



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [YVES BOT]
SECINĀJUMI,
sniegti 2013. gada 28. novembrī¹

Apvienotās lietas no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12

**Thomas Specht (C-501/12), Jens Schombera (C-502/12), Alexander Wieland (C-503/12), Uwe
Schönefeld (C-504/12), Antje Wilke (C-505/12),
Gerd Schini (C-506/12)**

**pret
Land Berlin**

**un
Rena Schmeel (C-540/12), Ralf Schuster (C-541/12)**

**pret
Bundesrepublik Deutschland**

(Verwaltungsgericht Berlin (Vācija) lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Diskriminācija darba ņēmēju vecuma dēļ — Valsts tiesiskais regulējums, kurā noteikts, ka ierēdņa pamatalgu aprēķina atbilstoši tā vecumam

1. Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju², interpretāciju.

2. Konkrētāk, *Verwaltungsgericht Berlin* [Berlīnes Administratīvās tiesas] (Vācija) lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu vispirms dod Tiesai iespēju izskatīt jautājumu par Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta spēkā esamību, kā arī par šīs normas piemērošanu noteikumiem par ierēdņu atalgojumu, un arī par attiecīgā valsts tiesiskā regulējuma saderīgumu ar minētas direktīvas 2. pantā nostiprināto principu par diskriminācijas aizliegumu vecuma dēļ. Turpinājumā Tiesai būs jānosaka, kādas tiesiskās sekas ir minētā principa iespējamam pārkāpumam. Visbeidzot Tiesai būs jāpārbauda, vai tiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību atbilst tāda valsts tiesību norma, kāda aplūkota pamatlietās, atbilstoši kurai ierēdnim ir paredzēts pienākums izmantot likumā tieši neparedzētus finansiālus pabalstus līdz kārtējā finanšu gada beigām.

I – Atbilstošās tiesību normas

A – Savienības tiesības

3. Direktīvas 2000/78 mērķis atbilstoši tās 1. pantam, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

1 — Oriģinālvaloda – franču.

2 — OV L 303, 16. lpp.

4. Šīs direktīvas 2. pantā ir 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. pantā 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 [..]

[..].”

5. Atbilstoši tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam, nepārsniedzot Eiropas Savienības kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu.

6. Direktīvas 2000/78 6. pantā ir noteikts šādi:

“1. 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;

[..].”

7. Direktīvas 2000/78 16. panta a) punktā ir noteikts, ka dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka atceļ normatīvus un administratīvus aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam.

B – Vācijas tiesības

1) *Land Berlin* [Berlīnes federālajā zemē] ierēdņu atalgojumam piemērojams tiesiskais regulējums

a) Federālais likums par ierēdņu atalgojumu, kurš bija spēkā līdz 2011. gada jūnijam

8. Līdz 2011. gada 30. jūnijam *Land Berlin* ierēdņu atalgojuma sistēmas juridiskais pamats bija Federālā likuma par ierēdņu atalgojumu (*Bundesbesoldungsgesetz*, turpmāk tekstā – “*BBesG* vecā redakcija”) 2006. gada 31. augusta redakcijā 27. un nākamie panti.

9. Atbilstoši *BBesG* vecajai redakcijai izdienes stāžs, kas noteikts atbilstoši faktiskajam vecumam, ir atsaucis kritērijs sākotnējai iekļaušanai amata pakāpē, kā arī sākumpunkts atalgojuma sistēmas līmeņu ietvaros.

10. Tādēļ *BBesG* vecās redakcijas 27. pantā ir paredzēts, ka pamatalgu aprēķina atbilstoši līmenim, ja atalgojuma sistēmā nav noteikts citādi. Pāreja no viena līmeņa uz nākamo notiek saskaņā ar ierēdņa stāžu un nopelniem. Ierēdnis vai karavīrs saņem vismaz tā līmeņa pamatalgu, kurā viņš ticis pieņemts darbā. Tomēr atbilstoši šim tiesiskajam regulējumam pamatalgu palielina ik pēc diviem gadiem līdz piektajam līmenim, pēc tam ik pēc trim gadiem, līdz sasniegts devītais līmenis, un pēc tam ik pēc četriem gadiem. Minētajā normā arī ir paredzēts, ka ierēdņiem un karavīriem, kuriem piemērojama A atalgojuma sistēma, ja tie ilgstoši pilda savus dienesta pienākumus, var priekšlaikus tikt piešķirta nākamā augstākā līmeņa pamatalga (paaugstināšana nopelnu dēļ). Darba devējs vienā kalendārajā gadā nopelnu dēļ nedrīkst paaugstināt vairāk kā 15 % no saviem A atalgojuma pakāpes ierēdņiem un karavīriem, kuru galīgā pamatalga vēl nav tikusi sasniegta. Ja konstatēts, ka ierēdņa vai karavīra snieguma līmenis neatbilst ieņemamā amata vidējām prasībām, tas paliek līmenī, līdz viņa sniegums pamato nekavējošu pārcelšanu augstākā līmenī.

11. Atbilstoši *BBesG* vecās redakcijas 28. pantam izdienes stāžu aprēķina, skaitot no tā mēneša pirmās dienas, kad ierēdnis vai karavīrs sasniedz 21 gada vecumu.

12. Pēc 31 gada vecuma sasniegšanas izdienes stāža, kas ir atalgojuma pamatā, sākums tiek atlikts uz laiku, kurā personai nav tiesību uz atalgojumu kā ierēdnim vai karavīram, un, proti, līdz 35 gadu vecuma sasniegšanai – uz perioda vienu ceturtdaļu un turpmāk – uz pusi. Ierēdņa vai karavīra atalgojumam tiek pielīdzināta atlīdzība par galveno amata funkciju veikšanu dienestā pie publisko tiesību darba devēja, dienestā publisko tiesību reliģiskām organizācijās un to apvienībās, kā arī dienestā pie tādiem darba devējiem, kuri piemēro publiskajā sektorā spēkā esošos koplīgumus vai koplīgumus ar būtībā līdzvērtīgu saturu un kuros valsts vai publisko tiesību personas būtiski piedalās, veicot iemaksas vai piemaksas, vai kā citādi.

13. Ar 2011. gada 21. jūnija otro likumu par grozījumiem civildienesta statusā (*Zweites Dienstrechtsänderungsgesetz*) *Land Berlin* *BBesG* vecās redakcijas attiecīgās normas ietvēra *Land Berlin* tiesībās kā Federālo likumu par ierēdņu atalgojumu pārejas redakcijā attiecībā uz Berlīni (*Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin*, turpmāk tekstā – “*BBesG Bln* vecā redakcija”).

b) Kopš 2011. gada 1. augusta spēkā esošais Federālais likums par ierēdņu atalgojumu

14. Ar 2011. gada 29. jūnija Likumu par *Land Berlin* ierēdņu atalgojuma reformu (*Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin – Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz*, turpmāk tekstā – “*BerlBesNG*”) *Land Berlin* grozīja *BBesG Bln* veco redakciju. Turpmāk ierēdņiem, kuri dienestā *Land Berlin* stājās pēc 2011. gada 1. augusta (jaunie ierēdņi), un ierēdņiem, kuri 2011. gada 31. jūlijā jau bija dienesta attiecībās (esošie ierēdņi), ir piemērojami atšķirīgi noteikumi. Ar *BerlBesNG* 1. panta 1. punktu kopš 2011. gada 1. augusta tika grozīta *BBesG Bln* vecā redakcija. Jaunajiem ierēdņiem tādējādi ir piemērojama *BBesG Bln* grozītā redakcija (turpmāk tekstā – “*BBesG Bln* jaunā redakcija”).

i) Jaunajiem ierēdņiem piemērojamais tiesiskais regulējums

15. Jauno ierēdņu pirmās iecelšanas (pieredzes) līmenī un turpmākās, virzoties pa līmeņiem, pieaugošā atalgojuma attīstības A atalgojuma sistēmā kritērijs attiecīgi vairs nav no faktiskā vecuma atkarīgais izdienas stāžs, bet laiks, kas nostrādāts dienestā atbilstoši pieredzes prasībām.

16. Tātad 27. pantā *BBesG Bln* jaunajā redakcijā ir noteikts, ka pamatalgu aprēķina atbilstoši līmeņiem (pieredzes līmeņiem), ja vien atalgojuma sistēmā nav noteikts citādi. Pārceļšana nākamajā līmenī pienākas atbilstoši nostrādātajam laikam. Atbilstoši šim pantam pirmajā amatā iecelšanas reizē kopā ar tiesībām uz amata algu, kas ietilpst *BBesG Bln* jaunās redakcijas piemērošanas jomā, principā tiek piešķirta 1. līmeņa pamatalga, ja netiek atzīti periodi saskaņā ar minētā likuma 28. panta 1. punktu. *BBesG Bln* jaunās redakcijas 27. panta 3. punktā ir norādīts, ka pamatalgu palielina pēc diviem 1. līmenī nostrādātiem gadiem, pēc trijiem 2.–4. līmenī nostrādātiem gadiem un pēc četriem 5.–7. līmenī nostrādātiem gadiem. Laikposmi, par kuriem nav tiesību saņemt ierēdņa atalgojumu, to attiecīgā ilguma dēļ palēnina ierēdņa karjeras virzību, neskarot *BBesG Bln* jaunās redakcijas 28. panta 2. punkta noteikumus.

17. Atbilstoši *BBesG Bln* jaunās redakcijas 27. panta 4. punktam ierēdņi, kuriem piemērojama A atalgojuma sistēma, ja tie ilgstoši pilda savus dienesta pienākumus, var priekšlaikus tikt piešķirta nākamā līmeņa pamatalga (paaugstināšana nopelnu dēļ). Darba devējs vienā kalendārajā gadā nedrīkst paaugstināt nopelnu dēļ vairāk kā 15 % no saviem A atalgojuma sistēmas ierēdņiem, kuru galīgā pamatalga vēl nav tikusi sasniegta. Ja konstatēts, ka ierēdņa sniegums neatbilst ieņemamā amata vidējām prasībām, tas paliek attiecīgajā līmenī, līdz viņa sniegums pamato nekavējošu pārceļšanu nākamajā līmenī.

