

HÜTTER

TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2009. gada 18. jūnijā*

Lieta C-88/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Oberster Gerichtshof* (Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 7. februārī un kas Tiesā reģistrēts 2008. gada 27. februārī, tiesvedībā

David Hütter

pret

Technische Universität Graz.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Ross [*A. Rosas*], tiesneši A. O'Kifs [*A. Ó Caoimh*], H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], P. Linda [*P. Lindh*] (referente) un A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*],

* Tiesvedības valoda — vācu.

ģenerālvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- Dāvida Hītera [*David Hütter*] vārdā — T. Stampfers [*T. Stampfer*], un K. Orglers [*C. Orgler*], *Rechtsanwälte*,

- *Technische Universität Graz* vārdā — M. Gevolfa-Vukoviča [*M. Gewolf-Vukovich*], *Mitglied der Finanz Prokuratur*,

- Dānijas valdības vārdā — B. Veisa Foga [*B. Weis Fogh*], pārstāve,

- Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — J. Enegrāns [*J. Enegren*] un B. Kotši [*B. Kotschy*], pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokāta uzklaušīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Prejudiciālais jautājums ir par Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.), interpretāciju.
- 2 Šis prejudiciālais jautājums ir uzdots saistībā ar strīdu starp Hīteru un *Technische Universität Graz* (Grācas Tehniskā universitāte) (turpmāk tekstā — “TUG”) par viņa civildienesta līgumdarbinieka klasifikāciju līmeni darbā pieņemšanas laikā.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienų tiesiskais regulējums

- 3 Direktīvas 2000/78 25. apsvērumā ir noteikts:

“Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnes izvirzītos mērķus un veicinātu darbaspēka dažādību. Tomēr zināmos apstākļos atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot, tādēļ ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs. Tādēļ ir svarīgi nošķirt

atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz.”

4 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 1. pantam — “lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ”.

5 Direktīvas 2000/78 2. pantā ar nosaukumu “Diskriminācijas jēdziens” noteikts:

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

2. Šā panta 1. punktā:

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

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus,

kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:

- i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai

- ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse.

[..]”

6 Direktīvas 2000/78 3. panta ar nosaukumu “Piemērošanas joma” 1. punktā noteikts:

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

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

[..]

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

[..].”

7 Direktīvas 2000/78 6. panta ar nosaukumu “Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums” 1. punktā paredzēts:

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

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

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

8 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 18. panta pirmo daļu Austrijas Republikai vēlākais līdz 2003. gada 2. decembrim bija jāpieņem normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu tās prasības.

Valsts tiesiskais regulējums

9 No rīkojuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu izriet, ka 2002. gada Federālā likuma par universitāšu un to studiju organizēšanu (*Universitätsgesetz 2002 BGBl. I, 120/2002*) 128. pantā paredzēts, ka darba līgumu, kas noslēgti starp universitāti un tās

darbiniekiem pēc šī likuma spēkā stāšanās, proti, 2004. gada 1. janvāra, un līdz darba koplīgumu spēkā stāšanās brīdim, saturu nosaka 1948. gada likums par līgumdarbinieku statusu (*Vertragsbedienstetengesetz 1948 BGBl.*, 86/1948), kas grozīts ar 2004. gada likumu (*BGBl. I*, 176/2004; turpmāk tekstā — “*VBG*”).

