



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2014. gada 11. novembrī*

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 pabeigtā mācību un nodarbinātības laika pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas ņemšana vērā tiek pakārtota termiņu pagarinājumam virzībai karjerā — Pamatojums — Spēja sasniegt izvirzīto mērķi — Iespēja apstrīdēt termiņu pagarinājumu virzībai karjerā

Lieta C-530/13

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Verwaltungsgerichtshof* (Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 16. septembrī un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 8. oktobrī, tiesvedībā

Leopold Schmitzer

pret

Bundesministerin für Inneres .

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], priekšsēdētāja vietnieks K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], palātu priekšsēdētāji A. Ticano [*A. Tizzano*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], K. Vajda [*C. Vajda*], S. Rodins [*S. Rodin*] un K. Jirimēe [*K. Jürimäe*], tiesneši A. Ross [*A. Rosas*], E. Juhāss [*E. Juhász*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents), M. Safjans [*M. Saffjan*] un F. Biltšens [*F. Biltgen*]

ģenerāladvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Austrijas valdības vārdā – *C. Pesendorfer*, pārstāve,

— Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *D. Martin*, pārstāvji,

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

* Tiesvedības valoda – vācu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21. pantu un 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.), 2. pantu, 6. panta 1. punktu un 16. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *L. Schmitzer* kungu un *Bundesministerin für Inneres* (federālā iekšlietu ministre) saistībā ar tiesiskā regulējuma par darba samaksu civildienestā likumību, ko Austrijas likumdevējs ir pieņēmis, lai izbeigtu diskrimināciju vecuma dēļ.

Atbilstošās tiesību normas

Direktīva 2000/78

- 3 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 1. pantam, “lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ”.
- 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 Saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu to piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, it īpaši attiecībā uz nodarbinātības un darba nosacījumiem, ieskaitot darba samaksu.
- 6 Direktīvas 2000/78 6. pants tādad 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 Šīs direktīvas 9. panta “Tiesību aizsardzība” 1. punktā ir paredzēts:

“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 beigušas.”

8 Direktīvas 2000/78 16. pantā “Atbilstība” ir paredzēts, ka:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

[..]

b) pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu, kurš ir iekļauts līgumos vai kolektīvajos līgumos [darba koplīgumos] [..].”

Austrijas tiesības

Tiesiskais regulējums pirms Likuma par reformu

9 1956. gada Algu likuma (*Gehaltsgesetz* 1956, *BGBL.* 54/1956; turpmāk tekstā – “*GehG*”), redakcijā, kas bija spēkā līdz grozījumiem tajā ar atpakaļejošu spēku, kas izdarīti ar 2010. gada 30. augusta Federālo likumu par grozījumiem 1979. gada Likumā par ierēdņu statusu, 1956. gada Algu likumā, 1948. gada Likumā par līgumdarbiniekiem un Likumā par tiesnešu un prokuroru statusu un funkciju (*BGBL.* I, 82/2010), un ko piemēro no 2004. gada 1. janvāra līdz 2010. gada 30. augustam (turpmāk tekstā – “Likums par reformu”), 8. pantā bija paredzēts vispārējs noteikums par virzību ik pēc diviem gadiem.

10 *GehG*, redakcijā, kas bija spēkā 2003. gada 31. decembrī, kurā grozījumi izdarīti ar 2002. gada Likumu par deregulāciju un civildienestu (*Deregulierungsgesetz-Öffentlicher Dienst* 2002, *BGBL.* I, 119/2002), 12. panta 1. punktā bija noteikts:

“Izņemot laikposmus, kurus ieinteresētā persona ir izpildījusi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, un neskarot 4.–8. punktā minētos ierobežojumus, vērā ņemamais atskaites datums virzībai nākamajā līmenī tiek aprēķināts, skaitot šādu laiku no darbā pieņemšanas dienas:

1. 2. punktā uzskaitītos laikposmus pilnā apmērā;

2. citus laikposmus,

a) kas atbilst 3. vai 3.a punkta kritērijiem un kas tiek ņemti vērā pilnā apmērā,

b) kas neatbilst 3. vai 3.a punkta kritērijiem un kas tiek ņemti vērā piecdesmit procentu apmērā, bet ne vairāk kā 3 gadi.”

