



## Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [*YVES BOT*]  
SECINĀJUMI,  
sniegti 2014. gada 3. jūlijā<sup>1</sup>

**Lieta C-417/13**

**ÖBB Personenverkehr AG  
pret  
Gotthard Starjakob**

(Oberster Gerichtshof (Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Direktīva 2000/78/EK — Atšķirīga attieksme vecuma dēļ — Atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā — Diskriminējošs dalībvalsts tiesiskais regulējums, kurš atalgojuma noteikšanas nolūkos neļauj ieskaitīt darba stāžu, kas iegūts pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas — Jauna tiesiskā regulējuma pieņemšana ar atpakaļejošu spēku un bez finansiālas kompensācijas — Atšķirīgas attieksmes saglabāšanās — Pamatojums — Tiesības uz atlīdzības starpības samaksu — Sankcijas — Noilguma termiņš

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas<sup>2</sup> 21. punktu un vairākus noteikumus Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju<sup>3</sup>.
2. Prejudiciālie jautājumi uzdoti tiesvedībā starp *ÖBB-Personenverkehr AG* (turpmāk tekstā – “*ÖBB*”) un *G. Starjakob* par profesionālās atlīdzības sistēmas, kādu izveidojis Austrijas likumdevējs, lai novērstu diskrimināciju vecuma dēļ, likumību.

### I – Atbilstošās tiesību normas

#### A – Direktīva 2000/78

3. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu, “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”.
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.

1 — Oriģinālvaloda – franču.

2 — Turpmāk tekstā – “Harta”.

3 — OV L 303, 16. lpp.

2. Šā panta 1. punkta nolūkā:

- 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;

[..].”

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

6. Direktīvas 2000/78 6. pants ir izteikts 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. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 9. panta 1. punktu “dalībvalstis nodrošina, lai tiesiskās un/vai administratīvās procedūras, arī tad, ja tās uzskata par atbilstīgām samierināšanas procedūrām, nolūkā panākt, ka izpilda šajā direktīvā paredzētos pienākumus, būtu pieejamas visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām, jo viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, pat pēc tam, kad attiecības, kurās ir bijusi diskriminācija, ir beigušās”.

8. Šīs direktīvas 16. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir noteikts, ka dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka atceļ normatīvus un administratīvus aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam.

9. Minētās direktīvas 17. pantā par sankcijām ir noteikts:

“Dalībvalstis paredz noteikumus par sodiem, ko piemēro par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka šos sodus izpilda. Sankcijām, kas ietver kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām. Dalībvalstis vēlākais līdz 2003. gada 2. decembrim par šādiem noteikumiem paziņo Komisijai un tūlīt paziņo tai par jebkuriem turpmākiem grozījumiem, kas ietekmē dalībvalstis.”

B – Austrijas tiesības

10. Līdz 1995. gada 31. decembrim Austrijas dzelzceļa sabiedrības darbinieku darba samaksas 1963. gada noteikumu (*Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963*<sup>4</sup>) 3. pantā “Atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā” bija noteikts:

“(1) Atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā ir jānosaka tādējādi, ka, neskaitot laikposmus līdz 18 gadu vecumam un ņemot vērā 4.–8. punktā noteiktos ierobežojumus, par laikposmiem pirms stāšanās darbā ir uzskatāmi:

- a) 2. punktā norādītie laikposmi pilnībā;
- b) puse no pārējiem laikposmiem.

(2) Saskaņā ar 1. punkta a) apakšpunktu ir jāpieskaita šādi laikposmi pirms stāšanās darbā:

1. darba stāžs, kas iegūts darbavietā, strādājot vismaz pusi no pilna laika darba ņēmējiem noteiktā darba laika Austrijas dzelzceļa sabiedrībā.

[..]

(6) Ir aizliegts vairākkārt ieskaitīt vienu un to pašu laikposmu – izņēmums ir divkārša ieskaitīšana, kas paredzēta 32. pantā [Austrijas dzelzceļa sabiedrības darbinieku darba samaksas 1974. gada noteikumos (*Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl. Nr. 263*)”].

11. *BO 1963* 3. pants tika grozīts ar Likumu par federālo dzelzceļu (*Bundesbahngesetz*)<sup>5</sup>, kura 53.a pantā ir noteikts:

“(1) Darbiniekiem un pensionētajiem darbiniekiem, kuri darbu Austrijas dzelzceļā (*ÖBB*) [..] uzsāk vai uzsāks līdz 2004. gada 31. decembrim un kuru individuālais atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā tiek vai tiks noteikts, pamatojoties uz [*BO 1963*] 3. pantu, šis datums ir jānosaka no jauna pēc tam, kad ir paziņots ieskaitāmais darba stāžs saskaņā ar šādiem noteikumiem:

1. atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā ir nosakāms, ņemot vērā dienu, kurā darbinieks tiek pieņemts darbā [..], ņemot vērā (*Z 2*) nostrādātos laikposmus pēc 30. jūnija tajā gadā, kurā pēc pirmā izglītības līmeņa uzsākšanas tikuši pabeigti deviņi mācību gadi vai tie bijuši jāpabeidz.
2. ieskaitāmie laikposmi izriet no spēkā esošajiem noteikumiem par ieskaitīšanu, kurus nosaka piemērojamie *BO 1963* noteikumi [..].

(2) Ja individuālais atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā tiek noteikts no jauna saskaņā ar 1. punktu, ir jāpiemēro šādi noteikumi:

1. katrs laikposms, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā katrā no trīs pirmajām pakāpēm, tiek pagarināts par vienu gadu;
2. ierindošana nākamajā darba samaksas kategorijā notiek 1. janvārī pēc katra laikposma, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pabeigšanas (ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā datums);

4 — *BGBl.* 170/1963, turpmāk tekstā — “*BO 1963*”.

5 — *BGBl.* I, 129/2011, turpmāk tekstā — “*BBG*”.

3. individuāla atsaucē datuma ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā noteikšana no jauna nav spēkā, ja tās dēļ notiek algas samazināšana, salīdzinot ar iepriekšējo šā datuma noteikšanu [6].

[..]

(4) Lai noteiktu jaunu atsaucē datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, darbiniekiem un pensionētājiem darbiniekiem, izmantojot darba devēja izsniegtu veidlapu, ir jāiesniedz pienācīgi pierādījumi par darba stāžu, kas ieskaitāms saskaņā ar 1. punktu. Personām, kuras neiesniedz šo pierādījumu vai to iesniedz nepareizi vai nepilnīgi, tiek saglabāts iepriekšējais atsaucē datums, kurš attiecībā uz tiem ir piemērojams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā [..].

(5) Attiecībā uz algas prasījumiem, kas rodas, no jauna nosakot atsaucē datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, laikposms no 2009. gada 18. jūnija līdz dienai, kad *BGBI. I*, 129/2011 publicēts federatīvais likums, neietilpst trīs gadu noilguma termiņā aprēķinā.”