- 10 *VBG* 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir definēti līgumdarbinieku klasifikācijas noteikumi. Par darbiniekiem drīkst pieņemt tikai personas, kas ir sasniegušas vismaz 15 gadu vecumu.
- 11 Attiecībā uz tiesībām, kas atkarīgas no darba attiecību ilguma vai darba stāža, *VBG* nav ļauts ņemt vērā nodarbinātības periodu līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai, izņemot dažus īpašus gadījumus, kas neattiecas uz pamata lietu. Nosakot atskaites datumu līmeņa paaugstinājumam, *VBG* 26. panta 1. punktā nav ņemti vērā nodarbinātības periodi, kas pabeigti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas. Veiktos nodarbinātības periodus “saistībā ar profesionālo izglītību apgūstamajā profesijā [...] universitātē vai augstskolā [...]”, kas paredzēti *VBG* 26. panta 2. punkta 1. apakšpunkta b) ievilkumā, līmeņa noteikšanai var ņemt vērā tikai tad, ja ir sasniegts 18 gadu vecums.
- 12 Direktīva 2000/78 Austrijā tika transponēta ar 1993. gada 1993. gada Federālais likums par vienlīdzīgu attieksmi (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz; BGBl.*, 100/1993), kurā grozījumi izdarīti ar 2004. gada likumu (*BGBl. I*, 65/2004; turpmāk tekstā — “*B-GIBG*”). Šajā likumā noteikta darba līgumu ar universitātēm slēgšanas kārtība. Tomēr iesniedzējtiesa norāda, ka ar *B-GIBG* nav veikti grozījumi *VBG* 26. panta 1. punktā, kas tādējādi ir piemērojams pamata lietai.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

- 13 Hīters, prasītājs pamata lietā, ir dzimis 1986. gadā. Ar savu kolēģi viņš no 2001. gada 3. septembra līdz 2005. gada 2. martam bija māceklis laboratorijas tehniķa specialitātē *TUG*, valsts iestādē, uz kuru attiecās 2002. gada Federālais likums par universitāšu un to studiju organizēšanu.
- 14 Pēc tam Hīteru un viņa kolēģi pieņēma darbā *TUG* no 2005. gada 3. marta līdz 2. jūnijam, proti, uz trijiem mēnešiem. Tā kā viņa kolēģe bija par 22 mēnešiem vecāka, viņa ieguva atšķirīgu klasifikāciju augstākā līmenī, kā rezultātā viņas mēneša atalgojums bija par EUR 23,20 lielāks. Šī atšķirība bija saistīta ar faktu, ka mācekļa periods, ko Hīters bija pabeidzis savas pilngadības laikā, bija tikai aptuveni 6,5 mēneši, kurpretim viņa kolēģei — 28,5 mēneši.
- 15 Hīters cēla prasību *Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz* [Grācas Apgabala civillietu tiesa]. Viņš prasīja kompensācijas maksājumu, kas bija vienāds ar viņam izmaksātā atalgojuma atšķirību sakarā ar viņa vecumu, kuru viņš uzskatīja par neattaisnotu un neatbilstošu gan *B-GIBG*, gan Direktīvai 2000/78. Šīs atalgojuma atšķirības summa bija EUR 69,60.
- 16 Tā kā Hītera prasība pirmajā instancē un apelācijas instancē tika atbalstīta, *TUG* iesniedzējtiesā cēla kasācijas sūdzību. Šī tiesa it īpaši vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 6. pants pieļauj valsts pasākumu, kas ļauj darba devējam neņemt vērā profesionālās pieredzes periodus, kas iegūti pirms pilngadības sasniegšanas, lai izvairītos no tā, ka nelabvēlīgākā situācijā atrodas personas, kuras ir turpinājušas mācības vidusskolā, neveicinātu skolnieku atteikšanos no šāda veida studijām un, vispārīgāk, valsts iestādēm nesadārdzinātu mācekļu apmācību, lai veicinātu jauniešu iekļaušanos darba tirgū.

- 17 Šādos apstākļos *Oberster Gerichtshof* [Augstākā tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot tiesai šādu prejudiciālo jautājumu:

“Vai Direktīvas [2000/78/EK] 1., 2. un 6. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj valsts tiesisko regulējumu [...], kas, lai noskaidrotu līmeņa paaugstināšanas atskaites datumu, no vērā ņemamiem nodarbinātības periodiem izslēdz tos, kuri iegūti līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai?”