Likums par reformu

11 Likuma par reformu mērķis bija panākt, lai federālie noteikumi par laikposmu pirms stāšanās darbā civildienestā ņemšanu vērā atbilstu Direktīvai 2000/78, ko Tiesa ir interpretējusi spriedumā lietā *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381), kurā Tiesa konstatēja, ka ar Direktīvas 2000/78 1., 2. un 6. pantu nav saderīgs valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram, lai netiktu īstenota mazāka labvēlība pret vispārējo izglītību salīdzinājumā ar profesionālo izglītību un lai veicinātu jauniešu, mācekļu, iekļaušanos darba tirgū, tiek izslēgta nodarbinātības laikposmu, kas veikti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, vērā ņemšana, lai noteiktu līmeni, kādā tiek ietverti dalībvalsts civildienesta līgumdarbinieki.

12 It īpaši ar šo likumu ar atpakaļejošu spēku no 2004. gada 1. janvāra tika grozīts *GehG* 8. un 12. pants.

13 *GehG* 8. panta “Virzība”, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu par reformu, 1. punkta formulējums ir šāds:

“Virzība tiek noteikta atkarībā no atskaites datuma. Ja šajā pantā nav noteikts citādi, tad vajadzīgais laikposms virzībai uz otro ikkatras nodarbinātības kategorijas līmeni ir pieci gadi un divi gadi citiem līmeņiem.”

14 *GehG* 12. pantā “Virzības atskaites datums”, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu par reformu, ir paredzēts:

“(1) Ievērojot 4.–8. punktā minētos ierobežojumus, vērā ņemamais atskaites datums virzībai nākamajā līmenī tiek aprēķināts, skaitot laiku no darbā pieņemšanas dienas, kas ir visi laikposmi pēc tā gada 30. jūnija, kurā ir tikuši pabeigti deviņi mācību gadi vai tie būtu pabeigti pēc uzņemšanas pirmajā mācību līmenī:

1. 2. punktā uzskaitītie laikposmi tiek ņemti vērā pilnā apmērā;
2. citi laikposmi,
 - a) kas atbilst 3. vai 3.a punktā minētajiem kritērijiem, tiek ņemti vērā pilnā apmērā;
 - b) kas neatbilst 3. vai 3.a punktā minētajiem kritērijiem,
 - aa) tiek ņemti vērā pilnā apmērā 3 gadu laikā un
 - bb) tiek ņemti vērā piecdesmit procentu apmērā papildu 3 gadu laikā.

[..]

(3) 1. punkta 2. apakšpunktā minētos laikposmus, kuros ierēdnis ir bijis nodarbināts vai studējis, vispārējās interesēs var ņemt vērā pilnā apmērā, ja šī nodarbinātība vai studijas atbilst dienesta īpašajām interesēm. [..]

[..]”

15 *GehG* 113. panta 10.–12. punktā, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu par reformu, ir paredzēts:

“(10) Vērā ņemamo atskaites datumu virzībai nākamajā līmenī un atalgojuma tiesisko statusu, kas no tās izriet, var pārskatīt atbilstoši [ar Likumu par reformu grozītā *GehG*] 8. un 12. pantam uz pieteikuma pamata un tikai gadījumos, kad esošo atalgojuma tiesisko statusu nosaka atskaites datums. Pieteikumu var iesniegt arī periodisko pabalstu saņēmēji atbilstoši 1965. gada Pensiju likumam.

(11) Personām, kuras neiesniedz pieteikumu atbilstoši 10. un 12. punktam vai attiecībā uz kurām atskaites datums nav jāpārreķina atbilstoši 10. punktam,

1. turpina piemērot [*GehG*] 8. pantu un 12. panta 1. punktu redakcijā, kas stājās spēkā no 2003. gada 31. decembra [..]

[..]