12. Turklāt likumā par vienlīdzīgu attieksmi (*Gleichbehandlungsgesetz*)<sup>7</sup> ir noteikts:

“17. pants – Vienlīdzīgas attieksmes princips saistībā ar darba attiecībām

(1) Darba attiecībās nevienam nedrīkst tieši vai netieši diskriminēt [..] vecuma [..] dēļ, it īpaši:

[..]

2. nosakot atalgojumu,

[..]

26. pants – Vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma sekas

[..]

(2) Ja tādēļ, ka darba devējs ir pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu, kas noteikts 17. panta 1. punkta 2. apakšpunktā, darbinieks vai darbiniece par to pašu darbu vai par darbu ar līdzīgu vērtību saņem mazāku atalgojumu nekā darbinieks vai darbiniece, kas nav diskriminēts vai diskriminēta 17. pantā minēto iemeslu dēļ, šim darbiniekam vai darbiniecei ir tiesības no darba devēja saņemt atalgojuma starpību un atlīdzību par nodarīto morālo kaitējumu.

[..]

29. pants – Tiesību īstenošanas noilgums

(1) [..] Tiesībām, kuras izriet no 26. panta 2. punkta, [..] ir piemērojams [civilkodeksa (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*)<sup>8</sup>] 1486. pantā noteiktais trīs gadu noilgums.

[..]”

6 – Turpmāk tekstā – “noteikums par iegūto tiesību saglabāšanu”.

7 – *BGBI. I*, 66/2004.

8 – Turpmāk tekstā – “*ABGB*”.

13. Visbeidzot, “ABGB” noteikumi par noilgumu paredz:

“1480. pants – Termins prasībām par nokavētiem ikgadējiem pabalstiem, it īpaši procentiem [..], beidzas pēc trīs gadiem; pašas tiesības, tās neizmantojot, tiek zaudētas pēc trīsdesmit gadiem.

1486. pants – Īpašie noilguma termiņi

Noilgst trīs gadu laikā: prasījumi

[..]

5. [kurus izvirza] darbinieki attiecībā uz atalgojumu vai izdevumu atlīdzināšanu, kas izriet no strādnieku, īstermiņa darbinieku, kalpotāju un visa veida privāto darbinieku līgumiem [..].”

## II – Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

14. *G. Starjakob* 1990. gada 1. februārī sāka strādāt *ÖBB* juridiskās priekštecības sabiedrībā. Viņa gadījumā atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā tika noteikts, ieskaitot stāžu, sākot no viņa 18. dzimšanas dienas līdz 1986. gada 21. maijam. Tika ieskaitīta puse *G. Starjakob* mācību laikposma pēc šīs dzimšanas dienas, savukārt darba stāžs pirms šīs dzimšanas dienas netika ieskaitīts saskaņā ar *BO 1963* 3. pantu.

15. Saskaņā ar *Oberster Gerichtshof* (Augstākā Tiesa, Austrija) sniegto precizējumu, ja prasības iesniedzēja atsauces datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā noteiktu saskaņā ar jauno *BBG 53.a* panta 1. punkta noteikumu, proti, ieskaitot arī darba stāžu pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas (pēc 30. jūnija, kad pabeigti obligātās vispārējās izglītības deviņi mācību gadi), tiktu iegūts jauns atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, proti, 1985. gada 22. jūnijs. Ja šo jauno datumu ņemtu vērā, nosakot *G. Starjakob* darba samaksas kategoriju atkarībā no iepriekšējās juridiskās situācijas, laikposmā no 2007. gada novembra līdz 2012. gada jūnijam algas starpība būtu bruto EUR 3 963,75.

16. 2012. gadā, atsaucoties uz spriedumu lietā *Hütter*<sup>9</sup>, *G. Starjakob* cēla prasību pret *ÖBB* par starpības, kas radusies atšķirīgas attieksmes dēļ, atmaksu, kura tam pienāktos par laikposmu no 2007. līdz 2012. gadam, ja atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā tiktu aprēķināts, ieskaitot mācību laikposmu, kuru viņš īstenoja pirms savas 18. dzimšanas dienas.

17. *Landesgericht Innsbruck* (Insbukas federālās zemes tiesa) prasību noraidīja, uzskatot, ka ar *BBG 53.a* pantu diskriminācija vecuma dēļ ir novērsta. *G. Starjakob* varētu pieprasīt, lai atsauces datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā aprēķina saskaņā ar šā panta 1. punktu vienīgi tad, ja viņš piekristu it īpaši šā panta 2. un 4. punktam par laikposmu, kas nepieciešami ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšanu, un pienākuma sadarboties pārkāpšanas sekām. Tā kā *G. Starjakob* nebija sniedzis pilnīgu pierādījumu par iepriekšējiem darba stāža laikposmiem, attiecībā uz viņu noteiktais atsauces datums palika spēkā esošs, un viņš nevarot apgalvot, ka ir ticis diskriminēts.

9 — C-88/92, EU:C:2009:381.

18. Izskatot apelācijas sūdzību, *Oberlandesgericht Innsbruck* (Insbрукas federālās zemes Augstākā tiesa) apmierināja *G. Starjakob* prasību. Tā uzskatīja, ka, tā kā nav šo pierādījumu, tad uz *G. Starjakob* attiecas juridiskā situācija, kas noteikta *BO 1963*, taču tā bija diskriminējoša, un tādējādi bija jānosaka jauns atsaucē datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, ieskaitot mācību laikposmu pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas. Tomēr, tā kā *BGG 53.a* pants viņam nav piemērojams, jo nav pierādījuma par šiem iepriekšējiem darba stāža laikposmiem, ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā nepieciešamais laikposms joprojām paliek divi gadi visām atalgojuma pakāpēm.