Par prejudiciālo jautājumu

Tiesai iesniegtie apsvērumi

- 18 Hīters norāda, ka, pastāvot vienādei profesionālajai pieredzei, nav nekāda attaisnojuma, kas Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta ietvaros ļautu pamatot atšķirīgu attieksmi, kura būtu pamatota vienīgi ar vecumu, kurā šī pieredze iegūta. Tāda norma kā pamata lietā varētu mudināt neiesaistīties profesionālajā darbībā pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas. Tā būtu diskriminācija, kas ar Direktīvu 2000/78 ir aizliegta.
- 19 *TUG* apstrīd šādas diskriminācijas pastāvēšanu. Tā norāda, ka *VBG* 26. panta 1. punkts bez atšķirības ir piemērojams visām personām neatkarīgi no vecuma. Tā rezultātā nepastāvot jautājums par diskrimināciju, kuras pamatā ir vecuma kritērijs. No tā izriet, ka šis noteikums var tikt izvērtēts vienīgi saistībā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu par netiešu diskrimināciju sakarā ar acīmredzami neitrāliem noteikumiem.

- 20 *TUG* pakārtoti norāda, ka pasākums pamata lietā ir attaisnots ar likumīgu mērķi un ir atbilstīgs un vajadzīgs Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē.
- 21 Šis mērķis faktiski valsts iestādēm sniedz skaidru un vienveidīgu mehānismu līgumdarbinieku atalgojuma noteikšanai. Tas esot likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta un 6. panta 1. punkta nozīmē.
- 22 2000. gadā apmēram 0,03 % mācekļu esot ieguvuši izglītību pēc 18 gadu sasniegšanas. Mācekļu profesionālā iekļaušanās tiek veicināta tādējādi, ka tiem ir jāpierāda profesionālās pieredzes periodi, kas iegūti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, kas ir periodi, kas netiek ņemti vērā viņu darba samaksas aprēķinā. *TUG* norāda, ka tas ļauj darba devējiem samazināt izmaksas, kas saistītas ar jauno mācekļu pieņemšanu darbā.
- 23 Turklāt nodarbinātības periodu, kas realizēti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, vērā ņemšana būtu netaisnīgi nelabvēlīga pret personām, kas mācījušās vispārīzglītojošās skolās. Tādā dalībvalstī kā Austrijas Republika, kur darba tirgus cieš no augstākās izglītības diplomandu trūkuma, tāds pasākums kā pamata lietā apskatāmais ļautu arī izvairīties no personu iedrošināšanas atteikties no mācībām vispārīzglītojošās skolās.
- 24 Dānijas valdība uzskata, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka tas nav pretrunā tādām pasākumiem kā pamata lietā apskatāmais, ja ar to iecerēts sasniegt likumīgu mērķi, kas saistīts ar profesionālo izglītību, kā arī jauniešus atbalstošu nodarbinātības politiku un tas ir atbilstīgs un vajadzīgs.