(12) 10. pantā minētie pieteikumi ir jāiesniedz, aizpildot veidlapu, ko atbilstoši noteiktai kārtībai sagatavo federālā kanceleja. Personas, kas ir tiesīgas iesniegt pieteikumu un kas pirms [Likuma par reformu] pasludināšanas ir lūgušas no jauna aprēķināt tām piemērojamo atskaites datumu vai to atalgojuma tiesisko statusu, atsaukdams uz laikposmiem pirms stāšanās darba civildienestā, kurus tās ir nostrādājušas pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, vai kas šī iemesla dēļ ir lūgušas algas pārreķinu, tiek aicinātas iesniegt jaunu pieteikumu, aizpildot iepriekš minēto veidlapu [..].”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 16 *L. Schmitzer* ir ierēdnis *Bundesministerium für Inneres* (Federālā Iekšlietu ministrija). 2013. gada 22. janvārī viņš iesniedza pieteikumu, lūdzot pārskatīt atskaites datumu, kas tiek ņemts vērā viņa karjeras virzībā, lai tiktu ņemti vērā tie mācību un nodarbinātības laikposmi piemērojamā valsts tiesiskā regulējuma nozīmē, kas tika nostrādāti, pirms viņš sasniedza 18 gadu vecumu. Lai arī saskaņā ar tiesisko stāvokli brīdī, kad viņš tika pieņemts darbā, šos laikposmus nevarēja ņemt vērā, atbilstoši *GehG* 113. pantam, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu par reformu, tas bija iespējams.
- 17 Ar 2013. gada 28. janvāra lēmumu *Bundesministerin für Inneres* noteica jaunu atskaites datumu – 1975. gada 1. jūliju –, kā *L. Schmitzer* to bija lūdzis. Šī lēmuma pamatojumā ir norādīts, ka uz *L. Schmitzer* atalgojuma sistēmu arī attiecas *GehG* 8. pants, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu par reformu, kur pāreja otrajā līmenī ir pakārtota nosacījumam par piecu gadu laikposmu pirmajā līmenī.
- 18 2013. gada 26. februārī *L. Schmitzer* iesniedza pieteikumu pārskatīt viņa atalgojuma tiesisko statusu saskaņā ar *GehG* 8. pantu, redakcijā pirms Likuma par reformu, lai virzība nākamajā līmenī tiktu noteikta ik pa diviem gadiem, sākot no minētā atskaites datuma.
- 19 2013. gada 4. aprīlī *Bundesministerin für Inneres* šo pieteikumu noraidīja.
- 20 *L. Schmitzer* ar prasību pret šo lēmumu vērsās *Verwaltungsgerichtshof* (Administratīvā tiesa). Šī tiesa jautā, vai grozījumos tiesību aktos, ar ko ievieš jaunu, nediskriminējošu, vērā ņemamu atskaites datumu ierēdņu karjeras virzībai, līdztekus var pagarināt laikposmu ilgumu pāriešanai jaunā līmenī. Minētā tiesa šaubās par šāda pagarinājuma saderīgumu ar Savienības tiesībām, ja tas attiecas tikai uz ierēdņiem, kas lūdz pārskatīt vērā ņemamo atskaites datumu, lai pārietu no viena līmeņa otrā un mainītu atalgojuma tiesisko statusu (turpmāk tekstā – “atskaites datums”), izslēdzot tos, kas šādu lūgumu nav izteikuši, un tos, attiecībā uz kuriem šī datuma maiņai nav nozīmes.
- 21 Šādos apstākļos *Verwaltungsgerichtshof* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai – neatkarīgi no [Hartas] 52. panta 1. punkta un Direktīvas [2000/78] 6. panta – par tiešu diskrimināciju jeb atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ Hartas 21. panta un [šīs] direktīvas 2. panta 1. punkta un 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē ir uzskatāms tas, ka saistībā ar to, ka tiek ieviesta nediskriminējoša algu palielināšanas sistēma jaunajiem ierēdņiem, esošais ierēdnis, kas ticis diskriminēts iepriekšējā jeb vecā tiesiskā regulējuma apstākļos, jo algu palielināšanas sistēmas ietvaros netika ierēķināts laiks līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai, var uz pieteikuma pamata izvēlēties pāreju uz jauno [algas palielināšanas] sistēmu un tādējādi panākt nediskriminējoši

