

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2011 m. rugsėjo 8 d.\*

Sujungtose bylose C-297/10 ir C-298/10

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Vokietija) 2010 m. gegužės 20 d. nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo 2010 m. birželio 16 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

**Sabine Hennigs** (C-297/10)

prieš

**Eisenbahn-Bundesamt**

ir

**Land Berlin** (C-298/10)

prieš

**Alexander Mai**

\* Proceso kalba: vokiečių.

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J.N. Cunha Rodrigues, teisėjai A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh ir P. Lindh (pranešėjas),

generalinė advokatė V. Trstenjak,  
posėdžio sekretorė A. Impellizzeri, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2011 m. gegužės 26 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— S. Hennigs, atstovaujamos *Rechtsanwälte* M. Peiseler ir A. Seulen,

— A. Mai, atstovaujamo *Rechtsanwalt* H.-W. Behm,

— *Land Berlin*, atstovaujamos *Rechtsanwalt* J. Zeisberg,

— Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze ir J. Möller,

— Belgijos vyriausybės, atstovaujamos M. Jacobs ir C. Pochet,

— Europos Komisijos, atstovaujamos V. Kreuschitz ir J. Enegren,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinės advokatės nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

### Sprendimą

- 1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą susiję su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 21 ir 28 straipsnių, nediskriminavimo dėl amžiaus principo ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vieno darbo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), išaiškinimu.
- 2 Šie prašymai buvo pateikti bylose, kuriose sprendžiami dviejų viešojo sektoriaus tarnautojų, S. Hennigs ir A. Mai, ginčai su jų darbdaviais, atitinkamai su *Eisenbahn-Bundesamt* ir *Land Berlin*, dėl jų atlyginimo sumos nustatymo.

## Teisinis pagrindas

### *Sjungos teisės aktai*

3 Direktyvos 2000/78 9, 11, 25 ir 36 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„(9) garantuojant visiems lygias galimybes, svarbiausia yra įsidarbinimas ir darbas, kurie ypač prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime bei jų galimybių realizavimo.

<...>

(11) diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo.

<...>

(25) diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia Užimtumo gairėse išdėstytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė. Vis dėlto, tam tikromis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus, todėl

reikia priimti specialias nuostatas, kurios galėtų būti skirtingos, atsižvelgiant į valstybėse narėse susiklosčiusią padėtį. Todėl būtina išvelgti skirtingo požiūrio, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus.

<...>

(36) valstybės narės socialiniams partneriams jų bendru prašymu gali pavesti įgyvendinti kolektyvinių sutarčių taikymo srityje priskiriamas šios direktyvos nuostatas, jei jos ims visų būtinų priemonių užtikrinti, kad jie galės bet kada garantuoti šioje direktyvoje numatytus rezultatus.“

4 Remiantis Direktyvos 2000/78 1 straipsniu, „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 nurodyta:

„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 ir būtinomis priemonėmis <...>“

6 Remiantis minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktu, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, kiek tai susiję visų pirma su įdarbinimu ir darbo sąlygomis, įskaitant atlyginimą.

7 Tos pačios direktyvos 6 straipsnyje nurodyta:

„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 ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;
- b) minimalaus [minimalių] amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo [sąlygų] nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrą su darbu susijusių privilegijų;

<...>“

8 Direktyvos 2000/78 16 straipsnyje nurodyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad:

<...>

- b) būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienodo požiūrio principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra įtrauktos į individualias arba kolektyvines sutartis <...>“

## 9 Direktyvos 2000/78 18 straipsnyje nurodyta:

„Valstybės narės <...> bendru socialinių partnerių prašymu gali jiems pavesti įgyvendinti kolektyvinių sutarčių taikymo sričiai priklausančias šios direktyvos nuostatas. Tokiais atvejais valstybės narės užtikrina, kad ne vėliau kaip 2003 m. gruodžio 2 d. socialiniai partneriai bendru susitarimu įdiegtų būtinas priemones, o suinteresuotos valstybės narės privalo imtis visų būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. <...>

Siekiant atsižvelgti į konkrečias sąlygas, prireikus valstybėms narėms nuo 2003 m. gruodžio 2 d. gali būti skiriamas papildomas 3 metų laikotarpis, kitaip tariant, iš viso 6 metai šios direktyvos nuostatomis dėl diskriminacijos dėl amžiaus ir negalios įgyvendinti. Tokiu atveju jos apie tai nedelsdamos praneša Komisijai. <...>“

## 10 Vokietijos Federacinė Respublika pasinaudojo šia teise, dėl to šios direktyvos nuostatos, susijusios su diskriminacija dėl amžiaus ir negalios, šioje valstybėje narėje turėjo būti įgyvendintos vėliausiai 2006 m. gruodžio 2 d.

*Nacionalinės teisės aktai*

## Federalinės teisės aktai vienodo požiūrio srityje

11 Direktyva 2000/78 buvo perkelta 2006 m. rugpjūčio 14 d. Bendruoju vienodo požiūrio įstatymu (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) (*BGBI.* 2006 I, p. 1897, toliau – AGG).



12 AGG 10 straipsnyje „Leidžiamas skirtingas požiūris dėl amžiaus“ numatyta:

„1. Nepaisant 8 straipsnio, skirtingą požiūrį dėl amžiaus taikyti leidžiama ir tuomet, jeigu jis yra objektyviai ir tinkamai pateisinamas bei pagrįstas teisėtu tikslu. Priemonės šiam tikslui pasiekti turi būti tinkamos ir būtinos. Toks skirtingas požiūris gali, be kita ko, apimti:

<...>

2) minimalių amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo reikalavimų siekiant išdirbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų nustatymą;

<...>“

Viešajame sektoriuje dirbantiems tarnautojams taikomos kolektyvinės sutartys

13 Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, viešajame sektoriuje dirbančių tarnautojų atlyginimų dydį nustato socialiniai partneriai kolektyvinėmis sutartimis.

— *Land Berlin* tarnautojams taikomos kolektyvinės sutartys (byla C-298/10)

- 14 Tuo metu, kai vyko pagrindinėje byloje nagrinėjami įvykiai, *Land Berlin* tarnautojų darbo santykiai buvo reglamentuojami 1961 m. vasario 23 d. Federaline tarnautojų kolektyvine sutartimi (*Bundes-Angestelltarifvertrag*, toliau – BAT). Ši kolektyvinė sutartis buvo skirta federaliniams tarnautojams, tačiau taip pat buvo taikoma federalinių žemių ir savivaldybių tarnautojams.
- 15 BAT buvo papildyta prie BAT pasirašyta kolektyvine sutartimi Nr. 35 dėl atlyginimų (*Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT*).
- 16 BAT 27 straipsnyje nurodyta:

„A. Tarnautojai, kuriems taikomas 1a priedas

<...>

1. Kolektyvinėje sutartyje dėl atlyginimų pagrindiniai atlyginimai atlyginimų grupėse nustatomi pagal amžiaus pakopas. Pirmos amžiaus pakopos pagrindinis atlyginimas (pradinis pagrindinis atlyginimas) mokamas nuo mėnesio, kurį tarnautojui III–X atlyginimų grupėse suėjo 21 metai, o I–II b atlyginimų grupėse – 23 metai, pradžios. Kas dveji metai iki pasiekiamas paskutinės amžiaus pakopos pagrindinis atlyginimas

(galutinis pagrindinis atlyginimas) tarnautojas gauna paskesnės amžiaus pakopos pagrindinį atlyginimą.

