tinkama šio tikslo įgyvendinimui užtikrinti.
- 89 Dėl Austrijos vyriausybės pateikto antrojo pateisinamojo motyvo reikia pažymėti, kad net darant prielaidą, jog pagrindinėje byloje nagrinėjamos teisės normomis iš tiesų siekiama skatinti darbuotojų lojalumą savo darbdaviams, jei toks tikslas gali būti privalomasis bendrojo intereso pagrindas (2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, 38 punktą), reikia konstatuoti, kad kliūtys, kurias dėl savo savybių sukelia minėtos teisės normos, neatrodo tinkamos norint užtikrinti, kad būtų pasiektas šis tikslas.
- 90 Iš tiesų turėtų būti laikoma, kad atsižvelgiant į darbdavių, kuriems taikoma iš dalies pakeisto Sutartininkų įstatymo 26 straipsnio 2 dalis, įvairovę naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema siekiama užtikrinti mobilumą iš atskirų darbdavių sudarytoje grupėje, o ne atlyginti už darbuotojo lojalumą konkrečiam darbdaviui (pagal analogiją žr. 2000 m. lapkričio 30 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-195/98, EU:C:2000:655, 49 punktą).
- 91 Šiomis aplinkybėmis reikia manyti, kad toks apribojimas laiko atžvilgiu nėra pateisinamas dėl tokių privalomųjų bendrojo intereso pagrindų, kaip nurodyti šio sprendimo 86 ir 89 punktuose.
- 92 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąją klausimą reikia atsakyti, kad SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias nustatant sutartininko tarnybos stažą įskaitomi visi ankstesni laikotarpiai, išdirbti, esant darbo santykiams su Europos ekonominės erdvės valstybės narės, Turkijos Respublikos arba Šveicarijos Konfederacijos vietos valdžios institucija arba savivaldybe, Sąjungos institucija arba net tarpvalstybine institucija, kuriai Austrijos Respublika priklauso, ir kitomis panašiomis įstaigomis, ir įskaitoma ne daugiau kaip dešimt metų visų kitų ankstesnių laikotarpių ir tiek, kiek jie yra svarbūs.

### Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 93 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 1, 2 ir 6 straipsniai, siejami su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsniu, turi būti aiškinami taip, kad pagal šias nuostatas draudžiamos tokios nacionalinės teisės normos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, kurios įsigaliojo atgaline data ir kuriose, siekiant nutraukti diskriminaciją dėl amžiaus, numatyta perkelti esamus sutartininkus į naująją darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistemą, pagal kurią šie sutartininkai pirmą kartą prie šios sistemos priskiriami remiantis pagal ankstesnę sistemą jiems išmokėtu paskutiniu darbo užmokesčiu.
2. Tuo atveju, jei nacionalinių nuostatų negalima aiškinti taip, kad jos atitiktų Direktyvą 2000/78, nacionalinis teismas pagal savo kompetenciją privalo užtikrinti pagal šią direktyvą privatiems asmenims suteikiamą teisinę apsaugą ir visišką jos veiksmingumą netaikydamas jokios direktyvai galinčios prieštarauti nacionalinės teisės nuostatos. Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad, jeigu konstatuojama Sąjungos teisei prieštaraujanti diskriminacija ir kol nepriimtos priemonės vienodam požiūriui atkurti, tokiu atveju, koks



nagrinėjamas pagrindinėje byloje, siekiant atkurti vienodą požiūrį, reikia sutartininkams, kuriems ankstesnė darbo užmokesčio ir perkėlimo į aukštesnę pakopą sistema buvo nepalanki, suteikti tokias pačias privilegijas kaip tos, kuriomis galėjo naudotis pagal šią sistemą privilegijuoti sutartininkai, kiek tai susiję ne tik su laikotarpių, išdirbtų iki 18 metų, įskaitymu, bet ir su perkėlimu į aukštesnę darbo užmokesčio pakopą, taigi diskriminuojamiems sutartininkams skirti piniginę kompensaciją, lygią darbo užmokesčio, kuri atitinkamas sutartininkas būtų gavęs, jeigu nebūtų buvęs diskriminuojamas, sumos ir faktiškai gauto darbo užmokesčio sumos skirtumui.

3. SESV 45 straipsnį ir 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės normos, pagal kurias, nustatant sutartininko tarnybos stažą, įskaitomi visi ankstesni laikotarpiai, išdirbti, esant darbo santykiams su Europos ekonominės erdvės valstybės narės, Turkijos Respublikos arba Šveicarijos Konfederacijos vietos valdžios institucija arba savivaldybe, Europos Sąjungos institucija arba net tarpvalstybine institucija, kuriai Austrijos Respublika priklauso, ir kitomis panašiomis įstaigomis, ir įskaitoma ne daugiau kaip dešimt metų visų kitų ankstesnių laikotarpių ir tiek, kiek jie yra svarbūs.

Parašai.