aprēķināta algas palielināšanas atskaites datuma noteikšanu, tomēr saskaņā ar valsts tiesību normām šāda pieteikuma apmierināšanas sekas ir tādas, ka jaunajā sistēmā, lai gan mainās (kļūst izdevīgāks) algas palielināšanas atskaites datums, tajā paredzētās lēnākas palielināšanas dēļ viņa atalgojuma tiesiskais statuss (un līdz ar to arī alga, kas viņam pienākas) neuzlabojas tādā mērā, lai viņš iegūtu tādu pašu atalgojuma tiesisko statusu kā vecā, diskriminējošā tiesiskā regulējuma ietvaros labvēlīgāk situētais esošais ierēdnis (kuram gan nevis pirms, bet pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas ir uzkrāts salīdzināms laiks, kas viņam vecā tiesiskā regulējuma ietvaros jau tika ierēķināts), kas nesaskata vajadzību izvēlēties pāreju uz jauno sistēmu?

- 2) Ja atbilde būtu apstiprinoša: vai ierēdnis – trūkstot pamatojumam Hartas 52. panta 1. punkta un Direktīvas [2000/78] 6. panta izpratnē (šajā ziņā skat. trešo jautājumu) – tiesvedībā par atalgojuma tiesiskā statusa atzišanu uz Hartas 21. panta un [šīs] direktīvas 2. panta tiešu piemērojamību var atsaukties arī tad, ja viņš jau iepriekš uz sava pieteikuma pamata ir ieguvis izdevīgāku algas palielināšanas atskaites datumu jaunās sistēmas ietvaros?
- 3) Ja atbilde uz pirmo jautājumu būtu apstiprinoša: vai kā pārejas posma fenomēns – pārvaldības ekonomijas un iegūto tiesību aizsardzības vai pat tiesiskās paļāvības aizsardzības apsvērumu dēļ – Hartas 52. panta 1. punkta un [minētās] direktīvas 6. panta gaismā ir pamatota saistībā ar jaunajiem ierēdņiem paredzētās nediskriminējošas sistēmas ieviešanu arī turpmāk saglabāta diferencēšana attiecībā uz viņu atalgojuma tiesisko statusu – starp labvēlīgāk situētajiem esošajiem ierēdņiem, kas neizvēlas pāreju uz jauno sistēmu, no vienas puses, un neatkarīgi no šīs izvēles iespējas arī turpmāk nelabvēlīgāk situētajiem esošajiem ierēdņiem, no otras puses, arī ja
 - a) valsts likumdevējam, reglamentējot algu palielināšanas sistēmu, nav nepieciešama darba koplīguma slēdzēju pušu piekrišana, bet ir jārikojas tikai atbilstoši tiesiskās paļāvības principa konstitucionālajiem ierobežojumiem, kas neprasa iegūto tiesību aizsardzību vecās sistēmas pilnīgas saglabāšanas nozīmē labvēlīgāk situētiem esošajiem ierēdņiem, kuri neizvēlas pāreju uz jauno sistēmu;
 - b) valsts likumdevējam šajā ziņā būtu arī rīcības brīvība nodrošināt vienlīdzību esošo ierēdņu vidū, ierēķinot laikposmu arī pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas un atstājot spēkā vecos algu palielināšanas noteikumus, kas piemērojami līdz šim diskriminētajiem esošajiem ierēdņiem;
 - c) līdz ar to saistītās administratīvās izmaksas būtu ievērojamas, jo būtu sagaidāms liels skaits iesniegumu, tomēr savu tiešo izmaksu ziņā ne tuvu nesasniegtu nelabvēlīgāk situēto ierēdņu salīdzinājumā ar labvēlīgāk situētajiem ierēdņiem nesaņemto un nākotnē nesaņemamo ienākumu kopējo apmēru;
 - d) pārejas posms, kurā turpina pastāvēt atšķirīga attieksme pret esošajiem ierēdņiem, ilgst daudzus gadus desmitus, un arī ilgtermiņā līdz ar principiālo “iecelšanas apturēšanu” attiecībā uz jaunajiem ierēdņiem valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās tas skar visu ierēdņu absolūto vairākumu;
 - e) ir notikusi sistēmas retroaktīva ieviešana, kas uz ierēdņa rēķina, ņemot vērā Savienības tiesību pārākumu, katrā ziņā ir īstenojama laikā starp 2004. gada 1. janvāri un 2010. gada 30. augustu kā ierēdņiem izdevīgāks piemērojams tiesiskais regulējums, kuru piemērot savā gadījumā ierēdnis ir lūdzis arī jau pirms Likuma par reformu pieņemšanas?