2. Jeigu tarnautojas III–X atlyginimų grupėse įdarbinamas vėliausiai mėnesio, kurį jam suėjo 31 metai, pabaigoje, jis gauna savo amžiaus pakopos pagrindinį atlyginimą. Jeigu tarnautojas įdarbinamas vėliau, jis gauna tos amžiaus pakopos, kuri gaunama iš metų skaičiaus įdarbinimo metu atėmus pusę metų skaičiaus, kuriuos tarnautojas pragyveno po to, kai jam suėjo 31 metai, pagrindinį atlyginimą. Kaskart pradėdant mėnesiu, kurį tarnautojui sueina nelyginis metų skaičius, jis gauna paskesnės amžiaus pakopos pagrindinį atlyginimą, kol pasiekia galutinį pagrindinį atlyginimą. I–IIb atlyginimų grupėms priklausantiems tarnautojams 1–3 sakiniai atitinkamai taikomi taip, kad vietoje 31 metų amžiaus imamas 35 metų amžius.

<...>“

- 17 Be to, BAT 27 straipsnio C skirsnioje numatyta, kad esant tam tikroms sąlygoms į tarnautojo profesinę patirtį, įgytą prieš jį įdarbinant, gali būti atsižvelgiama tam, kad šiam tarnautojui būtų priskirta aukštesnė pakopa nei ta, kuri paprastai priklausytų atsižvelgiant į jo amžių.
- 18 Dėl BAT prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paaiškina, kad pagrindinis atlyginimas apskaičiuojamas pagal atlyginimų grupes. X atlyginimų grupė yra žemiausia, o I atlyginimų grupė – aukščiausia. Norint tarnautoją priskirti I–IIa atlyginimų grupėms, reikia, kad jis turėtų universiteto diplomą. Dėl amžiaus pakopų kaip pavyzdys nurodoma, kad I–Ib atlyginimų grupių atveju galutinis pagrindinis atlyginimas pasiekiamas esant 47 amžiaus pakopai, t. y. tuomet, kai tarnautojui sueina 47 metai amžiaus. BAT taip pat numatyta, kad prie pagrindinio atlyginimo mokama vadinamoji gyvenamosios vietos išmoka (vokiečių k. *Ortszuschlag*), kuria siekiama iš dalies kompensuoti tarnautojui tenkančias, su jo šeimine padėtimi susijusias finansines išlaidas.

- 19 Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pradiniai ir galutiniai pagrindiniai I–X atlyginimų grupių tarnautojų atlyginimai nuo 2004 m. gegužės 1 d. nustatyti prie BAT pasirašyta kolektyvine sutartimi Nr. 35 dėl atlyginimų. Šis teismas taip pat paaiškina, kad *Land Berlin* tarnautojams BAT buvo taikoma iki 2010 m. balandžio 1 d.

— Federaliniams tarnautojams taikomos kolektyvinės sutartys (byla C-297/10)

- 20 Iki 2005 m. spalio 1 d. federalinių tarnautojų darbo santykiai buvo reglamentuojami BAT ir prie BAT pasirašyta kolektyvine sutartimi Nr. 35 dėl atlyginimų.
- 21 Nuo šios datos BAT ir prie BAT pasirašytą kolektyvinę sutartį Nr. 35 dėl atlyginimų, kiek tai susiję su federaliniais ir savivaldybių tarnautojais, pakeitė kolektyvinė sutartis viešajam sektoriui (*Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst*, toliau – *TVöD*).
- 22 *TVöD* nebeįskaitoma amžiaus pakopų ir vadinamųjų gyvenamosios vietos išmokų. Vientisa atlyginimų sistema grindžiama tokiais kriterijais, kaip antai atliekamas darbas, profesinė patirtis ir pasiekti rezultatai. Atlyginimų grupė nustatoma atsižvelgiant į atliekamą darbą. Pakopa nustatoma atsižvelgiant į profesinę patirtį ir pasiektus rezultatus.
- 23 Nuo 2005 m. spalio 1 d. federaliniai tarnautojai buvo perklasifikuoti pagal naująją *TVöD* atlyginimų sistemą. Šis perklasifikavimas detalai reglamentuotas kolektyvinėje sutartyje dėl federalinių tarnautojų perklasifikavimo pagal *TVöD* ir pereinamojo laikotarpio reglamentavimo (*Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts*, toliau – *TVÜ-Bund*).

- 24 Tarnautojų, kuriems taikoma BAT, perklasifikavimas vyko dviem etapais.
- 25 Pagal *TVÜ-Bund* 5 straipsnį pirmame etape, remiantis 2005 m. rugsėjo mėn. gautais atlyginimais, buvo apskaičiuotas referencinis atlyginimas. Kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, toks perklasifikavimas leido tarnautojams gauti jų ankstesniam atlyginimui prilygstantį atlyginimą, todėl jų įgytos teisės buvo išsaugotos.
- 26 Pagal *TVÜ-Bund* 6 straipsnį, remiantis referenciniu atlyginimu, tarnautojams dvejų metų laikotarpiu buvo priskirta individuali tarpinė pakopa, esanti jiems priskirtoje atlyginimų grupėje. Nuo 2007 m. spalio 1 d. buvo atliktas galutinis perklasifikavimas, pervedant iš individualios tarpinės pakopos į vienu laipteliu aukštesnę nustatytą atlyginimų grupės pakopą.
- 27 Po galutinio tarnautojų perklasifikavimo jų atlyginimas keičiamas atsižvelgiant į *TVöD* nustatytus kriterijus.

## **Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai**

### *Byla C-298/10*

- 28 1967 m. gruodžio 28 d. gimęs A. Mai nuo 1998 m. kovo 16 d. iki 2009 m. kovo 31 d. dirbo *Land Berlin* tarnautoju. Jis dirbo slaugos namų vadovu. Dėl to jam buvo priskirta BAT 1a priedo I a atlyginimų grupė ir jis gaudavo mėnesinį 3 336,09 EUR bruto pagrindinį atlyginimą. Šios atlyginimų grupės 47 amžiaus pakopą atitinkanti mėnesinio pagrindinio atlyginimo bruto suma buvo 3 787,14 EUR.

- 29 A. Mai paprašė savo darbdavio mokėti jam atlyginimą pagal 47 amžiaus pakopą, nors jam nebuvo suėję 47 metai. Jo manymu, pagrindinių atlyginimų skirstymas į amžiaus pakopas yra diskriminacija dėl amžiaus, dėl to jaunesni tarnautojai vertinami mažiau palankiai. Jis pareiškė ieškinį, kuriuo iš *Land Berlin* reikalauja sumokėti BAT 1a priedo 1a atlyginimų grupės 47 amžiaus pakopą atitinkantį atlyginimą už laikotarpį nuo 2006 m. rugsėjo 1 d. iki 2009 m. kovo 31 d.
- 30 Tame procese *Land Berlin* pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht*. To teismo nuomone, A. Mai reikalauja atlyginimo, kuris neatitinka BAT nuostatų. Tas teismas mano, kad A. Mai reikalavimas gali būti tenkinamas tik tuo atveju, jei būtų pripažinta, jog pagrindinių atlyginimų skaičiavimas atsižvelgiant į amžiaus pakopas yra diskriminacija dėl amžiaus ir prieštarauja Chartijos 21 straipsniui bei Direktyvai 2000/78.
- 31 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas nurodo, kad Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies antros pastraipos b punkte numatyta, jog skirtingas požiūris dėl amžiaus gali būti leidžiamas, jeigu juo siekiama, be kita ko, nustatyti amžiaus sąlygas, siekiant gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų.
- 32 Jo teigimu, BAT numatytos amžiaus pakopos gali būti laikomos atsižvelgimu į profesinę patirtį. Tačiau profesinė patirtis ne visada didėja kartu su darbo stažu. Kartais ji netgi mažėja. Tokiu atveju amžiumi grindžiamas kriterijus, bendrai paėmus, neatspindi profesinės patirties.
- 33 *Bundesarbeitsgericht* kyla klausimas, ar tai, kad BAT yra socialinių partnerių derybų keliu sudaryta kolektyvinė sutartis, pakeičia problematikos dėl Chartijos 28 straipsnio, kuriame pripažįstama teisė į kolektyvines derybas ir teisė sudaryti kolektyvinius susitarimus, vertinimą.