19. Šādos apstākļos *Oberster Gerichtshof*, kura izskata kasācijas sūdzību, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai [Hartas] 21. pants, to lasot kopā ar Direktīvas [2000/78] 7. panta 1. punktu, 16. pantu un 17. pantu, ir jāinterpretē tādējādi, ka
- a) darba ņēmējam, kuram darba devējs vispirms, ieskaitot darba stāžu saskaņā ar likumu veidā, kas uzskatāms par diskrimināciju vecuma dēļ, ir noteicis nepareizu atsaucē datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, jebkurā gadījumā ir tiesības uz algas starpības atmaksu, kas izriet, nosakot atsaucē datumu, kurš nav diskriminējošs,
  - b) vai arī tādējādi, ka dalībvalstij ir iespēja, ieskaitot nediskriminējošu iepriekšējo darba stāžu, diskrimināciju vecuma dēļ novērst arī bez finansiālas atlīdzības (nosakot jaunu atsaucē datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā un vienlaicīgi pagarinot laikposmu, kas nepieciešams, lai veiktu ierindošanu nākamajā darba samaksas kategorijā), it īpaši, ja šis atalgojuma ziņā neitrālais risinājums ir paredzēts, lai saglabātu darba devēja likviditāti, kā arī ļauj izvairīties no pārmērīgas darba slodzes, kas nepieciešama, lai veiktu jaunu aprēķinu?
- 2) Gadījumā, ja atbilde uz 1. jautājuma b) punktu ir apstiprinoša, vai šādu nediskriminējošu iepriekšējā darba stāža ieskaitīšanu likumdevējs var
- a) ieviest arī ar atpakaļejošu spēku (šajā gadījumā – ar 2011. gada 27. decembrī *BGBI I 129/2011* publicēto likumu ar atpakaļejošu datumu – 2004. gada 1. janvāri) vai arī
  - b) tā ir spēkā tikai no datuma, kad pieņemti vai publicēti jaunie noteikumi par darba stāža ieskaitīšanu un atalgojuma kategorijas paaugstināšanu?
- 3) Gadījumā, ja atbilde uz 1. jautājuma b) punktu ir apstiprinoša, Hartas 21. pants, to lasot kopā ar Direktīvas [2000/78] 2. panta 1. un 2. punktu, kā arī 6. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka
- a) par netiešu diskrimināciju vecuma dēļ ir uzskatāms tāds tiesiskais regulējums, kurā attiecībā uz darba stāžu karjeras sākumā ir paredzēts garāks laikposms, par kuru notiek atalgojuma kategorijas paaugstināšana, un kurš tāpēc sarežģī ierindošanu nākamajā atalgojuma kategorijā,
  - b) un gadījumā, ja atbilde ir apstiprinoša, vai tādējādi, ņemot vērā nelielo darba pieredzi karjeras sākumā, šāds regulējums ir samērīgs un nepieciešams?
- 4) Gadījumā, ja atbilde uz 1. jautājuma b) punktu ir apstiprinoša, vai Direktīvas [2000/78] 7. panta 1. punkts un 8. panta 1. punkts, tos lasot kopā ar 6. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka agrāka, vecuma dēļ diskriminējoša regulējuma seku turpmāka spēkā esamība tāpēc vien, lai darba ņēmēju pasargātu no zaudējumiem saistībā ar darba samaksu, kas izriet no jauna, nediskriminējoša regulējuma (darba samaksas garantijas noteikums), ir pieļaujama un pamatota iegūto tiesību ievērošanas un tiesiskās palāvēības aizsardzības iemeslu dēļ?

- 5) Gadījumā, ja atbilde uz 1. jautājuma b) punktu un 3. jautājuma b) punktu ir apstiprinoša:
- a) Vai likumdevējs ieskaitāmā iepriekšējā darba stāža noteikšanas nolūkā var paredzēt darba ņēmēja pienākumu sadarboties (sadarbības pienākums) un šā pienākuma izpildi var paredzēt kā nosacījumu pārejai uz jauno darba stāža ieskaitīšanas un ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā sistēmu?
  - b) Vai darba ņēmējs, kas nesadarbojas, lai no jauna noteiktu atsauces datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā saskaņā ar jauno, nediskriminējošo darba stāža ieskaitīšanas un ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā sistēmu, un tāpēc apzināti neizmanto jauno, nediskriminējošo regulējumu un brīvprātīgi paliek agrākajā, vecuma dēļ diskriminējošajā darba stāža ieskaitīšanas un ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā sistēmā, saskaņā ar agrāko sistēmu var atsaukties uz diskrimināciju vecuma dēļ, vai tomēr palikšana agrākajā, diskriminējošajā sistēmā tikai tāpēc, lai būtu iespējams izmantot tiesības uz naudas kompensāciju, ir ļaunprātīga tiesību izmantošana?
- 6) Gadījumā, ja atbilde uz 1. jautājuma a) punktu vai 1. jautājuma b) punktu un 2. jautājuma b) punktu ir apstiprinoša, vai Savienības tiesību efektivitātes princips saskaņā ar [Hartas] 47. panta pirmo daļu un LES 19. panta 1. punktu prasa, lai ar Savienības tiesībām pamatoto tiesību noilguma termiņš nesāktos, pirms ar attiecīga Eiropas Savienības Tiesas lēmuma pasludināšanu ir tikusi viennozīmīgi noskaidrota juridiskā situācija?
- 7) Gadījumā, ja atbilde uz 1. jautājuma a) punktu vai 1. jautājuma b) punktu un 2. jautājuma b) punktu ir apstiprinoša, vai Savienības tiesībās paredzētais līdzvērtības princips prasa valsts tiesībās paredzēta noilguma termiņa apturēšanu attiecībā uz tiesību izmantošanu saskaņā ar jauno darba stāža ieskaitīšanas un ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā sistēmu ([BBG] 53.a panta 5. punkts) attiecināt uz prasībām par darba samaksas atšķirības, kas izriet no agrākās, vecuma dēļ diskriminējošās sistēmas, izmaksu?

### III – Mana analīze

20. Atalgojuma sistēma, kas piemērojama *ÖBB* darbiniekiem, balstās uz ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā sistēmu, saskaņā ar kuru atlīdzība palielinās, beidzoties noteiktiem laikposmiem, kuru laikā darba ņēmējs iegūst darba stāžu. Šos laikposmus skaita, sākot no atsauces datuma ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, kuru nosaka individuāli. Šajā ziņā tiek ieskaitīti arī agrāki laikposmi, pirms darba ņēmēji ir uzsākuši darbu *ÖBB*.

21. Tādējādi atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā ir fiktīvs datums, kurš nosaka klasifikāciju kādā darba samaksas pakāpē un attiecīgi algas pieaugumu. Šo datumu nosaka atkarībā no faktiskās darba uzsākšanas dienas un atbilstīgās pieredzes. Jo lielāka ir šī pieredze, jo tālāks ir datums un klasifikācija atalgojuma pakāpē ir augstāka.

22. Gūstot mācību no sprieduma lietā *Hütter*<sup>10</sup>, Austrijas likumdevējs vēlējas ieviest jaunu sistēmu, kas ļautu ieskaitīt darba stāžu, kuru darba ņēmēji ieguvuši pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, kas iepriekš nebija iespējams.

23. No *BBG* 53.a panta sagatavošanas darbiem izriet, ka Austrijas likumdevējs ir vēlējis paplašināt attiecībā uz *ÖBB* darbiniekiem reformu, kura tika īstenota attiecībā uz civildienesta darbiniekiem federālā līmenī.

10 — EU:C:2009:381.

24. Šī likumdevēja mērķis bija novērst diskrimināciju vecuma dēļ, kas notiek tādēļ, ka netiek ieskaitīts darba stāžs, kuru ÖBB darbinieki ir ieguvuši pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas. Tomēr, lai nodrošinātu šīs ieskaitīšanas izmaksu neitralitāti darba devējam, jaunā sistēma tika pielāgota, vienlaicīgi par vienu gadu pagarinot laikposmu, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā pirmajās trīs pakāpēs. Turklāt jaunais regulējums nosaka, ka jauna atsauces datuma noteikšana ir atkarīga no tā, vai darba ņēmēji iesniedz pierādījumu par agrāko darba stāžu.

25. Iesniedzējtiesas formulētajos prejudiciālajos jautājumos Tiesa ir aicināta pieņemt lēmumu par jaunās sistēmas, kuru ieviesis minētais likumdevējs, saderību ar diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu, kas paredzēts Hartas 21. pantā, kā arī Direktīvā 2000/78.