- 4) Ja atbilde uz pirmo vai otro jautājumu būtu noliedzoša vai ja atbilde uz trešo jautājumu būtu apstiprinoša:
- a) Vai tiesiskais regulējums, kas attiecībā uz nodarbinātības laikposmiem karjeras sākumā paredz ilgāku algu palielināšanas laikposmu un tādēļ sarežģī virzību uz nākamo algas pakāpi, ir uzskatāms par netiešu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ?
 - b) Ja atbilde būtu apstiprinoša, vai šis regulējums, ņemot vērā ierēdņa nelielo profesionālo pieredzi karjeras sākumā, ir samērīgs un vajadzīgs?
- 5) Ja atbilde uz trešo jautājumu ir apstiprinoša:
- a) Vai tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru “cits laiks” maksimāli līdz 3 gadiem tiek ierēķināts pilnā apmērā un vēl maksimāli 3 gadi kā puse no šī laika, ja tajā nav notikušas nedz mācības skolā, nedz uzkrāta profesionāla pieredze, arī ir uzskatāms par diskrimināciju vecuma dēļ?
 - b) Ja atbilde būtu apstiprinoša: vai šāda nevienlīdzīga attieksme ir pamatota, lai novērstu atalgojuma tiesiskā statusa pasliktināšanos ierēdņiem (acīmredzot, ar to ir domāti arī jaunie ierēdņi), kuri līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai nav nostrādājuši laikposmus, ko varētu ņemt vērā, veicot virzību karjerā, lai gan var ņemt vērā arī citus laikposmus, kas sasniegti pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas?
- 6) Ja atbilde uz ceturto jautājuma a) daļu būtu apstiprinoša, bet uz ceturto jautājuma b) daļu – noliedzoša un vienlaikus atbilde uz trešo jautājumu vai piektā jautājuma a) daļu būtu apstiprinoša, bet uz piektā jautājuma b) daļu – noliedzoša:

Vai jaunā regulējuma diskriminējošās iezīmes ir pamats tam, ka atšķirīgā attieksme pret esošajiem ierēdņiem kā pārejas posma fenomens vairs nav pamatota?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Ievada apsvērumi

- 22 Uzdodama savus prejudiciālos jautājumus, iesniedzējtiesa lūdz Tiesai interpretēt Hartas 21. pantā un Direktīvā 2000/78 konkretizēto nediskriminācijas principu vecuma dēļ.
- 23 Kā izriet no Tiesas judikatūras, veicot pasākumus, kas ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, ar kuru nodarbinātības un profesijas jomā ir konkretizēts nediskriminācijas vecuma dēļ princips, dalībvalstīm ir jārikojas saskaņā ar šo direktīvu (šajā ziņā skat. spriedumus *Prigge* u.c., C-447/09, EU:C:2011:573, 48. punkts, un *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt*, C-132/11, EU:C:2012:329, 22. punkts).
- 24 Šajos apstākļos tādā tiesvedībā kā pamatlietā uzdotie jautājumi ir jāvērtē, individuāli salīdzinot ar valsts iestādi tikai Direktīvas 2000/78 kontekstā.

Par pirmo un trešo jautājumu

- 25 Uzdodama pirmo un trešo jautājumu, kas ir jāizvērtē kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā – lai izbeigtu diskrimināciju

vecuma dēļ – vērā tiek ņemti mācību un nodarbinātības laikposmi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, bet ar kuru vienlaicīgi ierēdņiem, kurus šāda diskriminācija skārusi, tiek ieviests trīs gadu pagarinājums, kas vajadzīgs, lai katrā darba un atalgojuma kategorijā pārietu no vienas pakāpes uz otru.