- 34 Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar viešajame sektoriuje dirbančių tarnautojų atlyginimų reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis, kuriose, pavyzdžiui, [BAT] 27 straipsnyje kartu su prie BAT pasirašyta kolektyvine sutartimi Nr. 35 dėl atlyginimų, pagrindinis atlyginimas atskirose atlyginimų grupėse nustatomas pagal amžiaus pakopas, net ir atsižvelgiant į pirminėje teisėje užtikrintą kolektyvinės sutarties šalių teisę į kolektyvines derybas (dabar – <...> Chartijos 28 straipsnis), pažeidžia pirminėje teisėje numatytą diskriminacijos dėl amžiaus draudimą (dabar – <...> chartijos 21 straipsnis), sukongretintą Direktyvoje 2000/78?“

*Byla C-297/10*

- 35 S. Hennigs nuo 2004 m. vasario 1 d. dirba statybos inžiniere *Eisenbahn-Bundesamt*, kuri yra federalinė įstaiga.
- 36 Pagal BAT S. Hennigs buvo priskirta 1a priedo IVa atlyginimų grupė. Įdarbinant ji buvo 41 metų amžiaus ir, remiantis BAT 27 straipsnio A skirsnio 2 dalies nuostatomis, jai buvo priskirta 35 amžiaus pakopa.
- 37 Pereinant nuo BAT prie *TVöD*, S. Hennigs buvo perklasifikuota remiantis 3 185,33 EUR bruto referenciniu atlyginimu, apskaičiuotu pagal 37 amžiaus pakopą. Su šia suma jai 11 atlyginimų grupėje buvo priskirta individuali tarpinė pakopa, esanti tarp 3 ir

4 pakopų. 2007 m. spalio 1 d. S. Hennigs buvo priskirta 11 atlyginimų grupės 4 pakopa, ir tai suteikė jai teisę gauti mėnesinį 3 200 EUR bruto atlyginimą.

- 38 S. Hennigs ginčija ne atlyginimų grupės, o pakopos priskyrimą. Ji teigia, kad jeigu jai būtų buvusi priskirta 11 atlyginimų grupės 5 pakopa, kas mėnesį ji būtų uždirbusi 435 EUR bruto daugiau. Todėl ji pareiškė ieškinį, kuriuo siekia, kad jai būtų priskirta atitinkama pakopa.
- 39 S. Hennigs teigia, kad BAT numatyta amžiaus pakopų sistema yra diskriminacija dėl amžiaus ir kad *TVöD* tęsia šį diskriminavimą.
- 40 *Bundesarbeitsgericht*, kuris turi priimti sprendimą dėl S. Hennigs kasacinio skundo, pažymi, kad S. Hennigs klasifikavimas, kaip ji to reikalauja, priskiriant 11 atlyginimų grupės 5 pakopą reikštų, kad jos perklasifikavimas nebuvo pagrįstas taikant BAT apskaičiuotu atlyginimu. Taip būtų įmanoma tik tuo atveju, jei BAT, numatydama atlyginimų skaičiavimą atsižvelgiant į amžiaus pakopas, būtų neteisėta dėl to, kad pažeidžia nediskriminavimo dėl amžiaus principą. Šiuo atžvilgiu *Bundesarbeitsgericht* daro nuorodą į bylą C-298/10.
- 41 Kalbant apie *TVÜ-Bund*, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas dėl socialinių partnerių turimos diskrecijos pereiti nuo amžiumi grindžiamos kolektyvinėje sutartyje numatytos atlyginimų sistemos prie kitais kriterijais grindžiamos sistemos, iš dalies perimant ankstesnius atlyginimo elementus. Taip pat jam kyla klausimas, ar vertinant siekiamo tikslo teisėtumą turėtų būti atsižvelgiama į pagrindinę teisę į kolektyvines derybas. Jeigu pereinamojo laikotarpio nuostatos prieštarautų nediskriminavimo dėl amžiaus principui, *Bundesarbeitsgericht* kyla klausimas, ar socialiniai partneriai turėjo nedelsdami pašalinti BAT įtvirtintą diskriminacinę sistemą arba ar jie laikinai iš dalies galėjo palikti galioti kai kurias diskriminacines nuostatas tam, kad laikinai būtų išsaugotos atitinkamų tarnautojų įgytos



teisės ir numatytas laipsniškas šių nuostatų panaikinimas. Šie klausimai yra antrojo ir trečiojo klausimų dalykas.

- 42 Šiuo atžvilgiu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar išlaidų, kurių turėtų patirti darbdavys nedelsiant panaikinus diskriminacijos priežastis, neproporcingumas galėtų būti diskriminacinių nuostatų palikimo laikinai galioti pateisinimas. Tai yra ketvirtojo klausimo dalykas.
- 43 Penktuoju klausimu *Bundesarbeitsgericht* klausia dėl termino, kurį socialiniai partneriai, atsižvelgiant į teisėtą lūkesčių, kuriuos tarnautojai puoselėja pagal egzistuojančią kolektyvinėje sutartyje numatytą sistemą, apsaugos principą, turi tam, kad pašalintų kolektyvinėje sutartyje įtvirtintą diskriminacinę sistemą.
- 44 Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus, kurių pirmasis yra toks pats kaip pateiktas byloje C-298/10:

„1. Ar viešajame sektoriuje dirbančių tarnautojų atlyginimų reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis, kuriose, pavyzdžiui, [BAT] 27 straipsnyje kartu su prie BAT pasirašyta kolektyvine sutartimi Nr. 35 dėl atlyginimų, pagrindinis atlyginimas atskirose atlyginimų grupėse nustatomas pagal amžiaus pakopas, net ir atsižvelgiant į pirminėje teisėje užtikrintą kolektyvinės sutarties šalių teisę į kolektyvines derybas (dabar – <...> Chartijos 28 straipsnis), pažeidžia pirminėje teisėje numatytą diskriminacijos dėl amžiaus draudimą (dabar – <...> Chartijos 21 straipsnis), sukonkretintą Direktyvoje 2000/78?

2. Jeigu <...> Teisingumo Teismas arba *Bundesarbeitsgericht*, remdamasis Teisingumo Teismo nurodymais prejudiciniame sprendime, į pirmąjį klausimą atsakytų teigiamai:
- a) ar teisė į kolektyvines derybas suteikia kolektyvinės sutarties šalims diskreciją tokią diskriminaciją pašalinti pervedant tarnautojus į naują kolektyvinėje sutartyje numatytą atlyginimų sistemą, kuri pagrįsta atliekamu darbu, pasiektais rezultatais ir profesine patirtimi, išsaugant pagal ankstesnę kolektyvinėje sutartyje numatytą sistemą įgytas teises?
  
