

**Apvienotās lietas C-297/10 un C-298/10**

***Sabine Hennigs***  
**pret**  
***Eisenbahn-Bundesamt***

**un**

***Land Berlin***  
**pret**  
***Alexander Mai***

*(Bundesarbeitsgericht*  
lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Direktīva 2000/78/EK — 2. panta 2. punkts un 6. panta 1. punkts — Eiropas Savienības Pamattiesību harta — 21. un 28. pants — Darba koplīgums par dalībvalsts civildienesta darbinieku darba samaksu — Darba samaksa, kas noteikta atkarībā no vecuma — Darba koplīgums, ar kuru izbeigta darba samaksas noteikšana atkarībā no vecuma — Iegūto tiesību saglabāšana

Tiesas (otrā palāta) 2011. gada 8. septembra spriedums . . . . . I - 7968

**Sprieduma kopsavilkums**

1. *Sociālā politika — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Direktīva 2000/78 — Aizliegums diskriminēt vecuma dēļ — Tiesības uz kolektīvām sarunām — Eiropas Savienības Pamattiesību hartā nostiprinātas tiesības (Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. un 28. pants; Padomes Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts)*

2. *Sociālā politika — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Direktīva 2000/78 — Aizliegums diskriminēt vecuma dēļ — Tiesības uz kolektīvām sarunām — Eiropas Savienības Pamattiesību hartā nostiprinātas tiesības*

*(Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. un 28. pants; Padomes Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts)*

1. Diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips, kas ir nostiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantā un ir precizēts Direktīvā 2000/78, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, un, konkrētāk, šīs direktīvas 2. pants un 6. panta 1. punkts ir interpretējami tādējādi, ka tie liedz veikt tādu darba koplīgumā paredzētu pasākumu, ar kuru tiek paredzēts, ka katrā pakāpē civildienesta darbinieka pamatalgas līmenis šī darbinieka pieņemšanas darbā brīdī tiek noteikts atkarībā no viņa vecuma. Šajā ziņā tas, ka Savienības tiesības aizliedz šādu pasākumu un ka tas ir iekļauts darba koplīgumā, neapdraud Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā atzītās

tiesības iesaistīties sarunās un slēgt darba koplīgumus.

Lai gan darba stāža kritērija izmantošana principā ir piemērota likumīga mērķa — ņemt vērā darbinieka pirms pieņemšanas darbā iegūto darba pieredzi — sasniegšanai, civildienesta darbinieka pamatalgas līmeņa noteikšana darbā pieņemšanas laikā atkarībā no vecuma pārsniedz to, kas ir vajadzīgs un piemērots šī mērķa sasniegšanai. Kritērijs, kurā tiek ņemts vērā arī darba stāžs vai iegūtā darba pieredze, neatsaucoties uz vecumu, ņemot vērā

Direktīvu 2000/78, šķiet labāk piemērots iepriekš minētā likumīgā mērķa sasniegšanai. Tas, ka lielai daļai darbinieku, kas pieņemti darbā jauni, klasifikācijas līmenis atbilst iegūtajai darba pieredzei, un tas, ka vecuma kritērijs visbiežāk pārklājas ar darba stāžu, šo vērtējumu nemaina.

laikā ierobežotā pārejas posmā atstājot spēkā zināmas pirmā režīma diskriminējošās sekas, lai nodrošinātu, ka darbā pieņemtie darbinieki pārejā uz jauno režīmu nezaudēs ienākumus.

(sal. ar 74., 77. un 78. punktu un rezolutīvās daļas 1) punktu)

2. Direktīvas 2000/78, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. pants un 6. panta 1. punkts, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pants ir interpretējami tādējādi, ka tie neliedz veikt tādu darba koplīgumā paredzētu pasākumu, ar kuru darba samaksas režīms, kas ir izraisījis diskrimināciju vecuma dēļ, tiek aizstāts ar uz objektīviem kritērijiem balstītu darba samaksas režīmu, tomēr

Pārejas noteikumi, kuru mērķis ir aizsargāt iegūtās tiesības, ir jāuzskata par tādu, kuram ir likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē. Turklāt, ņemot vērā plašo rīcības brīvību, kas darba koplīguma pusēm ir algas noteikšanas jomā, nav nesaprātīgi, ka tie veic piemērotus un nepieciešamus pārejas pasākumus, kas ir paredzēti, lai novērstu ienākumu zudumu attiecīgajiem darbiniekiem.

(sal. ar 91., 92., 98. un 99. punktu un rezolutīvās daļas 2) punktu)