- 26 Vispirms ir jāpārlicinās, vai aplūkotais valsts tiesiskais regulējums slēpj atšķirību attieksmē Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar šo tiesību normu “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā būtu kāds šīs direktīvas 1. pantā minēts iemesls. Šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka šī panta 1. punkta izpratnē uzskata, ka tiešā diskriminācija ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura minētās direktīvas 1. pantā norādītā iemesla dēļ.
- 27 Pamatlietā atbilstošo personu kategorijas šī salīdzinājuma sakarā, no vienas puses, ir ierēdņi, kuru pieredze – kaut arī tikai daļēji – ir iegūta pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas (turpmāk tekstā – “ierēdņi, 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 – “ierēdņi, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma”).
- 28 Atšķirībā no tā, ko norāda Austrijas valdība, tas, ka atsevišķi ierēdņi ir atteikušies atsaukties uz *GehG* 12. panta 1. punktu, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu par reformu, un šī iemesla dēļ uz viņiem vēl aizvien attiecas pirms šī likuma spēkā esošā sistēma, minētās salīdzināšanas kontekstā nevar ietekmēt šo kategoriju atbilstību.
- 29 Saistībā ar atšķirību attieksmē starp šīm abām ierēdņu kategorijām no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka pēc sprieduma lietā *Hütter* (EU:C:2009:381) Austrijas likumdevējs, pieņemdam Likumu par reformu, ir veicis grozījumus *GehG* 12. panta 1. punkta formulējumā un ieviesis atalgojuma un virzības karjerā sistēmu, kas, nosakot atskaites datumu virzības veikšanai, ļauj ņemt vērā darba ņēmēju kopējo pieredzi neatkarīgi no tā, vai tā ir gūta pirms vai pēc 18 gadu sasniegšanas. Kā to norāda iesniedzējtiesa, no tā brīža šis atskaites datums ir noteikts bez diskriminācijas vecuma dēļ.
- 30 Neraugoties uz to, ir jāvērtē, vai Likumā par reformu tiek turpināts piemērot atšķirīgu attieksmi pret divām attiecīgo ierēdņu kategorijām.
- 31 Šajā ziņā ir jānorāda, ka ierēdņi, kurus nelabvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma un kuri, pamatojoties *GehG* 113. panta 10. punktu, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu par reformu, lūdz, lai uz laikposmiem, kas ņemti vērā pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, tiktu attiecināts *GehG* 8. panta 1. punkts, kurā grozījumi izdarīti ar to pašu likumu un kurā virzība no viena līmeņa uz otru ir paredzēta tikai pēc pieciem gadiem, lai gan pirms šī likuma spēkā esošajā sistēmā šī virzība bija paredzēta pēc diviem gadiem.
- 32 Savukārt saskaņā ar *GehG* 113. panta 11. punktu, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu par reformu, to ierēdņu, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, virzībai vērā ņemamais atskaites datums tiek pārrēķināts tikai uz viņu iesnieguma pamata, kuru – kā norāda iesniedzējtiesa – šiem ierēdņiem nav nekāda iemesla iesniegt. Tātad viņiem netiek piemērots prasītais triju gadu pagarinājums pārejai no pirmā uz otro līmeni atšķirībā no ierēdņiem, kurus nelabvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma un kuri šādu lūgumu ir iesnieguši.
- 33 Tā, pieņemdam *GehG* 8. panta 1. punktu, kas grozīts ar Likumu par reformu, Austrijas likumdevējs ir ieviesis tiesību normu, ar kuru tiek turpināts piemērot atšķirīgu attieksmi starp ierēdņiem, kurus nelabvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, un tiem, kurus šī sistēma ir ietekmējusi labvēlīgi, to tiesiskā stāvokļa un atalgojuma kontekstā.