  - b) ar į antrąjį a klausimą teigiamai reikia atsakyti ir tuomet, jei galutinis pakopų pervestiems tarnautojams priskyrimas toje pačioje naujosios kolektyvinėje sutartyje numatytos atlyginimų sistemos atlyginimų grupėje priklauso ne tik nuo pagal ankstesnę kolektyvinėje sutartyje numatytą sistemą pasiektos amžiaus pakopos ir jei į aukštesnę naujosios sistemos pakopą perėję tarnautojai paprastai turi didesnę profesinę patirtį nei tarnautojai, kuriems priskirta žemesnė pakopa?
3. Jeigu <...> Teisingumo Teismas arba *Bundesarbeitsgericht*, remdamasis Teisingumo Teismo nurodymais prejudiciniame sprendime, į antrąjį a ir antrąjį b klausimus atsakytų neigiamai:
- a) ar netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus pateisinama tuo, kad siekiama teisėto tikslo – išsaugoti įgytas socialines teises – ir kad tai yra tinkama ir reikalinga priemonė šiam tikslui pasiekti – pagal pereinamuoju laikotarpiu taikomą tvarką ir toliau skirtingai vertinti vyresnius ir jaunesnius darbuotojus, jei ši diskriminacija laipsniškai panaikinama ir faktiškai vienintelė alternatyva būtų sumažinti vyresnių darbuotojų atlyginimus?

b) ar į trečiąjį a klausimą, atsižvelgiant į teisę į kolektyvines derybas ir į su ja susijusią laisvę vesti kolektyvines derybas, teigiamai reikėtų atsakyti ir tuomet, jei kolektyvinės sutarties šalys susitaria dėl tokios pereinamuoju laikotarpiu taikomos tvarkos?

4. Jeigu <....> Teisingumo Teismas arba *Bundesarbeitsgericht*, remdamasis Teisingumo Teismo nurodymais prejudiciniame sprendime, į trečiąjį a ir trečiąjį b klausimus atsakytų neigiamai:

ar pirminėje teisėje įtvirtinto diskriminacijos dėl amžiaus draudimo pažeidimas, būdingas kolektyvinėje sutartyje įtvirtintai atlyginimų sistemai ir darantis ją apskritai neveiksmingą, net ir atsižvelgiant į su tuo susijusias papildomas išlaidas atitinkamiems darbdaviams ir kolektyvinės sutarties šalių teisę į kolektyvines derybas, visuomet turi būti šalinamas tik taip, kad iki Sąjungos teisę atitinkančios naujos tvarkos įsigaliojimo, taikant kolektyvinėse sutartyse nustatytas taisykles dėl atlyginimo, turi būti remiamasi atitinkamai aukščiausia amžiaus pakopa?

5. Jeigu <....> Teisingumo Teismas arba *Bundesarbeitsgericht*, remdamasis Teisingumo Teismo nurodymais prejudiciniame sprendime, į ketvirtąjį klausimą atsakytų neigiamai:

ar, atsižvelgiant į kolektyvinės sutarties šalių teisę į kolektyvines derybas, su Sąjungos teisėje nustatytu diskriminacijos dėl amžiaus draudimu ir reikalavimu skirti veiksmingą sankciją už šio draudimo pažeidimą būtų suderinama kolektyvinės sutarties šalims duoti protingą terminą (pavyzdžiui, šešis mėnesius) atgaline data pašalinti jų sutartos atlyginimų sistemos neteisėtumą ir nurodyti, kad taikant kolektyvinę sutartį reikės remtis atitinkamai aukščiausia amžiaus pakopa, jeigu per šį terminą nebus priimta nauja, Sąjungos teisę atitinkanti tvarka, ir koks

laikotarpis, kuriuo nauja, Sąjungos teisę atitinkanti tvarka būtų taikoma atgaline data, tokiu atveju galėtų būti suteiktas kolektyvinės sutarties šalims?“

- <sup>45</sup> 2010 m. rugsėjo 24 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-297/10 ir C-298/10 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma rašytinė ir žodinė proceso dalys bei priimtas bendras sprendimas.

## **Dėl prejudicinių klausimų**

### *Pirminės pastabos*

- <sup>46</sup> Prejudiciniais klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo išaiškinti pirminėje teisėje – chartijos 21 straipsnyje – įtvirtintą nediskriminavimo dėl amžiaus principą, kaip jis buvo sukonkretintas Direktyvoje 2000/78.
- <sup>47</sup> Primintina, kad Teisingumo Teismas yra pripažinęs, jog egzistuoja nediskriminavimo dėl amžiaus principas, kurį reikia laikyti bendruoju Sąjungos teisės principu ir kurį Direktyva 2000/78 sukonkretino užimtumo ir profesinėje srityje (šiuo klausimu žr. 2010 m. sausio 19 d. Sprendimo *Kücükdeveci*, C-555/07, Rink. p. I-365, 21 punktą). Bet kokios diskriminacijos, be kita ko, dėl amžiaus draudimas įtrauktas į Chartijos, kuri nuo 2009 m. gruodžio 1 d. turi tokią pačią teisinę galią kaip Sutartys, 21 straipsnį.

- 48 Tam, kad būtų galima atsakyti į pateiktus klausimus, reikia patikrinti, ar pagrindinėse bylose nagrinėjamos priemonės priklauso Direktyvos 2000/78 taikymo sričiai.
- 49 Šiuo atžvilgiu iš šios direktyvos pavadinimo, preambulės, turinio ir tikslo matyti, kad ja siekiama nustatyti bendrą struktūrą tam, kad kiekvienam asmeniui būtų užtikrintas vienodas požiūris „užimtumo ir profesinėje srityje“, suteikiant jam veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos, pagrįstos vienu iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų motyvų, tarp kurių yra amžius (žr. 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, Rink. p. I-9343, 19 punktą).
- 50 Iš šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punkto matyti, kad ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, kiek tai susiję visų pirma su įdarbinimu ir darbo sąlygomis, įskaitant atlyginimą.
- 51 Iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo pateiktos informacijos matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamomis priemonėmis reglamentuojama viešojo sektoriaus tarnautojų atlyginimų sistema. Taigi šios priemonės susijusios su šių tarnautojų atlyginimų sąlygomis, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą.

*Dėl pirmojo klausimo byloje C-297/10 ir vienintelio klausimo byloje C-298/10*

- 52 Pirmuoju klausimu byloje C-297/10 ir vieninteliu klausimu byloje C-298/10, kurie suformuluoti vienodai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Chartijos 21 straipsnyje įtvirtintas ir Direktyvoje 2000/78 sukonkretintas nediskriminavimo dėl amžiaus principas, visų pirma šios direktyvos

2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis, turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiama kolektyvinėje sutartyje, kaip antai nagrinėjama pagrindinėse bylose, numatyta priemonė, pagal kurią viešojo sektoriaus tarnautojo pagrindinio atlyginimo pakopa kiekvienos atlyginimų grupės viduje, įdarbinant tokį tarnautoją, nustatoma atsižvelgiant į jo amžių. Be to, šiam teismui kyla klausimas, ar taip aiškinant turi būti atsižvelgiama į Chartijos 28 straipsnyje įtvirtintą teisę vesti kolektyvines derybas.

