



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2015. gada 28. janvārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts — 6. panta 1. punkts — Diskriminācija vecuma dēļ — Valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru atalgojuma noteikšanai pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas pabeigto nodarbinātības laikposmu ņemšana vērā tiek pakārtota termiņu pagarinājumam virzībai karjerā — Pamatojums — Piemērotība paredzētā mērķa sasniegšanai — Iespēja apstrīdēt termiņu pagarinājumu virzībai karjerā

Lieta C-417/13

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Oberster Gerichtshof* (Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 27. jūnijā un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 23. jūlijā, tiesvedībā

ÖBB Personenverkehr AG

pret

Gotthard Starjakob .

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], Tiesas priekšsēdētāja vietnieks K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], kas pilda otras palātas tiesneša pienākumus, tiesneši Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*],

ģenerālvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],

sekretāre A. Impellicēri [*A. Impellizzeri*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2014. gada 15. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *G. Starjakob* vārdā – *M. Orgler, Rechtsanwalt*, un *D. Rief*,
- *ÖBB Personenverkehr AG* vārdā – *C. Wolf, Rechtsanwalt*,
- Austrijas valdības vārdā – *G. Hesse*, pārstāvis,
- Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *D. Martin*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – vācu.

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2014. gada 3. jūlija tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21. pantu, kā arī Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.), 7. panta 1. punktu, 16. un 17. pantu.
- 2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp *G. Starjakob* un *ÖBB-Personenverkehr AG* (turpmāk tekstā – “*ÖBB*”) par profesionālās atlīdzības sistēmas, kādu izveidojis Austrijas likumdevējs, lai novērstu diskrimināciju vecuma dēļ, likumību.

Atbilstošās tiesību normas

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.

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 Šīs pašas direktīvas 6. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

“Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstīs 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 7. panta 1. punktā paredzēts, ka, “lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē nevienu dalībvalsti paredzēt vai saglabāt īpašus pasākumus, lai novērstu trūkumus vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem”.
- 8 Direktīvas 2000/78 8. panta 1. punktā noteikts, ka “dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi”.
- 9 Minētās 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.
- 10 Direktīvas 2000/78 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.”

Austrijas tiesības

Likums par vienlīdzīgu attieksmi

- 11 Direktīva 2000/78 Austrijā ir transponēta ar 2004. gada Likumu par vienlīdzīgu attieksmi (*Gleichbehandlungsgesetz, BGBl, I, 65/2004*, turpmāk tekstā – “*GIBG*”). Šī likuma 26. panta 2. punktā ir noteikts:

“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.”

- 12 *GIBG* 29. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Termiņš prasību celšanai tiesā par tiesībām, kas izriet no 26. panta 1. un 5. punkta, ir 6 mēneši. Šo termiņu sāk skaitīt, sākot no kandidatūras vai paaugstināšanas amatā noraidīšanas dienas. Termiņš prasību celšanai tiesā par tiesībām, kas izriet no 26. panta 11. punkta, ir viens gads. [...] Tiesībām, kuras izriet no 26. panta 2., 3., 4., 6., 8., 9. un 10. punkta, ir piemērojams [Civilkodeksa (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*, turpmāk tekstā – “*ABGB*”)] 1486. pantā noteiktais trīs gadu noilgums. [...]”

ABGB

13 ABGB 1480. pants attiecas uz noilgumu. Saskaņā ar šo pantu “terminš prasībām par nokavētiem ikgadējiem pabalstiem, it īpaši procentiem, pensijām, uzturlīdzekļiem, maksājumiem augšupējiem, kā arī noligtajiem ikgadējiem maksājumiem par kapitāla amortizāciju beidzas pēc trīs gadiem; pašas tiesības, tās neizmantojot, noilst pēc trīsdesmit gadiem”.

14 ABGB 1486. pantā “Īpašie noilguma termiņi” paredzēts:

“Noilst 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, kā arī [kurus izvirza] darba devēji par avansiem, kas piešķirti attiecībā uz šādiem prasījumiem.

[..]”

1963. gada noteikumi par Austrijas dzelzceļa sabiedrības darbinieku darba samaksu

15 Uz Austrijas dzelzceļa sabiedrības darbiniekiem, kas pieņemti darbā līdz 1995. gada 31. decembrim, attiecās virzības karjerā sistēma, kas paredzēta 1963. gada noteikumu (*Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl. 170/1963*; turpmāk tekstā – “BO 1963”) 3. pantā, kurā ir noteikts:

“(1) Atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā ir jānosaka tādējādi, ka, neskaitot laikposmus līdz 18 gadu vecumam un ņemot vērā 4.–7. 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. 263*)] [..].”

Likums par federālo dzelzceļu

- 16 Pēc sociālo partneru panāktas vienošanās Likums par federālo dzelzceļu (*Bundesbahngesetz, BGBl. Nr. 852/1992*, turpmāk tekstā – “*ÖBB-G*”) tika grozīts ar 2011. gada likumu (*BGBl. I, 129/2011*, turpmāk tekstā – “2011. gada likums”). Ar šo likumu tiek grozīta tostarp *BO 1963* 3. pantā noteiktā sistēma. Tagad *ÖBB-G* 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 atsaucē datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā tiek vai ticis 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. atsaucē 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 piemērojami *BO 1963* noteikumi [...].