26. Pēc būtības *Oberster Gerichtshof* vēlas uzzināt, vai sistēma, kāda ir aplūkota pamatlietā, kuras mērķis ir, nemainoties izmaksām un saglabājot darba ņēmēju iegūtās tiesības, izbeigt diskrimināciju vecuma dēļ, ir saderīga ar Direktīvu 2000/78.

27. Lai atbildētu uz dažādajiem iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, es vispirms vērtēšu, vai, kā to apgalvo *G. Starjakob* un Komisija, jaunā sistēma saglabā diskrimināciju vecuma dēļ, lai gan tās mērķis ir to novērst. Pēc tam es spriedīšu par to, kādi secinājumi iesniedzējtiesai būtu jāizdara saistībā ar diskriminācijas vecuma dēļ pastāvēšanu, un it īpaši – vai tā obligāti ir saistīta ar finansiālu kompensāciju diskriminētajiem darba ņēmējiem. Visbeidzot es atbildēšu uz jautājumiem saistībā ar noilguma termiņa, kādu paredz Austrijas tiesības, atbilstību Savienības tiesībām.

#### A – Par diskriminācijas vecuma dēļ saglabāšanos

##### 1) Par atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ pastāvēšanu jaunajā sistēmā

28. Pirmkārt, ir jāpārbauda, vai jaunā sistēma ietver atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē. Attiecībā uz to ir jāatgādina, ka saskaņā ar šo noteikumu “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē, ka nepastāv nekāda tieša vai netieša diskriminācija, kāda no šīs direktīvas 1. pantā minēto iemeslu dēļ. Tās 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka direktīvas 1. panta piemērošanas nolūkos par tiešu diskrimināciju ir uzskatāma situācija, kad pret kādu personu attiecas mazāk labvēlīgi nekā pret citu personu, kas atrodas līdzīgā situācijā, pamatojoties uz kādu no minētās direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem.

29. Es uzskatu, ka jaunā sistēma, ko ieviesa Austrijas likumdevējs, lai gan tā dod iespēju ieskaitīt darba stāžu, kuru darba ņēmēji ir ieguvuši pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, tomēr rada citāda veida atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ.

30. Es konstatēju, ka jaunā sistēma jauna atsauces datuma noteikšanu, ieskaitot darba stāžu, kurš iegūts pirms 18 gadu vecuma, saista ar attīstības ritma pirmajos karjeras attīstības posmos palēnināšanu. No rakstveida atbildēm, kuras tika iesniegtas pēc Tiesas pieprasījuma, izriet, ka jaunās sistēmas ietvaros individuālais atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā no jauna ir jānosaka visiem ÖBB darbiniekiem un pensionētajiem darbiniekiem, kuri uzsāka darbu vai strādāja ÖBB līdz 2004. gada 31. decembrim. Jauna atsauces datuma noteikšana liek attiecīgajam darbiniekam piemērot ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā ritma palēninājumu, kas izriet no *BBG* 53.a panta 2. punkta 1. apakšpunkta.

31. Attiecīgi izskatās, ka jaunā sistēma ir piemērojama visiem darba ņēmējiem, un tādējādi šķiet, ka tā varētu vienlīdzīgi izbeigt diskrimināciju vecuma dēļ, kāda pastāvēja iepriekš.



32. Taču, kā to pareizi norāda *G. Starjakob* un Komisija, saskaņā ar *BBG* 53.a panta dažādajiem noteikumiem jaunā sistēma, šķiet, ir paredzēta, lai to galvenokārt piemērotu iepriekš diskriminētajiem darba ņēmējiem.

33. Faktiski, kā to norāda pati Austrijas valdība, lai izvairītos no jauna atsaucē datuma noteikšanas ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā kombinācijā ar ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā ritma palēnināšanos, kas pasliktinātu attiecīgo darbinieku situāciju, *BBG* 53.a panta 2. punkta 3. apakšpunktā ir noteikts, ka jauna atsaucē datuma ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā noteikšana nav spēkā, ja tās dēļ atalgojums samazinās, salīdzinot ar iepriekš noteikto datumu. Šādos gadījumos nav piemērojams arī līdz trīs gadiem pagarinātais ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā ritms.

34. Tādējādi nav strīda, ka pirmo trīs ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā nepieciešamo laikposmu pagarināšana ir jāpiemēro tikai darbiniekiem, kuriem ir jāpārreķina atsaucē datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā.

35. Ņemot vērā noteikumu par iegūto tiesību saglabāšanu, kas paredzēts *BBG* 53.a panta 2. punkta 3. apakšpunktā, ir iespējams, ka darbinieki, kuri izmanto savu darba stāžu, kas iegūts pēc 18 gadu vecuma, un kuriem nav darba stāža, kas būtu iegūts pirms šī vecuma, nevēlēsies no jauna aprēķināt atsaucē datumu un tādēļ tiem netiks pagarināts arī laikposms, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā katrā no trīs pirmajām pakāpēm. Faktiski darbiniekiem, kuri visu ieskaitāmo darba stāžu ir ieguvuši pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas, laikposmu, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšana radītu algas samazinājumu, jo tie atalgojumu sistēmā nonāktu zemākā pakāpē.

36. Tādējādi, piemērojot noteikumu par iegūto tiesību saglabāšanu, darbinieki, kuri attiecībā uz darba stāžu, kas iegūts pie viena un tā paša darba devēja, atrodas līdzīgā situācijā, varētu piedzīvot atšķirīgu attieksmi saistībā ar to laikposmu ilgumu, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, atkarībā no tā, vai viņu atsaucē datums ir vai nav jāpārreķina.

37. Jaunās sistēmas loģika, kas jauna atsaucē datuma noteikšanu saista ar laikposma, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšanu katrā no trīs pirmajām pakāpēm, kombinācijā ar noteikumu par iegūto tiesību saglabāšanu faktiski saglabā atšķirīgu attieksmi starp darbiniekiem, kuri darba stāžu ir ieguvuši pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, un tiem, kuri visu ieskaitāmo darba stāžu ir ieguvuši pēc minētā vecuma sasniegšanas. Faktiski tikai pirmo darba ņēmēju kategoriju, kuriem tiks pārreķināts atsaucē datums, praktiski skars laikposma, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšana par vienu gadu katrā no pirmajām trīs pakāpēm.

38. No tā izriet, ka jaunajā sistēmā saglabājas atšķirīga attieksme, kas tieši balstīta uz vecuma kritēriju Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta un 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Galu galā iesniedzējtiesai, kurai ir jāinterpretē savas valsts tiesību akti, ir jāpārbauda, vai jaunā sistēma saglabā šādu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ.

## 2) Par atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ pamatojumu

39. Otrkārt, ir jāpārbauda, vai šo atšķirīgo attieksmi var pamatot, ņemot vērā Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu.

40. Šā noteikuma pirmajā daļā ir precizēts, ka 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.

41. Tiesa ir vairākkārt lēmusi, ka dalībvalstis var paredzēt pasākumus, kas saistīti ar atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, atbilstoši Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajai daļai. Tām ir plašas izvērtēšanas pilnvaras, ne tikai izvēloties, kuru no sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktajiem mērķiem censties sasniegt, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt<sup>11</sup>.