18. *BBesG Bln* jaunās redakcijas 28. panta 1. punktā ir paredzēts, ka, nosakot sākotnējo līmeni atbilstoši šī likuma 27. panta 2. punktam, tostarp vērā ņem laikposmus, kas pielīdzināmi galveno amata funkciju veikšanai dienestā pie publisko tiesību darba devēja, dienestā publisko tiesību reliģiskās organizācijās un to apvienībās, jo šī profesionālā darbība nav nosacījums attiecīgā amata ieņemšanai. Vērā ņem arī periodus, par kuriem saskaņā ar Likumu par obligātu darba vietas saglabāšanu civilā vai militārā dienesta laikā (*Arbeitsplatzschutzgesetz*) pienākas kompensācija, ja darba tiesisko attiecību sākums ticis atlikts karadienesta vai civilā dienesta pienākumu pildīšanas dēļ.

ii) Jau esošajiem ierēdņiem piemērojamais tiesiskais regulējums

19. *BerlBesNG* 2. panta 1. punkts ir izņēmuma noteikums attiecībā uz jau esošajiem ierēdņiem. Runa ir par Berlīnes 2011. gada 29. jūnija Likumu par jau esošo ierēdņu pārkvalificēšanu atbilstoši jaunajai atalgojuma sistēmai (*Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz*, turpmāk tekstā – “*BerlBesÜG*”).

20. Atbilstoši *BerlBesÜG* 2. panta 1. punktam 2011. gada 1. augustā ierēdņus saskaņā ar nākamajos pantos noteikto klasificē *BerlBesNG* 3. pielikumā paredzētajos līmeņos vai pārejas līmeņos atbilstoši amatam, ko tie ieņēma 2011. gada 31. jūlijā un pamatagai, kura tiem pienācās 2011. gada 1. augustā saskaņā ar 2010. gada 8. jūlija Likumu par atalgojuma un apgādes pielāgošanu Berlīnei (*Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für Berlin*), 2010./2011. gadā. Atbilstoši *BerlBesÜG* 2. panta 2. punktam ierēdņi klasificē līmenī vai pārejas līmenī, kas atbilst pamatagai, kura noapaļota līdz lielākajai veselajai vienībai.

21. *BerlBesÜG* 3. panta 1. punktā ir norādīts, ka *BerlBesNG* 3. pielikumā paredzētā klasifikācija ir pamats, lai aprēķinātu pieredzi, kas nepieciešama karjeras attīstībai atbilstoši *BBesG Bln* jaunās redakcijas 27. panta 3. punktam.

22. Iesniedzējtiesa paskaidro, ka likumdevējs šo reformu ir pamatojis tādējādi, ka, ņemot vērā Direktīvu 2000/78, vecā atalgojuma sistēma ir kļuvusi arvien pretrunīgāka diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma dēļ, it īpaši ņemot vērā neseno judikatūru par līgumdarbiniekiem.

23. Attiecībā uz pašiem ierēdņiem likumdevējs konstatēja, ka, kaut arī tobrīd bija tikai pirmās instances tiesu spriedumi, kuros netika konstatēta diskriminācija vecuma dēļ, tomēr ir pēdējais laiks ieviest uz pieredzi balstītu sistēmu, jo nevar izslēgt, ka augstāku instanču tiesas un Eiropas Savienības Tiesa šo jautājumu vērtēs citādāk, kas attiecīgā gadījumā varētu radīt papildus ikgadējus izdevumus EUR 109 miljonu apmērā. Tādēļ turpmāk sākotnējais atalgojums un tā vēlākā palielināšana būtu jānosaka nevis pamatojoties uz izdienas stāžu, kas aprēķināts atbilstoši faktiskajam vecumam, bet tā vietā būtu jāizvēlas kritērijs, kā pamatā ir dienesta laikposmi atbilstoši noteiktajām prasībām. Likumdevējs piebilst, ka ar minēto reformu tiek īstenota Direktīva 2000/78. Tas uzskata, ka tomēr jaunās sistēmas mērķis nav nedz samazināt ierēdņu ienākumus, nedz arī tos palielināt. Tādēļ jaunā atalgojuma struktūra vispirms tika izveidota kā “pastāvīgās izmaksas” un ietver novirzi, augstākais, vairāk vai mazāk 1 % no teorētiskajiem ierēdņa ienākumiem atbilstoši attiecīgajai atalgojuma pakāpei, kas tiktu sasniegta bez paaugstinājuma līdz 65 gadu vecumam. Attiecībā uz esošajiem ierēdņiem piemērojamo izņēmuma noteikumu pamatojums ir mērķi saglabāt sniegtās priekšrocības ierēdņu jau iegūtās tiesības.

2) Federālajiem ierēdņiem piemērojamais tiesiskais regulējums

24. Līdz 2009. gada 30. jūnijam *BBesG* vecās redakcijas, kāda tā bija spēkā 2002. gada 6. augustā, 27. un nākamie panti bija federālo ierēdņu atalgojuma juridiskais pamats. Šīs normas bija identiskas iepriekš izklāstītajām *BBesG* vecās redakcijas normām, kādas tās bija spēkā 2006. gada 31. augustā.

25. Ar 2009. gada 5. februāra Likumu par federālā civildienesta tiesiskā regulējuma reformu un modernizāciju (*Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts*) tika modernizēta federālo ierēdņu atalgojuma sistēma, kuras pamatā bija izdienas stāžs. Tādējādi, sākot no 2009. gada 1. jūlija atbilstoši *BBesG* jaunās redakcijas 27. un nākamajiem pantiem, kādi tie bija spēkā 2009. gada 5. februārī, šīs sistēmas pamatā ir tā sauktie “pieredzes” līmeņi, kuri savukārt ir noteikti pamatojoties uz laikposmiem, kas nostrādāti atbilstoši konkrētām prasībām.

II – Pamatlietu fakti

26. Pamatlietu faktus var apkopot šādi. *T. Specht* (lieta C-501/12), *J. Schombera* (lieta), *A. Wieland* (lieta C-503/12), *U. Schönefeld* (lieta C-504/12), *A. Wilke* (lieta C-505/12) un *G. Schini* (lieta C-506/12), no vienas puses, kā arī *R. Schmeel* (lieta C-540/12) un *R. Schuster* (lieta C-541/12), no otras puses (turpmāk tekstā visi kopā saukti – “prasītāji pamatlietās”), tika iecelti amatā par *Land Berlin* ierēdņiem uz neierobežotu laiku un par *Bundesrepublik Deutschland* ierēdņiem uz neierobežotu laiku.

27. Prasītāji pamatlietās sākotnēji tika klasificēti atalgojuma sistēmā atbilstoši *BBesG* vecajai redakcijai, proti, atbilstoši to izdienes stāžam amatā iecelšanas dienā.

28. Prasītāji pamatlietās apstrīd to atalgojuma aprēķinu un iesniedzējtiesā apgalvo, ka tiek diskriminēti vecuma dēļ.

29. Lietās C-502/12 un C-506/12 *J. Schombera* un *G. Schini* lūdz tiem izmaksāt starpību, kas rodas starp atalgojumu, kurš tiem pienāktos, ja tie tiktu klasificēti augstākā līmenī, un atalgojumu, ko tie ir saņēmuši laika posmā no 2008. gada 1. janvāra līdz 2011. gada 1. augustam, tas ir, dienai, kad notika pāreja uz jauno atalgojuma sistēmu, kuras pamatā ir pieredze.

30. Lietās C-501/12, C-503/12 un C-505/12, *T. Specht* un *A. Wieland*, kā arī *A. Wilke* lūdz tiem izmaksāt augstākam līmenī atbilstošu atalgojumu par laika posmu no 2006. gada septembra līdz 2011. gada 31. jūlijam (lieta C-501/12) un par laika posmu no 2008. gada 1. janvāra līdz 2011. gada 31. jūlijam (lietas C-503/12 un C-505/12). Attiecībā uz laikposmu pēc 2011. gada 31. jūlija, kad notika pāreja uz jauno atalgojuma sistēmu, tie prasa izmaksāt atalgojumu, kas atbilst tam, kuru tie saņemtu, ja atalgojuma pārklassificēšana atbilstoši *BerlBesÜG* būtu veikta saskaņā ar viņu tālaika atalgojuma līmeņa augstāko pakāpi.

31. Lietā C-504/12 *U. Schönefeld* apstrīd noteikumus viņa klasificēšanai jaunajā atalgojuma sistēmā un šajā ziņā prasa izmaksāt starpību starp faktiski saņemto atalgojumu un atalgojumu, kurš, kā viņš uzskata, viņam pienāktos no 2011. gada 1. augusta.

32. Visbeidzot lietās C-540/12 un C-541/12 *R. Schmeel* un *R. Schuster* apstrīd viņu atalgojuma aprēķinu un prasa izmaksāt starpību starp atalgojumu, ja viņi būtu tikuši klasificēti augstākā līmenī, un atalgojumu, ko viņi faktiski saņēma laika posmā no 2008. gada janvāra līdz 2009. gada jūlijam, kad notika pāreja uz jauno atalgojuma sistēmu.