(2) Ja individuālais atsaucē 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 trim 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);
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.

[..]

(4) Lai noteiktu jaunu atsaucē datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, darbiniekiem un pensionētajiem 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 publicēts [2011. gada likums], neietilpst trīs gadu noilguma termiņā aprēķinā.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 17 *G. Starjakob*, kas dzimis 1965. gada 11. maijā, 1990. gada 1. februārī sāka strādāt *ÖBB* juridiskās priekštecē sabiedrībā. Atsaucē datums viņa ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā tika noteikts, ieskaitot pusi no *G. Starjakob* mācību laikposma pēc tam, kad viņš bija sasniegjis 18 gadu vecumu, savukārt darba stāžs pirms šī vecuma atbilstoši *BO 1963* 3. pantam netika ieskaitīts.

- 18 2012. gadā, atsaucoties uz spriedumu lietā *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381), *G. Starjakob* cēla prasību pret *ÖBB* par atalgojuma starpības samaksu, kas tam pienāktos par laikposmu no 2007. līdz 2012. gadam, ja atsauces datums ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā būtu ticis aprēķināts, ieskaitot mācību laikposmu, kuru viņš īstenoja pirms savas 18. dzimšanas dienas.
- 19 *Landesgericht Innsbruck* (Insbрукas federālās zemes tiesa) prasību noraidīja, uzskatot, ka ar *ÖBB-G 53.a* pantu diskriminācija vecuma dēļ ir novērsta. Tā uzskatīja, ka *G. Starjakob* varētu pieprasīt, lai atsauces datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā aprēķina saskaņā ar šā panta 1. punktu, vienīgi tad, ja viņš piekristu ar šo jauno atsauces datumu saistītajām sekām, kas izklāstītas šā panta 2. punktā par laikposmu, kas nepieciešami ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, pagarināšanu, un ja viņš sniegtu pierādījumus par darba stāža laikposmiem, kas ņemami vērā atbilstoši šī paša panta 4. punktam (pienākums sadarboties). Tā kā *G. Starjakob* šādus pierādījumus nebija sniedzis, attiecībā uz viņa ierindošanu nākamajā darba samaksas kategorijā tika saglabāts saskaņā ar *BO 1963* 3. pantu noteiktais atsauces datums.
- 20 Izskatot lietu apelācijas instancē, *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. Tādējādi tā uzskatīja, ka jānosaka jauns atsauces datums *G. Starjakob* ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, ieskaitot mācību laikposmu pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, taču tajā pašā laikā nepiemērojot ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā prasīto laikposmu pagarinājumu.
- 21 Šādos apstākļos *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) 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 atsauces datumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, jebkurā gadījumā ir tiesības uz algas starpības atmaksu, kas izriet, nosakot atsauces 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 atsauces 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 pirmā 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 likumu]) 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 pirmā jautājuma b) punktu ir apstiprinoša,

vai 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 pirmā 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 palātvības aizsardzības iemeslu dēļ?

5) Gadījumā, ja atbilde uz pirmā jautājuma b) punktu un trešā 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 pirmā jautājuma a) punktu vai pirmā jautājuma b) punktu un otrā 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 pirmā jautājuma a) punktu vai pirmā jautājuma b) punktu un otrā 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 ([ÖBB-G] 53.a panta 5. punkts) attiecināt uz prasībām par darba samaksas atšķirības, kas izriet no agrākās, vecuma dēļ diskriminējošās sistēmas, izmaksu?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmā jautājuma b) punktu un ceturto jautājumu