42. Ņemot vērā šos principus, ir jāpārbauda, vai *BBG 53.a* pants, it īpaši tā 2. punkta 3. apakšpunkts, ciktāl tas atļauj darbiniekiem, kuri savu ieskaitāmo darba stāžu pilnībā ir ieguvuši pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas, laikposmu, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, nepagarināt par vienu gadu katrā no pirmajām trīs pakāpēm, ir pasākums, kuram ir likumīgs mērķis un kurš ir atbilstīgs un nepieciešams šā mērķa īstenošanai.

43. No Tiesai sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka jaunās sistēmas mērķis ir samierināt vairākus mērķus, proti, atšķirīgi vērtēt profesionālo pieredzi, kas iegūta karjeras sākumā, nodrošināt reformas finanšu neitralitāti un aizsargāt iegūtās tiesības.

44. Attiecībā uz mērķi atšķirīgi vērtēt karjeras sākumā iegūto profesionālo pieredzi es precizēju, ka, manuprāt, Austrijas likumdevēja izvēle par vienu gadu pagarināt laikposmu, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā katrā no pirmajām trīs pakāpēm, pati par sevi nav peļama. Šis lēmums, manuprāt, atbilst izvērtēšanas pilnvarām, kādas likumdevējam ir sociālās politikas jomā, un ir jāatgādina, ka Tiesa jau ir atzinusi, ka tādas darba ņēmēja iegūtās pieredzes atlīdzināšana, kura tam ļauj labāk veikt viņa pienākumus, principā ir likumīgs nodarbinātības politikas mērķis<sup>12</sup>. Es uzskatu, ka darba devējam ir atļauts atšķirīgi vērtēt profesionālo pieredzi, kas iegūta karjeras sākumā un kas šajā gadījumā izpaužas kā virzības ritma palēnināšanās karjeras sākumā. Šāda pieredze pakāpeniski tiks novērtēta augstāk, darba ņēmējam pamazām iekļaujoties savā darba vidē un uzlabojot sava snieguma efektivitāti.

45. Vēl ir jāpārbauda saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu, vai dalībvalstīm atzīto izvērtēšanas pilnvaru ietvaros līdzekļi, kas izmantoti šī mērķa īstenošanai, ir piemēroti un nepieciešami.

46. Attiecībā uz to, kā pareizi ir norādījusi Komisija, pietiek vien konstatēt, ka pastāv atšķirīga attieksme starp darba ņēmējiem, kuri visu savu darba stāžu ir ieguvuši pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas, un tiem, kuri darba stāžu ir ieguvuši pirms šā vecuma sasniegšanas, lai pierādītu, ka mērķis atšķirīgi vērtēt karjeras sākumā iegūto pieredzi pārkāpj samērīguma principu, kas paredz, ka šāds mērķis ir jāīsteno saskaņoti un sistemātiski<sup>13</sup>.

47. Faktiski tas, ka pagarinājums par vienu gadu laikposmam, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā katrā no pirmajām trīs pakāpēm, netiek piemērots darbiniekiem, kuri visu savu darba stāžu ieguvuši pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas, pats par sevi pierāda, ka mērķis atšķirīgi vērtēt profesionālo pieredzi, kura gūta karjeras sākumā, netiek īstenots saskaņoti un sistemātiski. Izsakoties vienkāršāk, reāli nepastāv patiess mērķis, kuru vēlētos īstenot Austrijas likumdevējs.

48. Izvērtējot *BBG 53.a* panta sagatavošanas darbus, atklājas, ka Austrijas likumdevējs, īstenojot jauno sistēmu, vispirms ir vēlējis nodrošināt reformu neitralitāti izmaksu ziņā. Tieši šis mērķis ir licis likumdevējam saistīt jauna atsaucē datuma noteikšanu ar laikposma, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšanu par vienu gadu katrā no pirmajām trīs pakāpēm.

11 — Skat. spriedumus *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 68. punkts) un *Rosenblatt* (C-45/09, EU:C:2010:601, 41. punkts).

12 — Spriedums *Hennigs* un *Mai* (C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560, 72. punkts un tajā minētā judikatūra).

13 — Skat. it īpaši spriedumu *Fuchs* un *Köhler* (C-159/10 un C-160/10, EU:C:2011:508, 85. punkts).

49. Savos apsvērumos Austrijas valdība norāda, ka jaunais regulējums, kas piemērojams *ÖBB* darbiniekiem, ir jāaplūko daudzu citu pasākumu kontekstā, kuru mērķis ir Austrijas tiesību sistēmā izskaust nepamatotu diskrimināciju vecuma dēļ. Tā precizē, ka saistībā ar spriedumu lietā *Hütter*<sup>14</sup> līdzīgi pasākumi ir bijuši nepieciešami citu valsts uzņēmumu, federācijas, federālo zemju un vietējo kopienu darbiniekiem. Austrijas valdība norāda, ka tas attiecās uz pusmiljonu darbinieku, proti, astoto daļu Austrijas iedzīvotāju.

50. Austrijas valdība norāda, ka, ieskaitot agrāko darba stāžu, tajā pašā laikā nemainot iepriekšējo ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā ritumu, tiktu radītas papildu izmaksas vairāku procentu apmērā no Austrijas Republikas ekonomiskajiem rādītājiem, kas šai dalībvalstij nebūtu panesami.

51. Es uzskatu, ka šie Austrijas valdības argumenti nevar tikt akceptēti. Faktiski Tiesa jau ir lēmusi, ka, lai gan ar budžetu saistītie jautājumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt pasākumu, kurus tā vēlas noteikt, raksturu un apmēru, šādi apsvērumi paši par sevi nevar būt likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē<sup>15</sup>.

52. Visbeidzot attiecībā uz mērķi saglabāt iegūtās tiesības darbiniekiem, kuri nav diskriminēti vecuma dēļ, ir jākonstatē, ka kādas cilvēku kategorijas iegūto tiesību aizsardzība ir primārs vispārējo interešu apsvērums<sup>16</sup>. Es uzskatu, ka šis mērķis ir arī likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.

53. Noteikums par iegūto tiesību saglabāšanu, kas iekļauts *BBG* 53.a panta 2. punkta 3. apakšpunktā, ir tāds, kas ļauj sasniegt šo mērķi, ciktāl tas nepieļauj algas samazināšanos pēc tam, kad ir noteikts jauns atsaucē datums.

54. Tomēr ir jāpārbauda, vai šis noteikums nepārsniedz to, kas nepieciešams, lai sasniegtu šo mērķi.

55. Es atgādinu, ka šī noteikuma mērķis ir atbrīvot no jauna atsaucē datuma noteikšanas, kā arī no laikposmu, kas nepieciešami ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšanas, ja tas radītu *ÖBB* darbiniekiem algas samazināšanos, kas praktiski, šķiet, attiecas galvenokārt, ja ne vienīgi, uz darbiniekiem, pret kuriem nav bijusi diskriminējoša attieksme, proti, tiem, kuri visu savu darba stāžu ir ieguvuši pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas.