- 53 Pirmiausia reikia išsiaiškinti, ar pagrindinėse bylose nagrinėjamose teisės nuostatose įtvirtintas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį. Šiuo atžvilgiu reikia priminti, jog, kaip nurodyta šioje nuostatoje, „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš [šios direktyvos] 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos“. Šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punkte paaiškinama, kad pagal šio straipsnio 1 dalį tiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl bet kurios iš tos pačios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje elgiamasi su kitu asmeniu.
- 54 Nagrinėjamu atveju iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo pateiktos informacijos matyti, kad pagal BAT nustatytą sistemą pagrindinis atlyginimas kiekvienoje darbo vietoje priklauso visų pirma nuo atlyginimų grupės. X atlyginimų grupė yra žemiausia, o I atlyginimų grupė – aukščiausia. Bet kuri atlyginimų grupė priskiriama atsižvelgiant į tarnautojo dirbamo darbo pobūdį.
- 55 Antra, kiekvienos atlyginimų grupės viduje pagrindinis tarnautojo atlyginimas nustatomas įdarbinimo šioje atlyginimų grupėje metu, atsižvelgiant į tarnautojo amžiaus pakopą. Kas dveji metai jis gauna paskesnės amžiaus pakopos pagrindinį atlyginimą, kol pasiekiamas tarnautojo atlyginimų grupės paskutinės amžiaus pakopos pagrindinis atlyginimas.

- 56 Taigi VIb atlyginimų grupėje įdarbintam 21 metų amžiaus tarnautojui bus priskirta šios atlyginimų grupės 21 amžiaus pakopa, o toje pačioje atlyginimų grupėje įdarbintam 27 metų amžiaus tarnautojui – 27 amžiaus pakopa.
- 57 Ši taisyklė sušvelninama, jei tarnautojas įdarbinamas vėliau nei mėnesio, kai jam suėjo 31 metai, pabaigoje (jeigu jam priskiriama viena iš III–X atlyginimų grupių) arba vėliau nei mėnesio, kai jam suėjo 35 metai, pabaigoje (jeigu jam priskiriama viena iš I–IIb atlyginimų grupių). Tokiu atveju pagrindinis atlyginimas yra tas, kuris atitinka amžiaus pakopą, apskaičiuotą iš tarnautojo amžiaus jo įdarbinimo metu atimant pusę metų, praėjusių po to, kai tarnautojui suėjo 31 metai (arba, atsižvelgiant į atlyginimų grupę, 35 metai), skaičiaus. Taigi toks tarnautojas, kaip antai S. Hennigs, kuriai įdarbinimo IVa atlyginimų grupėje metu buvo 41 metai amžiaus, gavo 35 amžiaus pakopą atitinkantį pagrindinį atlyginimą, t. y. buvo atsižvelgta tik į pusę laikotarpio tarp jos 31 ir 41 gimtadienio.
- 58 Taigi dviejų tarnautojų, kurie tą pačią dieną buvo įdarbinti toje pačioje atlyginimų grupėje, gaunamas pagrindinis atlyginimas bus skirtingas ir priklausys nuo tarnautojų amžiaus jų įdarbinimo metu. Tai reiškia, kad šie du tarnautojai yra panašioje situacijoje ir kad vienas iš jų gauna mažesnę pagrindinį atlyginimą nei kitas. Todėl požiūris į pastarąjį tarnautoją dėl jo amžiaus yra mažiau palankus nei pirmojo tarnautojo atveju.
- 59 Tai reiškia, kad atlyginimų sistema, įtvirtinta BAT 27 straipsniu kartu su prie BAT pasirašyta kolektyvine sutartimi Nr. 35 dėl atlyginimų, nustatomas skirtingas požiūris, tiesiogiai pagrįstas amžiaus kriterijumi, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį ir 2 dalies a punktą.
- 60 Toliau reikia išnagrinėti, ar šis skirtingas požiūris gali būti pateisinamas atsižvelgiant į Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį.

- 61 Šios nuostatos pirmoje pastraipoje nurodyta, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, visų pirma teisėti užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslai, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
- 62 Šiame prejudicinių klausimų nagrinėjimo etape, kaip Teisingumo Teismui siūlo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, reikia nustatyti, ar tai, kad BAT yra kolektyvinė sutartis, keičia skirtingo požiūrio dėl amžiaus, numatyto BAT 27 straipsnyje kartu su prie BAT pasirašyta kolektyvine sutartimi Nr. 35 dėl atlyginimų, pateisinimo vertinimą.
- 63 Šiuo atžvilgiu iš Direktyvos 2000/78 16 straipsnio 1 dalies b punkto aiškiai matyti, kad kolektyvinėse sutartyse, kaip ir įstatymų bei poįstatyminių teisės aktų nuostatose, turi būti laikomasi šia direktyva nustatyto principo.
- 64 Be to, šios direktyvos 18 straipsnyje paaiškinama, kad valstybės narės socialiniams partneriams jų bendru prašymu gali pavesti įgyvendinti kolektyvinių sutarčių taikymo sričiai priskiriamas šios direktyvos nuostatas.
- 65 Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad socialiniai partneriai nacionaliniu lygmeniu, kaip ir valstybės narės, gali numatyti priemones, įtvirtinančias skirtingą požiūrį dėl amžiaus, kaip numatyta Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje. Jie, kaip ir valstybės narės, turi didelę diskreciją pasirinkdami ne tik tai, kaip bus siekiama nustatyto tikslo, be kita ko, socialinės ir užimtumo politikos srityje, bet ir tai, kaip bus apibrėžtos šiam tikslui pasiekti tinkamos priemonės (žr. 2007 m.



spalio 16 d. Sprendimo *Palacios de la Villa*, C-411/05, Rink. p. I-8531, 68 punktą ir 2010 m. spalio 12 d. Sprendimo *Rosenblatt*, C-45/09, Rink. p. I-9391, 41 punktą). Naudojantis šia diskrecija reikia, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus būtų tinkamas ir būtinas šiam tikslui pasiekti.

- 66 Kolektyvine sutartimi nustatytų priemonių pobūdis skiriasi nuo priemonių, kurias vienašališkai nustato valstybės narės įstatymais arba poįstatyminiais teisės aktais, pobūdžio, nes socialiniai partneriai, naudodamiesi savo pagrindine, Chartijos 28 straipsnyje įtvirtinta teise į kolektyvines derybas, siekė suderinti savo atitinkamus interesus (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Rosenblatt* 67 punktą ir jame nurodytą teismų praktiką).
- 67 Kai Chartijos 28 straipsnyje įtvirtinta teisė į kolektyvines derybas yra sudėtinė Sąjungos teisės dalis, Sąjungos teisės taikymo srityje minėta teisė turi būti naudojama pagal Sąjungos teisę (šiuo klausimu žr. 2007 m. gruodžio 11 d. Sprendimo *International Transport Workers' Federation ir Finnish Seamen's Union*, vadinamojo „Viking Line“, C-438/05, Rink. p. I-10779, 44 punktą ir 2007 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *Laval un Partneri*, C-341/05, Rink. p. I-11767, 91 punktą).
- 68 Todėl priimdami priemones, patenkančias į Direktyvos 2000/78, kuri užimtumo ir profesinėje srityje sukonkretina nediskriminavimo dėl amžiaus principą, taikymo sritį, socialiniai partneriai turi veikti laikydamiesi šios direktyvos (šiuo klausimu žr. 1993 m. spalio 27 d. Sprendimo *Enderby*, C-127/92, Rink. p. I-5535, 22 punktą).
- 69 Siekiant įvertinti pagrindinėje byloje nagrinėjama priemone siekiamo tikslo teisėtumą ir šios priemonės tinkamumą bei būtinumą šiam tikslui pasiekti, pažymėtina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir Vokietijos vyriausybė nurodo, jog šis didesnis atlyginimas pateisinamas ilgesne tarnautojo profesine patirtimi ir juo kompensuojamas tarnautojo lojalumas darbdaviui. Be to, jų teigimu, remiantis dalimi teisinės literatūros ir pirmosios instancijos teismų, tarnautojams, kurie

yra vyresnio amžiaus, kai įdarbinami, mokamu didesniu atlyginimu kompensuojami jų finansiniai poreikiai, kurie daugeliu atvejų, atsižvelgiant į jų socialinę aplinką, yra didesni.