- 22 Ar savu pirmā jautājuma b) punktu un ceturto jautājumu, kas jāizskata kopā un vispirms, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj tādu tiesisko regulējumu kā pamatlietā, ar kuru, lai izbeigtu diskrimināciju vecuma dēļ, tiek ņemti vērā nodarbinātības laikposmi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas un vienlaicīgi par vienu gadu pagarināts laikposms, kas ir prasīts ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā katrā no pirmajiem trīs darba samaksas līmeņiem.
- 23 Sākumā jāpārbauda, vai no *ÖBB-G* 53.a panta piemērošanas izriet atšķirīga attieksme Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē. Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar šo tiesību normu “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš [šīs direktīvas] 1. pantā minēts iemesls”. Tās 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka šī panta 1. punkta piemērošanas nolūkā tieša diskriminācija ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs direktīvas 1. pantā minēta iemesla dēļ.
- 24 Pamatlietā atbilstošo personu kategorijas šī salīdzinājuma mērķiem ir, no vienas puses, darbinieki, kuru pieredze – kaut arī tikai daļēji – ir iegūta pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas (turpmāk tekstā – “darbinieki, kurus nelabvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma”), un, no otras puses, tie, kuri pēc šī vecuma sasniegšanas ir guvuši šāda paša veida un pielīdzināma laika pieredzi (turpmāk tekstā – “darbinieki, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma”).
- 25 Kas attiecas uz atšķirīgu attieksmi pret šīm divām darbinieku kategorijām, no Tiesas rīcībā esošajiem lietās materiāliem izriet, ka pēc sprieduma lietā *Hütter* (EU:C:2009:381) Austrijas likumdevējs, pieņemdam *ÖBB-G* 53.a pantu, ir ieviesis atalgojuma un virzības karjerā sistēmu, kas, nosakot atskaites datumu virzības veikšanai, ļauj ņemt vērā darba pieredzi, kas iegūta pēc 30. jūnija, kad pabeigti obligātās vispārējās izglītības deviņi mācību gadi, neatkarīgi no tā, vai tā ir gūta pirms vai pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas. Kā norāda iesniedzējtiesa, no tā brīža šis atskaites datums ir noteikts bez diskriminācijas vecuma dēļ.
- 26 Neraugoties uz to, jāpārbauda, vai ar *ÖBB-G* 53.a pantu tiek turpināts piemērot atšķirīgu attieksmi pret divām darbinieku kategorijām.
- 27 Šajā ziņā jānorāda, ka uz darbiniekiem, kurus nelabvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma un kuri, pamatojoties uz *ÖBB-G* 53.a panta 4. punktu, iegūst to, ka nodarbinātības laiks pirms viņu 18. dzimšanas dienas tiek ņemts vērā, attiecas šī panta 2. punkts, kurā paredzēts, ka laikposms ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā katrā no pirmajiem trīs darba samaksas līmeņiem tiek pagarināts par vienu gadu, kas termiņu nākamajai paaugstināšanai pagarina par trīs gadiem.
- 28 Savukārt, kas attiecas uz darbiniekiem, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, jāatzīst, ka viņiem nav nekāda iemesla prasīt sev piemērot jaunu atsaucē datuma ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā aprēķināšanu, jo viņi nav pabeiguši nodarbinātības laikposmus pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas. Katrā ziņā *ÖBB-G* 53.a panta 2. punkta 3. apakšpunktā paredzēts, ka 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. Tā kā, piemērojot šo tiesību normu, termiņš, kas nepieciešams ierindošanas nākamajā darba samaksas kategorijā panākšanai, katrā no pirmajiem trīs darba samaksas līmeņiem tiek pagarināts par vienu gadu, kas attiecībā uz viņiem izraisītu darba samaksas samazināšanu, šiem darbiniekiem, kurus labvēlīgi ietekmējusi sistēma, šī tiesību norma netiks piemērota, pretēji darbiniekiem, kurus iepriekšējā sistēma ietekmējusi nelabvēlīgi un kas ir sadarbojušies jauna viņu atsaucē datuma aprēķināšanai.