III – Prejudiciālie jautājumi

33. Lietās C-501/12, C-503/12 un C-505/12 uzdotie jautājumi ir identiski. Lietās C-502/12 un C-506/12 uzdotie jautājumi sakrīt ar lietās C-501/12, C-503/12 un C-505/12 uzdoto pirmo un piekto jautājumu. Lietā C-504/12 uzdotie seši jautājumi atbilst lietās C-501/12, C-503/12 un C-505/12 uzdotajiem pirmajam līdz trešajam un sestajam līdz astotajam jautājumam. Visbeidzot lietās C-540/12 un C-541/12 Tiesai uzdotie jautājumi savukārt ir identiski pirmajam līdz piektajam jautājumam lietās C-501/12, C-503/12 un C-505/12, un vienīgā atšķirība ir atsauce uz federālo ierēdņu, nevis *Land Berlin* ierēdņu atalgojumu.

34. Tādēļ es pārrakstīšu lietās C-501/12, C-503/12 un C-505/12 izvirzītos jautājumus, jo šie jautājumi ietver visus aplūkojamajās lietās uzdotos jautājumus.

35. Līdz ar to *Verwaltungsgericht Berlin* apturēja tiesvedību un Tiesai lūdz atbildēt uz šādiem prejudiciāliem jautājumiem:

“1) Vai [Savienības] primārās un/vai sekundārās tiesības, šajā gadījumā it īpaši Direktīva 2000/78[..], kurās noteikts pilnīgs nepamatotas diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums, ir jāinterpretē tādējādi, ka šis aizliegums attiecas arī uz valsts tiesību normām par federālās zemes [*Land*] ierēdņu atalgojumu?”

- 2) Ja uz pirmo jautājumu tiek sniegta apstiprinoša atbilde, vai no šo [Savienības] primāro un/vai sekundāro tiesību interpretācijas izriet, ka valsts tiesību norma, saskaņā ar kuru ierēdņa pamatalgas apmērs, viņam stājoties amatā civildienestā, noteicoši ir atkarīgs no viņa vecuma un pēc tam palielinās atkarībā no stāža civildienestā, ir uzskatāma par tiešu vai netiešu diskrimināciju vecuma dēļ?
- 3) Ja arī uz otro jautājumu tiek sniegta apstiprinoša atbilde, vai šādas valsts tiesību normas attaisnošana ar likumdošanas mērķi atlīdzināt darba pieredzi ir pretrunā [Savienības] primāro un/vai sekundāro tiesību interpretācijai?
- 4) Ja arī uz trešo jautājumu tiek sniegta apstiprinoša atbilde, vai, kamēr nav ieviesti nediskriminējoši tiesību akti par ierēdņu atalgojumu, Savienības primāro un/vai sekundāro tiesību interpretācijai atbilst kādas citas tiesiskās sekas, nevis algas izmaksāšana ar atpakaļejošu spēku diskriminētajām personām atbilstoši viņu atalgojuma pakāpes augstākajam līmenim?

Vai tādējādi diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma tiesiskās sekas izriet no pašām [Savienības] primārajām un/vai sekundārajām tiesībām, šajā gadījumā it īpaši no Direktīvas 2000/78[..], vai diskriminētās personas tiesības rodas tikai atbilstoši Eiropas tiesībās atzītajam principam par valsts atbildību [Savienības] tiesību nepilnīgas transponēšanas dēļ?

- 5) Vai [Savienības] primāro un/vai sekundāro tiesību interpretācijai ir pretrunā valsts pasākums, atbilstoši kuram tiesības uz maksājumu (*a posteriori*) vai tiesības uz kompensāciju ir atkarīgas no tā, vai ierēdnis tās ir izmantojis savlaicīgi?
- 6) Ja uz pirmo līdz trešo jautājumu tiek sniegta [apstiprinoša] atbilde, vai no [Savienības] primāro un/vai sekundāro tiesību aktu interpretācijas izriet, ka pārejas likums, ar kuru esošie ierēdņi pārejas dienā tika iekļauti jaunās sistēmas līmenī, tikai pamatojoties uz pamatalgas summu, kas aprēķināta saskaņā ar veco (diskriminējošo) atalgojuma tiesisko regulējumu, un atbilstoši kuram turpmākā virzība uz augstākajiem līmeņiem tiek noteikta tikai atbilstoši laikam, kas nostrādāts pēc pārejas likuma stāšanās spēkā, neatkarīgi no ierēdņa kopējā nostrādātā laika, nozīmē, ka tiek saglabāta pastāvošā diskriminācija vecuma dēļ, kas turpinās, līdz attiecīgais ierēdnis sasniedz augstāko atalgojuma līmeni?
- 7) Ja uz sesto jautājumu tiek sniegta apstiprinoša atbilde, vai turpinātās nevienlīdzīgas attieksmes attaisnošana ar likumdošanas mērķi, saskaņā ar kuru ar pārejas likumu bija jāaizsargā ne (tikai) pārejas dienā iegūtās tiesības, bet (arī) jau esošo ierēdņu pašāvība uz ienākumu attīstību atbilstoši attiecīgajai atalgojuma pakāpei atbilstoši vecajam atalgojuma tiesiskajam regulējumam, ir pretrunā [Savienības] primāro un/vai sekundāro tiesību aktu interpretācijai?

Vai [esošo] ierēdņu diskriminācijas turpināšanu var attaisnot tādējādi, ka tiesiskā regulējuma alternatīvas gadījumā (arī esošo ierēdņu individuāla iekļaušana atbilstoši nostrādātajam laikam) rastos pārmērīgi administratīvi izdevumi?

- 8) Gadījumā, ja Tiesa noraidītu septītajā jautājumā izvirzīto pamatojumu, vai, kamēr arī attiecībā uz esošajiem ierēdņiem nav ieviesti nediskriminējoši tiesību akti par atalgojumu, [Savienības] primāro un/vai sekundāro tiesību aktu interpretācijai atbilst kādas citas tiesiskās sekas, nevis algas ilgstoša, ar atpakaļejošu spēku veikta izmaksāšana esošajiem ierēdņiem atbilstoši viņu atalgojuma pakāpes augstākajam līmenim?

Vai tādējādi diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma tiesiskās sekas izriet no pašām [Savienības] primārajām un/vai sekundārajām tiesībām, šajā gadījumā it īpaši no Direktīvas 2000/78[..], vai diskriminētās personas tiesības rodas tikai atbilstoši Eiropas tiesībās atzītajam principam par valsts atbildību [Savienības] tiesību nepilnīgas transponēšanas dēļ?"

IV – Analīze

A – Par Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta spēkā esamību un tā piemērojamību noteikumiem par ierēdņu atalgojumu

36. Pirmajam jautājumam, kurš ir par Direktīvas 2000/78 piemērošanu situācijām pamatlietās, manuprāt, ir divas daļas. Vispirms iesniedzējtiesa vaicā, vai šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir piemērojams ierēdņu atalgojuma nosacījumiem. Šajā ziņā tā pauž šaubas par minētās normas spēkā esamību atbilstoši LESD.

37. Tā tāpat norāda, ka minētā direktīva ir tikusi pieņemta pamatojoties uz LESD 19. pantu (bijušais EKL 13. pants, kura 1. punktā ir paredzēts, ka, “neskarot pārējos Līgumu noteikumus un *nepārsniedzot pilnvaras, ko Savienībai piešķir Līgumi*, [Eiropas Savienības] Padome [...] var paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju [...] vecuma [...] dēļ”³. Iesniedzējtiesa uzskata, ka iespējams jautājums par diskriminācijas vecuma dēļ izskaušanu ierēdņu atalgojuma sistēmā skar arī jautājumu par atalgojumu pašu, kurš ietilpst jomā, kurā Savienībai primārajās tiesībās nav paredzēta principā nekāda kompetence, kā tas noteikts LESD 153. panta 5. punktā. Tā kā Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā skaidri ir paredzēts, ka tā ir piemērojama atalgojuma nosacījumiem, tā spēkā esamību varētu apšaubīt no LESD normu aspekta.

38. Turpinājumā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai gadījumā, ja Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu atzīst par spēkā neesošu, diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principu kā vispārējo tiesību principu vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas⁴ 21. pantu izskatāmajās lietās aplūkotajās situācijās var piemērot autonomi.

39. Vācijas valdība, kā arī Eiropas Komisija uzskata, ka minētā direktīva ir spēkā un ka tā lietās ir piemērojama. Turpinājumā izklāstīto apsvērumu dēļ es piekrītu šai nostājai.

40. Protams, atsaukties uz LESD 19. pantu kā Savienības tiesiskā regulējuma pamatu var tikai jomās, kuras ietilpst Savienības tiesību *rationae materiae* piemērošanas jomā. Tādēļ, Savienības likumdevējam, pieņemot tiesību aktu ar mērķi apkarot diskrimināciju kāda no šajā pantā minētajiem iemesliem dēļ, ir jāpārlicinās, ka attiecīgā joma ietilpst starp tām jomām, kurās Savienībai ir kompetence rīkoties atbilstoši LES 5. panta 1. un 2. punktā ietvertajam kompetences piešķiršanas principam, pretējā gadījumā riskējot paplašināt līgumu tvērumu.

41. LESD 153. panta, kurš ietilpst tā X nodaļā par sociālo politiku un kurš Savienības likumdevējam ļauj pieņemt regulējumu nodarbinātības nosacījumu jomā, 5. punktā no tā piemērošanas jomas skaidri ir izslēgta darba samaksa.

42. Vai Tiesai būtu jāatturas no jebkādas kontroles, jo pamatlietā aplūkojamajam valsts tiesiskajam regulējumam ir saikne ar atalgojumu, lai kāda tā arī būtu? Vai Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts nav spēkā minētā LESD 153. panta 5. punktā paredzētā izņēmuma dēļ? Es tā nedomāju.

43. Ir atšķirība – kura tiešām sākotnēji varētu šķist mākslīga, bet tomēr būtiska – starp terminu “darba samaksa”, kas lietots minētajā normā, un terminu “atalgojuma nosacījumi”, kas izmantots Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā.