- 70 Kalbant apie Vokietijos vyriausybės nurodytą argumentą, kad turi būti kompensuojami vyresnio amžiaus tarnautojų finansiniai poreikiai, susiję su šių asmenų socialine aplinka, reikia pažymėti, pirma, jog neįrodyta, kad yra tiesioginis ryšys tarp tarnautojų amžiaus ir jų finansinių poreikių. Jaunam tarnautojui gali tekti patirti didelių su šeima susijusių išlaidų, o vyresnio amžiaus tarnautojas gali būti nesusituokęs ir neturėti išlaikomų vaikų. Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė, kad prie viešojo sektoriaus tarnautojų pagrindinio atlyginimo mokama vadinamoji gyvenamosios vietos išmoka, kurios dydis varijuoja atsižvelgiant į tarnautojo patiriamas su šeima susijusias išlaidas.
- 71 Teisingumo Teismui pateiktose pastabose Vokietijos vyriausybė nurodo, kad amžiumi pagrįstas kriterijus, taikomas nustatyti pagrindinį atlyginimą įdarbinimo metu, yra tik patogesnis būdas nustatyti tarnautojų kategorijas bendrai atsižvelgiant į jų profesinę patirtį. Nustatant iš BAT išplaukiančią sistemą egzistavo tiesioginis ryšys tarp tarnautojo amžiaus ir jo atliekamo darbo. Įdarbinant tarnautoją po to, kai jam suėjo 31 (arba 35) metai, vien tarnautojo amžius nebelemia amžiaus pakopos, pagal kurią nustatomas atlyginimas. Tai pateisinama tuo, kad nuo tam tikro laiko momento įdarbinti vyresnio amžiaus asmenys neturi profesinės patirties, kuri visa būtų naudinga jų atliekamam darbui. Taigi, Vokietijos vyriausybės teigimu, šia priemone siekiama teisėto tikslo ir ji yra tinkama ir būtina.
- 72 Iš šių pastabų matyti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo ir Vokietijos vyriausybės nurodytas tikslas yra siekis nustatyti viešojo sektoriaus tarnautojų atlyginimų lentelę, turint tikslą atsižvelgti į tarnautojų profesinę patirtį. Šis tikslas iš principo turėtų būti laikomas „pagal nacionalinę teisę“ „objektyviai ir

tinkamai“ pateisinančiu skirtingą požiūrį dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmą pastraipą. Primintina, kad Teisingumo Teismas yra pripažinęs, jog atlyginimas už darbuotojo įgytą patirtį, kuri leidžia jam geriau atlikti savo darbą, apskritai yra teisėtas darbo užmokesčio politikos tikslas (žr. 2006 m. spalio 3 d. Sprendimo *Cadman*, C-17/05, Rink. p. I-9583, 34 punktą ir 2009 m. birželio 18 d. Sprendimo *Hütter*, C-88/08, Rink. p. I-5325, 47 punktą). Tai reiškia, kad šis tikslas yra „teisėtas“ minėtos nuostatos prasme.

- 73 Remiantis šios nuostatos tekstu, dar reikia patikrinti, ar naudojantis šio sprendimo 65 punkte priminta, socialiniams partneriams suteikta didelė diskrecija priemonės šiam tikslui pasiekti yra „tinkamos ir būtinos“.
- 74 Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad rėmimasis darbo stažo kriterijumi bendrai yra tinkamas šiam tikslui pasiekti, nes darbo stažas glaudžiai susijęs su profesine patirtimi (šiuo klausimu žr. 1989 m. spalio 17 d. Sprendimo *Danfoss*, 109/88, Rink. p. 3199, 24 ir 25 punktus; minėtų sprendimų *Cadman* 34 ir 35 punktus bei *Hütter* 47 punktą).
- 75 Nors pagrindinėje byloje nagrinėjama priemonė leidžia tarnautojui kilti pakopomis savo atlyginimų grupėje atsižvelgiant į amžiaus didėjimą, taigi ir jo darbo stažą, konstatuotina, kad įdarbinimo metu konkrečios atlyginimų grupės konkrečios pakopos priskyrimas tarnautojui, neturinčiam jokios profesinės patirties, pagrįstas tik jo amžiumi.
- 76 Taigi jokios profesinės patirties neturintis tarnautojas, įdarbintas tuo metu, kai jam buvo 30 metų amžiaus, į darbo vietą, klasifikuojamą vienoje iš III–X atlyginimų grupių, nuo įdarbinimo pradžios gaus pagrindinį atlyginimą, prilygstantį atlyginimui,

kuri gauna to paties amžiaus tą patį darbą dirbantis tarnautojas, tačiau įdarbintas 21 metų amžiaus ir turintis savo darbo vietoje devynių metų darbo stažą ir profesinę patirtį. Be to, pirmasis tarnautojas pasieks paskutinę savo atlyginimų grupės pakopą turėdamas mažesnę darbo stažą ir profesinę patirtį nei antrasis tarnautojas, kuris 21 metų amžiaus buvo įdarbintas priskiriant pirmąją jo atlyginimų grupės pakopą. Šiuo atžvilgiu, nors BAT 27 straipsnio C skirsnyje numatoma galimybė esant tam tikroms sąlygoms atsižvelgti į tarnautojo profesinę patirtį, įgytą prieš jį įdarbinant, tam, kad šiam tarnautojui būtų priskirta aukštesnė pakopa nei ta, kuri paprastai priklausytų atsižvelgiant į jo amžių, Vokietijos vyriausybė per posėdį paaiškino, kad, priešingu atveju, tarnautojo profesinės patirties nebuvimas nelemia to, kad jam priskiriama žemesnė pakopa nei ta, kuri priskiriama atsižvelgiant į jo amžių.

- 77 Tai reiškia, kad viešojo sektoriaus tarnautojo pagrindinio atlyginimo pakopos nustatymas įdarbinimo metu atsižvelgiant į amžių viršija tai, kas būtina ir tinkama Vokietijos vyriausybės nurodytam teisėtam tikslui – atsižvelgti į profesinę patirtį, kurią tarnautojas yra įgijęs prieš jį įdarbinant – pasiekti. Šiuo atžvilgiu pažymėtina, kad kriterijus, taip pat grindžiamas darbo stažu arba įgyta profesine patirtimi ir nedarant nuorodos į amžių, pagal Direktyvą 2000/78 atrodytų labiau tinkamas minėtam teisėtam tikslui pasiekti. Šio vertinimo nepakeičia tai, kad daugelio tarnautojų, kurie buvo įdarbinti jauni, atveju amžiaus pakopa atitiktų įgytą profesinę patirtį, o amžiumi pagrįstas kriterijus daugeliu atvejų sutaptų su jų darbo stažu.