- 29 Tādējādi, pieņemdam *ÖBB-G 53.a* panta 2. punkta 1. apakšpunktu, Austrijas likumdevējs ir ieviesis tiesību normu, ar kuru tiek turpināts piemērot atšķirīgu attieksmi starp darbiniekiem, kurus nelabvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, un tiem, kurus šī sistēma ir ietekmējusi labvēlīgi, attiecībā uz to stāvokli algu skalā un atbilstošo atalgojumu.
- 30 Šādi rīkojoties, ar tiesisko regulējumu pamatlietā ne tikai tiek neitralizēta priekšrocība, kas izriet no tā, ka tiek ņemti vērā nodarbinātības laikposmi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, kā izriet no šī sprieduma 27. punkta, bet arī tiek nelabvēlīgi ietekmēti tikai tie darbinieki, kurus iepriekšējā sistēma ir ietekmējusi nelabvēlīgi, jo termiņu pagarināšana virzībai karjerā var tikt piemērota tikai šiem pēdējiem minētajiem. Tādējādi šīs sistēmas negatīvās sekas attiecībā uz šiem darbiniekiem nav pilnībā beigušas (spriedums *Schmitzer, C-530/13*, EU:C:2014:2359, 34. punkts).
- 31 Ciktāl pāriešanai no viena līmeņa otrā prasītā laikposma pagarināšana par vienu gadu katrā no pirmajiem trīs līmeņiem tiek piemērota tikai darbiniekiem, kuri pabeiguši nodarbinātības laikposmus pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, ir jākonstatē, ka pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā ir ietverta atšķirība attieksmē, kas ir tieši pamatota ar vecumu Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē (šajā ziņā skat. spriedumu *Schmitzer, EU:C:2014:2359*, 35. punkts).
- 32 Otrām kārtām jāpārbauda, vai šī atšķirīgā attieksme var tikt attaisnota.
- 33 Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir precizēts, ka dalībvalstis var paredzēt, ka atšķirīgā 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 (spriedums *Schmitzer, EU:C:2014:2359*, 37. punkts).
- 34 Tiesa ir vairākkārt lēmusi, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, ne tikai sociālās politikas un nodarbinātības jomā izvēloties noteiktu mērķi, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem iespējams tos sasniegt (spriedums *Schmitzer, EU:C:2014:2359*, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 35 Iesniedzējtiesas ieskatā pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums vispirmām kārtām ir domāts, lai radītu nediskriminējošu atalgojuma un karjeras virzības sistēmu. Šīs reformas ietvaros noteikumi, ar kuriem atskaites datumu pārskatīšana tiek pakārtota ikvienas ieinteresētās personas iesniegumam, kā arī noteikumi par termiņu pagarinājumu ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā attiecas uz finansiālās neitralitātes, administratīvās ekonomijas, iegūto tiesību ievērošanas un tiesiskās palāvības aizsardzības mērķiem.
- 36 Attiecībā uz, pirmkārt, pamatlietā aplūkojamā tiesiskā regulējuma finansiālās neitralitātes mērķi ir jāatgādina, ka Savienības tiesībām nav pretrunā, ja dalībvalstis vienlaikus ar politiskajiem, sociālajiem un demogrāfiskajiem apsvērumiem ņem vērā arī budžeta apsvērumus, ciktāl tās, šādi rīkojoties, īpaši ievēro vispārējo diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principu. Šajā ziņā, lai gan ar budžetu saistītie jautājumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt pasākumu, kurus dalībvalsts vēlas noteikt, raksturu un apmēru, šādi apsvērumi paši par sevi nevar būt likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē (spriedums *Fuchs un Köhler, C-159/10 un C-160/10*, EU:C:2011:508, 73., kā arī 74. punkts). Tieši tāpat tas ir ar iesniedzējtiesas un Austrijas valdības pieminētajiem administratīva rakstura apsvērumiem (šajā ziņā skat. spriedumu *Schmitzer, EU:C:2014:2359*, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 37 Attiecībā uz, otrkārt, darbinieku, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma attiecībā uz viņu atalgojumu, iegūto tiesību ievērošanu un tiesiskās palāvības aizsardzību ir jānorāda, ka tie ir likumīgi nodarbinātības politikas un darba tirgus mērķi, kas pārejas periodā var pamatot iepriekšējās darba samaksas un tādējādi vecuma dēļ diskriminējošās sistēmas spēkā paturēšanu (spriedums *Schmitzer, EU:C:2014:2359*, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 38 Šajā lietā jāatzīst, ka, tā kā *ÖBB-G* 53.a panta 2. punkta 3. apakšpunktā paredzēts, ka individuāla atsaucis datuma ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā noteikšana netiek veikta, ja tās dēļ notiek attiecīgo darbinieku algas samazināšana, ar jauno atalgojuma sistēmu tiek saglabātas viņu iegūtas tiesības attiecībā uz viņu atalgojumu.
- 39 Šie mērķi tomēr nevar pamatot pasākumu, ar ko galīgi tiek paturēta spēkā – lai arī tikai attiecībā uz dažām personām – atšķirība attiekmē atkarībā no vecuma, kuru izscaust ir diskriminējošās sistēmas reformas, kurā iekļaujas šis pasākums, mērķis. Šāds pasākums, pat ja tas varētu nodrošināt iegūto tiesību un tiesiskās palāvības aizsardzību attiecībā uz darbiniekiem, kurus iepriekšējā sistēma ir ietekmējusi labvēlīgi, tomēr nav piemērots tam, lai radītu nediskriminējošu sistēmu darbiniekiem, kurus agrākā sistēma ir ietekmējusi nelabvēlīgi (spriedums *Schmitzer*, EU:C:2014:2359, 44. punkts).
- 40 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz pirmā jautājuma b) punktu un ceturto jautājumu jāatbild, ka Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj tādu tiesisko regulējumu kā pamatlietā, ar kuru, lai izbeigtu diskrimināciju vecuma dēļ, tiek ņemti vērā nodarbinātības laikposmi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, bet kas vienlaicīgi ietver noteikumu, kas patiesībā ir piemērojams vienīgi darbiniekiem, kuri ir šīs diskriminācijas upuri, ar kuru tiek par vienu gadu pagarināts laikposms, kas ir prasīts ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā katrā no pirmajiem trīs darba samaksas līmeņiem, un ar kuru tādējādi tiek galīgi saglabāta atšķirīga attieksme vecuma dēļ.

Par pirmā jautājuma a) punktu

- 41 Ar sava pirmā jautājuma a) punktu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 16. un 17. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar valsts tiesisko regulējumu, ar kuru ir domāts izbeigt diskrimināciju vecuma dēļ, katrā ziņā ir jāļauj darbiniekam, kura darba pieredze, kas iegūta pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, nav tikusi ņemta vērā aprēķinos saistībā ar viņa karjeras virzību, iegūt finansiālu kompensāciju, kura atbilst starpībai starp atalgojumu, kāds viņam būtu bijis, nepastāvot šādi diskriminācijai, un viņa faktiski saņemto atalgojumu.
- 42 Šajā ziņā jānorāda, ka Direktīvas 2000/78 17. pantam nav nozīmes saistībā ar uzdoto jautājumu, kurš attiecas nevis uz valsts tiesību normu, kas pieņemtas, piemērojot šo direktīvu, pārkāpumu, bet gan uz tāda valsts tiesiskā regulējuma piemērošanu, kurš, kā izriet no atbildes uz pirmā jautājuma b) punktu un ceturto jautājumu, pats par sevi ietver šai direktīvai pretēju diskrimināciju vecuma dēļ.
- 43 Turpinājumā jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 16. pantu dalībvalstīm ir pienākums atcelt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam.
- 44 Ar šo pantu ne dalībvalstīm, ne privātiem darba devējiem netiek noteikts neviens konkrēts pasākums diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā, bet tiem tiek ļauts brīvi izvēlēties starp dažādiem risinājumiem, kas ir piemēroti, lai sasniegtu paredzēto mērķi atkarībā no dažādām situācijām, kuras var rasties.
- 45 Tādējādi jāuzskata, ka šis pants jāinterpretē tādējādi, ka ar valsts tiesisko regulējumu, ar kuru ir domāts izbeigt diskrimināciju vecuma dēļ, nav katrā ziņā jāļauj darbiniekam, kura darba pieredze, kas iegūta pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas, nav tikusi ņemta vērā aprēķinos saistībā ar viņa karjeras virzību, iegūt finansiālu kompensāciju, kura atbilst starpībai starp atalgojumu, kāds viņam būtu bijis, nepastāvot šādi diskriminācijai, un viņa faktiski saņemto atalgojumu.
- 46 Tam esot šādi, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja valsts tiesiskajā regulējumā ir konstatēta Savienības tiesībām pretēja atšķirīga attieksme un kamēr nav veikti pasākumi, kas atjaunotu vienlīdzīgu attieksmi, vienlīdzības principa ievērošanu var nodrošināt vienīgi, piešķirot mazāk labvēlīgu attieksmi saņēmušās kategorijas personām tās pašas priekšrocības, kādas ir privilēģētajai kategorijai piederīgajām personām,