3 — Autora slīpinājums.

4 — Turpmāk tekstā – “Harta”.

44. Tātad 2007. gada 13. septembra spriedumā lietā *Del Cerro Alonso*⁵, atgādinājusi, ka diskriminācijas aizlieguma principu nedrīkst interpretēt šauri, Tiesa norādīja, ka, tā kā LESD 153. panta 5. punkts ir noteikums, kurā paredzēta atkāpe no minētā panta 1.–4. punkta, šajā punktā minētās jomas ir jāinterpretē šauri, gan lai nelikumīgi neietekmētu šo 1.–4. punktu piemērojamību, gan lai neapšaubītu LESD 151. pantā izvirzītos mērķus⁶. Tiesa turklāt norādīja, ka īpaši attiecībā uz LESD 153. panta 5. punktā minēto “darba samaksas” izņēmumu tas ir norādīts tādēļ, ka atalgojuma līmeni līgumā valsts mērogā patstāvīgi nosaka sociālie partneri un dalībvalstis attiecīgajā jomā. Šādos apstākļos tā atzina, ka pašreizējā Savienības tiesību situācijā ir atbilstoši nesaskaņot atalgojuma līmeņa noteikšanu atbilstoši LESD 151. un nākamajiem pantiem⁷.

45. Tādējādi ir skaidrs, ka LESD 153. panta 5. punktā lietotais termins “darba samaksa” neietver atalgojuma nosacījumus. Tie ietilpst nodarbinātības nosacījumos. Ar tiem tiešā veidā tiek noteikts nevis atalgojuma līmenis, bet nosacījumi, ar kādiem darbiniekam rodas tiesības uz tāda vai citāda apmēra atalgojumu, kuru iepriekš noteikušas attiecīgās puses privātajā sektorā vai sociālie partneri un valsts savā starpā.

46. Pamatlietā aplūkotā Vācijas ierēdņu atalgojuma sistēma, manuprāt, labi ilustrē minēto atšķirību starp darba samaksu un atalgojuma nosacījumiem. Tātad Vācijas ierēdņu atalgojuma apmērs tiek noteikts atbilstoši līmeņiem un pakāpēm. Katras pakāpes un līmeņa atalgojuma apmēru brīvi nosaka kompetentās iestādes un Savienības likumdevējs nekādā veidā, pamatojoties uz LESD 153. panta 5. punktu, nevar iesaistīties minētā apmēra noteikšanā, piemēram, nosakot minimālo apmēru. Šādā gadījumā runa ir par dalībvalstu ekskluzīvo kompetenci⁸. Savienības ietvaros esošās atalgojuma atšķirības pašreizējā tiesiskajā situācijā nevar ietilpt Savienības tiesiskajā regulējumā.

47. Turpretim valsts tiesību normas par klasificēšanu līmeņos un pakāpē nedrīkst diskriminēt ierēdņus tostarp to vecuma dēļ.

48. Kā Padome norādījusi savos rakstveida apsvērumos, atalgojums ir darba nosacījumu būtiska sastāvdaļa⁹, varbūt pat svarīgākā un visvairāk diskrimināciju ietekmētā¹⁰. Tādējādi, ja atalgojuma nosacījumi ietilptu LESD 153. panta 5. punktā paredzētajā izņēmumā, tādējādi tiktu lielā mērā atņemta jēga LESD 19. pantam, kurš, atgādināšu, paredz diskriminācijas apkarošanu.

49. Tādējādi Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir spēkā. Attiecībā uz šīs normas piemērošanu ierēdņu atalgojumam atliek atgādināt, ka saskaņā ar to minētā direktīva ir piemērojama visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu¹¹.

50. Tādēļ es uzskatu, ka Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir interpretējams tādējādi, ka tas ir piemērojams nosacījumiem par ierēdņu atalgojumu.

51. Ņemot vērā iepriekš minēto, manuprāt, uz pirmā jautājuma otro daļu nav jāatbild.

5 — C-307/05 (Krājums, I-7109. lpp.).

6 — 37.–39. punkts.

7 — 40. punkts.

8 — Šajā ziņā skat. spriedumu lietā *Del Cerro Alonso* (minēts iepriekš, 46. punkts).

9 — Skat. šo apsvērumu 21. punktu. Tiesa turklāt atalgojuma svarīgumu ir uzsvērusi 2004. gada 11. novembra sprieduma lietā C-425/02 *Delahaye* (Krājums, I-10823. lpp.) 33. punktā.

10 — Skat. priekšlikuma Padomes direktīvai, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (COM(1999) 565, galīgā redakcija), 10. lappusi.

11 — Attiecībā uz minētās direktīvas normu piemērošanu ierēdņiem skat. 2009. gada 18. jūnija spriedumu lietā C-88/08 *Hütter* (Krājums, I-5325. lpp.), 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-229/08 *Wolf* (Krājums, I-1. lpp.), 2011. gada 21. jūlija spriedumu apvienotajās lietās C-159/10 un C-160/10 *Fuchs* un *Köhler* (Krājums, I-6919. lpp.) un 2012. gada 6. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-124/11, C-125/11 un C-143/11 *Dittrich* u.c.

B – Par diskrimināciju vecuma dēļ

52. Pirms pārbaudīt otro un trešo jautājumu, manuprāt, būtu noderīgi atgriezties pie pamatlietās aktuālās atalgojumu sistēmas un, ņemot talkā konkrētus piemērus, to izskaidrot, lai labāk izprastu tās darbību.

53. Saskaņā ar *BBesG* veco redakciju ierēdņa sākotnējā klasifikācija atalgojuma pakāpē līmeņa ietvaros notiek atbilstoši izdienas stāžam, kurš sākas pirmajā dienā pēc ierēdņa 21 dzimšanas dienas. Līdz 31 gada vecuma sasniegšanai ierēdnis tādējādi paliek līmenī, kurā sākotnēji tika klasificēts, it kā viņš visu laiku būtu 21 gadu vecs. Zināmos apstākļos minētā izdienas stāža sākšanos atliek pēc 31 gada vecuma sasniegšanas – attiecīgi par vienu ceturtdaļu līdz 35 gadu sasniegšanai un vēlāk – par pusi attiecīgā laikposma.

54. Turpinājumā izklāstītie piemēri konkrētāk ilustrēs izdienas stāža aprēķināšanu¹².

55. Persona, kas dzimusi 1977. gada 1. aprīlī un darbā par ierēdni pieņemta 1994. gada 1. oktobrī, 21 gada vecumu sasniedz 1998. gada 31. martā. Šīs personas izdienas stāžs tādējādi tiek aprēķināts kopš 1998. gada 1. marta.

56. Persona, kas dzimusi 1967. gada 1. aprīlī un darbā par ierēdni pieņemta 2000. gada 16. oktobrī, 21 gada vecumu sasniedza 1988. gada 31. martā. Tā kā darbā pieņemšanas brīdī tai bija 33 gadi, izdienas stāžs nesāksies 1988. gada 1. martā. Laika posms no 1998. gada 31. marta (sasniegts 31 gada vecums) līdz 2000. gada 16. oktobrim (pieņemšana darbā) ir 2 gadi, 6 mēneši un 16 dienas. Atbilstoši *BBesG* vecās redakcijas 28. panta 2. punktam izdienas stāža uzsākšanos atliek par ceturtdaļu šī laika, proti, 7 mēnešiem un 19 dienām, noapaļojot uz 7 mēnešiem. Tādējādi izdienas stāžs sākas 1988. gada 1. martā, tam pieskaitot 7 mēnešus, proti, 1988. gada 1. oktobrī.

57. Persona, kas dzimusi 1964. gada 10. septembrī un darbā par ierēdni pieņemta 2001. gada 1. maijā, 21 gada vecumu sasniedza 1985. gada 9. septembrī. Izdienas stāžam būtu jāsākas 1985. gada 1. septembrī. Tomēr darbā pieņemšanas brīdī šī persona bija 36 gadus veca. Piemērojams ir tas pats noteikums. Tātad vērā tiek ņemta ceturtdaļa daļa no 4 gadiem [– tātad 1 gads –], kuri pagājuši no 1995. gada 9. septembra (sasniegts 31 gada vecums) līdz 1999. gada 9. septembrim (sasniegts 35 gadu vecums). Un vēl vērā ņem pusi no 1 gadu, 7 mēnešus un 21 dienu ilgā laikposma – proti, 9 mēnešiem –, kas pagājis no 1999. gada 9. septembra (sasniegts 35 gadu vecums) līdz 2001. gada 30. aprīlim (pieņemšana darbā). Tādējādi izdienas stāžs sākas 1 gadu un 9 mēnešus vēlāk, proti, 1987. gada 1. jūnijā.

58. Tātad ar otro un trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums, kāds ir pamatlietās, atbilstoši kuram ierēdņa pamatalga, tam stājoties darbā civildienestā, ir izšķiroši atkarīga no viņa vecuma un vēlāk pieaug būtībā atbilstoši viņa stāžam civildienestā.

59. Turklāt ar sesto un septīto jautājumu iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai šīs pašas tiesību normas ir interpretējamas arī tādējādi, ka tiem ir pretrunā pamatlietā aplūkojamā pārejas sistēma, atbilstoši kurai jau esošajiem ierēdņiem, tos klasificējot jaunās atalgojuma sistēmas līmeņos, pienākas tikai iepriekšējā pamatalga un karjeras attīstībai šo līmeņu ietvaros tiek ņemta vērā tikai tā pieredze, kas iegūta kopš minētās pārejas sistēmas stāšanās spēkā, neatkarīgi no ierēdņa kopējā pieredzes ilguma.

12 — Šie piemēri ir ņemti no šādām interneta vietnēm: http://www.dz-portal.de/003_menuue_links/008_bezuege/BDA.html un <http://www.pc-gehalt.de/Seiten/Besoldungsdienstalter.htm>.