56. Tāpat kā Komisija es uzskatu, ka bija iespējams nonākt pie vēlāmā rezultāta, proti, saglabāt iepriekšējo darba samaksu darbiniekiem, pret kuriem netika īstenota diskriminējoša attieksme, neatbrīvojot šīs kategorijas darbiniekus no laikposma, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšanas par vienu gadu katrā no trīs pirmajām pakāpēm.

57. Papildus tam, ka vienlīdzīga šāda pagarinājuma piemērošana liecinātu par jaunās sistēmas saskaņotību attiecībā uz mērķi atšķirīgi vērtēt karjeras sākumā iegūto profesionālo pieredzi, Austrijas likumdevējs būtu varējis īstenot mērķi saglabāt nediskriminēto darba ņēmēju iegūtās tiesības, ieviešot pārejas sistēmu. Attiecībā uz to es precizēju, ka tāda sistēma, kāda ir paredzēta *BBG* 53.a pantā, nav uzskatāma par pārejas sistēmu, jo tā ir paredzēta, lai ietekmētu to darba ņēmēju karjeru, kuriem tā ir piemērojama, līdz tie sasniegtu atalgojumu sistēmas pēdējo pakāpi.

58. Reālas pārejas sistēmas ieviešana ļautu darbiniekiem, kuri visu savu darba stāžu ir ieguvuši pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas, lai gan ir veikta laikposma, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšana par vienu gadu katrā no trīs pirmajām pakāpēm, pārejas periodā saglabāt tādu pašu atalgojuma līmeni.

14 — EU:C:2009:381.

15 — Spriedums *Fuchs un Köhler* (EU:C:2011:508, 74. punkts).

16 — Spriedumi Komisija/Vācija (C-456/05, EU:C:2007:755, 63. punkts), kā arī *Hennigs un Mai* (EU:C:2011:560, 90. punkts).

59. Konkrēti, nenosakot jaunu atsaucis datumu agrākā datumā, laikposma, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšanas par vienu gadu katrā no trīs pirmajām pakāpēm piemērošana darbiniekiem, pret kuriem nav bijusi diskriminējoša attieksme, pazeminātu šos darbiniekus zemākā pakāpē. Bez papildu pasākumiem šāda pazemināšana nenovēršami nozīmētu viņu atalgojuma samazināšanos. Lai novērstu šo trūkumu, saskaņā ar šādu papildu pasākumu varētu paredzēt to, ka pārejas periodā šiem darbiniekiem tiktu saglabāts iegūtais atalgojums līdz brīdim, kad tie iegūtu jaunu klasifikāciju, kāda tiem bijusi pirms reformas. Citiem vārdiem sakot, kā Komisija to skaidro savos apsvērumos, darbinieki, kuri būtu zaudējuši ienākumus sakarā ar laikposmu, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšanu, saglabātu nemainīgu atalgojumu, to nodalot no atalgojuma pakāpes, kurā tie faktiski būtu klasificēti, un tā tas būtu līdz brīdim, kad šie darbinieki sasniegtu pakāpi, kura atbilst šim atalgojumam.

60. Protams, šāda pārejas sistēma uz dažiem gadiem iesaldētu nediskriminēto darba ņēmēju atalgojumu. Tomēr, tā kā šis laikposms būtu īss, ticamākais, ne vairāk kā trīs gadi, šāda sistēma, manuprāt, neradītu pārmērīgu kaitējumu darba ņēmēju tiesībām un tas būtu apmierinošs kompromiss, lai varētu panākt līdzsvaru starp, pirmkārt, diskriminācijas vecuma dēļ novēršanu un, otrkārt, nediskriminēto darba ņēmēju iegūto tiesību aizsardzību.

61. Ņemot vērā šos elementus, es uzskatu, ka *BBG* 53.a panta 2. punkta 3. apakšpunkts, ciktāl tas darbiniekus, kuri visu savu darba stāžu ir ieguvuši pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas, atbrīvo no laikposma, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšanas par vienu gadu katrā no pirmajām trīs pakāpēm, pārsniedz to, kas nepieciešams, lai sasniegtu mērķi saglabāt darbinieku iegūtās tiesības.

62. No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā valsts pasākums, kāds tiek aplūkots pamatlietā, saskaņā ar kuru darba ņēmēji, kuri darba stāžu ir ieguvuši pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, var izmantot šo stāžu, attiecīgi laikposmus, kas nepieciešami ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarinot par vienu gadu katrā no trīs pirmajām pakāpēm, lai gan praktiski šāds pagarinājums netiek piemērots darba ņēmējiem, kuri visu darba stāžu, kas varētu būt ieskaitāms, ir ieguvuši pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas.

63. Es vērtēšu juridiskās sekas, kādas, manuprāt, iesniedzējtiesa varētu konstatēt tādēļ, ka jaunajā sistēmā saglabājas diskriminācija vecuma dēļ.

#### B – Par diskriminācijas vecuma dēļ saglabāšanās juridiskajām sekām

64. Ievadam ir svarīgi atgādināt pienākumu valsts tiesības interpretēt atbilstoši Savienības tiesībām, kas prasa, lai valsts tiesas, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajās atzītās interpretācijas metodes, veiktu visas to kompetencē ietilpstošās darbības, lai nodrošinātu Direktīvas 2000/78 pilnīgu efektivitāti un rastu risinājumu, kas atbilst tās mērķim<sup>17</sup>.

65. Gadījumā, ja nav iespējams interpretēt un piemērot valsts tiesību aktus atbilstoši šīs direktīvas prasībām, ir arī jāatgādina, ka saskaņā ar Savienības tiesību pārākuma principu, kas ir piemērojams arī nediskriminācijas vecuma dēļ principam, neatbilstošs valsts tiesiskais regulējums, kas ietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā, nav jāpiemēro<sup>18</sup>.

17 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Lopes Da Silva Jorge* (C-42/11, EU:C:2012:517, 56. punkts).

18 — Skat. spriedumu *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 54. punkts un tajā minētā judikatūra).

66. Turklāt saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja valsts tiesību akts pretrunā Savienības aktam paredz atšķirīgu attieksmi pret vairākām cilvēku grupām, kamēr nav veikti pasākumi, kas atjauno vienlīdzīgu attieksmi, vienlīdzības principa ievērošanu var nodrošināt, vienīgi piešķirot personām nelabvēlīgā situācijā tās pašas priekšrocības, kādas ir personām privileģētā situācijā<sup>19</sup>. Tiesa arī precizē, ka, ja netiek pareizi piemērotas Savienības tiesības, personām privileģētā situācijā piemērotā sistēma ir vienīgā derīgā atsauces sistēma.

67. No šīs judikatūras izriet, ka tik ilgi, kamēr netiek ieviesta sistēma, kas novērš diskrimināciju vecuma dēļ atbilstoši Direktīvā 2000/78 paredzētajam, valsts tiesai ir jānoraida jebkuri diskriminējošie valsts noteikumi, neprasot un nesagaidot no likumdevēja to iepriekšēju atcelšanu, un nelabvēlīgā situācijā esošo personu grupai ir jāpiemēro tā pati sistēma, kas citas kategorijas personām.