un šai pēdējai kategorijai piederīgajām personām piemērojamais režīms ir vienīgā vērā ņemamā atsaucēs sistēma (skat. spriedumus *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).

- 47 Tiesa ir precizējusi, ka šo risinājumu var piemērot vienīgi tad, ja šāda vērā ņemama atsaucēs sistēma pastāv (skat. spriedumu *Specht* u.c., no C-501/12 līdz C-506/12, EU:C:2014:2005, 96. punkts). Pamatlietā tas tā ir.
- 48 Kā izriet no atbildes uz pirmā jautājuma b) punktu un ceturto jautājumu, Savienības tiesību, it īpaši Direktīvas 2000/78, pareiza piemērošana pēc tiesiskā regulējuma, par kuru ir runa pamatlietā, joprojām nav nodrošināta. Darbiniekiem, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, piemērojamā sistēma tādējādi joprojām ir vienīgā vērā ņemamā atsaucēs sistēma. Tādējādi vienlīdzīgas attieksmes atjaunošana tādā gadījumā kā pamatlietā paredz to, ka darbiniekiem, kurus nelabvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, tiek piešķirtas tās pašas priekšrocības kā tās, kuras ir varējuši saņemt šīs sistēmas labvēlīgi ietekmētie darbinieki, attiecībā gan uz nodarbinātības laiku pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas vērā ņemšanu, gan attiecībā uz virzību atalgojuma skalā.
- 49 No iepriekš minētā izriet, ka uz pirmā jautājuma a) punktu jāatbild, ka Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2000/78 16. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka ar valsts tiesisko regulējumu, ar kuru ir paredzēts izbeigt diskrimināciju vecuma dēļ, nav katrā ziņā jāļauj darbiniekam, kura darba pieredze, kas iegūta pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, nav tikusi ņemta vērā aprēķinos saistībā ar viņa karjeras virzību, iegūt finansiālu kompensāciju, kura atbilst starpībai starp atalgojumu, kāds viņam būtu bijis, nepastāvot šādai diskriminācijai, un viņa faktiski saņemto atalgojumu. Tomēr tādā gadījumā kā pamatlietā tik ilgi, kamēr netiks pieņemta sistēma, kas novērš diskrimināciju vecuma dēļ atbilstoši Direktīvā 2000/78 paredzētajam, vienlīdzīgas attieksmes atjaunošana prasa, lai darbiniekiem, kurus nelabvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, tiek piešķirtas tādas pašas priekšrocības kā tās, kuras ir baudījuši šīs sistēmas labvēlīgi ietekmētie darbinieki, ne tikai attiecībā uz nodarbinātības laiku pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas vērā ņemšanu, bet arī attiecībā uz virzību atalgojuma skalā.

Par otro un trešo jautājumu

- 50 Ņemot vērā uz pirmā jautājuma b) punktu un ceturto jautājumu sniegto atbildi, uz iesniedzējtiesas uzdoto otro un trešo jautājumu nav jāatbild.

Par piekto jautājumu

- 51 Ar savu piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Savienības tiesības, it īpaši Direktīva 2000/78, ir jāsaprot tādējādi, ka tās nepieļauj to, ka valsts likumdevējs nodarbinātības laiku pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas vērā ņemšanas nolūkā paredz pienākumu sadarboties, saskaņā ar kuru darbiniekam ir jāsniedz savam darba devējam pierādījumi par šiem laikposmiem un, ja viņš nesadarbojas, tiek saglabāts viņam karjeras virzībai iepriekš piemērojamais atsaucēs datums. Šī tiesa arī jautā, vai tas, ka darbinieks neizpilda šo pienākumu un tādējādi brīvprātīgi paliek iepriekšējā sistēmā tādēļ vien, lai varētu izvirzīt mantiska rakstura prasījumus, ir tiesību ļaunprātīga izmantošana.
- 52 Šajā ziņā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka jauna individuālā atsaucēs datuma noteikšanai nepieciešama attiecīgā darbinieka sadarbošanās un ka saskaņā ar *ÖBB-G* 53.a panta 4. punkta pirmo teikumu viņam savam darba devējam jādarā zināmi nodarbinātības laikposmi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas. Saskaņā ar *ÖBB-G* 53.a panta 4. punkta otro teikumu, ja darbinieks šo informāciju nesniedz, viņa karjeras virzības mērķiem tiek saglabāts atsaucēs datums, kas noteikts atbilstoši *BO* 1963 3. pantam.