- 25 Šī valdība uzsver, ka dalībvalstīm ir plašas izvērtēšanas pilnvaras attiecībā uz pasākumiem, kas ir pamatoti ar vecuma kritēriju (šajā sakarā skat. 2005. gada 22. novembra spriedumu lietā C-144/04 *Mangold*, Krājums, I-9981. lpp., 62. un 63. punkts, kā arī 2007. gada 16. oktobra spriedumu lietā C-411/05 *Palacios de la Villa*, Krājums, I-8531. lpp., 68. punkts).
- 26 Dānijas valdība uzskata, ka, personām, kurām ir mazāk par 18 gadiem, paredzot par pieaugušajiem zemāku darba samaksu, tās tiek mudinātas iegūt papildu izglītību, kas tām ļaus saņemt augstāku darba samaksu. Turklāt, ja darba devējiem būtu pienākums personām, kurām ir mazāk par 18 gadiem, maksāt tikpat, cik pieaugušiem darba ņēmējiem, tie dabiskā kārtā sliektos darbā pieņemt vecākus un pieredzējušākus darba ņēmējus. Visbeidzot, personas, kurām ir mazāk par 18 gadiem, vispār neesot spējīgas veikt tos pašus uzdevumus, ko pieaugušie. Šī iemesla dēļ daudzos darba koplīgumos Dānijā šīs vecuma kategorijas darba ņēmējiem paredzēti neizdevīgāki darba samaksas nosacījumi.
- 27 Eiropas Kopienų Komisija uzskata, ka noteikumi pamata lietā attiecas uz nodarbinātības un darba nosacījumiem Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta nozīmē, proti, atalgojuma nosacījumiem. Pamata lietā apskatāmā situācija tādējādi attiecas uz minētās direktīvas piemērošanas jomu.
- 28 Komisija uzskata, ka noteikumi, kas izslēdz nodarbinātības periodus, kas veikti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, rada tiešu diskrimināciju, kuras pamatā ir vecums. Faktam, ka pamata lietā apskatāmais pasākums bez izšķirības ir piemērojams ikvienai personai, kura ir sasniegusi 18 gadu vecumu, šajā ziņā neesot nozīmes. Faktiski diskriminācija slēpjas apstākļi, ka noteikumos izdevīgāks stāvoklis rezervēts personām, kuras profesionālo pieredzi iegūs pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas. Apstākļi pamata lietā faktiski demonstrē šo noteikumu diskriminējošo iedarbību, jo tikai sakarā ar viņu atšķirīgo vecumu pret prasītāju pamata lietā — pastāvēt vienādi pieredzei — ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret vienu no viņa darba kolēģēm.

- 29 Attiecībā uz pamatojumu, kas balstīts uz vajadzību visiem nodarbinātajiem ieviest vienotu sistēmu, lai ņemtu vērā profesionālās pieredzes periodus, Komisija piekrīt, ka tas var būt likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē. Tā tomēr uzskata, ka attiecīgie noteikumi šī mērķa sasniegšanai nav ne atbilstoši, ne vajadzīgi. Darba stāža periodu aprēķina sistēma tāpat esot vienveidīga un loģiska, nepastāvot nodarbinātības periodu, kas veikti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, izslēgšanai.
- 30 Attiecībā uz pamatojumu par vienlīdzīgu attieksmi starp mācekļiem, no vienas puses, un vispārīzglītojošo skolu skolēniem, no otras puses, Komisija atzīst, ka tas var attiekties uz profesionālās izglītības politiku, kas paredzēta Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā. Tā tomēr šaubās par pamata lietā apskatāmā pasākuma atbilstību un vajadzību, jo tas ir labvēlīgs vispārīzglītojošo skolu skolniekiem uz mācekļu rēķina, jo šiem mācekļiem vispārēji ir iespēja iegūt profesionālo pieredzi pirms to pilngadības sasniegšanas.
- 31 Visbeidzot, attiecībā uz pamatojumu saistībā ar jauniešu iekļaušanos darba tirgū Komisija apšaubā, ka pamata lietā apskatāmajam pasākumam būtu šāda iedarbība. Atšķirīga attieksme, kura tiek ieviesta ar šo pasākumu, rada mazāk labvēlīgu stāvokli, kas visā tā karjerā pavadīs darbinieku, kurš no tās cieš. Nodarbinātības periodu, kas veikti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, izslēgšana neskar tikai jauniešus, bet arī — kā norāda Komisija — visus līgumdarbiniekus, uz kuriem attiecas *VBG*, neraugoties uz to vecumu darbā pieņemšanas brīdī. Komisija uzskata, ka citi mazāk ierobežojoši mehānismi ļautu veicināt jauniešu nodarbinātību.