1) Par atalgojuma sistēmu, kas bija paredzēta *BBesG* vecajā redakcijā

60. Atgādināšu, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs pašas direktīvas 1. panta 1. punktā minēta iemesla, tostarp vecuma, dēļ.

61. Ņemot vērā iepriekš aprakstīto, ar *BBesG* veco redakciju izveidoto atalgojuma sistēmu, man nav šaubu, ka tā ietver diskrimināciju minētā panta nozīmē.

62. Faktiski, kā jau minēju, minētajā sistēmā ir paredzēta sākotnējā klasificēšana līmenī un pakāpē atbilstoši vienam vienīgam kritērijam, proti, vecumam. No tā izriet, ka divi ierēdņi, kuri ietilpst katrs savā vecuma kategorijā, bet kuriem ir līdzvērtīga profesionālā pieredze, un kuri tiek pieņemti darbā vienā līmenī, saņems atšķirīgu atalgojumu, jo viņi tiks klasificēti dažādās pakāpēs tikai to vecuma kategoriju dēļ. Šiem diviem ierēdņiem, kuri atrodas līdzīgā situācijā, tiks piemērota atšķirīga attieksme, jo vienam no tiem būs mazāka pamatalga nekā otram tikai tādēļ, ka viņš ir jaunāks.

63. Ar *BBesG* veco redakciju izveidotā atalgojuma sistēma tādējādi paredz atšķirīgu attieksmi vecuma kritērija dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Turklāt šī atalgojuma sistēma ir tāda pati kā tā, kas tika apskatīta lietā, kurā 2011. gada 8. septembrī tika pasludināts spriedums apvienotajās lietās *Hennigs* un *Mai*¹³ un kuru Tiesa atzina par diskriminējošu¹⁴.

64. Tomēr Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir paredzēts, ka 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.

65. Šajā ziņā Vācijas valdība uzskata, ka, pat ja Tiesa konstatētu diskrimināciju vecuma dēļ, tā būtu pamatota ar apstākli, ka atalgojuma sistēmas, ņemot vērā *BBesG* veco redakciju, kura ir balstīta uz principu par atalgojumu atbilstoši izdienas stāžam, mērķis ir absolūti likumīgs – pieņemot darbā jaunos ierēdņus, fiksētā apmērā ņemt vērā civildienestā un ārpus tā iegūto kvalifikāciju un profesionālo pieredzi. Turklāt šī sistēma ir uzskatāma par garantiju, ka visās darbā pieņemšanas procedūrās tiks lietota vienveidīga prakse. Tai būtu jānovērš agrākās klasifikācijas prakses trūkumi, kura bija konkrētos gadījumos pareiza, tomēr sarežģīta un tādējādi nevienveidīgi piemērota. Visbeidzot Vācijas valdība norāda, ka minētās sistēmas mērķis ir palielināt civildienesta kā otrās karjeras pievilcību.

66. Es neuzskatu, ka šie mērķi ir likumīgi Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas nozīmē.

67. No minētās normas faktiski izriet, ka mērķi, kurus var uzskatīt par likumīgiem 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 politiku¹⁵.

68. Par profesionālās pieredzes ņemšanu vērā Tiesa jau ir atzinusi, ka šis mērķis principā ir jāuzskata par tādu, kas “objektīvi un saprātīgi” “valsts tiesību kontekstā” attaisno atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē¹⁶. Tādas darba ņēmēja iegūtās pieredzes atlīdzināšana, kura tam ļauj labāk veikt viņa pienākumus, principā ir likumīgs nodarbinātības politikas mērķis¹⁷.

13 — C-297/10 un C-298/10 (Krājums, I-7965. lpp.).

14 — 54.–59. punkts.

15 — Skat. 2012. gada 6. novembra spriedumu lietā C-286/12 Komisija/Ungārija (60. punkts un tajā minētā judikatūra).

16 — Spriedums apvienotajās lietās *Hennigs* un *Mai* (minēts iepriekš, 72. punkts).

17 — Turpat.

69. Šajā gadījumā es neuzskatu, ka minētā mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami. Tiesa, stāža kritērija izmantošana kopumā ir piemērots līdzeklis šī mērķa sasniegšanai, jo darba stāžs ir tieši saistīts ar darba pieredzi¹⁸.

70. Tā kā Vācijas ierēdņu atalgojuma sistēma atbilstoši *BBesG* vecajai redakcijai bija balstīta vienīgi uz ierēdņa vecumu, tās ietvaros nav iespējams reāli ņemt vērā iegūto pieredzi. Proti, ierēdnis, kas darbā pieņemšanas brīdī ir 30 gadus vecs un kuram nav nekādas profesionālās pieredzes, tiks klasificēts 5. pakāpē. Tātad viņam pienāksies tāda pati pamatalga, kādu saņem ierēdnis, kurš darbā stājies 21 gada vecumā un kurš, atšķirībā no pirmā minētā, ir uzkrājis 9 gadu darba pieredzi šajā pašā līmenī. Tāpat arī ierēdnim, kurš darbā pieņemšanas brīdī ir 30 gadus vecs, progresija pa pakāpēm līdz pēdējai pakāpei notiks tikpat ātri kā ierēdnim, kurš darbā pieņemšanas dienā bija 21 gadu vecs, kaut arī pēdējam minētajam ir lielāka profesionālā pieredze attiecīgajā līmenī.

71. Tiesa, *BBesG* vecās redakcijas 27. pantā ir paredzēta karjeras attīstība atbilstoši nopelniem ierēdņiem, kuri pierāda, ka to sniegums ir kvalitatīvs un ilgstošs. Tomēr jāatzīst, ka atbilstoši šai normai pie viena darba devēja darbinieki, kuriem par nopelniem tiek piešķirta augstāka pakāpe, nedrīkst pārsniegt 15 % ierēdņu un karavīru kalendārajā gadā, kuriem piemērojama atalgojuma sistēma A un kuri vēl nav sasnieguši maksimālo pamatalgu attiecīgajā līmenī. Šis pasākums ne vien neļauj visiem ierēdņiem, kuriem ir nopelni, virzīt savu karjeru, bet turklāt arī nenovērš profesionālās pieredzes ignorēšanas faktu, kad ierēdņi tiek klasificēti zemākā pakāpē, nekā tas atbilstu to faktiskajai pieredzei attiecīgajā līmenī.

72. Tādējādi es uzskatu, ka ar *BBesG* veco redakciju ieviestā atalgojuma sistēma pārsniedz Vācijas valdības norādītā likumīgā mērķa sasniegšanai piemērotā un nepieciešamā robežas, proti, profesionālās pieredzes ņemšanu vērā.

73. Kā Tiesa norādījusi iepriekš minētajā spriedumā apvienotajās lietās *Hennigs* un *Mai*, kritērijs, kurā tiek ņemts vērā arī darba stāžs vai iegūtā darba pieredze, neatsaucoties uz vecumu, ņemot vērā Direktīvu 2000/78, šķiet labāk piemērots šī mērķa sasniegšanai¹⁹.

74. Attiecībā uz Vācijas valdības argumentu par administratīvās vienkāršošanas mērķi es uzskatu, ka tas var attaisnot diskrimināciju vecuma dēļ. Kā jau norādīju, mērķi Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē ir uzskatāmi par "likumīgiem", ja tie ietilpst sociālajā politikā. Tādēļ Vācijas valdība, lai attaisnotu diskrimināciju vecuma dēļ, nevar atsaukties vienīgi uz sarežģītu praksi, kura, kā tā pati atzinusi, būtu taisnīgāka.

75. Visbeidzot Vācijas valdība, lai attaisnotu *BBesG* vecajā redakcijā ietvertu diskrimināciju, norāda uz mērķi padarīt civildienestu pievilcīgu personām, kuras vēlas uzsākt otru profesionālo karjeru. Kaut arī Tiesa jau ir atzinusi, ka nodarbinātības sekmēšana neapšaubāmi ir dalībvalstu sociālās vai nodarbinātības politikas legītīms mērķis²⁰, es tomēr uzskatu, ka šajā gadījumā *BBesG* vecajā redakcijā ir pārsniegtas šī mērķa sasniegšanai vajadzīgā un piemērotā robežas, jo tikai stāža vai iegūtās profesionālās pieredzes ņemšana vērā, neatsaucoties uz vecumu, būtu pietiekama, lai personas, kurām jau ir viena karjera privātajā sektorā, tiktu stimulētas kandidēt uz karjeru Vācijas civildienestā.

76. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es uzskatu, ka Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir interpretējami tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds ir pamatlietās, atbilstoši kuram ierēdņa pamatalgas apmērs, tam stājoties darbā civildienestā, izšķiroši ir atkarīgs no viņa vecuma un pēc tam būtībā tiek palielināts atbilstoši viņa pieredzei civildienestā.

18 — Turpat (74. punkts).

19 — Turpat (77. punkts).

20 — Skat. spriedumu apvienotajās lietās *Fuchs* un *Köhler* (minēts iepriekš, 49. punkts un tajā minētā judikatūra) un 2013. gada 11. aprīļa spriedumu apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 *HK Danmark* (82. punkts un tajā minētā judikatūra).

2) Par pārejas sistēmu

77. Ar sesto un septīto jautājumu iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai jau esošajiem ierēdņiem piemērojamā pārejas sistēma nav pretrunā nediskriminācijas vecuma dēļ principam.

78. Atgādināšu, ka saskaņā ar *BerlBesÜG* 2. pantu, pārklasificējot jau esošos ierēdņus jaunās atalgojuma sistēmas pakāpē, vērā ņem vienīgi iepriekšējo pamatalgu. Turklāt saskaņā ar *BerlBesÜG* 3. pantu, paaugstinot pakāpi, vērā ņem tikai kopš šī tiesību akta spēkā stāšanās brīža iegūto pieredzi.