- 78 Iš viso to, kas pasakyta, matyti, kad vienintelį klausimą byloje C-298/10 ir pirmąjį klausimą byloje C-297/10 reikia atsakyti taip: Chartijos 21 straipsnyje įtvirtintas ir Direktyvoje 2000/78 sukonkretintas nediskriminavimo dėl amžiaus principas, visų pirma šios direktyvos 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis, turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiama kolektyvinėje sutartyje, kaip antai nagrinėjama pagrindinėse bylose, numatyta priemonė, pagal kurią viešojo sektoriaus tarnautojo pagrindinio atlyginimo pakopa kiekvienos atlyginimų grupės viduje, įdarbinant tokį tarnautoją, nustatoma

atsižvelgiant į jo amžių. Šiuo atžvilgiu tai, kad pagal Sąjungos teisę minėta priemonė yra draudžiama ir ši priemonė yra įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje, nepažeidžia Chartijos 28 straipsniu pripažįstamos teisės derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis.

*Dėl antrojo ir trečiojo klausimų byloje C-297/10*

- 79 Antruoju ir trečiuoju klausimais byloje C-297/10, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui iš esmės kyla klausimas, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis, taip pat Chartijos 28 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiama socialiniams partneriams turėti pakankamą diskreciją diskriminacijai dėl amžiaus pašalinti, pervedant tarnautojus į naują kolektyvinėje sutartyje numatytą atlyginimų sistemą, kuri pagrįsta objektyviais kriterijais, kartu tam, kad būtų užtikrintas perėjimas prie šios naujos kolektyvinėje sutartyje numatytos atlyginimų sistemos, išlaikant skirtingą požiūrį į skirtingo amžiaus darbuotojus, jeigu iš to išplaukianti diskriminacija yra pateisinama įgytų teisių išsaugojimu, jei ši diskriminacija laipsniškai panaikinama ir jei faktiškai vienintelė alternatyva būtų sumažinti vyresnių darbuotojų atlyginimus.
- 80 Pirmiausia, kalbant apie santykį tarp nediskriminavimo dėl amžiaus principo, kaip jis sukonkretintas Direktyvoje 2000/78, įgyvendinimo ir Chartijos 28 straipsnyje pripažintos teisės į kolektyvines derybas, darytina nuoroda į šio sprendimo 62–68 punktuose pateiktus svarstymus.
- 81 Kaip buvo nurodyta šio sprendimo 19–25 punktuose, nuo 2005 m. spalio 1 d. BAT ir prie BAT pasirašytą kolektyvinę sutartį Nr. 35 dėl atlyginimų, kiek tai susiję su federaliniais tarnautojais, pakeitė *TVöD*. *TVöD* nustatytoje atlyginimų sistemoje nebenumatoma nei amžiaus pakopų, nei vadinamųjų gyvenamosios vietos išmokų, o nustatoma vieno atlyginimo sistema. Jis nustatomas remiantis tokiais kriterijais, kaip antai

atliekamas darbas, profesinė patirtis ir pasiekti rezultatai. Pagal šiuos du paskutinius kriterijus kiekvienoje atlyginimų grupėje nustatoma atlyginimų pakopa. Tarnautojų perklasifikavimo pereinant nuo BAT įtvirtintos atlyginimų sistemos prie *TVöD* atlyginimų sistemos pereinamojo laikotarpio nuostatos buvo nustatytos *TVÜ-Bund*.

- 82 *TVöD* nustatytoje atlyginimų sistemoje kiekvienas tarnautojas, kuriam buvo pritaikytas perklasifikavimas, gavo atlyginimą, pavadintą „referenciniu atlyginimu“, kurio dydis buvo toks pats kaip jo ankstesnis atlyginimas. Šis referencinis atlyginimas atitiko individualią tarpinę pakopą, priskirtą dvejiems metams. Pasibaigus šiam laikotarpiui, buvo atliktas galutinis perklasifikavimas, pervedant iš individualios tarpinės pakopos į vienu laipteliu aukštesnę, nustatytą atitinkamos atlyginimų grupės pakopą.
- 83 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar *TVÜ-Bund* nustatyta laikino klasifikavimo sistema, skirta pereiti nuo BAT įtvirtintos atlyginimų sistemos prie *TVöD* atlyginimų sistemos, pirma, įtvirtinamas arba tęsiamas skirtingas požiūris dėl amžiaus, ir, antra, ar ši sistema pateisinama tuo, kad socialiniai partneriai siekė išsaugoti įgytas tarnautojų teises atlyginimų srityje.
- 84 Dėl to, ar *TVÜ-Bund* įtvirtinamas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 ir 2 dalis, iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo padarytų išvadų matyti, kad individualios tarpinės pakopos priskyrimu tarnautojui buvo užtikrinamas referencinis atlyginimas, kurio dydis buvo toks pats kaip tas, kokį jis gaudavo pagal BAT. Pagal BAT gaunamą atlyginimą iš principo sudarė pagrindinis atlyginimas, apskaičiuotas įdarbinimo metu atsižvelgiant tik į tarnautojo amžių. Kaip Teisingumo Teismas nurodė šio sprendimo 59 punkte, pagrindinio atlyginimo apskaičiavimo būdu nustatomas skirtingas požiūris, tiesiogiai pagrįstas amžiaus kriterijumi, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį ir 2 dalies a punktą. Dėl to, kad kaip referencinio atlyginimo nustatymo pagrindas buvo imamas anksčiau gautas atlyginimas,

*TVŪ-Bund* nustatyta atlyginimų sistema buvo tęsiama praktika, kad vieni tarnautojai gauna mažesnę atlyginimą nei kiti tarnautojai, nors jų situacijos yra panašios, o taip yra vien dėl jų amžiaus įdarbinimo metu.

<sup>85</sup> Šis skirtingas požiūris gali tęstis ir taikant *TVöD*, nes, kaip nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, galutinis perklasifikavimas buvo atliktas remiantis individualia tarpine pakopa, priskirta kiekvienam tarnautojui pagal *TVŪ-Bund*.

<sup>86</sup> Iš to matyti, kad ir pagal *TVŪ-Bund*, ir pagal *TVöD* iš tarnautojų, kuriuos palietė perėjimas nuo BAT atlyginimų sistemos prie *TVöD* atlyginimų sistemos, kai kurie tarnautojai gauna mažesnę atlyginimą nei kiti, nors jų situacijos yra panašios, vien dėl jų amžiaus įdarbinimo metu, o tai tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnį.

<sup>87</sup> Todėl reikia išnagrinėti, ar šis skirtingas požiūris dėl amžiaus gali būti pateisinamas šios direktyvos 6 straipsnio atžvilgiu.

<sup>88</sup> Tam reikia atsižvelgiant į šio sprendimo 61 ir 65 punktuose nurodytus principus išsiaiškinti, ar *TVŪ-Bund*, taigi ir *TVöD*, įtvirtintas skirtingas požiūris dėl amžiaus yra priemonė, kuria siekiama teisėto tikslo ir kuri yra tinkama ir būtina šiam tikslui pasiekti.