Tiesas atbilde

- 32 Ir jāpārbauda, vai tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamata lietā apskatāmais attiecas uz Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu un — apstiprinošas atbildes gadījumā — vai tas ir diskriminējošs, ar vecumu pamatots pasākums, kurš attiecīgā gadījumā varētu tikt uzskatīts par tādu, kas ar minēto direktīvu ir attaisnots.
- 33 Gan no Direktīvas 2000/78 nosaukuma un preambulas, kā arī satura un mērķa izriet, ka ar to paredzēts izveidot kopēju sistēmu, lai ikvienai personai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi “nodarbinātības un profesijas jomā”, tai piedāvājot efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kuras pamatā ir kāds no iemesliem, kas paredzēts tās 1. pantā, tostarp vecums.
- 34 It īpaši no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkta izriet, ka to piemēro Kopienu kompetenču ietvaros “visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs” attiecībā uz, pirmkārt, “nosacījumiem darba [...] iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos” un, otrkārt, “nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu”.
- 35 VBG 26. pantā vispārējā veidā izslēgta jebkāda profesionālās pieredzes, kas iegūta pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, vērā ņemšana, lai līmenī klasificētu Austrijas civildienesta līgumdarbiniekus. Šie noteikumi ietekmē arī līmeni, kurā tiek ierindotas šīs personas. Tā rezultātā šie noteikumi ietekmē arī to darba samaksu. Tādējādi šāda veida regulējums ir jāuzskata par tādu, ar kuru izveido noteikumus attiecībā uz darba iegūšanas, darbā pieņemšanas un darba samaksas nosacījumiem Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkta nozīmē.

36 Šādā situācijā Direktīva 2000/78 ir piemērojama tādai situācijai, kāda ir strīdā, par kuru ir uzdots prejudiciālais jautājums.

37 Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktā definēts, ka ieviešanai paredzētais “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē, ka “nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš [šīs direktīvas] 1. pantā minēts iemesls”. Tās 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka šā panta 1. punkta piemērošanai tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs direktīvas 1. pantā minēta iemesla dēļ.

38 Tāds valsts regulējums kā pamata lietā apskatāmais paredz mazāk labvēlīgu attieksmi pret personām, kuru profesionālā pieredze — kaut arī daļēji — ir iegūta pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, salīdzinājumā ar personām, kuras pēc šī vecuma sasniegšanas ir ieguvušas līdzīga veida un salīdzināma ilguma pieredzi. Šāda veida regulējums rada atšķirīgu attieksmi pret personām atkarībā no vecuma, kādā tās ir ieguvušas savu profesionālo pieredzi. Kā parāda pamata lietas fakti, šis kritērijs var novest pie atšķirīgas attieksmes pret divām personām, kas ir pabeigušas tās pašas studijas un ir ieguvušas to pašu profesionālo pieredzi, — atšķirības tikai attiecīgā šo personu vecuma dēļ. Ar šādiem noteikumiem tādējādi tiek izveidota atšķirīga attieksme, kas ir tieši pamatota ar vecuma kritēriju Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta un 2. punkta a) apakšpunkta nozīmē.

39 No Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izriet, ka šāda atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, “neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir

objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi”.

40 Attiecībā uz pamata lietā apskatāmā regulējuma mērķa likumību no iesniedzējtiesas sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka Austrijas likumdevējs bija plānojis atteikties no profesionālās pieredzes, kas iegūta pirms pilnas rīcības spējas atzišanas 18 gadu vecumā, ņemšanas vērā, lai mazāk labvēlīgā situācijā nenostādītu personas, kuras ir pabeigušas vidusskolu vispārīzglītojošās skolās, salīdzinājumā ar tām, kas ieguvušas profesionālo izglītību. Papildus šim pamudinājumam studēt vidusskolā iesniedzējtiesa norāda arī uz likumdevēja vēlmi nesadārdzināt valsts sektora profesionālās apmācības izmaksas, kā arī veicināt to jauniešu iekļaušanos darba tirgū, kas ir ieguvuši šāda veida izglītību. Tādējādi ir jāizvērtē, vai šie mērķi var tikt uzskatīti par likumīgiem Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē.

41 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka mērķi, kurus var uzskatīt par “likumīgiem” Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē un tātad arī piemērotiem, lai varētu tikt pamatota atkāpe no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa, ir sociālās politikas mērķi, tai skaitā mērķi, kas saistīti ar nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politiku (2009. gada 5. marta spriedums lietā C-388/07 *Age Concern England*, Krājums, I-1569. lpp., 46. punkts).