79. Iepriekš minētajā spriedumā apvienotajās lietās *Hennigs* un *Mai* Tiesa atzina, ka, ņemot par atskaites algas – proti, algas pārklasificēšanai jaunā atalgojuma sistēmā, – noteikšanas pamatu iepriekš saņemto darba samaksu, pagaidu sistēmā tika paturēts spēkā tas, ka vieni darbinieki saņem mazāku algu nekā citi darbinieki, kaut gan viņi ir salīdzināmās situācijās, tikai atkarībā no vecuma, kāds viņiem ir bijis darbā pieņemšanas brīdī²¹.

80. Tas pats ir vērojams arī izskatāmajās lietās, jo, kā norāda arī iesniedzējtiesa, iepriekšējā pamatalga tika noteikta atbilstoši diskriminējošam kritērijam, proti, vecumam, un atbilstoši *BBesG* vecajai redakcijai īstenotā diskriminācija turpinās pārejas sistēmas piemērošanā jau esošajiem ierēdņiem.

81. Pretēji Vācijas valdības apgalvotajam, pārklasificēšanas noteikumi pakāpeniski nenovērš iepriekš *BBesG* vecajā redakcijā ietvertu diskrimināciju vecuma dēļ.

82. Pat ja saskaņā ar *BerlBesÜG* 3. pantu saistībā ar paaugstināšanu līmenī vērā ņem vienīgi to pieredzi, kas iegūta pēc šī tiesību akta stāšanās spēkā, tomēr pamatā, pārklasificējot līmeņos atbilstoši jaunajai atalgojuma sistēmai, atsaucies alga ir iepriekšējā alga, kas atzīta par diskriminējošu. Tādēļ vienādas pieredzes gadījumā paaugstināšana pakāpē vienmēr būs diskriminējoša gados jaunākajam ierēdnim.

83. Par piemēru ņemot divus ierēdņus ar vienādu pieredzi, ierēdņi A, kuram darbā pieņemšanas dienā ir 20 gadi, un ierēdņi B, kuram tobrīd ir 30 gadi, pēdējais, pārklasificējot pārejas sistēmā, tiks klasificēts augstākā pakāpē kā ierēdnis A, jo vērā tiek ņemta tikai agrākā pamatalga, kuras pamatā bija vecums. Turklāt paaugstināšana pakāpēs jaunajā sistēmā ierēdnim B būs labvēlīgāka nekā ierēdnim A, jo ierēdnis B šīs pakāpes sasniegs ātrāk un tādējādi saņems labvēlīgāku attieksmi.

84. Vācijas valdība tiesas sēdē norādīja, ka diskriminācija pārejas sistēmā pārņemta netiek, jo jau esošie ierēdņi, kuri tika diskriminēti vecajā sistēmā, augstāku pakāpi sasniegs ātrāk nekā tad, ja to karjera turpinātos atbilstoši vecajai sistēmai. Tomēr vienādas pieredzes gadījumā vecāks ierēdnis augstākā pakāpē atradīsies ilgāku laiku un tādējādi ilgāk saņems lielāku pamatalgu nekā gados jaunāks ierēdnis. Diskriminācija turpināsies un laika gaitā nezudīs.

85. Tagad ir jāpārbauda, vai šī diskriminācija ir attaisnojama ar tādu Vācijas valdības norādītu likumīgu mērķi, kāds ir pārejas uz jauno sistēmu atskaites dienā iegūto tiesību aizsardzība.

86. Šajā ziņā Tiesa brīvības veikt uzņēmējdarbību kontekstā ir atzinusi, ka noteiktas kategorijas personu iegūto tiesību aizsardzība ir primārs vispārējo interešu apsvērums, kas pamato šādu ierobežojumu, ja vien ierobežojošais pasākums nepārsniedz šai aizsardzībai vajadzīgo²².

87. Vācijas valdība norāda, ka, piemērojot jauno atalgojuma sistēmu bez pārejas sistēmas, jau esošajiem ierēdņiem nāktos zaudēt atalgojumu, kas pielīdzināms vienai pakāpei, kura atbilst EUR 80–150.

21 — Šī sprieduma 84. punkts.

22 — Skat. spriedumu apvienotajās lietās *Hennigs* un *Mai* (minēts iepriekš, 90. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

88. Tomēr, atšķirībā no faktiem iepriekš minētajā spriedumā apvienotajās lietās *Hennigs* un *Mai*, kuru dēļ Tiesa atzina, ka pagaidu pasākums nepārsniedz iegūto tiesību aizsardzībai vajadzīgā robežas²³, es iepriekš izklāstīju, ka šajā lietā diskriminējošās sekas neizdīs, ierēdņu atalgojumam progresējot.

89. Tādējādi pārejas diskriminējošā sistēma turpina pastāvēt bez ierobežojumiem laikā. Tātad, kaut arī šī pārejas sistēma būtu uzskatāma par piemērotu, lai novērstu, ka jau esošie ierēdņi zaudē daļu atalgojuma, man tomēr šķiet, ka tā pārsniedz jau iegūto tiesību aizsardzībai vajadzīgā robežas. Vācijas likumdevējs varēja izveidot pārejas sistēmu, ar ko tiktu likvidētas diskriminācijas sekas laikā, soli pa solim pietuvojoties jaunajai atalgojuma sistēmai, kuras pamatā ir profesionālā pieredze, neņemot vērā vecumu.

90. Kā norāda iesniedzējtiesa, būtu iespējams piemērot pārejas režīmu jau esošajiem ierēdņiem, kuri nepamatoti saņēmuši priekšrocības, kas tiem iepriekšējo atalgojuma līmeni pārsniedz tik ilgi, kamēr tie nebūs ieguvuši atbilstoši jaunajai atalgojuma sistēmai nepieciešamo pieredzi, lai iegūtu tiesības uz augstāku atalgojumu. Tādējādi diskriminācija tiktu likvidēta, strauji nesamazinot atalgojumu jau esošajiem ierēdņiem, kuriem ir priekšrocības salīdzinājumā ar gados jaunākiem kolēģiem.

91. Iesniedzējtiesa arī vēlas uzzināt, vai apsvērumi par samērā lielo administratīvo slogu, ko izraisītu iepriekš aprakstītais risinājums individuāli pārklasificēt jau esošos ierēdņus atbilstoši to profesionālajai pieredzei, būtu piemēroti diskriminācijas vecuma dēļ attaisnošanai. Es tā nedomāju. Kā jau norādīju, Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē par “likumīgiem” ir uzskatāmi sociālās politikas mērķi. Praktiski apsvērumi saistībā ar administrāciju paši nevar būt minētās politikas mērķis, kas varētu attaisnot tāda pamatprincipa pārkāpumu, kāds ir nediskriminēšanas vecuma dēļ princips, it īpaši tādēļ, ka ierēdņu jaunās atalgojuma sistēmas stāšanās spēkā lieliski pierāda, ka administrācijai ir iespējams individuāli pārklasificēt jau esošos ierēdņus atbilstoši to profesionālajai pieredzei.

92. Līdz ar to es uzskatu, ka Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir interpretējami tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāda pārejas sistēma, kāda ir pamatlietā, atbilstoši kurai, pārklasificējot jau esošos ierēdņus jaunās atalgojuma sistēmas pakāpēs, vērā ņem tikai agrāko pamatalgu un paaugstināšanai nākamajā pakāpē vērā tiek ņemta tikai tā profesionālā pieredze, kas iegūta kopš pārejas sistēmas stāšanās spēkā, neatkarīgi no ierēdņa profesionālās pieredzes kopējā ilguma.

C – Par nediskriminācijas vecuma dēļ principa pārkāpuma juridiskajām sekām

93. Ar ceturto un astoto jautājumu iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, kādas juridiskās sekas iestājas, ja konstatē, ka tādu normu kā *BBesG* vecā redakcija un *BerlBesÜG* dēļ ticis pārkāpts nediskriminācijas vecuma dēļ princips.

94. Iesniedzējtiesa faktiski norāda, ka, pat pamatojoties uz visu valsts tiesību kopumu, tā nespēj piemērot atbilstoši interpretācijas metodi.

95. Turklāt tā uzskata, ka tā vairs nevar piemērot Tiesas judikatūru, atbilstoši kurai valsts tiesai, kas izskata ar nediskriminācijas vecuma dēļ principu saistītu prāvu, savas kompetences robežās ir jānodrošina tiesiskā aizsardzība, kas lietās dalībniekiem izriet no Savienības tiesībām, un jāgarantē tās pilnīga efektivitāte, nepiemērojot jebkuru pretrunā esošu valsts tiesību normu²⁴.

96. Iesniedzējtiesa paskaidro, ka, ja no *BBesG* vecās redakcijas, no *BBesG Bln* vecās redakcijas vai no *BerlBesÜG* izslēgtu attiecīgās normas, ierēdņu atalgojumam vairs nebūtu juridiskā pamata un tādējādi ierēdņiem tiktu liegts saņemt samaksu par darbu.

23 — Turpat (96.–98. punkts).

24 — Skat. 2005. gada 22. novembra spriedumu lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp., 77. punkts) un 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-341/08 *Petersen* (Krājums, I-47. lpp., 81. punkts).