- 53 Šī sadarbība ir nepieciešama, lai varētu aprēķināt atsauces datumu nediskriminējošai ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā, jo no darba devēja nevar saprātīgi prasīt, lai viņš katram no saviem darbiniekiem pats noteiktu iepriekšējos nodarbinātības laikposmus. Turklāt jānorāda, ka runa ir par paša darbinieka interesēm un ka pienākums sadarboties ir nepieciešams priekšnoteikums tam, lai darba devējs varētu izpildīt savus likumā noteiktos pienākumus, it īpaši tos, kas izriet no *ÖBB-G* 53.a panta 1. punkta 1. apakšpunkta, kas tika pieņemts, lai ņemtu vērā no sprieduma lietā *Hütter* (EU:C:2009:381) izrietošās norādes.
- 54 Tādējādi jāatzīst, ka ne Direktīvas 2000/78 16. pants, ne arī kāda cita šīs direktīvas tiesību norma nav šķērslis tam, ka tāda tiesību norma kā *ÖBB-G* 53.a panta 4. punkts paredz pienākumu sadarboties, atbilstoši kuram darbiniekam savam darba devējam jāsniedz pierādījumi par nodarbinātības laikposmiem pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, lai tie varētu tikt ņemti vērā.
- 55 Attiecībā uz iespējamo ļaunprātīgo tiesību izmantošanu jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru tiesību subjekti nedrīkst balstīties uz Eiropas Savienības tiesību normām krāpnieciskā vai ļaunprātīgā nolūkā (skat. it īpaši spriedumus *Halifax* u.c., C-255/02, EU:C:2006:121, 68. punkts; *SICES* u.c., C-155/13, EU:C:2014:145, 29. punkts, kā arī *Torresi*, C-58/13 un C-59/13, EU:C:2014:2088, 42. punkts).
- 56 Lai varētu konstatēt ļaunprātīgu rīcību, jābūt objektīvam aspektam un subjektīvam aspektam. Objektīvā aspekta ziņā no visu objektīvo apstākļu kopuma ir jāizriet, ka, lai gan Savienības tiesiskajā regulējumā paredzētie nosacījumi formāli ir ievēroti, šā tiesiskā regulējuma mērķis tomēr nav sasniegts. Savukārt subjektīvā aspekta ziņā jābūt redzamam, ka ir vēlme nepamatoti gūt kādu no Savienības tiesiskā regulējuma izrietošu priekšrocību, mākslīgi radot tās iegūšanai vajadzīgos nosacījumus (skat. spriedumu *Torresi*, EU:C:2014:2088, 44.–46. punkts un tajos minētā judikatūra).
- 57 Pamatlietā no atbildes, kas sniegta uz pirmo un ceturto jautājumu, izriet, ka valsts tiesiskais regulējums, par kuru ir runa, joprojām ietver diskrimināciju vecuma dēļ. Šādos apstākļos, ņemot vērā šā sprieduma 46.–48. punktā izklāstīto, *G. Starjakob* atteikums sadarboties šī tiesiskā regulējuma piemērošanai un viņa prasība, kas nolūkā atjaunot vienlīdzīgu attieksmi salīdzinājumā ar darbiniekiem, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, vērsta uz to, lai viņam tiktu izmaksāta atalgojuma starpība, kas viņam būtu pienākusies par laikposmu no 2007. līdz 2012. gadam, ja atsauces datums viņa ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā būtu ticis aprēķināts, ņemot vērā nodarbinātības laikposmu pirms viņa 18. dzimšanas dienas, nevar tikt uzskatīti par tiesību ļaunprātīgu izmantošanu, kuras mērķis ir no Savienības tiesiskā regulējuma nepamatoti gūt kādu priekšrocību.
- 58 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz piekto jautājumu jāatbild, ka Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2000/78 16. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās neaizliedz to, ka valsts likumdevējs nodarbinātības laikposmu pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas vērā ņemšanas nolūkā paredz pienākumu sadarboties, saskaņā ar kuru darbiniekam ir jāsniedz savam darba devējam pierādījumi par šiem laikposmiem. Tomēr darbinieka atteikums sadarboties tāda valsts tiesiskā regulējuma kā pamatlietā, kurš ietver Direktīvai 2000/78 pretēju diskrimināciju vecuma dēļ, piemērošanas nolūkā, kā arī viņa prasība, kas vērsta uz maksājuma iegūšanu, kura mērķis ir atjaunot vienlīdzīgu attieksmi salīdzinājumā ar darbiniekiem, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, nav tiesību ļaunprātīga izmantošana.

Par sesto jautājumu

- 59 Ar savu sesto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai efektivitātes princips ir jāinterpretē tādējādi, ka tas prasa, lai valsts tiesībās paredzēts ar Savienības tiesībām pamatotu tiesību noilguma termiņš nesāktos, pirms ir pasludināts Tiesas spriedums, ar kuru tikusi noskaidrota juridiskā situācija attiecīgajā jomā.