42 Iesniedzējtiesas minētie mērķi attiecas uz šo likumīgo mērķu kategoriju un varētu pamatot atšķirīgu attieksmi, kas saistīta ar to, ka “nosaka īpašus nosacījumus darba [...] iespējām, [...], tostarp [...] atalgošanas nosacījumus jauniešiem [...], lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju”, un “ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu,

profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības”, kas attiecīgi paredzētas Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta a) un b) apakšpunktā.

- 43 Tādējādi tādi mērķi kā iesniedzējtiesas norādītie principā ir jāuzskata par “objektīvi un saprātīgi” attaisnojošiem “valsts tiesību kontekstā” — kā tas paredzēts Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā — atšķirīgai attieksmei, kuras pamatā ir vecums, ko noteikušas dalībvalstis.
- 44 Vēl atbilstoši tiem pašiem noteikumiem ir jāpārbauda, vai izmantotie līdzekļi šo mērķu sasniegšanai ir “atbilstīgi un vajadzīgi”.
- 45 Šajā sakarā dalībvalstīm neapšaubāmi ir plašas izvērtēšanas pilnvaras, izvēloties pasākumus, kurus veicot, var sasniegt mērķus, ko tās izvirzījušas sociālās un darba politikas jomā (iepriekš minētais spriedums lietā *Mangold*, 63. punkts).
- 46 Neraugoties uz šīm izvērtēšanas pilnvarām, kas piešķirtas dalībvalstīm, ir jāuzsver, ka iesniedzējtiesas norādītie mērķi sākotnēji var šķist pretrunīgi. Faktiski viens no šiem mērķiem esot mudināt skolniekus mācīties drīzāk vispārējā vidusskolā nekā profesionāla tipa vidusskolā. Otrs mērķis, kā izriet no šī sprieduma 40. punkta, esot veicināt to personu darbā pieņemšanu, kas drīzāk ir ieguvušas profesionālo izglītību nekā izglītību vispārizglītojošajās skolās. Tādējādi pirmajā gadījumā tas nozīmē nebūt mazāk labvēlīgam pret personām, kas ir ieguvušas izglītību vispārējā vidusskolā, salīdzinot ar tām, kurām ir profesionālā izglītība, bet otrajā gadījumā šī hipotēze ir pretēja. Tādējādi sākotnēji šķiet, ka ir grūti pieļaut, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamata lietā apskatāmais var vienlaicīgi būt labvēlīgāks pret katru no šīm divām grupām uz otras rēķina.

47 Papildus šim iekšējās saskaņotības trūkumam tāpat ir jāuzsver, ka pamata lietā apskatāmais valsts tiesiskais regulējums ir pamatots ar agrākās profesionālās pieredzes kritēriju, lai noteiktu klasifikāciju līmeni un tādējādi — civildienesta līgumdarbinieku darba samaksu. Iegūtās pieredzes, kas darba ņēmējam ļauj labāk izpildīt savus pienākumus, atalgošana ir vispārēji atzīts likumīgs mērķis. Tādēļ darba devējiem ir atļauts atalgot šādu pieredzi (skat. 2006. gada 3. oktobra spriedumu lietā *C-17/05 Cadman*, Krājums, I-9583. lpp., 35. un 36. punkts). Tomēr ir jākonstatē, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamata lietā apskatāmais neaprobežojas ar pieredzes atalgošanu, bet izveido — pastāvot vienādei pieredzei — atšķirīgu attieksmi, kuras pamatā ir vecums, kādā šī pieredze ir iegūta. Šādā situācijā šim kritērijam, kas ir saistīts ar vecumu, tādējādi nav tiešas saiknes ar darba devēja mērķi atalgot iegūto profesionālo pieredzi.