- 34 Šādi rīkojoties, ar aplūkojamo valsts tiesisko regulējumu ne tikai tiek neitralizēta priekšrocība, kas izriet, ņemot vērā mācību un nodarbinātības laikposmus pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, bet arī nelabvēlīgi ietekmēti tikai tie ierēdņi, kurus iepriekšējā sistēma ir ietekmējusi nelabvēlīgi, jo termiņu pagarināšanu virzībai karjerā ir domāts piemērot tikai šiem pēdējiem minētajiem. Tādējādi režīma, kas bija spēkā pirms Likuma par reformu, negatīvās sekas saistībā ar šiem ierēdņiem kopumā nav izbeigušās.
- 35 Ciktāl prasītā laikposma triju gadu, lai pārietu no viena līmeņa otrā, pagarināšana tiek piemērota tikai ierēdņiem, kuri laikposmus ir nostrādājuši līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai, 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.
- 36 Otrkārt, ir jāizvērtē, vai šo atšķirību attieksmē var pamatot.
- 37 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.
- 38 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 *Specht* u.c., no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 46. punkts, kā arī minētā judikatūra).
- 39 Iesniedzējtiesas ieskatā pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums vispirmām kārtām ir domāts, lai radītu nediskriminējošu atalgojuma sistēmu. Likuma par reformu ietvaros noteikumi, ar kuriem atskaites datumu pārskatīšana tiek pakārtota ikvienas ieinteresētās personas iesniegumam, kā arī noteikumi par termiņu pagarinājumu virzībai karjerā attiecas uz administratīvās ekonomijas, iegūto tiesību ievērošanas un tiesiskās palāvības aizsardzības mērķiem.
- 40 Austrijas valdība uzsver arī, ka Likuma par reformu pieņemšana ir tikusi pamatota ar budžeta apsvērumiem.
- 41 Attiecībā uz pamatlietā aplūkojamā tiesiskā regulējuma budžetārā līdzsvara 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, ja ar budžetu saistītie jautājumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izveles 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. un 74. punkts). Tieši tāpat tas ir ar iesniedzējtiesas pieminētajiem administratīva rakstura apsvērumiem.
- 42 Attiecībā uz ierēdņu, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma viņu atalgojuma kontekstā, 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 (šajā ziņā skat. spriedumu *Hennigs* un *Mai*, C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560, 90. un 92. punkts).
- 43 Šajā gadījumā, ciktāl *GehG* 113. panta 11. punktā, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu par reformu, ir paredzēts, ka personām, kuras neiesniedz pieteikumu pārrēķināt viņu atskaites datumu virzībai vai kurām šis datums nav jāpārrēķina, turpina piemērot *GehG* 8. un 12. pantu versijā, kas stājas spēkā 2003. gada 31. decembrī, jo ar šīm tiesību normām tiek ļauts sasniegt iegūto tiesību saglabāšanas un

tiesiskās paļāvības mērķus attiecībā uz tiem ierēdņiem, kurus labvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma viņu atalgojuma kontekstā. Faktiski tas neesot pakārtots atalgojuma sistēmas laikposma pagarināšanai ar atpakaļejošu spēku.

- 44 Katrā ziņā šie mērķi nevarot pamatot pasākumu, ar ko galīgi tiek paturēta spēkā – lai arī tikai attiecībā uz dažām personām – atšķirība attieksmē atkarībā no vecuma, kuru izskaust ir diskriminējošās sistēmas reformas, kurā, savukārt, šis pasākums iekļaujas, mērķis. Šāds pasākums, pat ja tas varētu nodrošināt iegūto tiesību un tiesiskās paļāvības aizsardzību attiecībā uz ierēdņiem, kurus iepriekšējā sistēma ir ietekmējusi labvēlīgi, tomēr nav piemērots tam, lai radītu nediskriminējošu sistēmu ierēdņiem, kurus minētā sistēma ir ietekmējusi nelabvēlīgi.
- 45 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz pirmo un trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā – lai izbeigtu diskrimināciju vecuma dēļ – vērā tiek ņemti mācību un nodarbinātības laikposmi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, bet ar kuru vienlaicīgi tikai tiem ierēdņiem, kurus šāda diskriminācija skārusi, tiek ieviests trīs gadu pagarinājums, kas vajadzīgs, lai katrā darba un atalgojuma kategorijā pārietu no viena līmeņa uz otru.