- 60 Atbilstoši iesniedzējtiesas teiktajam apelācijas instances tiesa uzskata, ka līdz sprieduma lietā *Hütter* (EU:C:2009:381) pasludināšanai pastāvēja juridisks šķērslis prasībai par dažādu tiesību uz pārvērtēšanu īstenošanu un ka tādējādi noilguma termiņš nevarēja sākties pirms 2009. gada 18. jūnija, kad tika pasludināts šis spriedums.
- 61 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru 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) (skat. it īpaši spriedumu *Fiamingo* u.c., C-362/13, C-363/13 un C-407/13, EU:C:2014:2044, 63. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 62 Attiecībā uz līdzvērtības principu Tiesa par saderīgu ar Savienības tiesībām ir atzinusi saprātīgu termiņu noteikšanu prasības celšanai, kura neievērošanas gadījumā prasības celšanas tiesības tiek zaudētas tiesiskās noteiktības interesēs, ciktāl šādi termiņi nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi grūtu to tiesību īstenošanu, kas piešķirtas Savienības tiesību (spriedums *Pohl*, C-429/12, EU:C:2014:12, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 63 Attiecībā uz jautājumu, vai sprieduma lietā *Hütter* (EU:C:2009:381) pasludināšanas datums ietekmē valsts tiesībās noteiktā noilguma termiņa sākumu, ir jāatgādina, ka Tiesas sniegtā Savienības tiesību normas interpretācija, īstenojot ar LESD 267. pantu uzticēto kompetenci, izskaidro un vajadzības gadījumā precizē šīs normas nozīmi, kādā tā ir vai būtu bijusi jāsaprot, un apjomu, kādā tā ir vai būtu bijusi jāpiemēro no tās spēkā stāšanās brīža. Citiem vārdiem sakot, spriedumam prejudiciāla nolēmuma tiesvedībā nav konstatējošs, bet tikai deklaratīvs spēks, kā rezultātā tā sekas parasti stājas spēkā dienā, kad ir stājusies spēkā arī interpretētā tiesību norma (spriedums *Pohl*, EU:C:2014:12, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 64 Attiecībā uz noilguma termiņa sākumu Tiesa ir precizējusi, ka tas principā ir atkarīgs no valsts tiesībām un ka iespējamais Tiesas konstatētais Savienības tiesību pārkāpums principā neietekmē šo termiņa sākumu (spriedums *Pohl*, EU:C:2014:12, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 65 Tādējādi jānorāda, ka sprieduma lietā *Hütter* (EU:C:2009:381) pasludināšanas datums neietekmē pamatlietā aplūkotā noilguma termiņa sākumu un tāpēc tam nav nozīmes, lai šajā lietā novērtētu efektivitātes principu (šajā ziņā skat. spriedumu *Pohl*, EU:C:2014:12, 32. punkts).
- 66 Kā izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, saskaņā ar ABGB 1480. pantu tiesības prasīt atalgojuma pārskatīšanu un labot ierindošanu noteiktā kategorijā, tās neizmantojot, noilgst pēc trīsdesmit gadiem. Šis noilguma termiņš pamatlietā sākas dienā, kad darba devējs veica darba devēja ierindošanu [darba samaksas] kategorijā, proti, darba attiecību sākuma dienā.
- 67 Nevar apstrīdēt to, ka šāds termiņš ir saprātīgs termiņš prasības celšanai, kura neievērošanas gadījumā prasības celšanas tiesības tiek zaudētas tiesiskās noteiktības interesēs, šā sprieduma 62. punkta atgādinātās judikatūras izpratnē.
- 68 Turklāt iesniedzējtiesa norāda, ka pamatlietā *G. Starjakob* tiesības lūgt pārskatīt atsauces datumu nav noilgušas.
- 69 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz sesto jautājumu jāatbild, ka efektivitātes princips ir jāinterpretē tādējādi, ka tādā lietā kā pamatlieta tas neaizliedz to, ka valsts tiesībās paredzēts ar Savienības tiesībām pamatotu tiesību noilguma termiņš sākas, pirms ir pasludināts Tiesas spriedums, ar kuru tikusi noskaidrota juridiskā situācija attiecīgajā jomā.