48 Attiecībā uz mērķi, kas paredz nebūt mazāk labvēlīgam pret vispārējo vidusskolas izglītību salīdzinājumā ar profesionālo izglītību, ir jāuzsver, ka vecuma, kad tikusi iegūta agrākā pieredze, kritērijs ir piemērojams neatkarīgi no iegūtās izglītības tipa. Tas vienādi izslēdz pieredzes, kas iegūta pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, ņemšanu vērā gan attiecībā uz personu, kas pabeigusi vispārizglītojošo skolu, gan arī attiecībā uz personu, kas ieguvusi profesionālo izglītību. Šis kritērijs tādējādi var novest pie atšķirīgas attieksmes starp divām personām, kas ieguvušas profesionālo izglītību vai starp divām personām, kas pabeigušas vispārizglītojošās skolas, pamatojoties vienīgi uz vecuma, kurā tās ieguvušas savu profesionālo pieredzi, kritēriju. Šādā situācijā vecuma, kādā tikusi iegūta profesionālā pieredze, kritērijs nešķiet atbilstīgs, lai sasniegtu mērķi, kas paredz nebūt mazāk labvēlīgam pret vispārējās vidusskolas izglītību salīdzinājumā ar profesionālo izglītību. Šajā ziņā ir jāuzsver, ka kritērijs, kas būtu tieši saistīts ar pabeigto studiju tipu bez sasaistes ar personas vecumu Direktīvas 2000/78 aspektā, šķiet piemērotāks mērķa neveicināt vispārējo izglītību īstenošanai.

49 Saistībā ar mērķi veicināt jauniešu, kas ieguvuši profesionālo izglītību, iekļaušanos nodarbinātības tirgū, ir jāuzsver, ka pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas iegūtās

pieredzes neņemšana vērā ir piemērojama bez izšķirības visiem civildienesta līgumdarbiniekiem, neraugoties uz viņu vecumu darbā pieņemšanas brīdī. Šis vecuma, kurā tikusi iegūta profesionālā pieredze, kritērijs neļauj izdalīt personu grupu, kuru raksturotu to jaunie gadi, lai viņiem rezervētu īpašus darbā pieņemšanas nosacījumus, kas paredzēti viņu iekļaušanās darba tirgū veicināšanai. Tādi noteikumi kā pamata lietā apskatāmie atšķiras no noteikumiem, uz kuriem atsaucas Dānijas valdība, kuri paredz veicināt 18 gadus nerasniegušu jauniešu profesionālo iekļaušanos [darba tirgū] tiktāl, ciktāl tajos attiecībā uz šiem jauniešiem paredzēti minimālie nosacījumi darba samaksai, kas zemāka nekā vecākiem darbiniekiem. Tā kā tādos noteikumos kā pamata lietā apskatāmie nav ņemts vērā personu vecums darbā pieņemšanas brīdī, tie tādējādi nav atbilstīgi, lai veicinātu tādas kategorijas darba ņēmēju, kurus raksturo to jaunie gadi, ienākšanu darba tirgū.

50 Tā rezultātā regulējums ar tādām raksturiezīmēm kā pamata lietā apskatāmās nevar tikt uzskatīts par atbilstīgu Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē.

51 Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 1., 2. un 6. pants ir interpretējami tādā nozīmē, ka tie nepieļauj valsts regulējumu, atbilstoši kuram, lai netiktu īstenota mazāka labvēlība pret vispārējo izglītību salīdzinājumā ar profesionālo izglītību un lai veicinātu jauniešu — mācekļu iekļaušanos darba tirgū, tiek izslēgta nodarbinātības periodu, kas veikti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, vērā ņemšana, lai noteiktu limeni, kādā tiek ietverti dalībvalsts civildienesta līgumdarbinieki.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 1., 2. un 6. pants ir interpretējami tādā nozīmē, ka tie nepieļauj valsts regulējumu, atbilstoši kuram, lai netiktu īstenota mazāka labvēlība pret vispārējo izglītību salīdzinājumā ar profesionālo izglītību un lai veicinātu jauniešu — mācekļu iekļaušanos darba tirgū, tiek izslēgta nodarbinātības periodu, kas veikti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, vērtēšana, lai noteiktu līmeni, kādā tiek ietverti dalībvalsts civildienesta līgumdarbinieki.

[Paraksti]