Par otro jautājumu

- 46 Uzdodama otro jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai ierēdnim, kuru skārusi diskriminācija vecuma dēļ, kas radusies veida, kādā ticis noteikts virzībai vērā ņemamais atskaites datums, rezultātā, ir jāatsaucas uz Direktīvas 2000/78 2. pantu, lai apstrīdētu termiņu pagarinājuma virzībai karjerā diskriminējošās sekas, pat ja uz viņa lūguma pamata šis datums ir ticis pārskatīts.
- 47 Šī tiesa faktiski pieņem, ka iespēja apstrīdēt termiņu pagarinājuma virzībai karjerā diskriminējošās sekas varētu tikt atteikta ierēdnim, kuru iepriekšējā sistēma ir ietekmējusi nelabvēlīgi, pamatojot, ka šī jaunā diskriminācija izrietot vienīgi no tā, ka šis pēdējais minētais ir lūdzis pārskatīt viņam piemērojamo atskaites datumu, lai gan ierēdņi, kuri pēc 18 gadu vecuma sasniegšanas ir nostrādājuši visus vērā ņemamos laikposmus, šādu lūgumu ir atteikušies iesniegt un šī iemesla dēļ uz tiem neattiecas termiņu pagarinājums virzībai karjerā.
- 48 Ir jāatgādina Tiesas judikatūra, saskaņā ar kuru tiesībās uz vienlīdzīgu attieksmi, kas izriet no nediskriminācijas vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta izpratnē, ir ietvertas tiesības, uz kurām indivīds var atsaukties attiecībās ar valsts iestādi (šajā ziņā skat. spriedumu *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, 56. punkts un minētā judikatūra).
- 49 Šajā ziņā Direktīvas 2000/78 9. pantā ir noteikts, ka dalībvalstis nodrošina, ka personas, kuras uzskata sevi par cietušām, var atsaukties uz savām tiesībām. Šīs direktīvas 16. pantā dalībvalstīm ir paredzēts pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, kurš ir iekļauts līgumos vai kolektīvajos līgumos.
- 50 Taču, ja ierēdnis, kuru iepriekšējā sistēma ir ietekmējusi nelabvēlīgi, nevarētu apstrīdēt termiņu pagarinājuma virzībai karjerā negatīvās sekas tādēļ, ka viņš ir lūdzis un saņēmis savai virzībai vērā ņemamā atskaites datuma pārskatīšanu, lai gan ierēdņi, kurus iepriekšējā sistēma ir skārusi labvēlīgi, šādu lūgumu šajā ziņā ir atteikušies iesniegt, nebūtu iespējams ņemt vērā visas tās tiesības, kuras tas izsecina no vienlīdzīgas attieksmes principa, kas tiek nodrošināts ar Direktīvu 2000/78, un tas būtu pretrunā šīs direktīvas 9. un 16. pantam.

- 51 Tādējādi, ņemot vērā uz pirmo un trešo jautājumu sniegtās atbildes, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 9. un 16. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ierēdnim, kuru skārusi diskriminācija vecuma dēļ, kas radusies veida, kādā ticis noteikts viņa virzībai vērā ņemamais atskaites datums, rezultātā, ir jāatsaucas uz šīs direktīvas 2. pantu, lai apstrīdētu termiņu pagarinājuma virzībai karjerā diskriminējošās sekas, pat ja uz viņa lūguma pamata šis datums ir ticis pārskatīts.

Par ceturto līdz sesto jautājumu

- 52 Ceturtais līdz sestais jautājums tika uzdoti pakārtoti gadījumā, ja uz pirmo un otro jautājumu tiktu atbildēts noraidoši vai uz trešo jautājumu – apstiprinoši.
- 53 Ņemot vērā atbildes, kas sniegtas uz pirmo, otro un trešo jautājumu, uz ceturto, piekto un sesto jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

- 1) **Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā – lai izbeigtu diskrimināciju vecuma dēļ – vērā tiek ņemti mācību un nodarbinātības laikposmi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, bet ar kuru vienlaicīgi ierēdņiem, kurus šāda diskriminācija skārusi, tiek ieviests trīs gadu pagarinājums, kas vajadzīgs, lai katrā darba un atalgojuma kategorijā pārietu no viena līmeņa uz otru;**
- 2) **Direktīvas 2000/78 9. un 16. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ierēdnim, kuru skārusi diskriminācija vecuma dēļ, kas radusies veida, kādā ticis noteikts atskaites datums, rezultātā, ir jāatsaucas uz šīs direktīvas 2. pantu, lai apstrīdētu termiņu pagarinājuma virzībai karjerā diskriminējošās sekas, pat ja uz viņa lūguma pamata šis datums ir ticis pārskatīts.**

[Paraksti]