- 89 Kalbant apie socialinių partnerių per derybas dėl *TVöD* ir *TVÜ-Bund* siektą tikslą, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir Vokietijos vyriausybės pastabų matyti, kad tarnautojų perklasifikavimas pagal naująją kolektyvinėje sutartyje numatytą atlyginimų sistemą buvo atliktas įsitikinus, kad tarnautojai išsaugos savo įgytas teises ir jiems bus išlaikytas ankstesnis atlyginimas.
- 90 Šiuo atžvilgiu, nagrinėdamas įsisteigimo laisvės apribojimą, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad tam tikros kategorijos asmenų įgytų teisių apsauga yra ši apribojimą pateisnantis privalomas bendrojo intereso pagrindas, tačiau su sąlyga, kad ribojamoji priemonė neviršija to, kas yra būtina šiai apsaugai (šiuo klausimu žr. 2007 m. gruodžio 6 d. Sprendimo *Komisija prieš Vokietiją*, C-456/05, Rink. p. I-10517, 63 ir 65 punktus).
- 91 Kalbant apie pagrindinėje byloje nagrinėjamas kolektyvinių sutarčių nuostatas, matyti, kad socialinių partnerių tikslas buvo pakeisti kolektyvine sutartimi nustatytą, didžiąja dalimi amžiaus kriterijumi pagrįstą ir dėl to diskriminacinę atlyginimų sistemą nauja, objektyviais kriterijais pagrįsta sistema. Remiantis informacija, kurią Teisingumo Teismui pateikė Vokietijos vyriausybė, jeigu perėjimas nuo BAT atlyginimų sistemos prie *TVöD* atlyginimų sistemos būtų buvęs atliktas netaikant pereinamojo laikotarpio priemonių, 55 % federalinių tarnautojų kas mėnesį būtų netekę vidutiniškai po 80 EUR pajamų. Siekiant išvengti šios neigiamos pasekmės, socialiniai partneriai numatė ankstesnių atlyginimų palikimą. Kaip teigia Vokietijos vyriausybė, pereinamojo laikotarpio sistemos, kuria siekiama išsaugoti įgytas teises, parengimas yra sudėtinė kompromiso, kurį socialiniai partneriai rado sudarydami *TVöD*, dalis.
- 92 Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog tai, kad socialiniams partneriams buvo patikėtas uždavinys suderinti jų atitinkamus interesus, suteikia nemažą lankstumą, nes kiekviena iš šalių prireikus gali nutraukti sutartį (žr. minėtų sprendimų *Palacios de la Villa* 74 punktą ir *Rosenblatt* 67 punktą). Taigi matyti, kad ankstesnių atlyginimų, taigi ir amžiaus kriterijumi grindžiamos diskriminacinės sistemos palikimo tikslas buvo išvengti atlyginimo dalies netekimo ir lemiamas tam, kad socialiniai



partneriai galėtų įgyvendinti perėjimą nuo BAT sistemos prie *TVöD* sistemos. Todėl *TVŪ-Bund* pereinamojo laikotarpio sistema turi būti laikoma siekiančia teisėto tikslo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį.

- 93 Dar remiantis pačiu šios nuostatos tekstu reikia patikrinti, ar priemonės, kurios buvo įgyvendintos siekiant šio tikslo, yra tinkamos ir būtinos.
- 94 Šiuo atžvilgiu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad vienintelė priemonė, leidusi išvengti tarnautojų atlyginimų sumažinimo, buvo individualios tarpinės pakopos priskyrimas, kuriuo užtikrintas toks pats kaip anksčiau gautas atlyginimas.
- 95 Pažymėtina, kad *TVöD* ir *TVŪ-Bund* nustatyta tarnautojų perklasifikavimo sistema taikoma tik jau dirbantiems tarnautojams.
- 96 Be to, atlikus galutinį perklasifikavimą tarnautojų atlyginimai keisis atsižvelgiant tik į *TVöD* numatytus kriterijus, tarp kurių amžiaus kriterijaus nėra. Tai reiškia, kad diskriminacinis poveikis išnyks keičiantis tarnautojų atlyginimams.
- 97 Tuo, kad ši situacija yra pereinamojo pobūdžio ir apribota laiko atžvilgiu, ji skiriasi nuo situacijos, dėl kurios buvo priimtas 2011 m. kovo 1 d. Sprendimas *Association belge des Consommateurs Test-Achats ir kt.* (C-236/09, Rink. p. I-773, 32 punktą), kuriame Teisingumo Teismas nusprendė, kad galimybė nukrypti nuo nediskriminavimo dėl lyties principo nenustatant apribojimo laiko atžvilgiu prieštarauja moterų ir vyrų lygybės tikslo įgyvendinimui.

- 98 Todėl aišku, kad nebuvo nepagrįsta tai, jog socialiniai partneriai priėmė *TVŪ-Bund* įtvirtintas pereinamojo laikotarpio priemones, kad jos yra tinkamos išvengti to, jog federaliniai tarnautojai prarastų pajamas, ir kad neviršija to, kas yra būtina šiam tikslui pasiekti, atsižvelgiant į socialiniams partneriams pripažintą didelę diskreciją atlyginimų nustatymo srityje.
- 99 Iš šių svarstymų matyti, kad į antrąjį ir trečiąjį klausimus byloje C-297/10 reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis bei Chartijos 28 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad jais nedraudžiama kolektyvinėje sutartyje, kaip an-tai nagrinėjama pagrindinėje byloje, numatyta priemonė, kuria atlyginimų sistema, nustatanti diskriminaciją dėl amžiaus, pakeičiama objektyviais kriterijais pagrįsta atlyginimų sistema, pereinamuoju, laiko atžvilgiu apribotu laikotarpiu išlaikant tam tikrą diskriminacinį pirmosios iš šių sistemų veikimą tam, kad būtų užtikrintas jau dirbančių tarnautojų perėjimas prie naujosios sistemos, jiems neprarandant pajamų.
- 100 Atsižvelgiant į pateiktą atsakymą į antrąjį ir trečiąjį klausimus, į kitus pateiktus klausimus atsakyti nereikia.

### **Dėl bylinėjimosi išlaidų**

- 101 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio 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 (antroji kolegija) nusprendžia:

- 1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnyje įtvirtintas ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, sukongretintas nediskriminavimo dėl amžiaus principas, visų pirma šios direktyvos 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis, turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiama kolektyvinėje sutartyje, kaip antai nagrinėjama pagrindinėse bylose, numatyta priemonė, pagal kurią viešojo sektoriaus tarnautojo pagrindinio atlyginimo pakopa kiekvienos atlyginimų grupės viduje, įdarbinant tokį tarnautoją, nustatoma atsižvelgiant į jo amžių. Šiuo atžvilgiu tai, kad pagal Sąjungos teisę minėta priemonė yra draudžiama ir ši priemonė yra įtvirtinta kolektyvinėje sutartyje, nepažeidžia Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsniu pripažįstamos teisės derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis.**
- 2. Direktyvos 2000/78 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad jais nedraudžiama kolektyvinėje sutartyje, kaip antai nagrinėjama bylos C-297/10 pagrindinėje byloje, numatyta priemonė, kuria atlyginimų sistema, nustatanti diskriminaciją dėl amžiaus, pakeičiama objektyviais kriterijais pagrįsta atlyginimų sistema, pereinamuoju, laiko atžvilgiu apribotu laikotarpiu išlaidant tam tikrą diskriminacinį pirmosios iš šių sistemų veikimą tam, kad būtų užtikrintas jau dirbančių tarnautojų perėjimas prie naujosios sistemos, jiems neprarandant pajamų.**

Parašai.