68. Pamatlietā tas, manuprāt, nozīmē jauna atsauces datuma noteikšanu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā 1985. gada 22. jūnijā, nepiemērojot pagarinājumu par vienu gadu laikposmam, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā katrā no pirmajām trīs pakāpēm. Saskaņā ar to, ko ir norādījusi iesniedzējtiesa, tas laikposmā no 2007. gada novembra līdz 2012. gada jūnijam nozīmē bruto algas starpību EUR 3963,75 apmērā par labu *G. Starjakob*.

69. Tā kā *G. Starjakob* var pamatoti pieprasīt izmaksāt starpību, pamatojoties uz iepriekš minēto judikatūru, man jānorāda, ka, ņemot vērā iesniedzējtiesas sniegtās ziņas, viņš šādu kompensāciju var pieprasīt arī, pamatojoties uz valsts noteikumiem, saskaņā ar kuriem ir transponēta Direktīva 2000/78, it īpaši tiem, saskaņā ar kuriem ir transponēts šīs direktīvas 17. pants.

70. Kā Tiesa to ir norādījusi spriedumā *Asociația Accept*<sup>20</sup>, Direktīvas 2000/78 17. pantā dalībvalstīm uzdots paredzēt noteikumus par sankcijām, ko piemēro to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veikt visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu šo sankciju piemērošanu. Lai gan tajā nav prasītas noteiktas sankcijas, šajā pantā precizēts, ka sankcijām, ko piemēro to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar minēto direktīvu, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām<sup>21</sup>.

71. Tiesa uzskata, ka sankciju sistēmai, kas paredzēta Direktīvas 2000/78 17. panta transponēšanai dalībvalsts tiesību sistēmā, tostarp jānodrošina – paralēli šīs pašas direktīvas 9. panta īstenošanai paredzētajiem pasākumiem – reāla un efektīva no tās izrietošo tiesību aizsardzība. Sankciju stingrībai jāatbilst pārkāpumu, kas ar tām tiek sodīti, smagumam, un it īpaši jānodrošina patiešām preventīva ietekme, tajā pašā laikā ievērojot vispārējo samērīguma principu<sup>22</sup>. Katrā ziņā tīri simboliska sankcija nevar tikt uzskatīta par saderīgu ar pareizu un efektīvu Direktīvas 2000/78 īstenošanu<sup>23</sup>.

72. Protams, ka Direktīvas 2000/78 17. pants dalībvalstīm, piemērojot sankcijas par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, ļauj izvēlēties starp dažādiem risinājumiem, kas piemēroti mērķa sasniegšanai<sup>24</sup>.

73. Tomēr, tiklīdz dalībvalsts pieņem lēmumu par konkrētu sankciju sistēmu, tai tā ir jāpiemēro saskaņā ar Savienības tiesību prasībām.

19 — Skat. it īpaši spriedumus *Terhoeve* (C-18/95, EU:C:1999:22, 57. punkts), *Jonkman* u.c. (no C-231/06 līdz C-233/06, EU:C:2007:373, 39. punkts), kā arī *Landtová* (C-399/09, EU:C:2011:415, 51. punkts).

20 — C-81/12, EU:C:2013:275

21 — Turpat, 61. punkts.

22 — Turpat, 63. punkts un tajā minētā judikatūra.

23 — Turpat, 64. punkts.

24 — Pēc analogijas skat. spriedumu lietā *von Colson* un *Kamann* (14/83, EU:C:1984:153, 28. punkts).

74. It īpaši saskaņā ar Tiesas uzskatu, ja dalībvalsts izlemj sodīt diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, piešķirot kompensāciju, lai nodrošinātu tās efektivitāti un preventīvo ietekmi, tai jebkurā gadījumā ir jābūt atbilstīgai radītajam kaitējumam, tādēļ tā nedrīkst būt tīri simboliska kompensācija<sup>25</sup>. Valsts tiesai jebkurā gadījumā, kad valsts tiesības tai piešķir izvērtēšanas pilnvaras, likums, kas pieņemts direktīvas īstenošanai, ir jāinterpretē un jāpiemēro saskaņā ar Savienības tiesību prasībām<sup>26</sup>.

75. Ņemot vērā šos elementus, jāuzsver, ka Austrijas likuma par vienlīdzīgu attieksmi 26. panta 2. punktā, saskaņā ar kuru, kā tas tika apstiprināts tiesas sēdē, Austrijas tiesībās tiek transponēts Direktīvas 2000/78 17. pants, diskriminētajam darba ņēmējam ir paredzētas tiesības no darba devēja saņemt atlīdzības starpības, kas radusies diskriminācijas dēļ, maksājumu, kā arī kompensāciju par nodarīto morālo kaitējumu.

76. Tātad Austrijas tiesību akti, ar kuriem tiek transponēta Direktīva 2000/78, skaidri paredz tiesības saņemt atlīdzības starpību, kas radusies diskriminācijas dēļ, un tādējādi es neredzu, kā darba devējs pamatlietā varētu izvairīties no šā pienākuma izpildes. Turklāt Austrijas likuma par vienlīdzīgu attieksmi 26. panta 2. punktā ir paredzēts, ka darbinieks, šajā gadījumā *G. Starjakob*, var saņemt arī kompensāciju par nodarīto morālo kaitējumu.

77. Pats par sevi saprotams, ka, ja *G. Starjakob* pieprasa atlīdzības starpības maksājumu, viņam ir jāsadarbojas. Faktiski, manuprāt, pat ja nav iespējams pieprasīt, lai viņš sadarbotos, pierādījumus par darba stāžu, kas iegūts pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, sniedzot atbilstoši jaunajai sistēmai, kurā, kā redzams, saglabājas diskriminācija vecuma dēļ, viņam tomēr šādi pierādījumi ir jāsniedz iesniedzējtiesai.

78. Turpmāk es vērtēšu sesto un septīto jautājumu par Austrijas tiesībās noteiktā noilguma termiņa atbilstību Savienības tiesībām.

### C – Par Austrijas tiesībās noteiktā noilguma termiņa atbilstību Savienības tiesībām

79. Ir jānošķir divi noilguma termiņi.

80. Pirmkārt, Austrijas tiesības trīsdesmit gadu noilguma termiņu piemēro darba ņēmēja tiesībām pieprasīt darba stāža, kas tiek ieskaitīts, pārrēķināšanu, nosakot atsaucē datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā<sup>27</sup>. No lietas materiāliem izriet, ka šis trīsdesmit gadu noilguma termiņš uz *G. Starjakob* prasību neattiecas.

81. Otrkārt, Austrijas tiesībās ir noteikts trīs gadu noilguma termiņš algas prasījumiem diskriminācijas dēļ<sup>28</sup>.