Par septīto jautājumu

- 70 Ar septīto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai līdzvērtības princips ir jāinterpretē tādējādi, ka jaunajā tiesiskajā regulējumā paredzētā noilguma termiņa prasībām nodarbinātības laika pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas ņemšanu vērā apturēšana jāattiecinā uz prasībām par atalgojuma starpības izmaksu starp atalgojumu, kāds būtu ticis saņemts, nepastāvot diskriminācijai, un atalgojumu, kas faktiski saņemts, pamatojoties uz agrāko tiesisko regulējumu, kurš paredzēja šādu diskrimināciju.
- 71 Papildus šā sprieduma 61. punktā minētajai judikatūrai jāatgādina, ka līdzvērtības princips prasa, lai visi noteikumi, kas piemērojami prasībām, bez izšķirības būtu piemērojami prasībām, kas ir pamatotas ar Savienības tiesību pārkāpumu, un līdzīgām prasībām sakarā ar valsts tiesību neievērošanu (spriedumi *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, 33. punkts, kā arī *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, 19. punkts).
- 72 Kā izriet no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem, tādām prasībām par algas prasījumiem kā pamatlietā ir piemērojams trīs gadu noilguma termiņš, kas izriet no *ABGB* 1486. panta 5. punkta un *GIBG* 29. panta 1. punkta, tos skatot kopā. Savukārt uz darbiniekiem, kas ir sadarbojušies atbilstoši *ÖBB-G* 53.a panta 4. punktā noteiktajam, attiecas šī panta 5. punktā paredzētais noilguma termiņš. Iesniedzējtiesa uzskata, ka, ņemot vērā līdzvērtības principu, šajā pēdējā tiesību normā paredzētajai noilguma termiņa apturēšanai būtu jāattiecas arī uz prasībām par algas prasījumiem, kas ir pamatotas ar diskrimināciju vecuma dēļ, kura izriet no agrākās sistēmas.
- 73 Tomēr ir jāatzīst, ka tāda tiesību norma kā *ÖBB-G* 53.a panta 5. punkts ir procesuāla tiesību norma, kas reglamentē prasības, kuras pamatotas nevis ar valsts, bet ar Savienības tiesību normu neievērošanu, jo tā tika pieņemta, lai ņemtu vērā no sprieduma lietā *Hütter* (EU:C:2009:381) izrietošās norādes, un ka šī apturēšana attiecas arī uz laikposmu no šī sprieduma pasludināšanas līdz 2011. gada likuma publicēšanai.
- 74 No tā izriet, ka, tā kā līdzvērtības principa ievērošana prasa, lai valsts tiesību norma tiktu bez izšķirības piemērota gan prasībām, kas ir balstītas uz Savienības tiesību pārkāpumu, gan prasībām, kas ir balstītas uz valsts tiesību neievērošanu, šim principam nav nozīmes tādā situācijā kā pamatlietā, kura attiecas uz divu veidu prasībām, kas abas ir balstītas uz Savienības tiesību pārkāpumu.
- 75 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, līdzvērtības principam tādā situācijā kā pamatlietā nav nozīmes.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 76 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) Savienības tiesības, it īpaši 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 tās nepieļauj tādu tiesisko regulējumu kā pamatlietā, ar kuru, lai izbeigtu diskrimināciju vecuma dēļ, tiek ņemti vērā nodarbinātības laikposmi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, bet kas vienlaicīgi ietver noteikumu, kas patiesībā ir piemērojams vienīgi darbiniekiem, kuri ir šīs diskriminācijas upuri, ar kuru tiek par vienu gadu pagarināts laikposms, kas ir prasīts ierindošanai nākamajā darba samaksas kategorijā katrā no pirmajiem trīs darba samaksas līmeņiem, un ar kuru tādējādi tiek galīgi saglabāta atšķirīga attieksme vecuma dēļ;

- 2) Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2000/78 16. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka ar valsts tiesisko regulējumu, ar kuru ir paredzēts izbeigt diskrimināciju vecuma dēļ, nav katrā ziņā jāļauj darbiniekam, kura darba pieredze, kas iegūta pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, nav tikusi ņemta vērā aprēķinos saistībā ar viņa karjeras virzību, iegūt finansiālu kompensāciju, kura atbilst starpībai starp atalgojumu, kāds viņam būtu bijis, nepastāvot šādai diskriminācijai, un viņa faktiski saņemto atalgojumu. Tomēr tādā gadījumā kā pamatlietā tik ilgi, kamēr netiks pieņemta sistēma, kas novērš diskrimināciju vecuma dēļ atbilstoši Direktīvā 2000/78 paredzētajam, vienlīdzīgas attieksmes atjaunošana prasa, lai darbiniekiem, kuru pieredze kaut vai tikai daļēji ir tikusi iegūta pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, tiek piešķirtas tādas pašas priekšrocības kā tās, kuras ir baudījuši darbinieki, kuri pēc šī vecuma sasniegšanas ir ieguvuši tāda paša veida un pielīdzināma ilguma pieredzi, ne tikai attiecībā uz nodarbinātības laiku pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas vērā ņemšanu, bet arī attiecībā uz virzību atalgojuma skalā;
- 3) Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2000/78 16. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās neaizliedz to, ka valsts likumdevējs nodarbinātības laiku pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas vērā ņemšanas nolūkā paredz pienākumu sadarboties, saskaņā ar kuru darbiniekam ir jāsniedz savam darba devējam pierādījumi par šiem laikiem. Tomēr darbinieka atteikums sadarboties tāda valsts tiesiskā regulējuma kā pamatlietā, kurš ietver Direktīvai 2000/78 pretēju diskrimināciju vecuma dēļ, piemērošanas nolūkā, kā arī viņa prasība, kas vērsta uz maksājuma iegūšanu, kura mērķis ir atjaunot vienlīdzīgu attieksmi salīdzinājumā ar darbiniekiem, kuri pēc šī vecuma sasniegšanas ir ieguvuši tāda paša veida un pielīdzināma ilguma pieredzi, nav tiesību ļaunprātīga izmantošana;
- 4) efektivitātes princips ir jāinterpretē tādējādi, ka tādā lietā kā pamatlieta tas neaizliedz to, ka valsts tiesībās paredzēts ar Savienības tiesībām pamatotu tiesību noilguma termiņš sākas, pirms ir pasludināts Tiesas spriedums, ar kuru tikusi noskaidrota juridiskā situācija attiecīgajā jomā.

[Paraksti]