97. Tā kā ar šādu risinājumu tiktu radīta nepilnība regulējumā, ko ar Vācijas tiesībām nav iespējams aizpildīt, iesniedzējtiesa it īpaši vaicā, vai šajā lietā būtu piemērojams risinājums, kas rasts 1999. gada 26. janvāra spriedumā lietā *Terhoeve*²⁵ un 2011. gada 22. jūnija spriedumā lietā *Landtová*²⁶. Šajos spriedumos Tiesa, konstatējusi nediskriminācijas principa pārkāpumu, norādīja, ka gadījumos, kad tiek konstatēta diskriminācija, kas ir pretrunā Savienības tiesībām, un kamēr nav veikti pasākumi, kas atjauno vienlīdzīgu attieksmi, vienlīdzības principa ievērošanu var nodrošināt, vienīgi piešķirot personām nelabvēlīgā stāvoklī tās pašas priekšrocības, kādas ir personām privileģētā stāvoklī, – sistēma, kas nepareizas Savienības tiesību piemērošanas dēļ ir vienīgā derīgā atsauces sistēma²⁷.

98. Šajā gadījumā, kā norāda iesniedzējtiesa, tas nozīmētu retroaktīvi vienādot atalgojumu apmēru tādējādi, ka, nediskriminēšanas vecuma dēļ principa pārkāpuma seku likvidēšanas ietvaros diskriminētajiem ierēdņiem vēlāk tiek izmaksāts atalgojums, kas atbilst augstākai pakāpei.

99. Šajā gadījumā centrālais jautājums ir par to, kā efektīvi cīnīties pret diskrimināciju vecuma dēļ, kura ir pretrunā Savienības tiesībām. Vai dalībvalsts saukšana pie atbildības par Savienības tiesību pārkāpumu ir vienīgais risinājums, kā to piedāvā Komisija, tajā pašā laikā prasot uzsākt jaunu tiesvedību valsts tiesā un tādējādi radot papildu grūtības diskriminētajām personām?

100. Kaut arī es piekritu Komisijas nostājai, ka retroaktīva diskriminēto personu klasificēšana attiecīgā līmeņa augstākā pakāpē radītu vēl citus diskriminācijas gadījumus un tādējādi šis nav atbilstošs risinājums, es tomēr uzskatu, ka pamatlietās ir iespējams piemērot iepriekš minētās lietas *Landtová* judikatūru.

101. Kā tika noskaidrots, Tiesas judikatūrā ir paredzēts, ka, lai atjaunotu vienlīdzīgu attieksmi, tā kā šajā ziņā neviens valsts pasākums nav ticis veikts, nelabvēlīgākajā situācijā esošajām personām ir jāpiemēro tāda pati attieksme, kāda tiek piemērota labvēlīgākajā situācijā esošajiem. Tomēr šajā nolūkā ir precīzi jānošķir šīs divas kategorijas.

102. Tiesa, šajās lietās manāmā problēma ir tāda, ka nošķirt šīs divas kategorijas nav tik vienkārši, kā tas ir bijis lietās, kuras Tiesa līdz šim ir izskatījusi. Šīs kategorijas nav, piemēram, vīrieši un sievietes²⁸.

103. Pamatlietās nav viendabīgu diskriminēto un privileģēto personu kategoriju. Ar *BBesG* veco redakciju izveidotās atalgojuma sistēmas radītajai diskriminācijai ir vairāki līmeņi. Tātad, kā norādīju, diskriminācija skar gados jaunākās personas vienādos profesionālās pieredzes apstākļos²⁹. Tādējādi salīdzināmās kategorijas ir vairākas, jo var būt dažādu vecumu personas ar dažādu profesionālo pieredzi.

104. Tiktāl es nesaskatu iemeslu pamatlietās nepiemērot iepriekš minēto spriedumu lietās *Terhoeve* un *Landtová* labi iedibināto judikatūru³⁰. Atbilstoši šai judikatūrai diskriminētiem Savienības pilsoņiem nekavējoties ir jānodrošina tiem Savienības tiesībās paredzētās tiesības. Tā kā ir Savienības tiesībām pretējs tiesiskais regulējums un vienlīdzīgas attieksmes atjaunošanai valsts pasākumi nav veikti, šo tiesību aizsardzība ir jānodrošina valsts tiesai.

25 — C-18/95 (*Recueil*, I-345. lpp.).

26 — C-399/09 (Krājums, I-5573. lpp.).

27 — Iepriekš minētie spriedumi lietās *Terhoeve* (57. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī *Landtová* (51. punkts).

28 — Skat. it īpaši 2013. gada 11. aprīļa spriedumu lietā C-401/11 *Soukupová*.

29 — Skat. šo secinājumu 62. punktu.

30 — Skat. it īpaši 1986. gada 4. decembra spriedumu lietā 71/85 *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (*Recueil*, 3855. lpp.), 1987. gada 24. marta spriedumu lietā 286/85 *McDermott* un *Cotter* (*Recueil*, 1453. lpp.), 1989. gada 13. decembra spriedumu lietā C-102/88 *Ruzius-Wilbrink* (*Recueil*, 4311. lpp.), 1990. gada 27. jūnija spriedumu lietā C-33/89 *Kowalska* (*Recueil*, I-2591. lpp.) un 1991. gada 7. februāra spriedumu lietā C-184/89 *Nimz* (*Recueil*, I-297. lpp.).

105. Šajā situācijā prasītājam pamatlietās Direktīvā 2000/78 ir paredzētas tiesības netikt diskriminētām vecuma dēļ. Nekavējoša vienlīdzīgas attieksmes atjaunošana ir vēl jo vairāk būtiska tādēļ, ka diskriminācijas sekas skar atalgojuma nosacījumus un tādējādi ierēdņu atalgojuma daļu, kas paredzēta uzturam. Piemērojot judikatūru no sprieduma apvienotajās lietās *Francovich* u.c.³¹, prasītājiem būtu jāceļ jauna prasība valsts tiesā ar visām no tā izrietošajām sekām, tostarp finansiālā un laika izteiksmē mērāmām.

106. Apstākļi, ka izskatāmajās lietās attiecīgās kategorijas nav pilnīgi viendabīgas, man nešķiet nepārvarams šķērslis. Es pat domāju, ka, lai atjaunotu vienlīdzīgu attieksmi, diskriminētie ierēdņi nav jāklasificē līmeņa augstākajā pakāpē, bet tajā, kurā ir klasificēti vecākie ierēdņi ar tādu pašu profesionālo pieredzi. Vācijas valdība turklāt piedāvā šādu risinājumu savos rakstveida apsvērumos, kad tā paskaidro, ka, ciktāl Savienības tiesības paredz situācijas izlabošanu, tās ietvaros būtu stingri jāievēro individuālās situācijas. Tā turpina, norādot, ka, lai izmaksātu atbilstošu kompensāciju, būtu jāpārbauda, kuri kandidāti ir tikuši pieņemti konkrētajos darba pieņemšanas apstākļos, jo gados vecākajiem, neraugoties uz līdzvērtīgu profilu, nosacījumi ir izdevīgāki³².

107. Šis risinājums, kas man šķiet vistaisnīgākais, valsts tiesai ļautu pamatoties uz jau esošu atsaucēs sistēmu, proti, veco atalgojuma sistēmu, un šādi novērst ierēdņu diskrimināciju. Tiesa, atsevišķos gadījumos valsts tiesa varētu sastapties ar faktu, ka nav profila, kuram atbilstu vecuma dēļ diskriminētais ierēdnis. Šādā gadījumā valsts tiesai būtu jārod taisnīgs risinājums, kurā, tāsprāt, būtu pēc iespējas precīzāk ņemta vērā šāda ierēdņa karjera. Piemēram, tā šajā nolūkā varētu pamatoties uz jauno atalgojuma sistēmu, atbilstoši kurai ir iespējams veikt klasifikāciju atkarībā no profesionālās pieredzes.

108. Līdz ar to, ņemot vērā iepriekš izklāstīto, es uzskatu, ka, ja ir konstatēta Savienības tiesībām pretēja diskriminācija un kamēr nav veikti pasākumi vienlīdzīgas attieksmes atjaunošanai, vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu var nodrošināt vienīgi tādējādi, ka diskriminētie ierēdņi tiek klasificēti tajā pašā pakāpē, kurā klasificēti gados vecāki ierēdņi ar līdzvērtīgu profesionālo pieredzi.

D – Par tiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību

109. Ar piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā Tiesai, vai tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību netiek pārkāptas ar tādām valsts tiesību normām, kādas ir pamatlietās, atbilstoši kurām prasītāju pamatlietās tiesībām uz vienlīdzīgu samaksu piemēro nosacījumu, ka šīs tiesības saviem darba devējiem ir jāizvirza samērā īsā termiņā, proti, pirms attiecīgā finanšu gada beigām. Vācijas valdība precīzē, ka budžetu ik gadus nosaka un apstiprina ar budžeta likumu.

110. Pirmkārt, atgādināšu, ka atbilstoši Hartas 47. panta pirmajai daļai “ikvienai personai, kuras tiesības un brīvības, kas garantētas Savienības tiesībās, tikušas pārkāptas, ir tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību, ievērojot nosacījumus, kuri paredzēti šajā pantā”.

111. Otrkārt, kā Tiesa ir atzinusi 2010. gada 8. jūlija spriedumā lietā *Bulicke*³³, Direktīvas 2000/78 9. pantā ir paredzēts, pirmkārt, ka dalībvalstis nodrošina, lai tiesiskās un/vai administratīvās procedūras nolūkā panākt, ka tiek izpildīti šajā direktīvā paredzētie pienākumi, būtu pieejamas visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām tāpēc, ka attiecībā uz viņām nav ievērots

31 — 1991. gada 19. novembra spriedums apvienotajās lietās C-6/90 un C-9/90 (*Recueil*, I-5357. lpp.).

32 — Skat. Vācijas valdības rakstveida apsvērumu 78. punktu.

33 — C-246/09 (*Krājums*, I-7003. lpp.).

vienlīdzīgas attieksmes princips, un, otrkārt, ka šie dalībvalstu pienākumi neskar valsts noteikumus, kuri attiecas uz termiņiem prasības celšanai attiecībā uz minēto principu. No šā teksta izriet, ka jautājums par termiņiem tādas procedūras ierosināšanai, kuras mērķis ir panākt no minētas direktīvas izrietošo pienākumu izpildi, Savienības tiesībās nav reglamentēts³⁴.

112. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, ja attiecīgajā jautājumā nav Savienības tiesiskā regulējuma, katras dalībvalsts tiesību sistēmā saskaņā ar tiesu procesuālās autonomijas principu ir jānosaka kompetentās tiesas un jāparedz procesuālā kārtība prasībām, kas paredzētas, lai nodrošinātu to tiesību aizsardzību, kuras attiecīgajām personām ir noteiktas Savienības tiesībās, un dalībvalstis katrā ziņā ir atbildīgas par šo tiesību efektīvu aizsardzību katrā konkrētā gadījumā³⁵. Turklāt atbilstoši LES 4. panta 3. punktā nostiprinātajam lojalās sadarbības principam procesuālie prasību pārsūdzību noteikumi, kuru mērķis ir aizsargāt tiesības, kas indivīdiem ir noteiktas Savienības tiesībās, nedrīkst būt nelabvēlīgāki par noteikumiem, kas attiecas uz līdzīgām [uz valsts tiesībām balstītām] prasībām (līdzvērtības princips), ne arī padarīt praktiski neiespējamu vai pārmērīgi apgrūtināt to tiesību izmantošanu, kas piešķirtas ar Savienības tiesību sistēmu (efektivitātes princips)³⁶.

113. Vispirms attiecībā uz līdzvērtības principu no Tiesas judikatūras izriet, ka šī principa ievērošana prasa, lai attiecīgā valsts tiesību norma būtu vienādi piemērojama prasībām, kas pamatotas ar Savienības tiesību pārkāpumu, un prasībām, kas pamatotas ar iekšējo tiesību neievērošanu, ja to priekšmets un pamats ir līdzīgi. Iesniedzējtiesai, kas vienīgā var tieši zināt piemērojamos procesuālos noteikumus, ir jāpārbauda attiecīgo prasību līdzība, ievērojot to priekšmetu, pamatu un būtiskās sastāvdaļas³⁷.

114. Šajā lietā no iesniedzējtiesas sniegtās informācijas izriet, ka atbilstoši Vācijas tiesu prakses principam ierēdnim tiesības uz finansiāliem pabalstiem, kuri neizriet tieši no likuma, ir jāizvirza samērā īsā laikā, proti, katrā ziņā pirms attiecīgā finanšu gada beigām. Tā turpina, paskaidrojot, ka ierēdņa statuss, īpaši tam inherentais savstarpējās lojalitātes pienākums, nozīmē, ka noteiktos gadījumos šādas ierēdņu tiesības var tikt ierobežotas.

115. Prasība par samērā īso termiņu, proti, līdz finanšu gada beigām, šķiet, attiecas arī kā uz prasībām, kuras cēlušī ierēdņi, kuri cietuši valsts tiesību normu pārkāpuma rezultātā, tā arī prasībām, kuras cēlušī ierēdņi, kuri cietuši Savienības tiesību pārkāpuma dēļ. Tādēļ šķiet, ka minētais valsts tiesību noteikums atbilst vienlīdzīguma principam³⁸. Tomēr katrā ziņā tas ir jāizvērtē valsts tiesai.

116. Par efektivitātes principa ievērošanu jānorāda, ka prejudiciālajā nolēmumā par Direktīvu 2000/78 Tiesa jau ir atzinusi, ka nav pamata uzskatīt, ka divu mēnešu termiņš sūdzības darba devējam iesniegšanai, ar Savienības tiesībām piešķirto tiesību īstenošanu padarītu praktiski neiespējamu vai pārmērīgi grūtu³⁹.

117. Tādējādi *a fortiori* ierēdņa pienākums izvirzīt tiesības uz finanšu pabalstiem, kuri neizriet tieši no likuma, līdz attiecīgā finanšu gada beigām man nešķiet tāds, kas Savienības tiesībās paredzēto tiesību īstenošanu padarītu praktiski neiespējamu vai pārmērīgi grūtu, jo finanšu gads atbilst kalendārajam gadam⁴⁰.

34 — 24. punkts.

35 — Skat. 2013. gada 27. jūnija spriedumu lietā C-93/12 *Agrokonsulting-04* (35. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 — Turpat (36. punkts un tajā minētā judikatūra).

37 — Turpat (39. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 — Šajā ziņā skat. 2010. gada 25. novembra spriedumu lietā C-429/09 *Fuß* (Krājums, I-12167. lpp., 73. punkts).

39 — Skat. spriedumu lietā *Bulicke* (minēts iepriekš, 38. un 39. punkts). Skat. arī 2011. gada 18. janvāra rīkojumu lietā C-272/10 *Berkizi-Nikolakaki* (51. punkts).

40 — Likuma par federālo budžetu (*Bundeshaushaltsordnung*) 4. pantā ir paredzēts, ka finanšu gads ir kalendārais gads un ka federālā Finanšu ministrija īpašos jautājumos var paredzēt atšķirīgus noteikumus.

118. Katrā ziņā jautājums par prasības efektivitāti rodas brīdī, kad ierēdnis uzzina par savu tiesību netikt diskriminētam pārkāpumu tikai finanšu gada beigās. Gadījumā, kad, piemēram, ierēdnis par to, ka ticis diskriminēts, uzzinātu dažas dienas pirms finanšu gada beigām, tam tikpat kā vairs nebūtu iespējas celt prasību.

119. Tādēļ izrādās, ka ierēdnim iepriekš aprakstītajā situācijā var tikt liegtas tiesības celt prasību tiesā nolūkā aizstāvēt tam Savienības tiesībās paredzētās tiesības.

120. Iesniedzējtiesai, kura, atšķirībā no Tiesas atbilstoši LESD 267. pantam, ir kompetenta izvērtēt pamatlietu faktus un interpretēt Vācijas tiesības, ir jāpārbauda, vai tāda valsts tiesību norma, kāda aplūkojama šajās lietās, atbilstoši kurai ierēdnim ir pienākums tiesības uz finanšu pabalstiem, kuri likumā tieši nav paredzēti, izvirzīt pirms attiecīgā finanšu gada beigām, nerada efektivitātes principa pārkāpumu.

121. Ņemot vērā iepriekš minēto, es uzskatu, ka Savienības tiesībām, īpaši līdzvērtības un efektivitātes principiem, kā arī Hartas 47. pantam nav pretrunā tāda valsts tiesību norma, kāda aplūkota pamatlietā, atbilstoši kurai ierēdnim ir pienākums tiesības uz finanšu pabalstiem, kuri likumā tieši nav paredzēti, izvirzīt pirms attiecīgā finanšu gada beigām, ja personām Savienības tiesībās paredzēto tiesību aizsardzības nolūkā celtajām prasībām netiek izvirzīti mazāk labvēlīgi nosacījumi kā prasībām ar mērķi aizsargāt valsts tiesībās paredzētās finansiālās tiesības un ja šāda valsts tiesību norma ieinteresētajām personām nerada procesuālas grūtības saistībā ar termiņu prasības celšanai, kas Savienības tiesībās paredzēto tiesību īstenošanu varētu padarīt pārmērīgi grūtu, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

V – Secinājumi

122. Ņemot vērā visu iepriekš minēto, piedāvāju Tiesai *Verwaltungsgericht Berlin* atbildēt šādi:

- 1) Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts ir interpretējams tādējādi, ka tas ir piemērojams ierēdņu atalgojuma nosacījumiem;
- 2) Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir interpretējami tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds ir pamatlietās, atbilstoši kuram ierēdņa pamatalgas apmērs, tam stājoties darbā civildienestā, izšķiroši ir atkarīgs no viņa vecuma un pēc tam būtībā tiek palielināts atbilstoši viņa pieredzei civildienestā;
- 3) Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir interpretējami tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāda pārejas sistēma, kāda ir pamatlietās, atbilstoši kurai, pārklasificējot ierēdņus, kuri pieņemti darbā līdz 2011. gada 31. jūlijam, jaunās atalgojuma sistēmas pakāpēs, vērā ņem tikai agrāko pamatalgu un paaugstināšanai nākamajā pakāpē vērā tiek ņemta tikai tā profesionālā pieredze, kas iegūta kopš pārejas sistēmas stāšanās spēkā, neatkarīgi no ierēdņa profesionālās pieredzes kopējā ilguma;
- 4) Ja ir konstatēta Savienības tiesībām pretēja diskriminācija un kamēr nav veikti pasākumi vienlīdzīgas attieksmes atjaunošanai, vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu var nodrošināt vienīgi tādējādi, ka diskriminētie ierēdņi tiek klasificēti tajā pašā pakāpē, kurā klasificēti gados vecāki ierēdņi ar līdzvērtīgu profesionālo pieredzi;
- 5) Savienības tiesībām, īpaši līdzvērtības un efektivitātes principiem, kā arī Hartas 47. pantam nav pretrunā tāda valsts tiesību norma, kāda aplūkota pamatlietā, atbilstoši kurai ierēdnim ir pienākums tiesības uz finanšu pabalstiem, kuri likumā tieši nav paredzēti, izvirzīt pirms attiecīgā finanšu gada beigām, ja personām Eiropas Savienības tiesībās paredzēto tiesību aizsardzības nolūkā celtajām prasībām netiek izvirzīti mazāk labvēlīgi nosacījumi kā prasībām ar mērķi

aizsargāt valsts tiesībās paredzētās finansiālās tiesības un ja šāda valsts tiesību norma ieinteresētajām personām nerada procesuālas grūtības saistībā ar termiņu prasības celšanai, kas Savienības tiesībās paredzēto tiesību īstenošanu varētu padarīt pārmērīgi grūtu, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.