82. No pastāvīgās judikatūras izriet, ka tad, ja nav Savienības tiesiskā regulējuma attiecīgajā jautājumā, katras dalībvalsts tiesību sistēmā ir jānosaka kompetentās tiesas un tiesvedības procesuālie noteikumi, kam jānodrošina to tiesību aizsardzība, kuras attiecīgajām personām piešķirtas Savienības tiesībās, ar nosacījumu, ka šie noteikumi nedrīkst būt mazāk labvēlīgi par tiem, kas attiecas uz līdzīgām iekšēja rakstura prasībām (līdzvērtības princips), un tie nedrīkst padarīt praktiski neiespējamu vai pārmērīgi grūtu to tiesību īstenošanu, kas piešķirtas Savienības tiesību sistēmā (efektivitātes princips)<sup>29</sup>.

25 — Turpat.

26 — Turpat.

27 — *ABGB* 1480. pants.

28 — Likuma par vienlīdzīgu attieksmi 29. panta 1. punkts, kurā ir atsauce uz *ABGB* 1486. panta 5. punktu.

29 — Skat. it īpaši spriedumu *Pohl* (C-429/12, EU:C:2014:12, 23. punkts un tajā minētā judikatūra).

83. Sestajā jautājumā iesniedzējtiesa pēc būtības lūdz Tiesai nospriest, vai Savienības tiesības un it īpaši efektivitātes princips nozīmē to, ka tiesību, kuras ir pamatotas saskaņā ar Savienības tiesībām, noilguma termiņš sākas tikai brīdī, kad ir pasludināts Tiesas spriedums, kurā ir paskaidrota juridiskā situācija.

84. Atbilde uz šo jautājumu izriet no sprieduma lietā *Pohl*<sup>30</sup>, kurā Tiesa ir pareizi norādījusi attiecībā uz trīsdesmit gadu noilguma termiņu, ka Savienības tiesībām, it īpaši efektivitātes principam, nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru šis noilguma termiņš, kas sākas, skaitot no dienas, kad ir noslēgts līgums, uz kura pamata ir noteikts atsauces datums, vai veikta ierindošana nepareizā darba samaksas kategorijā, tiek piemērots attiecībā uz darbinieka tiesībām pieprasīt pārvērtēt darba stāžu, kas ieskaitāms, nosakot šo atsauces datumu.

85. Lai nonāktu pie šāda secinājuma, Tiesa ir precizējusi, ka noilguma termiņa sākums principā ir atkarīgs no valsts tiesībām un ka iespējamais Tiesas konstatētais Savienības tiesību pārkāpums principā neietekmē šo termiņa sākumu<sup>31</sup>. Tiesa no tā ir secinājusi, ka attiecīgie spriedumu *Österreichischer Gewerkschaftsbund*<sup>32</sup> un *Hütter*<sup>33</sup> pasludināšanas datumi neietekmēja trīsdesmit gadu noilguma termiņa sākumu un tādēļ, vērtējot efektivitātes principa ievērošanu, tiem nebija nozīmes lietā, kurā pieņemts spriedums *Pohl*<sup>34</sup>.

86. Manuprāt, šis risinājums ir attiecināms arī uz trīs gadu noilguma termiņu, kas piemērojams algas prasījumiem diskriminācijas dēļ. Savienības tiesībās nekādā veidā nav uzstāts, ka šā noilguma termiņa piemērošanai ir jābūt atkarīgai no sprieduma lietā *Hütter*<sup>35</sup> pasludināšanas datuma, proti, 2009. gada 18. jūnija.

87. Saskaņā ar procesuālās autonomijas principu tas nozīmē, ka Austrijas likumdevējs drīkstēja ņemt vērā, kā tas to ir izdarījis *BBG 53.a panta 5. punktā*, datumu, kurš pasludināts spriedumā *Hütter*<sup>36</sup>, lai apturētu trīs gadu noilguma termiņu.

88. Visbeidzot savā septītajā jautājumā iesniedzējtiesa lūdz Tiesai nolemt, vai līdzvērtības princips liek *BBG 53.a panta 5. punktā* paredzēto noilguma termiņa, kas piemērojams atalgojuma prasībām, kuras radušās, jaunajā sistēmā nosakot jaunu atsauces datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, apturēšanu attiecināt arī uz prasībām par algas starpības izmaksu, kas izriet no vecās sistēmas, kura radīja diskrimināciju vecuma dēļ.

89. Es atgādinu, ka saskaņā ar *BBG 53.a panta 5. punktu* “algas prasījumiem, kas izriet, no jauna nosakot atsauces datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, laikposms no 2009. gada 18. jūnija līdz dienai, kad *BGBL. I, 129/2011* publicēts federatīvais likums, neietilpst trīs gadu noilguma perioda aprēķinā”.

90. Sakarā ar Savienības tiesību pārākumu valsts tiesai nav jāpiemēro vienīgi tādi savas valsts tiesību noteikumi, kuri ir pretrunā Savienības tiesībām. Lai gan, kā tas ir konstatēts, valsts tiesai nav jāpiemēro *BBG 53.a panta* noteikumi, kuru dēļ saglabājas diskriminācija vecuma dēļ, tas neattiecas uz noteikumiem, kuri, kā tas ir gadījumā ar *BBG 53.a panta 5. punktu*, ir atbilstoši Savienības tiesībām. Tātad šis jaunās sistēmas noteikums, manuprāt, ir pilnībā piemērojams pamatlietā.

30 — EU:C:2014:12.

31 — Skat. spriedumu *Pohl* (EU:C:2014:12, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

36 — Turpat.

#### IV – Secinājumi

91. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es ierosinu uz *Oberster Gerichtshof* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā valsts pasākums, kāds tiek aplūkots pamatlietā, saskaņā ar kuru darba ņēmēji, kuri savu darba stāžu ir ieguvuši arī pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, var izmantot šo darba stāžu, attiecīgi par vienu gadu pagarinot laikposmu, kas nepieciešams ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, katrā no pirmajām trīs pakāpēm, lai gan šāds pagarinājums praktiski netiek piemērots darba ņēmējiem, kuri visu savu ieskaitāmo darba stāžu ir ieguvuši pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas.

Tik ilgi, kamēr netiek ieviesta sistēma, kas novērš diskrimināciju vecuma dēļ atbilstoši Direktīvā 2000/78 paredzētajam, valsts tiesai ir jānoraida jebkuri diskriminējošie valsts noteikumi, neprasot un nesagaidot no likumdevēja to iepriekšēju atcelšanu, un nelabvēlīgā situācijā esošo personu grupai ir jāpiemēro tā pati sistēma, kas citas kategorijas personām.

Valsts tiesai situācijā, kāda ir palūkota pamatlietā, ir jāpiemēro valsts tiesību akti, ar kuriem Direktīva 2000/78 tiek transponēta valsts tiesībās, un it īpaši šo tiesību aktu noteikumi, ar kuriem tiek transponēts šīs direktīvas 17. pants.

Savienības tiesībām nav pretrunā ne trīs gadu noilguma termiņa piemērošana algas prasījumiem sakarā ar diskrimināciju vecuma dēļ, ne tam, ka valsts likumdevējs nolēmj apturēt šo noilguma termiņu attiecībā uz laikposmu no 2009. gada 18. jūnija, datuma, kurā pasludināts spriedums *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381), līdz valsts tiesību akta publicēšanai, kurā ir paredzēts ieskaitīt darba stāžu, kas iegūts pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas.