



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA HENRIKA SAUGMANDSGORA ĒES [HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE]
SECINĀJUMI,
sniegti 2018. gada 6. decembrī¹

Lieta C-24/17

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
pret
Republik Österreich

(*Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums – Civildienesta līgumdarbinieku karjeras virzības un atalgojuma valsts sistēma – Par diskriminējošu atzīts dalībvalsts tiesiskais regulējums – Jauna tiesiskā regulējuma pieņemšana, lai novērstu šo diskrimināciju – Noteikumi par attiecīgo personu pāreju uz jauno sistēmu – Atšķirīgās attieksmes saglabāšanās – Pamatojumi – Tiesības uz kompensāciju – Tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā – LESD 45. pants – Regula (ES) Nr. 492/2011 – Darba ņēmēju brīva pārvietošanās – Šķēršļa neesamība

I. Ievads

1. *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz to, kā interpretēt LESD 45. pantu, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 20., 21. un 47. pantu, Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju², 1., 2., 6. un 17. pantu, kā arī Regulas (ES) Nr. 492/2011 par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā³ 7. panta 1. punktu.

2. Šis lūgums ir saistīts ar strīdu starp *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst* (Austrijas arodbiedrību konfederācijas Civildienesta arodbiedrība, turpmāk tekstā – “ÖGB”) un *Republik Österreich* (turpmāk tekstā – “Austrijas Republika”) un attiecas uz federālo civildienesta līgumdarbinieku karjeras virzības un atalgojuma sistēmu, kas 2015. gada sākumā tika pieņemta Austrijā, lai pēc sprieduma *Schmitzer*⁴ pasludināšanas izbeigtu diskrimināciju vecuma dēļ.

3. Būtībā iesniedzējtiesa vispirms vēlas noskaidrot, vai Savienības tiesībām – it īpaši Direktīvas 2000/78 1., 2. un 6. pantam, kā arī Hartas 21. pantam – ir pretrunā noteikumi, kurus ir Austrijas likumdevējs ir izvēlējis, lai īstenotu līgumdarbinieku pāreju no vecās karjeras virzības un atalgojuma sistēmas uz šo jauno sistēmu. Es uzskatu, ka tas tā ir, un tā iemeslus es izklāstīšu šajos secinājumos.

¹ Oriģinālvaloda – franču.

² Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

³ Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 5. aprīļa regula (OV 2011, L 141, 1. lpp.).

⁴ Spriedums, 2014. gada 11. novembris (C-530/13, EU:C:2014:2359). Par nākamiem attīstības posmiem karjeras virzības un atalgojuma jomā civildienestā Austrijas tiesībās kopsakarā ar Tiesas spriedumiem it īpaši skat. šo secinājumu 15. un nākamos punktus.

4. Turpinājumā, ja Tiesa uz pirmo uzdoto jautājumu sniegtu apstiprinošu atbildi, kā es to ierosinu, iesniedzējtiesa jautā, vai līgumdarbiniekiem, kuri atradās nelabvēlīgākā situācijā vecajā sistēmā, būtu jāpiešķir finansiāla kompensācija, it īpaši saskaņā ar Direktīvas 2000/78 17. pantu. Es uzskatu, ka uz šo jautājumu ir jāsniedz niansēta atbilde, balstoties drīzāk uz šīs direktīvas 16. pantu.

5. Savukārt gadījumā, ja uz pirmo jautājumu tiktu sniegta noraidoša atbilde, šī tiesa vēlas noskaidrot, vai tāds valsts tiesiskais regulējums kā apstrīdētais liedz attiecīgajām personām tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā Hartas 47. panta izpratnē. Lai arī es uzskatu, ka Tiesai par šo pakārtoto jautājumu nebūtu jālemj, es tomēr sniegšu dažus apsvērumus šajā jautājumā.

6. Visbeidzot Tiesa ir aicināta noteikt, vai Savienības tiesībām – it īpaši LESD 45. pantam, Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktam, kā arī Hartas 20. un 21. pantam – ir pretrunā tas, ka iepriekšējie civildienesta līgumdarbinieku nodarbinātības laikposmi tiek ņemti vērā atšķirīgi, proti, pilnībā vai daļēji atkarībā no viņu bijušā darba devēja statusa. Es uzskatu, ka Savienības tiesības neliedz paredzēt tādas valsts tiesību normas kā pamatlietā aplūkojamās.

7. Es uzsveru, ka šī lieta ir cieši saistīta ar lietu C-396/17 *Leitner*, kurā vienā dienā ar šiem secinājumiem tiek sniegti citi secinājumi⁵.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

1. Direktīva 2000/78

8. Direktīvas 2000/78 1. pantā ir noteikts, ka tās mērķis, “lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju [...] vecuma [...] dēļ”.

9. Šīs direktīvas 2. panta “Diskriminācijas jēdziens” 1. punktā vienlīdzīgas attieksmes princips ir definēts tādējādi, ka “nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls”. Tā 2. punkta a) apakšpunktā ir noteikts, 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”.

10. Minētās direktīvas 6. panta “Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums” 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka “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”. Tā otrajā daļā ir precizēts, ka “šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert [...] to, ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības [...]”.

5 It īpaši pirmie divi šajā lietā uzdotie prejudiciālie jautājumi (citiem vārdiem sakot, pirmā jautājuma a) daļa un pirmā jautājuma b) daļa) ir analogiski pirmajam, otrajam un ceturtajam jautājumam, kurus ir uzdevusi *Bundesverwaltungsgericht* (Federālā administratīvā tiesa, Austrija) lietā C-396/17 *Leitner*, kas attiecas uz Austrijas ierēdņu karjeras virzības un atalgojuma sistēmu, savukārt šī lieta attiecas uz civildienesta līgumdarbiniekiem piemērojamo sistēmu – tās ir divas līdzvērtīgas sistēmas, kas papildina viena otru. Es precizēju, ka šajās abās lietās gan attiecīgie prasītāji pamatlietā, kurus pārstāv tas pats pārstāvis, gan Austrijas valdība un Eiropas Komisija par šiem kopējiem aspektiem ir iesnieguši būtībā līdzīgus apsvērumus, un tas tiks atspoguļots šajos secinājumos.

11. Šīs direktīvas 9. panta “Tiesību aizsardzība” 1. punktā ir paredzēts, ka “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 vienlīdzīgs attieksmes princips, pat pēc tam, kad attiecības, kurās ir bijusi diskriminācija, ir beigušās”.

12. Direktīvas 2000/78 16. panta “Atbilstība” a) punktā ir noteikts, ka dalībvalstis “veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka [...] atceļ normatīvus un administratīvus aktus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu”.

13. Šīs direktīvas 17. pantā “Sankcijas” ir noteikts, ka “dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka šīs sankcijas piemēro. Sankcijām, kas ietver kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām [...]”.

2. Regula Nr. 492/2011

14. Regulas Nr. 492/2011 I nodaļas 2. iedaļā “Nodarbinātība un vienlīdzīga attieksme” ietilpstošajā 7. panta 1. punktā ir noteikts, ka “darba ņēmējam, kas ir dalībvalsts valstspiederīgais, citā dalībvalstī valstspiederības dēļ nedrīkst piemērot citādus darba un nodarbinātības nosacījumus kā minētās valsts darba ņēmējiem, īpaši attiecībā uz atalgojumu, atlaišanu un bezdarba gadījumā – atjaunošanu darbā vai atkārtotu pieņemšanu darbā”.

B. Austrijas tiesības

1. VBG 2010

15. Līgumdarbinieku klasificēšanu karjeras virzības un atalgojuma skalā, kas principā notiek ik pēc diviem gadiem, reglamentē *Vertragsbedienstetengesetz 1948*⁶ (1948. gada Likums par līgumdarbiniekiem, turpmāk tekstā – “VBG 1948”), kas ticis vairākkārt grozīts, it īpaši, lai ņemtu vērā Tiesas spriedumus, kas pasludināti saistībā ar strīdiem par Austrijas tiesību normām šajā jomā.

16. Pēc sprieduma *Hütter*⁷ pasludināšanas VBG 1948 tika grozīts ar federālo likumu, kas ir publicēts 2010. gada 30. augustā⁸ (VBG 1948 redakcijā, kas izriet no šī likuma, turpmāk tekstā – “VBG 2010”).

17. VBG 2010 19. panta 1. punktā bija noteikts, ka “virzība tiek noteikta atkarībā no atsauces datuma” un, “ja šajā pantā nav noteikts citādi, tad vajadzīgais laikposms virzībai uz otro ikkatras nodarbinātības kategorijas līmeni ir pieci gadi un divi gadi citiem līmeņiem”.

18. VBG 2010 26. panta 1. punktā bija paredzēts, ka, “ievērojot 4.–8. punktā minētos ierobežojumus, vērā ņemamais atsauces datums virzībai nākamajā līmenī tiek aprēķināts, skaitot laiku no darbā pieņemšanas dienas, kas ir visi nodarbinātības laikposmi pēc tā gada 30. jūnija, kurā ir tikuši pabeigti deviņi mācību gadi vai tie būtu pabeigti pēc uzņemšanas pirmajā līmenī [...]”.

6 BGBl., 86/1948.

7 Spriedums, 2009. gada 18. jūnijs (C-88/08, EU:C:2009:381), kurā Direktīvas 2000/78 1., 2. un 6. pantu Tiesa interpretēja tādejādi, ka “tie nepieļauj valsts regulējumu, 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 periodu, kas veikti pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas, vērā ņemšana, lai noteiktu līmeni, kādā tiek ietverti dalībvalsts civildienesta līgumdarbinieki” (51. punkts, mans izcēlums).

8 BGBl. I, 82/2010.

2. Grozītais VBG

19. Pēc sprieduma *Schmitzer*⁹ pasludināšanas VBG 1948 19. un 26. pants atkal tika grozīti ar atpakaļejošu spēku saskaņā ar federālo likumu, kas tika publicēts 2015. gada 11. februārī¹⁰ (VBG 1948, tā redakcijā, kas izriet no šī likuma, turpmāk tekstā – “VBG 2015”).

20. Turklāt, lai izpildītu *Verwaltungsgerichtshof* (Administratīvā tiesa, Austrija)¹¹ spriedumu, ar 2016. gada 6. decembrī publicēto federālo likumu¹² atkārtoti tika grozīts VBG 1948 (redakcijā, kas izriet no šī likuma, turpmāk tekstā – “VBG 2016”, un, skatot to kopā ar VBG 2015 – “grozītais VBG”) attiecībā uz VBG 2015 19. un 26. panta spēkā stāšanās datumu.

21. VBG 2015 19. panta “Klasificēšana un virzība” 1. punktā ir paredzēts, ka “klasificēšana un turpmākā virzība atalgojuma skalā ir atkarīga no atalgojumu noteicošā izdienas stāža”.

22. VBG 2015 26. pantā “Atalgojumu noteicošais izdienas stāžs” ir noteikts:

“1. Atalgojumu noteicošais izdienas stāžs ietver dienesta attiecībās pavadītos laikposmus, kas ir ņemami vērā virzības atalgojuma skalā noteikšanā, kā arī ieskaitāmos iepriekšējos nodarbinātības laikposmus.

2. Atalgojumu noteicošajā izdienas stāžā ieskaitāmie nodarbinātības laikposmi pirms dienesta uzsākšanas laikposmi, kas pabeigti:

- 1) dienesta attiecībās ar kādas Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalsts, Turcijas Republikas vai Šveices Konfederācijas pašvaldību vai pašvaldību apvienību;
- 2) dienesta attiecībās ar Eiropas Savienības struktūrvienību vai starpvalstu organizāciju, kuras dalībniece ir Austrija[s Republika];
- 3) dienesta attiecībās, kurās ligumdarbiniekiem bija tiesības uz invaliditātes pensiju saskaņā ar *Heeresversorgungsgesetz* (Likums par armijas materiālo nodrošinājumu) [..], kā arī
- 4) laikposmi [..] militārajā dienestā [..], militārajā mācību dienestā [..], alternatīvajā dienestā [..], obligātajā militārajā dienestā [..].

3. Papildus 2. punktā minētajiem laikposmiem kā nodarbinātības laikposmi pirms dienesta uzsākšanas ir ieskaitāmi laikposmi, kuros ir veikta atbilstoša profesionālā darbība vai gūta atbilstoša administratīvā prakse, kuru kopējais ilgums nepārsniedz desmit gadus. [..]”

23. Saskaņā ar VBG 2016 100. panta 70. punkta 3. apakšpunktu “19. un 26. pants kopā ar virsrakstiem stājas spēkā redakcijā, kas izriet no *BGBI. I, 32/2015* publicētā federālā likuma [..] 1948. gada 1. jūlijā; šīs tiesību normas visās pirms 2015. gada 11. februāra publicētajās redakcijās pašreizējās un turpmākajās procedūrās vairs nav piemērojamas [..]”.

9 Spriedums, 2014. gada 11. novembris (C-530/13, EU:C:2014:2359), kurā Tiesa it īpaši interpretēja Direktīvas 2000/78/EK 2. panta 1. punktu un 2. punkta a) apakšpunktu, kā arī 6. panta 1. punktu tādējādi, ka tiem pretrunā ir “tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā – lai izbeigtu diskrimināciju vecuma dēļ – skolas izglītības un nodarbinātības laikposmi pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas tiek ņemti vērā, bet ar kuru vienlaicīgi tikai attiecībā uz ierēdņiem, uz kuriem attiecas šāda diskriminācija, tiek ieviests trīs gadu pagarinājums laikposmam, kas ir vajadzīgs, lai katrā attiecīgajā nodarbinātības un atalgojuma grupā pārvirzītos no pirmā uz otro atalgojuma līmeni” (45. punkts, mans izcēlums). Lietā *Schmitzer*, kas attiecas uz ierēdņiem, aplūkotās Austrijas tiesību normas bija identiskas normām attiecībā uz ligumdarbiniekiem izskatāmajā lietā.

10 *BGBI. I, 32/2015*.

11 Spriedums, 2016. gada 9. septembris (Ro 2015/12/0025-3).

12 *BGBI. I, 104/2016*.

3. Grozītais GehG

24. *Gehaltsgesetz 1956*¹³ (1956. gada Likums par atalgojumu, turpmāk tekstā – “*GehG 1956*”) arī tika grozīts saskaņā ar iepriekš minētajiem federālajiem likumiem, kas attiecīgi tika publicēti 2015. gada 11. februārī un 2016. gada 6. decembrī¹⁴ (*GehG 1956*, tā redakcijā, kas izriet no šiem abiem likumiem, turpmāk tekstā – “grozītais *GehG*”).

25. No grozītā *VBG 94.a* panta izriet, ka, “lai īstenotu līgumdarbinieku pāreju uz jauno atalgojuma sistēmu, kas izveidota ar *BGBL. I, 32/2015* publicēto federālo likumu, ir jāpieņem [grozītā] *GehG 169.c, 169.d* un *169.e* pants”, kuri attiecas uz dienestā esošo ierēdņu pārklasificēšanu jaunajā karjeras virzības un atalgojuma sistēmā.

26. Grozītā *GehG 169.c* panta “Pastāvošo dienesta attiecību pāreja” 1.–9. punktā ir noteikts:

“1. Visi ierēdņi, kuri ir iekļauti *169.d* pantā minētajās nodarbinātības un atalgojuma grupās un 2015. gada 11. februārī atradās dienestā, saskaņā ar turpmāk minētajiem noteikumiem pāriet uz ar šo federālo likumu izveidoto jauno atalgojuma sistēmu, pamatojoties tikai uz viņu līdzšinējo atalgojumu. Vispirms ierēdņi uz viņu līdzšinējā atalgojuma pamata tiek iekļauti kādā no jaunās atalgojuma sistēmas atalgojuma līmeņiem, saglabājot viņu līdzšinējo atalgojumu. [..]

2. Ierēdņa pāreja uz jauno atalgojuma sistēmu notiek, vispārēji nosakot viņu atalgojumu noteicošo izdienas stāžu. Pārejas summai, veicot vispārēju noteikšanu, ir izšķiroša nozīme. Pārejas summa ir pilns atalgojuma apmērs, neņemot vērā iespējamu ārpuskārtas virzību atalgojuma skalā, uz kura pamata tika noteikts attiecīgā ierēdņa mēneša atalgojums par 2015. gada februāri (pārejas mēnesis). [..]

2.a Pārejas summa ir tā atalgojuma līmeņa atalgojuma bāze, kura bija faktiski noteicoša, aprēķinot par pārejas mēnesi izmaksājamo atalgojumu (klasifikācija saskaņā ar algas paziņojumu). Turklāt ne izmaksātā atalgojuma pamatojuma, ne apmēra atbilstības novērtējums nav jāveic. Izmaksātā atalgojuma vēlāka korekcija, nosakot pārejas summu, ir jāņem vērā tikai tad, ja

- 1) tādējādi tiek labotas faktiska rakstura kļūdas, kas ir radušās, ievadot datus automatizētā datu apstrādes sistēmā, un
- 2) kļūdaini ievadītie dati acīmredzami atšķiras no ievadišanai paredzētajiem datiem, ko apliecina ievades brīdī jau eksistējuši dokumenti.

[..]

2.c Ar 2.a un 2.b punktu Austrijas tiesībās attiecībā uz federālās valsts dienestā nodarbinātajiem un federālo zemju pedagoģiskajiem darbiniekiem ir transponēti Direktīvas 2000/78 2. un 6. pants [..], kā tos ir interpretējusi Tiesa spriedumā [*Specht* u.c.¹⁵]. Atbilstoši minētajam tiek noteikta kārtība tādu ierēdņu pārejai uz jauno atalgojuma sistēmu, kas ir tikuši iecelti amatā pirms 2015. gada valsts atalgojuma reformas stāšanās spēkā, un tiek paredzēts, ka, pirmkārt, atalgojuma līmenis, kurā tie turpmāk tiks ierindoti, tiks noteikts, pamatojoties tikai uz saskaņā ar veco atalgojuma sistēmu iegūto atalgojumu, lai gan šī vecā sistēma bija balstīta uz diskrimināciju ierēdnes vai ierēdņa vecuma dēļ, un, otrkārt, turpmāka virzība uz augstāku atalgojuma līmeni turpmāk tiks aprēķināta tikai atbilstoši darba pieredzei, kas ir tikusi iegūta kopš 2015. gada valsts atalgojuma reformas stāšanās spēkā.

13 *BGBL. 54/1956*.

14 Skat. šo secinājumu 19. un 20. punktu, kurā ir atgādināti šo abu reformu apstākļi.

15 Spriedums, 2014. gada 19. jūnijs (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005).

3. Pārejā iesaistīto ierēdņu atalgojumu noteicošā izdienas stāža noteikšanas pamatā ir laikposms, kas ir vajadzīgs, lai pavirzītos no pirmā atalgojuma līmeņa (1. dienas sākums) līdz tādām tās pašas nodarbinātības grupas atalgojuma līmenim, kurā saskaņā ar likuma redakciju, kas bija spēkā 2015. gada 12. februārī, bija paredzēts nākamais summas ziņā zemākais atalgojums pēc pārejas summas. Ja pārejas summa ir vienāda ar kādam tās pašas nodarbinātības grupas atalgojuma līmenim noteikto zemāko summu, noteicošs ir šis atalgojuma līmenis. Visas salīdzināmās summas aritmētiski jānoapaļo līdz veseliem euro.

[..]

6. [..] Ja ierēdņa jaunais atalgojums ir mazāks par pārejas summu, viņam papildus izmaksā [atalgojuma līmeņa] saglabāšanas piemaksu, kuras apmērs ir starpība ar summu, kas tika ņemta vērā izdienas pensijas aprēķinā [..], līdz brīdim, kad tiek sasniegts tāds atalgojuma līmenis, kas pārsniedz pārejas summu. Summu salīdzinājums ietver iespējamās piemaksas par darba stāžu vai ārpuskārtas karjeras virzību.

[..]

9. Lai aizsargātu paļāvību, kas saistīta ar turpmāko virzību, ārpuskārtas virzību vai piemaksu par izdienas stāžu vecajā sistēmā, saglabāšanas piemaksa, kas ir ņemta vērā izdienas pensijas aprēķinā, ir jāmaksā ierēdnim papildus [..], līdz tiek sasniegts pārejas līmenis [..].”

III. Pamatlieta, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

27. *ÖGB*, kas it īpaši pārstāv līgumdarbiniekus, kuriem ir darba privāttiesiskās attiecības ar Austrijas Republiku, ir cēlusi pret to prasību *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa), lūdzot tai konstatēt, ka karjeras virzības un atalgojuma sistēmas noteikumi, kas šiem darbiniekiem ir piemērojami kopš *VBG 1948* reformas, kura tika īstenota 2015. gadā¹⁶, joprojām ir pretrunā Savienības tiesībām, un panākt citu noteikumu piemērošanu attiecīgajām personām.

28. Savas prasības pamatojumam *ÖGB* apgalvoja, ka diskriminācija vecuma dēļ, kas izriet no vecās sistēmas, tika saglabāta jaunajā sistēmā, jo, lai veiktu attiecīgo darbinieku atalgojuma pārklasificēšanu, šajā nolūkā ir izmantots atalgojums, kas bija jāizmaksā par 2015. gada februāri. Tā piebilda, ka tiem nebija nekādas iespējas pārbaudīt minētā atalgojuma likumību, jo līdz šim piemērojamais “atsauces datums izvirzīšanai augstākam līmenim” tika svītrots ar atpakaļejošu spēku.

29. Turklāt tā apgalvoja, ka paredzētā nošķiršana starp agrākiem nodarbinātības periodiem Eiropas Ekonomikas zonas (EEZ) dalībvalsts pašvaldībās vai pielīdzināmās iestādēs, kas ir jāņem vērā pilnībā, un nodarbinātības laikposmiem pie citiem darba devējiem, kurus var ņemt vērā tikai ierobežotā apmērā, esot pretrunā Tiesas sniegtajai Savienības tiesību interpretācijai¹⁷.

30. Austrijas Republika apstrīdēja šos apgalvojumus, pirmkārt, norādot, ka 2015. gada tiesiskajā regulējumā ir ievērota Tiesas judikatūra¹⁸. Tā arī noraidīja argumentu, kas ir balstīts uz iespējamu tiesību uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā aizskārumu.

16 Skat. šo secinājumu 19. un nākamās punktus.

17 Šajā ziņā *ÖGB* atsaucas uz spriedumu, 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799).

18 Austrijas Republika atsaucas uz spriedumiem, 2014. gada 19. jūnijs, *Specht* u.c. (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005), 2015. gada 28. janvāris, *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38), kā arī 2015. gada 9. septembris, *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561).

31. Otrkārt, tā apgalvo, ka Savienības tiesībām atbilda tas, ka šajā tiesiskajā regulējumā pilnībā tiek ņemti vērā agrākas nodarbinātības laikposmi, kas ir pabeigti darba tiesiskajās attiecībās, kurām bija īpaša saistība ar civildienestu.

32. Šajā kontekstā ar 2016. gada 19. decembra rīkojumu, kas Tiesā reģistrēts 2017. gada 18. janvārī, *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un iesniegt Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) a) Vai Savienības tiesību normas, it īpaši Direktīvas 2000/78 [..] 1., 2. un 6. pants, skatot tos kopā ar [..] Hartas 21. pantu, ir jāinterpretē tādējādi, ka saskaņā ar tām nav pieļaujams valsts tiesiskais regulējums, ar kuru (attiecībā uz nodarbinātības laikposmu pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas ieskaitīšanu) vecuma dēļ diskriminējoša atalgojuma sistēma tiek aizstāta ar jaunu atalgojuma sistēmu, taču esošo darbinieku pāreja uz jauno atalgojuma sistēmu notiek tādējādi, ka jaunā atalgojuma sistēma ar atpakaļejošu spēku tiek piemērota attiecībā uz sākotnējā likuma spēkā stāšanās brīdi, savukārt pirmreizējā klasificēšana jaunajā atalgojuma sistēmā ir atkarīga no algas, kas saskaņā ar veco atalgojuma sistēmu ir tikusi faktiski izmaksāta noteiktā pārejas mēnesī (2015. gada februāris), un līdz ar to līdzšinējās diskriminācijas vecuma dēļ finansiālās sekas saglabājas?
- b) Ja atbilde uz pirmā jautājuma [a] daļu tiks sniegta noliedzoša atbilde: vai Savienības tiesību normas, it īpaši Direktīvas 2000/78 [..] 17. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka esošajiem darbiniekiem, kuri vecajā atalgojuma sistēmā tika diskriminēti saistībā ar iepriekšējās nodarbinātības laikposmu pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas ieskaitīšanu, ir jāsaņem finansiāla kompensācija, ja šīs diskriminācijas vecuma dēļ finansiālās sekas saglabājas arī pēc iekļaušanas jaunajā atalgojuma sistēmā?
- c) Ja uz pirmā jautājuma [a] daļu tiks sniegta noliedzoša atbilde: vai Savienības tiesību normas, it īpaši [..] Hartas 47. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā noteiktajām pamattiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru pašreizējās un turpmākajās procedūrās vairs netiek piemērota vecā, diskriminējoša atalgojuma sistēma un esošo darbinieku atalgojuma pāreja uz jauno atalgojuma režīmu notiek, pamatojoties tikai uz aprēķināmo vai izmaksāto algu par pārejas mēnesi?
- 2) Vai Savienības tiesību normas, it īpaši LESD 45. pants, Regulas [Nr. 492/2011] 7. panta 1. punkts un Hartas 20. un nākamie panti, ir jāinterpretē tādējādi, ka tām pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru līgumdarbinieku pabeigti iepriekšējie nodarbinātības laikposmi:
- dienesta attiecībās ar kādas [EEZ] dalībvalsts, Turcijas Republikas vai Šveices Konfederācijas pašvaldību vai pašvaldību apvienību, Eiropas Savienības struktūrvienību vai starpvalstu organizāciju, kuras dalībniece ir Austrija[s Republika], u.tml., ir ieskaitāmi pilnā apmērā, bet
 - dienesta attiecībās ar citu darba devēju – tikai tad, ja tajos ir veikta atbilstīga profesionālā darbība vai atbilstīga administratīvā prakse, – kopumā ne vairāk kā 10 gadu apmērā?”

33. Rakstveida apsvērumus Tiesā iesniedza *ÖGB*, Austrijas valdība, kā arī Komisija.

34. Tiesa ar 2018. gada 14. jūnija vēstulēm lūdza sniegt paskaidrojumus, ko iesniedzējtiesa izpildīja, un uzdeva jautājumu, uz kuru bija jāsniedz rakstveida atbilde, uz kuru atbildi sniedza *ÖGB*, Austrijas valdība un Komisija.

35. 2018. gada 12. septembra tiesas sēdē šie attiecīgie lietas dalībnieki sniedza mutvārdu apsvērumus.

IV. Vērtējums

A. Ievada apsvērumi

36. Šī lieta attiecas uz Austrijas tiesisko regulējumu, ar ko paredz noteikumus par darba pieredzes pirms stāšanās dienestā ņemšanu vērā civildienesta līgumdarbinieku klasificēšanas un karjeras virzības mērķiem. Šī atalgojuma sistēma, kas izriet no 2015. gada sākumā veiktās *VBG 1948* reformas, ir analogiska tai, kas paralēli tika noteikta ierēdņiem¹⁹.

37. Saskaņā ar šo jauno sistēmu līgumdarbinieka klasificēšanu atalgojuma skalā un viņa turpmāko virzību uz nākamajiem līmeņiem nosaka nevis atkarībā no “atsauces datuma”, kas ir fiktīvs sākumpunkts, bet no “izdienas stāža” minētajā atalgojuma skalā²⁰. Lai aprēķinātu pēdējo minēto, tiek ieskaitīts ne tikai esošo darba tiesisko attiecību laikposms, bet arī iepriekšējās nodarbinātības laikposmi pirms stāšanās dienestā, ja tie tiek skaidri atzīti par atbilstīgiem, un tādējādi tas ir atkarīgs no darba devēja veida, proti, nodarbinātības laikposmus noteiktās valsts iestādēs ieskaita pilnībā, bet citos gadījumos – tikai ne vairāk kā desmit gadu apmērā²¹.

38. Tādu līgumdarbinieku pāreja, kuri bija dienestā laikā, kad stājās spēkā reforma²², kas ir piemērojama ar atpakaļejošu spēku²³, uz jauno atalgojuma sistēmu notiek, veicot viņu pārklassificēšanu, kas shematiski norisinās šādi²⁴. Vispirms visi attiecīgie darbinieki tiek klasificēti šīs jaunās sistēmas līmenī, pamatojoties uz viņu iepriekšējo atalgojumu. Pēc tam vispārēji viņu izdienas stāžu nosaka atalgojuma skalā atkarībā no “pārejas summas”, kas atbilst atalgojuma līmenim, kuram ir noteicoša ietekme uz atalgojumu, ko darba devējs bija samaksājis par 2015. gada februāri, tā saukto “pārejas mēnesi”, precizējot, ka šī atalgojuma likumību var pārbaudīt tikai tādos gadījumos, ja ir pieļautas materiālas un acīmredzamas datu ievades kļūdas²⁵.

39. Ar *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) uzdotajiem jautājumiem Tiesa būtībā ir aicināta noteikt, vai attiecīgajā jaunajā tiesiskajā regulējumā attiecībā uz dienestā esošajiem līgumdarbiniekiem turpina pastāvēt Savienības tiesībās aizliegta diskriminācija vecuma dēļ, kas tika uzsvērtā spriedumā *Schmitzer*²⁶, kā to apgalvo *ÖGB*, vai arī tas tā nav, kā to aizstāv atbildētāja pamatlietā.

40. Šī tiesa vispirms vēlas noskaidrot, vai ar Savienības tiesībām ir saderīgi noteikumi, saskaņā ar kuriem tiek veikta līgumdarbinieku pāreja no vecās, par diskriminējošu atzītās Austrijas karjeras virzības un atalgojuma sistēmas uz jauno sistēmu (B daļa). Tā it īpaši norāda uz apstākli, ka pāreja ir veikta, nepiešķirot finansiālu kompensāciju darbiniekiem, kuri vecajā sistēmā atradās nelabvēlīgākā situācijā (C daļa). Tā arī pakārtoti norāda, ka šī jaunā sistēma neļauj pārklassificētiem darbiniekiem prasīt pārskatīt atsauces elementu, kas ir noteikts saskaņā ar vecās sistēmas noteikumiem, kā rezultātā tiem varētu tikt liegts īstenot tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā (D daļa). Visbeidzot tā jautā, vai Savienības tiesības nepieļauj noteikumus, saskaņā ar kuriem iepriekšējie nodarbinātības laikposmi ir jāņem vērā pilnā apmērā vai tikai daļēji atkarībā no tā darba devēja statusa, pie kura tie tika pabeigti (E daļa).

19 Šajā ziņā skat. šo secinājumu 5. zemsvirtras piezīmi.

20 Skat. *VBG 2015* 19. panta 1. punktu salīdzinājumā ar tā *VBG 2010* redakciju.

21 Skat. *VBG 2015* 26. panta 1.–3. punktu.

22 Precizāk, tie, kas bija dienestā 2015. gada 11. februārī.

23 Saskaņā ar *VBG 2016* 100. panta 70. punkta 3. apakšpunktu *VBG 2015* 19. un 26. pantam ir atpakaļejošs spēks no 1948. gada 1. jūlija, kad stājās spēkā *VBG 1948*, arī pašreizējās vai turpmākās procedūrās.

24 Pārejas procesa apraksts ir atrodams grozītā *GehG* 169.c pantā, kas ir piemērojams līgumdarbiniekiem saskaņā ar grozītā *VBG* 94.a pantu.

25 Kā tas ir noteikts grozītā *GehG* 169.c panta 1.–2.a punktā, kurā it īpaši ir norādīts, ka runa ir par “klasificēšanu saskaņā ar algas paziņojumu”.

26 2014. gada 11. novembra spriedums (C-530/13, EU:C:2014:2359), kura rezolūīvā daļa ir atgādāta šo secinājumu 9. zemsvirtras piezīmē.

B. Par līgumdarbinieku pāreju no vecās karjeras virzības un atalgojuma sistēmas uz jauno sistēmu (pirmā jautājuma a) daļa)

41. Ar pirmā jautājuma pirmo daļu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2000/78 1., 2. un 6. pants, lasot tos kopsakarā ar Hartas 21. pantu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tām pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru diskriminējoša atalgojuma sistēma tiek aizstāta ar jauno sistēmu, īstenojot visu dienestā esošo līgumdarbinieku pāreju uz šo pēdējo minēto tādā veidā, ka sākotnējā klasificēšana jaunajā sistēmā tiek veikta atkarībā no atalgojuma, kas tika izmaksāts par konkrēto mēnesi un aprēķināts saskaņā ar veco sistēmu²⁷. Sākumā es norādu, ka ar jautājuma beigās²⁸ minēto formulējumu šī tiesa skaidri norāda, ka tā *a priori* uzskata, ka agrākā diskriminācija attiecīgajā regulējumā nemainīgi turpina pastāvēt²⁹.

42. Šajā ziņā ÖGB norāda, ka, tā kā pamatlietā aplūkotajā regulējumā ir paredzēts, ka dienestā esošo līgumdarbinieku pārklasificēšana tiek veikta, pamatojoties uz algu, kas tika izmaksāta par 2015. gada februāri un noteikta diskriminējoši, vecajā atalgojuma sistēmā esošā diskriminācija vecuma dēļ turpina pastāvēt šīs saiknes dēļ³⁰ un šī regulējuma attaisnojumam minētie pamati neesot saderīgi ar Savienības tiesībām. Austrijas valdība neapstrīd, ka līdzšinējā sistēmā radītās diskriminācijas sekas tādējādi var turpināt pastāvēt, bet tā apgalvo, ka noteikumiem par minēto ierēdņu pāreju uz jauno atalgojuma sistēmu esot ne vien likumīgi mērķi, bet tie esot arī atbilstīgi un nepieciešami šo mērķu sasniegšanai. Savukārt Komisija uzskata, ka šis tiesiskais regulējums neatbilst Direktīvas 2000/78 2. un 6. punktā noteiktajām prasībām, ciktāl tajā turpina pastāvēt atšķirīga attieksme vecuma dēļ, kas nav pienācīgi pamatota. Arī es piekritu šim viedoklim turpmāk izklāstīto iemeslu dēļ.

43. Vispirms, runājot par šajā prejudiciālajā jautājumā minētajām *tiesību normām*, es norādu, ka diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips ir nostiprināts Hartas 21. pantā un konkretizēts Direktīvā 2000/78, bet šis jautājums pamatlietā ir jāizskata, ņemot vērā pēdējo minēto, jo attiecīgie valsts pasākumi ietilpst minētās direktīvas piemērošanas jomā³¹. Turklāt, tā kā izskatāmā lieta tieši neattiecas nedz uz Direktīvas 2000/78 priekšmetu, nedz ar to aizliegtajiem diskriminācijas faktoriem, kas ir definēti tās 1. pantā, Tiesai, manuprāt, nav jāsniedz šīs tiesību normas interpretācija.

44. Turpinājumā, runājot par *iebildumiem* pret pamatlietā aplūkojamo valsts tiesisko regulējumu, manuprāt, ir apstrīdēti tajā paredzētie noteikumi, saskaņā ar kuriem 2015. gada reformas īstenošanas laikā dienestā esošie darbinieki pāriet no vecās, par diskriminējošu atzītās atalgojuma sistēmas³² uz jauno sistēmu. Citiem vārdiem sakot, ir jānoskaidro, vai pastāv iespēja, ka, piemērojot attiecīgos noteikumus, turpina pastāvēt diskriminācija vecuma dēļ, kas izrietēja no vecās sistēmas, un vēlāk ir jāpārbauda, vai šie noteikumi ir objektīvi un saprātīgi pamatoti, un tādējādi uz tiem neattiecas Direktīvā 2000/78 paredzētais aizliegums.

27 Precizēju, ka līdzīga problemātika ir aplūkota saistītās lietas C-396/17 *Leitner* pirmajā jautājumā, uz ko attiecas mani secinājumi, kurus, tāpat kā šos, es sniezu šajā pašā dienā.

28 Proti, "līdz ar to līdzšinējās diskriminācijas vecuma dēļ finansiālās sekas saglabājas".

29 Tomēr tā it īpaši vaičā par iespēju izskatāmajā lietā izdarīt secinājumus no Tiesas spriedumiem attiecībā uz līdzīgu attīstību Vācijas tiesībās šajā jomā. Tā it īpaši atsaucas uz spriedumiem, 2011. gada 8. septembris, *Hennigs un Mai* (C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560); 2014. gada 19. jūnijs, *Specht* u.c. (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005), kā arī 2015. gada 9. septembris, *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561). Secinājumos lietā *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2017:893, 6. punkts un 18. zemsvītras piezīme) ģenerālvokāts P. Mengoci [P. Mengozzi] norāda, ka minētās lietas "bija, pirmkārt, par civildienesta darbiniekiem vai ierēdņiem – gan federālajā, gan reģionālajā līmenī [Vācijā] – piemērojamo atalgojuma sistēmu, un kuras pamatā ir galvenokārt saskaņā ar vecumu reģistrēta darba stāža kritēriji un, otrkārt, par procedūru, kā pāriet no šādas samaksas sistēmas uz sistēmu, kuras pamatā nav diskriminējoši kritēriji".

30 ÖGB norāda, ka saskaņā ar šo secinājumu 11. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Verwaltungsgerichtshof* (Administratīvā tiesa) attiecībā uz 2015. gadā veikto atalgojumu reformu ir uzskatījusi, ka "nav [...] iedomājams, ka dienestā esošo ierēdņu kolektīvā pāreja – kas turklāt ir saderīga ar Savienības tiesībām – uz jauno sistēmu, balstoties uz viņu situāciju līdzšinējā diskriminējošā sistēmā, var vienkārši novērst iepriekšējos periodos radušos diskrimināciju".

31 Dalībvalstīm un sociālajiem partneriem ir jāievēro Direktīva 2000/78, kad tie nosaka pasākumus, kas ietilpst tās piemērošanas jomā, [jo] tajā ir konkretizēts diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips nodarbinātības un profesijas jomā (it īpaši skat. spriedumus, 2015. gada 21. janvāris, *Felber*, C-529/13, EU:C:2015:20, 15.–17. punkts, kā arī 2017. gada 19. jūlijs, *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, 16. un 17. punkts).

32 Saskaņā ar 2014. gada 11. novembra spriedumu *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359), kura rezolūtvā daļa atgādināta šo secinājumu 9. zemsvītras piezīmē.

45. Pirmkārt, attiecībā *diskriminācijas vecuma dēļ pastāvēšanu* es norādu, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu tieša diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu, tostarp vecuma dēļ.

46. Turklāt atgādinu, ka spriedumā *Schmitzer*³³, kas attiecas uz šajā lietā aplūkoto reformu³⁴, Tiesa ir nospriedusi, ka Austrijas tiesiskajā regulējumā, kas tika piemērots pirms šīs reformas, bija paredzēta tiešā veidā uz vecumu balstīta atšķirīga attieksme šīs tiesību normas izpratnē un šī atšķirīgā attieksme nebija pienācīgi pamatota ar likumīgiem mērķiem, tādējādi uz to attiecās minētā 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā noteiktais aizliegums.

47. Turklāt Tiesa atkārtoti ir nospriedusi, ka, ja personu kategorijas pārklasificēšana jaunajā atalgojuma sistēmā norisinās, izmantojot tikai vienu ar vecumu saistītu kritēriju, kas bija paredzēts vecajā sistēmā, šī veida valsts tiesību normas jaunajā sistēmā var saglabāt atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ³⁵.

48. Izskatāmajā lietā grozītā *GehG* 169.c pantā, lasot to kopsakarā ar grozītā *VBG* 94.a pantu, ir paredzēts, ka dienestā esošo līgumdarbinieku pārklasificēšana tiek veikta, “pamatojoties tikai uz viņu līdzšinējo atalgojumu”³⁶, kas bija balstīts uz vecumu. Tādējādi ar šiem noteikumiem tiek saglabāta diskriminējoša situācija, kurā līgumdarbinieki, pret kuriem līdzšinējā sistēmā bija nelabvēlīgāka attieksme, saņem mazāku atalgojumu nekā citi darbinieki, lai arī viņu situācijas ir salīdzināmas, un tas notiek tikai vecuma dēļ, kad viņi veica savu iepriekšējo darbību, kas bija jāņem vērā.

49. Iesniedzējtiesa pauž tādu pašu viedokli. Atsaucoties uz iepriekš minēto Tiesas judikatūru, Austrijas valdība turklāt atzīst, ka šie jaunās atalgojuma sistēmas noteikumi paildzina līdzšinējās sistēmas diskriminējošās sekas³⁷. Turklāt Komisija norāda, ka no valsts sagatavošanas darbiem izriet, ka Austrijas likumdevējs esot apzināti izvēlējis metodi, kas rada šādas sekas³⁸.

50. Tādējādi, manuprāt, nav noliedzams, ka ar tādu tiesisko regulējumu kā šajā lietā aplūkoto tiek saglabāta diskriminējoša situācija, proti, atšķirīga attieksme, kas ir tieši balstīta uz vecumu Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, kā to ir konstatējusi Tiesa spriedumā *Schmitzer*³⁹. Tādējādi diskriminācija, kas pastāvēja pirms attiecīgās reformas, turpina pastāvēt ne tikai kādu laiku, bet ilgstoši un pat pastāvīgi⁴⁰.

33 Spriedums 2014. gada 11. novembris (C-530/13, EU:C:2014:2359, 35. un 44. punkts).

34 Skat. šo secinājumu 19. un nākamās punktus.

35 Skat. spriedumus, 2011. gada 8. septembris, *Hennigs un Mai* (C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560, 84.–86. punkts); 2014. gada 19. jūnijs, *Specht* u.c. (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 57.–60. punkts), kā arī 2015. gada 9. septembris, *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561, 38.–40. punkts).

36 Precizāk, saskaņā ar minētā 169.c panta 2. punktu pārklasificēšanu veic, pamatojoties uz “pārejas summu”, kas ir atalgojums pilnā apmērā par “pārejas mēnesi”, proti, par 2015. gada februāri izmaksātā atalgojuma summa, kas ir aprēķināta saskaņā ar veco atalgojuma sistēmu.

37 Pēc šīs valdības domām, “Austrijas Republika apzinās, ka tiesiskajā regulējumā, saskaņā ar kuru, lai īstenotu dienestā esošo darbinieku pāreju no atalgojuma sistēmas, kas ir diskriminējoša vecuma dēļ, uz jauno sistēmu, klasificēšana jaunajā sistēmā ir jāveic, pamatojoties tikai uz atalgojumu, kas viņiem pienācās saskaņā ar veco atalgojuma sistēmu – kas ir diskriminējoša vecuma dēļ –, ir paildzināta ar veco atalgojuma sistēmu radītā diskriminācija”.

38 Atbilstoši Komisijas minētajam fragmentam no paskaidrojumiem par valdības projektu likumam, ar ko bija jāgroza *GehG* 2015 169.c pants un kas vēlāk bija publicēts *BGBI*. I, 104/2016 (skat. pielikumus XXV sasaukuma 1296. Valsts padomes stenogrāfiskajam ziņojumam, 2. lpp., pieejams tīmekļvietnē: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01296/fname_564847.pdf): “[Austrijas] likumdevējs šo pārejas veidu tāpat ir izvēlējis apzināti, un tādējādi tieši un skaidri tiek paildzināta diskriminācija, lai novērstu ienākumu zaudējumus dienestā esošajiem darbiniekiem, nodrošinātu viņiem ienākumu līmeni un apmierinātu viņu gaidas saistībā ar ienākumiem, ar kuriem viņi bija rēķinājušies kopš daudziem gadiem.”

39 Spriedums, 2014. gada 11. novembris (C-530/13, EU:C:2014:2359).

40 Es aplūkošu šo pārdojo minēto aspektu šo secinājumu 60. un 61. punktā.

51. *Otrkārt*, attiecībā uz iespējamo *atšķirīgas attieksmes*, kas tādējādi turpina pastāvēt, *pamatojumu* ir jāatgādina, ka ar Direktīvas 2000/78 6. pantu ir atļauts nepiemērot tiešas diskriminācijas kvalifikāciju tās 2. punkta izpratnē un tātad no tā izrietošo aizliegumu, ja atšķirīgā attieksme vecuma dēļ ir “objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi”, kas ir kāds no 6. pantā minētajiem mērķiem⁴¹, un ja “šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi”.

52. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā, lai arī beigu beigās tieši valsts tiesai, kurai vienīgajai ir kompetence izvērtēt faktus, ir jānoskaidro, vai un cik lielā mērā pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums atbilst šīm prasībām, Tiesas, kurai ir jāsniedz valsts tiesai lietderīgas atbildes, kompetencē, pamatojoties uz pamatlietas materiāliem un tai iesniegtajiem apsvērumiem, ir sniegt norādes, kas ļautu minētajai tiesai pieņemt nolēmumu lietā, kuru tā izskata⁴².

53. Attiecībā uz *mērķiem*, kas var attaisnot attiecīgā tiesiskā regulējuma tvērumu, iesniedzējtiesa⁴³ un Austrijas valdība norāda, ka 2015. gada veiktajā reformā paredzēto pārejas noteikumu mērķis, pirmkārt, esot novērst iespējamās pārmērīgās grūtības atalgojuma noteikšanā katram no daudzajiem darbiniekiem⁴⁴, otrkārt, šis process valstij esot neitrāls izmaksu ziņā un, visbeidzot, nepieļaut būtisku šo darbinieku atalgojuma līmeņa samazināšanos.

54. No Tiesas judikatūras izriet, ka uz iespējamām administratīvām grūtībām un finanšu sloga palielināšanos balstīti pamatojumi principā nevar attaisnot tādu pienākumu nepildīšanu, kas izriet no Direktīvā 2000/78 paredzētā diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma. Tomēr Tiesa ir pieļāvusi, ka nav jāpieprasa izskatīt katru gadījumu atsevišķi, lai individuāli noteiktu agrākās pieredzes laikposmus, ciktāl attiecīgās sistēmas pārvaldībai ir jāpaliek darboties spējīgai no tehniskā un ekonomiskā viedokļa⁴⁵.

55. Turklāt nav strīda, ka Austrijas likumdevēja skaidri paustā griba⁴⁶ garantēt vienai personu kategorijai pāreju uz jauno atalgojuma sistēmu bez finansiāliem zaudējumiem, tādējādi ievērojot iegūtās tiesības un nodrošinot tiesiskās paļāvības aizsardzību, kas ir nodarbinātības politikas un darba tirgus leģitīms mērķis⁴⁷, pārejas periodā var pamatot agrākā atalgojuma un līdz ar to vecuma dēļ diskriminējošās sistēmas spēkā paturēšanu⁴⁸.

56. Tā kā attiecīgā pamatlietā aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma mērķis faktiski ir likumīgs Direktīvas 2000/78 6. panta izpratnē, turpinājumā ir jāpārlicinās, vai šī mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi saskaņā ar šo tiesību normu.

57. Runājot par šo noteikumu *atbilstīgumu*, man, tāpat kā iesniedzējtiesai un Komisijai, ir lielas šaubas, ka apstrīdēto 2015. gada reformas noteikumu, proti, ka visu dienestā esošo līgumdarbinieku pārklasificēšana ir jāveic, “pamatojoties tikai uz viņu līdzšinējo atalgojumu”⁴⁹, var uzskatīt par atbilstīgu, lai sasniegtu visu gan iegūto tiesību, gan tiesiskās paļāvības aizsardzības mērķi visiem ierēdņiem, kuriem ir piemērojami šie noteikumi.

41 Proti, saskaņā ar minētā 6. panta 1. punktu tā ir attaisnota ar “likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem”.

42 It īpaši skat. spriedumus, 2017. gada 14. marts, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203, 36. punkts), un 2018. gada 25. jūlijs, *Dyson* (C-632/16, EU:C:2018:599, 54. punkts).

43 Šī tiesa it īpaši atsauca uz pamatojumiem, kas ir minēti reformas sagatavošanas darbos (*Bericht des Verfassungsausschusses*, 457 BlgNR XXV. GP, 2).

44 Precīzāk, šī valdība apgalvo, ka, veicot pāreju uz jauno atalgojuma sistēmu, tikai federālā līmenī būtu bijis jāizskata 160 000 gadījumi, tādējādi individuālas pārbaudes nebija iespējams veikt isā termiņā.

45 It īpaši skat. spriedumus, 2014. gada 19. jūnijs, *Specht* u.c. (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 77.–80. punkts), kā arī 2015. gada 28. janvāris, *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

46 Kā to parāda šo secinājumu 38. zemsvītras piezīmē minētais izsvilkums no valsts sagatavošanas darbiem.

47 It īpaši skat. spriedumus, 2015. gada 9. septembris, *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561, 42. punkts), un 2018. gada 14. marts, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 41. punkts).

48 It īpaši skat. spriedumu, 2015. gada 28. janvāris, *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).

49 Ņemot vērā noteikumus, kas ir atgādināti šo secinājumu 36. zemsvītras piezīmē.

58. No iesniedzējtiesas sniegtajām norādēm izriet, ka Austrijas likumdevējs veica dažādus pasākumus, kuru mērķis bija novērst visiem šiem ierēdņiem neatkarīgi no tā, vai vecajā sistēmā viņi atradās labvēlīgā vai mazāk labvēlīgā situācijā, būtiskus atalgojuma zaudējumus, kas varētu rasties minētās reformas dēļ⁵⁰. Taču tikai apstākļi vien, ka šādi pārejas pasākumi bija jāveic papildus apstrīdētajam noteikumam, kas ir balstīts agrāko atalgojumu, ļauj pieņemt, ka ar to nevar saglabāt attiecīgo personu iegūtās tiesības un aizsargāt tiesisko paļāvību.

59. Turklāt attiecībā uz tādu noteikumu kā pamatlietā aplūkoto *vajadzīgo* raksturu es uzskatu, ka 2015. gadā pieņemtie noteikumi pārsniedz to, kas nepieciešams, lai sasniegtu iepriekš minēto mērķi. Kā norāda Komisija⁵¹, neraugoties uz Austrijas valdības pretējo viedokli, bija iespējams veikt citus pasākumus, kas ir mazāk neizdevīgi ierēdņiem, kuri bija nelabvēlīgākā situācijā vecajā sistēmā⁵², lai saglabātu visu attiecīgo darbinieku iegūtās tiesības un nodrošinātu tiesisko paļāvību⁵³, attiecīgās sistēmas pārvaldībai, pēc manām domām, saglabājot funkcionalitāti no tehniskā un ekonomiskā viedokļa⁵⁴.

60. Manuprāt, šis konstatējums it īpaši attiecas uz jauno noteikumu neierobežoto ilgumu, kas neļauj pakāpeniski izlīdzināt atalgojumu, kurš pienācās darbiniekiem, kuri vecajā sistēmā bija nelabvēlīgākā situācijā, ar labvēlīgākā situācijā esošajiem darbiniekiem paredzēto atalgojumu, tādējādi, ka pirmie minētie vidējā termiņā, pat īstermiņā un katrā ziņā pēc paredzama perioda, iegūtu tādas pašas priekšrocības, kas ir piešķirtas otrajiem minētajiem⁵⁵.

61. Šajā ziņā es atgādinu, ka Tiesa jau ir nospriedusi, ka attiecīgais mērķis nevar attaisnot pasākumu, ar ko tāpat kā šajā lietā galīgi tiek saglabāta atšķirīgā attieksme vecuma dēļ, kuras novēršana ir diskriminējošās sistēmas reformas mērķis. Šāds pasākums, pat ja tas varētu nodrošināt iegūto tiesību saglabāšanu un tiesiskās paļāvības aizsardzību attiecībā uz darbiniekiem, kurus iepriekšējā sistēmā ir ietekmējusi labvēlīgi, tomēr nav piemērots tam, lai radītu nediskriminējošu sistēmu darbiniekiem, kurus minētā sistēmā ir ietekmējusi nelabvēlīgi⁵⁶.

62. Visbeidzot es precizēju, ka Austrijas valdības izvirzītais arguments, saskaņā ar kuru *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst* (Civildienesta arodbiedrība, Austrija) esot apstiprinājusi attiecīgos reformas noteikumus, nevar atspēkot iepriekš minēto vērtējumu. Turklāt sociālajiem partneriem tāpat kā dalībvalstīm ir jāpilda Direktīvā 2000/78 noteiktie pienākumi⁵⁷, pat ja minētajiem partneriem var būt izšķiroša ietekme uz noteiktu tiesību normu izstrādi⁵⁸.

50 Ņemot vērā lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu un paskaidrojumus, kurus šī tiesa sniedza vēlāk, man šķiet, ka dažādos pārejas procesa posmos tika paredzēti vairāki mehānismi, lai novērstu iespējamu pārklassificēto personu atalgojuma būtisku samazinājumu (it īpaši limeni, kuru parasti sauc par "saglabāšanas [limeni]", un divus secīgus uzturēšanas pabalstus saskaņā ar grozītā *GehG* 169.c panta 6. un 9. punktu). Šī tiesa precīzē, ka attiecīgie mehānismi "nekalpo pārejas summai piesaistītā, vecuma dēļ diskriminējošā atalgojuma izlīdzināšanai".

51 Komisija norāda, ka, "lai izpildītu tiesiskās paļāvības aizsardzības kritēriju attiecībā ar zināmu atalgojuma limeni, šķiet, pietiek saglabāt agrāk saņemto atalgojumu". Tādējādi arī visiem [līgumdarbiniekiem] varētu identiski izlīdzināt virzību uz nākamo atalgojuma limeni; lai ievērotu tiesiskās paļāvības aizsardzības principu, [darbiniekiem], kuriem šī iemesla dēļ rodas ienākumu zaudējumi, tomēr varētu maksāt līdzšinējo atalgojumu, nošķirot atalgojuma limeni, kurā viņi būtu faktiski jāklasificē, līdz brīdim, kad viņi sasniegs šim atalgojumam atbilstošu limeni. Lai arī šajā mehānismā tiktu saglabātas līdzšinējās diskriminācijas sekas, proti, attiecībā uz ienākumiem, tas tomēr būtu *tikai pārejas periodā, kura ilgums ir paredzams*" (mans izcēlums).

52 Norādu, ka Austrijas likumdevējs iepriekšējā 2010. gada reformā bija noteicis katra atsevišķa gadījuma izvērtēšanu, nevis veica automatisku un vispārēju pārklassificēšanu, kā to uzsver *ÖGB*.

53 Es uzsveru, ka Austrijas Republika pieņēma atšķirīgu metodoloģiju, un nesen tā tika atzīta par saderīgu ar Savienības tiesībām līdzīgā kontekstā, veicot pāreju uz jauno 2015. gadā ieviesto atalgojuma sistēmu. Skat. 2018. gada 14. marta spriedumu *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 45. punkts), kurā ir uzsvērts, ka "Austrijas likumdevējs 2015. gada Likuma par federālo dzelzceļu 53.a panta pieņemšanas procesā ir ievērojis līdzsvaru starp diskriminācijas vecuma dēļ atcelšanu, no vienas puses, un agrākajā tiesiskajā režīmā iegūto tiesību saglabāšanu, no otras puses".

54 Šo secinājumu 54. punktā minētās judikatūras izpratnē.

55 Šajā nozīmē skat. 2014. gada 19. jūnija spriedumu *Specht* u.c. (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 83.–85. punkts), kurā ir uzsvērts, ka "atalgojuma atšķirības samazinātos vai pat gadu gaitā izzustu pavisam".

56 Spriedums, 2014. gada 11. novembris (C-530/13, EU:C:2014:2359, 43. un 44. punkts).

57 Arodbiedrības piekrišanai, manuprāt, varētu būt izšķiroša nozīme, ja atšķirīgā attieksme vecuma dēļ tiek saglabāta uz laiku, bet ne gadījumā, ja tās sekas saglabājas pastāvīgi.

58 It īpaši skat. spriedumu, 2018. gada 19. septembris, *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 68.–70. punkts un tajos minētā judikatūra).

63. Tādējādi es uzskatu, ka, lai gan ir rīcības brīvība, kas ir atzīta dalībvalstīm un sociālajiem partneriem attiecībā uz izvēli ne tikai sasniegt noteiktu mērķi sociālās un nodarbinātības politikas jomā, bet arī nosakot veicamos pasākumus⁵⁹, Austrijas likumdevējs nevarēja pamatoti uzskatīt, ka tādas valsts tiesību normas kā grozītā *GehG* 169.c panta, skatot to kopsakarā ar grozītā *VBG* 94.a pantu, pieņemšana bija atbilstīga un vajadzīga.

64. Ņemot vērā šos apsvērumus, es uzskatu, ka Direktīvas 2000/78 2. un 6. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tādi noteikumi kā pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā paredzētie, saskaņā ar kuriem notiek dienestā esošo līgumdarbinieku pāreja no vecās diskriminējošās atalgojuma sistēmas uz tādu jauno sistēmu, kas ir paredzēta pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā.

C. Par nepieciešamību izmaksāt finansiālu kompensāciju nelabvēlīgā situācijā esošiem līgumdarbiniekiem (pirmā jautājuma b) daļa)

65. Jānorāda, ka iesniedzējtiesa uzdod sava pirmā jautājuma otro daļu gadījumā, ja Tiesa pirms tam nospriestu, ka diskriminācija vecuma dēļ turpina pastāvēt tādā valsts tiesiskajā regulējumā kā pamatlietā aplūkotais. Ņemot vērā apstiprinošo atbildi, ko es ierosinu sniegt uz pirmā jautājuma pirmo daļu, es uzskatu, ka Tiesai būs jāatbild uz šī jautājuma otro daļu.

66. Iesniedzējtiesa šeit būtībā jautā, kādas tiesiskās sekas ir jāizsecina no konstatējuma, ka diskriminācijas aizlieguma principa pārkāpums saglabājas tādos noteikumos kā pamatlietā aplūkotie, kas attiecas uz līgumdarbinieku pāreju uz jauno karjeras virzības un atalgojuma sistēmu. Precīzāk, tā jautā, vai ar “Savienības tiesībām, it īpaši Direktīvas 2000/78 17. pantu”, ir noteikts pienākums piešķirt finansiālu kompensāciju⁶⁰ tiem dienestā esošajiem darbiniekiem, kas vecajā karjeras virzības un atalgojuma sistēmā tika diskriminēti vecuma dēļ, ņemot vērā agrāk pasludinātos Tiesas spriedumus⁶¹.

67. *ÖGB*, tieši neatsaucoties uz Direktīvas 2000/78 17. pantu, apgalvo, ka, kamēr Savienības tiesības netiek īstenotas pareizi, personām, kuras bija nelabvēlīgākā situācijā, būtu jāpiešķir tādas pašas priekšrocības, kādas ir paredzētas personām, kuras atradās labvēlīgākā situācijā. Austrijas valdība neiesniedza īpašus apsvērumus par šo pirmā prejudiciālā jautājuma otro daļu⁶². Komisija, kas savos apsvērumos it īpaši atsaucās uz minēto 17. pantu un norādīja, ka šajā gadījumā, iespējams, būtu jāpiešķir finansiāla kompensācija, noslēgumā ierosina atbildēt, ka gadījumā, ja nav ar šo direktīvu saderīgas sistēmas, darbiniekiem, kas vecajā sistēmā atradās nelabvēlīgākā situācijā, ir jāpiešķir tādas pašas priekšrocības, kādas šajā sistēmā varēja izmantot labvēlīgākā situācijā esoši darbinieki attiecībā ne tikai uz nodarbinātības laiku pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas ņemšanu vērā, bet arī attiecībā uz virzību atalgojuma skalā.

59 It īpaši skat. spriedumus, 2017. gada 19. jūlijs, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, 31. un 46. punkts), kā arī 2018. gada 19. septembris, *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 59. punkts).

60 Manuprāt, ņemot vērā šī jautājuma formulējumu un ar to saistītos elementus lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, šī tiesa jautā, vai Austrijas likumdevējam attiecīgajā regulējumā būtu bijis jāparedz finansiāla kompensācija, nevis to, vai šī pasākuma neveikšanas dēļ, iespējams, iestājas valsts atbildība.

61 Šī tiesa uzsver, ka Austrijas likumdevējs ir izvēlējies “veikt esošo darbinieku pāreju uz jauno atalgojuma sistēmu bez individuāla darbinieku atkārtota novērtējuma un izmaksu ziņā neitrāli, neparedzot finansiālu kompensāciju”. Tā uzskata, ka atšķirībā no noteikumiem, uz kuriem attiecas 2014. gada 19. jūnija spriedums *Specht* u.c. (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005), kā arī 2015. gada 9. septembra spriedums *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561), saskaņā ar kuriem tie potenciāli ietekmēja visus dienestā esošos ierēdņus, šeit būtu iespējams novērtēt pieļauto diskrimināciju un tādējādi piešķirt kompensāciju skartajiem darbiniekiem, ievērojot to “personu loku, kurām pabeigti nodarbinātības laikposmi ir tikai pēc 18 gadu sasniegšanas”.

62 Šī valdība minēja šo problemātiku savā replikā tiesas sēdē, turklāt tā sīki izklāstīja savu viedokli saistībā ar saistītajā lietā C-396/17 *Leitner* uzdoto otro jautājumu, par kuru es esmu sniedzis secinājumus šajā pašā dienā un kurā arī ir lūgts interpretēt Direktīvas 2000/78 17. pantu.

68. Lai arī mans viedoklis būtībā sakrīt ar šīs iestādes pēdējo minēto ierosinājumu, es tomēr uzskatu, ka šajā prejudiciālajā jautājumā minētais Direktīvas 2000/78 17. pants nav atbilstīgs juridiskais pamats, lai šajos apstākļos lemtu par nepieciešamību piešķirt finansiālu kompensāciju diskriminētajām personām⁶³.

69. Proti, es norādu, ka 17. pants, kas attiecas uz sankcijām, kuras dalībvalstīm ir jānosaka tad, ja tiek pārkāptas valsts tiesību normas, kas pieņemtas, lai transponētu šo direktīvu⁶⁴, nav piemērojams šajā gadījumā, kas attiecas uz veidu, kādā dalībvalstij ir jānovērš⁶⁵ diskriminācija, kas radusies nevis šo valsts tiesību normu pārkāpuma dēļ, par kura izdarīšanu būtu jānosaka atbilstīgi sodi⁶⁶, bet kas ir radusies tāpēc, ka ar pašām šīm valsts tiesību normām netika ievērotas Savienības tiesību prasības.

70. Es uzskatu, ka šajā gadījumā ir atbilstīgāk atsaukties uz Direktīvas 2000/78 16. panta noteikumiem, kas attiecas uz dalībvalstu pienākumu grozīt savas valsts tiesību normas, lai nodrošinātu to saderību ar diskriminācijas aizlieguma principu, kā to vairākkārt, tostarp nesen, ir darījusi Tiesa līdzīgā situācijā, kad diskriminācijas dēļ tika pārstrādātas valsts atalgojuma sistēmas⁶⁷. Tādējādi es ierosinu uz šo jautājumu atbildēt, ņemot vērā šīs direktīvas 16. panta noteikumus⁶⁸.

71. Šajā ziņā Tiesa jau ir nospriedusi, ka, lai arī ar minēto 16. pantu dalībvalstīm ir noteikts pienākums nodrošināt savu valsts tiesisko regulējumu saderību ar Savienības tiesībām, tomēr ar to tām ir piešķirta brīvība no dažādiem pasākumiem izvēlēties pasākumu, kas ļauj izbeigt aizliegto diskrimināciju un kas, topāt, ir visatbilstīgākais šajā ziņā. Saskaņā ar šo judikatūru tādas diskriminācijas vecuma dēļ novēršana kā pamatlietā aplūkotā noteikti nenozīmē, ka iepriekšējā tiesību sistēmā diskriminēts darba ņēmējs automātiski iegūst tiesības saņemt finansiālu kompensāciju ar atpakaļejošu spēku, kas atbilstu starpībai starp atalgojumu, ko viņš būtu saņēmis diskriminācijas neesamības gadījumā, un faktiski saņemto atalgojumu, vai tiesības uz turpmāk izmaksājamā atalgojuma palielinājumu. Tas tā ir vienīgi, ja un tikmēr, kamēr valsts likumdevējs nav veicis pasākumus, ar kuriem tiktu atjaunota vienlīdzīga attieksme. Šādā gadījumā vienlīdzības principa ievērošana var tikt nodrošināta vienīgi, piešķirot nelabvēlīgajā situācijā esošajai personu kategorijai tās pašas priekšrocības, kādas ir labvēlīgākā situācijā esošu personu kategorijai, kas ir režīms, kurš nepareizas Savienības tiesību piemērošanas gadījumā ir vienīgā derīgā atsauces sistēma⁶⁹.

72. Taču attiecīgais tiesiskais regulējums, manuprāt, atbilst šim gadījumam, jo es uzskatu, ka, ņemot vērā saistībā ar pirmā prejudiciālā jautājuma a) daļu izklāstītos iemeslus⁷⁰, Austrijas likumdevēja veiktie pasākumi, lai veiktu dienestā esošo līgumdarbinieku pāreju uz jauno karjeras virzības un atalgojuma sistēmu, neļauj atjaunot vienlīdzīgu attieksmi pret darbiniekiem, kuri vecajā sistēmā bija nelabvēlīgākā situācijā⁷¹. Tā kā jaunajā tiesiskajā regulējumā ir saglabātas agrākā tiesiskā regulējuma diskriminējošas

63 Pat ja es ņemu vērā, ka Tiesa uz minēto 17. pantu ir atsaukusies 2014. gada 19. jūnija spriedumā *Specht u.c.* (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 87. punkts un rezolutīvās daļas 4) punkts), kad tā atbildēja uz ceturto jautājumu, kas tai bija uzdots šajā lietā, kurā pasludinātais spriedums ir minēts lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, uz ko attiecas šeit aplūkotais jautājums.

64 Minētajā 17. pantā ir precizēts, ka šīs “sankcij[as var ietvert] kompensācijas maksājumu upurim”, bet “tām jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām”.

65 Es uzsveru, ka šeit runa ir par valsti kā likumdevēju, lai arī izskatāmajā lietā tā ir arī attiecīgo personu darba devēja.

66 Kā tas bija, piemēram, lietā, kurā pasludināts 2013. gada 25. aprīļa spriedums *Asociația Accept* (C-81/12, EU:C:2013:275, 73. punkts).

67 It īpaši skat. spriedumus, 2015. gada 28. janvāris, *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, 41.–43. punkts, kurā Tiesa tieši nošķir attiecīgo Direktīvas 2000/78 16. un 17. panta priekšmetu un ir nospriedusi, ka šīs pēdējais minētais pants nav piemērojams, lai sniegtu atbildi uz minētajā lietā uzdoto jautājumu, kas ir līdzīgs izskatāmajā lietā aplūkotajam); 2015. gada 9. septembris, *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561, 48. punkts), kā arī 2018. gada 14. marts, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 28. un nākamie punkti).

68 Proti, saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru Tiesa sadarbības garā un ar mērķi sniegt iesniedzējtiesai lietderīgu atbildi var ņemt vērā Savienības tiesību normas, uz kurām sava prejudiciālā jautājuma izklāstā iesniedzējtiesa nav atsaukusies (it īpaši skat. spriedumu, 2018. gada 7. augusts, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

69 It īpaši skat. spriedumus, 2015. gada 28. janvāris, *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, 44.–49. punkts), un 2018. gada 14. marts, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 28.–34. punkts).

70 Skat. šo secinājumu 41. un nākamos punktus.

71 Proti, pret darbiniekiem, pret kuriem šajā vecajā sistēmā bija nelabvēlīgāka attieksme attiecībā uz nodarbinātības laikposmu pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas ņemšanu vērā, lai noteiktu viņu atalgojumu un karjeras virzību.

sekas⁷², vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošana nozīmē piešķirt šīm personām tādas pašas priekšrocības, kuras ir saņēmuši vecajā sistēmā privileģēti līgumdarbinieki, ciktāl tas attiecas uz nodarbinātības laikposmu pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas vērā ņemšanu⁷³. Precīzāk, es uzskatu, ka iepriekš minētajā judikatūrā ir noteikts, ka vienlīdzīgas attieksmes atjaunošana var nozīmēt pat pienākumu pēc iespējas drīzāk piešķirt finansiālu kompensāciju līgumdarbiniekiem, ja viņu ienākumu līdzsvarošana nav panākta⁷⁴, izmantojot jebkuru citu līdzekli, lai sasniegtu Savienības tiesībās prasīto konvergenci.

73. Manuprāt, Direktīvas 2000/78 16. pants, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz pirmā prejudiciālā jautājuma otro daļu, ir jāinterpretē iepriekš izklāstītajā veidā.

D. Par jaunās karjeras virzības un atalgojuma sistēmas pieņemamību attiecībā uz tiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā (pirmā jautājuma c) daļa)

74. Vispirms es uzveru, ka pirmā jautājuma c) daļa ir uzdota tikai gadījumā, ja uz pirmā jautājuma a) daļu tiktu sniegta noraidoša atbilde, proti, ja Tiesa nospriestu, ka ar tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkotais vairs netiek pārkāptas Savienības tiesību normas, jo ar to būtu novērsta iepriekš konstatētā diskriminācija vecuma dēļ. Tā kā es, gluži pretēji, ierosinu uz pirmā jautājuma a) daļu sniegt apstiprinošu atbildi, es uzskatu, ka Tiesai nebūtu jālemj par šo jautājumu. Tomēr pilnības labad es snieģšu dažus apsvērumus šajā jautājumā.

75. Ar šo jautājumu⁷⁵ *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) vēlas noskaidrot, vai Savienības tiesības, it īpaši Hartas 47. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka pamattiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka pašreizējās un turpmākajās procedūrās vairs nevar piemērot veco, par diskriminējošu atzīto karjeras virzības un atalgojuma sistēmu⁷⁶ un ka dienestā esošu līgumdarbinieku pāreja uz jauno sistēmu tiek īstenota, pamatojoties tikai uz algu, kas tika izmaksāta par mēnesi, kurā notika minētā pāreja⁷⁷. Šī tiesa sliecas uzskatīt, ka šāds tiesiskais regulējums ir saderīgs ar Savienības tiesībām, pamatojoties uz to, ka “Pamattiesību hartas 47. panta 1. punktā ir paredzēta tikai tiesvedība, kuras ietvaros var tikt noteikti konkrētajā gadījumā piemērotie un nepieciešamie pasākumi tiesību aizskāruma konstatēšanai vai novēršanai”.

72 Salīdzinājumam, kā tas bija saistībā ar attiecīgo valsts tiesisko regulējumu, kas bija aplūkots lietā, kurā pasludināts 2015. gada 28. janvāra spriedums *Starjakob* (C-417/13, EU:C:2015:38, 48. punkts), un atšķirībā no gadījuma, kas aplūkots lietā, kurā pasludināts 2018. gada 14. marta spriedums *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 31.–34. punkts).

73 Es uzveru, ka šī situācija atšķiras no tās, saistībā ar kuru ir pasludināti abi iesniedzējtiesas minētie spriedumi, ciktāl šajās lietās atšķirībā no izskatāmās nebija iespējams noteikt personu kategoriju, kas attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā bija labvēlīgākā situācijā, un tādējādi nebija derīgas atsaucis sistēmas (skat. spriedumus, 2014. gada 19. jūnijs, *Specht* u.c. (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 81. un 93.–97. punkts, kā arī 2015. gada 9. septembris, *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561, 47. punkts)).

74 Pēc analogijas skat. 2007. gada 21. jūnija spriedumu *Jonkman* u.c. (no C-231/06 līdz C-233/06, EU:C:2007:373, 38. punkts un tajā minētā judikatūra), kurā ir precizēts, ka pēc tam, kad ir pasludināts spriedums attiecībā uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, kurā ir konstatēta valsts tiesību aktu nesaderība ar Savienības tiesībām, attiecīgajām dalībvalsts iestādēm ir jāveic visi atbilstīgi pasākumi, lai nodrošinātu Savienības tiesību izpildi tās teritorijā, un, saglabājot iespēju noteikt veicamos pasākumus, *šīm iestādēm ir jāuzrauga, lai pēc iespējas īsākā termiņā valsts tiesības tiktu saskaņotas ar Savienības tiesībām* un lai pilnībā būtu spēkā no Savienības tiesībām izrietošās privātpersonu tiesības. Skat. arī ģenerāladvokāta I. Bota [Y. Bot] secinājumus lietā *Winner Wetten* (C-409/06, EU:C:2010:38, 119. punkts).

75 Es norādu, ka līdzīgā tiesiskā kontekstā ir lūgts interpretēt Hartas 47. pantu ar saistītā lietā C-396/17 *Leitner* uzdoto otro un ceturto prejudiciālo jautājumu, uz kuriem attiecas mani secinājumi, kas ir sniegti šajā pašā dienā.

76 Šajā gadījumā, piemērojot *VBG 2016* 100. panta 70. punkta 3. apakšpunktu (skat. arī šo secinājumu 23. zemsvītras piezīmi).

77 No grozītā *GehG* 169.c panta 1.–2.a punkta, skatot tos kopsakarā ar grozītā *VBG* 94.a pantu, izriet, ka līgumdarbinieki, kas atradās dienestā 2015. gada 11. februārī, ir klasificēti jaunajā sistēmā, “pamatojoties tikai uz viņu agrāko atalgojumu”, ņemot vērā “pārejas summu”, kas ir viņu alga par “2015. gada februārī (pārejas mēnesis)”, un tātad atalgojums ir noteikts, piemērojot veco sistēmu. Saskaņā ar šo 2.a punktu “ne izmaksāta atalgojuma pamatojuma, ne apmēra atbilstības novērtējums nav jāveic” un koriģēšana ir iespējama tikai datu ievades laikā pieļautu acimredzamu un materiālu kļūdu gadījumā.

76. Savukārt *ÖGB* apgalvo, ka, ar atpakaļejošu spēku atceļot virzības faktoru, kas bija piemērojams līdz reformas pieņemšanai⁷⁸, attiecīgajām personām esot liegta iespēja vērsties neatkarīgā tiesā, lai tā pārbaudītu atalgojuma, kas ir atzīts par pārklassificēšanas pamatu, likumību⁷⁹, un tādējādi ieinteresētajām personām esot liegtas tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā, kas ir nostiprinātas ar Hartas 47. pantu⁸⁰. Austrijas valdība neiesniedza apsvērumus par šo jautājumu⁸¹. Savukārt Komisija pakārtoti uzskata, ka attiecīgā gadījumā minētais 47. pants esot jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā tādas tiesību normas kā pamatlietā aplūkotās. Es arī piekrītu šim viedoklim turpmāk izklāstīto iemeslu dēļ.

77. Vispirms es uzskatu, ka šī lieta neapstrīdami attiecas uz situāciju, kurā dalībvalsts ir piemērojusi Savienības tiesības Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē, tāpēc federālajam likumdevējam bija pienākums ievērot ar tās 47. pantu garantētās pamattiesības, it īpaši attiecīgo personu tiesības uz tām Savienības tiesībās paredzēto prerogatīvu efektīvu aizsardzību tiesā⁸². Es norādu, ka šāda aizsardzība ir skaidri paredzēta arī Direktīvā 2000/78⁸³, kuras transponēšana bija tieši šeit aplūkotā tiesiskā regulējuma mērķis⁸⁴.

78. Papildus es atgādinu, ka katrai dalībvalstij ir zināma autonomija šajā jomā, kas tai ļauj paredzēt procesuālos noteikumus tādu prasību celšanai tiesā, kuru mērķis ir nodrošināt privātpersonām Savienības tiesībās piešķirto tiesību aizsardzību, ja vien šajos noteikumos ir ievēroti divi Tiesas pastāvīgajā judikatūrā paredzētie ierobežojumi, proti, līdzvērtības princips un efektivitātes princips⁸⁵. Kā jau tika norādīts, prasības, kuras izriet no Hartas 47. panta un kuras ir noteikusi Tiesa, ir gan ierobežotas, gan atkarīgas no vairākiem faktoriem, un it īpaši tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā nenozīmē, ka kompetentajam valsts tiesām jebkuros apstākļos noteikti ir jābūt iespējamam pārskatīt visus apstrīdēto lēmumu elementus, uz kuriem pēdējie minētie ir balstīti⁸⁶.

78 Proti, Austrijas tiesībās "atskaites datums izvirzīšanai augstākam līmenim" vecajā karjeras virzības un atalgojuma sistēmā tika noteikts kā izšķirošs kritērijs.

79 Proti, šajā gadījumā alga, kas tika izmaksāta par 2015. gada februāri. *ÖGB* norāda, ka vairākas prasības, kuras bija cēlušies ierēdņi, tika noraidītas, pamatojoties uz to, ka vecie noteikumi vairs nebija piemērojami, precizējot, ka nebija nekādas informācijas par nolēmumiem saistībā ar līgumdarbinieku celtajām prasībām, uz kuriem attiecas pamatliesa.

80 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Austrijas Republika kā atbildētāja pamatlietā ir apgalvojusi pretējo, ka "nedz tiesības uz likumā noteiktu tiesu, nedz [tiesības uz] efektīvu tiesību aizsardzību tiesā (Hartas 47. pants) nav pārkāptas", norādot, ka "tās esot saturiskā ziņā precīzāk formulētas procesuālās tiesības vai garantijas, kuru priekšnoteikums gan esot materiāltiesisku prasījuma tiesību esamība, taču neietver tiesības uz labvēlīgu lēmumu pēc būtības".

81 Savukārt tā puda savu viedokli par saistītajā lietā C-396/17 *Leitner*, uzdodot otro jautājumu, kas arī attiecas uz Hartas 47. pantu.

82 Pēc analogijas skat. spriedumus, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, 49. punkts), kā arī 2018. gada 13. septembris, *UBS Europe* u.c. (C-358/16, EU:C:2018:715, 51. un 52. punkts).

83 Skat. Direktīvas 2000/78 preambulas 29. un nākamās apsvērumus, kā arī 9. panta 1. punktu.

84 Skat. grozītā *GehG* 169.c panta 2.c punkta pirmo teikumu.

85 Saskaņā ar šo judikatūru minētie noteikumi "nedrīkst būt nelabvēlīgāki par noteikumiem, kas attiecas uz līdzīgām prasībām saskaņā ar valsts iekšējām tiesībām (līdzvērtības princips), ne arī padarīt par praktiski neiespējamu vai pārmērīgi apgrūtināt to tiesību izmantošanu, kas piešķirtas ar Savienības tiesību sistēmu (efektivitātes princips)" (it īpaši skat. spriedumu, 2018. gada 26. septembris, *Belastingdienst/Toeslagen* (apelācijas apturošā iedarbība), C-175/17, EU:C:2018:776, 39. punkts).

86 Skat. ģenerālvokāta M. Bobeka [*M. Bobek*] secinājumus lietā *Banger* (C-89/17, EU:C:2018:225, 77.–80., 91. un 102.–107. punkts, kā arī tajos minētos spriedumus un secinājumus), kuros viņš it īpaši ir uzsvēris, ka "pārbaudes tiesā apjoms un pakāpe, kas nepieciešami saskaņā ar efektivitātes principu, ir atkarīgi no to būtisko Savienības tiesību principu un noteikumu satura un rakstura, kas tiek īstenoti ar attiecīgo valsts lēmumu, kurš ticis apstrīdēts" (102. punkts).

79. Turklāt, tā kā pastāv saikne starp Hartas 47. panta pirmo daļu un Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas⁸⁷ 13. pantu, ir jāņem vērā Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūra attiecībā uz pēdējo minēto tiesību normu⁸⁸. Taču no šīs judikatūras izriet, ka tiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā ir jāļauj attiecīgām personām atsaukties uz minētajā konvencijā nostiprinātajām tiesībām un brīvībām, precizējot, ka šīs tiesības uzliek valstīm pienākumu, kura tvērums atšķiras atkarībā no prasītāja iebildumu būtības, un ka prasības efektivitāte nav atkarīga no drošības par attiecīgajai personai labvēlīgu iznākumu⁸⁹.

80. Šajā gadījumā es norādu, ka jaunajā Austrijas karjeras virzības un atalgojuma sistēmā materiāltiesiskās pārbaudes, ko kompetentās tiesas var veikt attiecībā uz “pārejas summu”, kas nosaka attiecīgo līgumdarbinieku pārklasificēšanu⁹⁰, apjoms ir ierobežots⁹¹. Proti, šī pārbaude attiecas tikai uz neprecizitātēm, kuru pamatā ir attiecīgo datu ievades kļūdas⁹², nevis uz iespējamiem pārkāpumiem, aprēķinot atalgojumu, no kura izriet minētā summa; šo aprēķinu veic, pamatojoties uz veco atalgojuma sistēmu.

81. Tomēr, kā norāda gan iesniedzējtiesa, gan Komisija, visām personām, kuras ir skārusi strīdīgā reforma – proti, dienestā esošajiem līgumdarbiniekiem, kas vecajā sistēmā bija labvēlīgākā vai nelabvēlīgākā situācijā, – ir pieejami tiesību aizsardzības līdzekļi, kas ļauj pārbaudīt tādas sistēmas likumību, saskaņā ar kuru notika viņu pāreja uz jauno karjeras virzības un atalgojuma sistēmu⁹³. Šī attiecīgo tiesību normu spēkā esamības pārbaudi tiesā var veikt it īpaši, ņemot vērā Savienības tiesību prasības⁹⁴, lai varētu konstatēt iespējamo reformas nesaderību ar šīm prasībām. Pamatlietā celtā prasība⁹⁵, saistībā ar kuru ir iesniegts lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, turklāt pierāda šo tiesību aizsardzības līdzekļu pastāvēšanu un efektivitāti. Tātad attiecīgajām personām ir iespēja vērsties Austrijas tiesās, lai īstenotu savas tiesības, kas viņiem ir piešķirtas Savienības tiesībās, apstākļos, kas, manuprāt, ir saderīgi ar iepriekš minēto pamattiesību uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā Hartas 47. panta izpratnē saturu, un it īpaši ļauj pildīt pienākumus, kas izriet no Direktīvas 2000/78.

82. Tādējādi gadījumā, ja Tiesa lemtu par pirmā jautājuma c) daļu, es ierosinu uz to atbildēt, ka Hartas 47. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka atbilstoši tam ir pieļaujamas tādas valsts tiesību normas kā tās, uz kurām attiecas šis jautājums.

87 Romā 1950. gada 4. novembrī parakstītā konvencija.

88 It īpaši skat. manus secinājumus lietā *Associação Sindical dos Juizes Portugueses* (C-64/16, EU:C:2017:395, 70. un 71. punkts), kā arī spriedumu, 2018. gada 26. septembris, *Belastingdienst/Toeslagen* (apelācijas apturošā iedarbība) (C-175/17, EU:C:2018:776, 35. punkts).

89 It īpaši skat. ECT [spriedumus], 2012. gada 13. decembris, *De Souza Ribeiro* pret Franciju (CE:ECHR:2012:1213JUD002268907, 79. punkts), kā arī 2017. gada 13. aprīlis, *Tagayeva* u.c. pret Krieviju (CE:ECHR:2017:0413JUD002656207, 618. punkts).

90 Skat. šo secinājumu 77. zemsvītras piezīmē izklāstīto noteikumu tvērumu.

91 Tāpat šis ierobežojums attiecas uz tādu strīdu priekšmetu, kurus vispirms var risināt kompetentās administratīvās iestādes.

92 Man šķiet, ka šī ierobežojuma mērķis ir atļaut automatiski veikt pāreju uz jauno sistēmu un, iespējams, novērst daudzās prasības par noteikto pamatalgu, [jo] šīs prasības varētu celt ne tikai personas, kas vecajā sistēmā bija nelabvēlīgākā situācijā, bet arī personas, kurām vecā sistēma bija labvēlīgāka.

93 Es atgādinu, ka Tiesa attiecībā uz Hartas 47. pantā garantēto pārbaudi tiesā ir uzsvērusi, ka ir svarīgi nodrošināt valsts tiesai iespēju pārbaudīt apstrīdētā lēmuma tiesiskumu (it īpaši skat. spriedumu, 2017. gada 16. maijs, *Berlioz Investment Fund*, C-682/15, EU:C:2017:373, 56., 59., 84. un 89. punkts).

94 Iesniedzējtiesa precizē, ka šī pārbaude tiek veikta arī attiecībā uz konstitucionālajām tiesībām.

95 Tāpat kā citas tiesās celtas prasības, kuras ir minējusi ÖGB (skat. šo secinājumu 79. zemsvītras piezīmi).

E. Par diferenciaciju, ņemot vērā agrākos nodarbinātības laikposmus (otrais jautājums)

83. Ar pēdējo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā Tiesai, vai Savienības tiesības – it īpaši LESD 45. pants, Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts, kā arī Hartas 20. un 21. pants – ir jāinterpretē tādējādi, ka tām pretrunā ir tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā ir paredzēts, ka civildienesta līgumdarbinieka agrākie nodarbinātības laikposmi šī līgumdarbinieka klasificēšanas un virzības noteikšanas nolūkā tiek ieskaitīti atšķirīgi atkarībā no bijušā darba devēja statusa, proti, pilnībā, ja šīs darbības tika veiktas EEZ dalībvalsts pašvaldībā vai tai pielīdzināmā valsts sektora iestādē, vai arī tikai daļēji – citos gadījumos⁹⁶.

84. Šajā ziņā ÖGB apgalvo, ka šāds tiesiskais regulējums esot pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam starp pilsoņiem un citu dalībvalstu valstspiederīgajiem, neprecizējot, kādi elementi veido šo iespējamo diskrimināciju, un apgalvo, ka to nepamatojot neviens attaisnojošs iemesls. Savukārt Austrijas valdība un Komisija apgalvo, ka tāds tiesiskais regulējums neesot nesaderīgs ar Savienības tiesībām. Es piekritu šim pēdējam minētajam viedoklim šādu iemeslu dēļ.

85. Vispirms, runājot par “Hartas 20. un nākamajiem pantiem” attiecībā uz vienlīdzību likuma priekšā un diskriminācijas aizliegumu, kas, manuprāt, ir minēti kā vienkāršs papildinājums citām šajā prejudiciālajā jautājumā minētajām tiesību normām⁹⁷, es norādu, ka Hartas 52. panta 2. punktā ir noteikts, ka Hartā atzītās tiesības, kas ir paredzētas Līgumos, tostarp ar LESD 45. pantu garantētā darba ņēmēju brīva pārvietošanās, izmanto saskaņā ar tajos noteiktajiem nosacījumiem un ierobežojumiem. No tā izriet, ka, lai atbildētu uz uzdoto jautājumu, pietiek analizēt minēto 45. pantu⁹⁸.

86. Turpinājumā es atgādinu, ka LESD 45. panta 2. punktā ir noteikts, ka darba ņēmēju brīva pārvietošanās nozīmē, ka tiek novērsta jebkāda dalībvalstu darba ņēmēju diskriminācija pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem. No Tiesas judikatūras izriet, ka Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts īpaši izceļ šo aizliegumu specifiskajā darba un nodarbinātības nosacījumu jomā. Tādējādi šajā jomā šīs abas tiesību normas ir jāinterpretē vienādi⁹⁹.

87. Kā norāda gan iesniedzējtiesa, gan Komisija, minētā 45. panta 4. punktā ir noteikts, ka pēdējā minētā punkta noteikumi ir piemērojami amatiem civildienestā¹⁰⁰, bet es uzskatu, ka šis izņēmums izskatāmajā lietā nav piemērojams, jo attiecīgajā tiesiskajā regulējumā piekļuve šādiem amatiem nav paredzēta tikai Austrijas pilsoņiem, un ka pamatlieta, manuprāt, attiecas uz personām, kurām jau ir atļauts veikt savu darbību Austrijas civildienestā¹⁰¹.

96 Precīzāk, izskatāmajā lietā grozītā VBG 26. panta 2. punktā ir paredzēts, ka atalgojumu noteicošajā izdienes stāžā ieskaitāmie nodarbinātības laikposmi pirms dienesta uzsākšanas ir līgumdarbinieka pabeigtie laikposmi “dienesta attiecībās ar kādas [EEZ] dalībvalsts, Turcijas Republikas vai Šveices Konfederācijas pašvaldību vai pašvaldību apvienību”, “dienesta attiecībās ar Eiropas Savienības struktūrvienību vai starpvalstu organizāciju, kuras dalībniece ir Austrija[s Republika]”, vai dienesta attiecībās ar citu līdzīgu iestādi. Savukārt no šī panta 3. punkta izriet, ka no iepriekšējiem nodarbinātības laikposmiem pie citiem darba devējiem tiek ieskaitīti ne vairāk kā 10 gadi, ar nosacījumu, ka ja tajos ir veikta atbilstīga profesionālā darbība vai gūta atbilstīga administratīvā prakse.

97 Pamatojot savu lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecībā uz šo jautājumu, iesniedzējtiesa min it īpaši LESD 45. pantu un Regulas (EK) Nr. 492/2011 7. pantu, piebilstot, ka, tās “ieskatā, [tādas] diferenciacijas [kā aplūkotā] pieļaujamība būtu jāaplūko, ņemot vērā Savienības tiesībās nostiprināto vienlīdzības principu (Hartas 20. pants)”.

98 Šajā ziņā skat. spriedumus, 2013. gada 4. jūlijs, *Gardella* (C-233/12, EU:C:2013:449, 39. un 41. punkts), kā arī 2016. gada 7. aprīlis, *ONEm* un *M.* (C-284/15, EU:C:2016:220, 33. un 34. punkts).

99 It īpaši skat. spriedumu, 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799, 23. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī pēc analogijas attiecībā uz šī 7. panta 2. punktu skat. spriedumu, 2016. gada 15. decembris, *Depesme* u.c. (no C-401/15 līdz C-403/15, EU:C:2016:955, 34. un 35. punkts).

100 Jēdziens it īpaši ir definēts 2014. gada 10. septembra spriedumā *Haralambidis* (C-270/13, EU:C:2014:2185, 43 un nākamie punkti), no kura būtībā izriet, ka tas, ka amati ietver valsts varas īstenošanas un valsts vispārējo interešu aizsardzības prerogativas, pamato to, ka dalībvalstis var rezervēt šos amatus saviem pilsoņiem.

101 Taču LESD 45. panta 4. punktā paredzētais izņēmums, kas tiek interpretēts šauri, attiecas vienīgi uz citu dalībvalstu pilsoņu piekļuvi konkrētām valsts pārvaldes funkcijām un nevar darba ņēmējam, kas reiz jau pieņēmis darbā dalībvalsts valsts pārvaldes dienestā, liegt piemērot LESD 45. panta 1.–3. punkta noteikumus (it īpaši skat. spriedumus, 2015. gada 6. oktobris, *Brouillard*, C-298/14, EU:C:2015:652, 31. un 32. punkts, kā arī 2017. gada 22. jūnijs, *Bechtel*, C-20/16, EU:C:2017:488, 34. un 35. punkts).

88. Tiesa ir atkārtoti nospriedusi, ka gan LESD 45. pantā, gan Regulas Nr. 492/2011 7. pantā ietvertais vienlīdzīgas attieksmes princips aizliedz ne vien tiešu diskrimināciju pilsonības dēļ, bet arī jebkādas formas netiešu diskrimināciju, kas, piemērojot citus nošķiršanas kritērijus, faktiski rada tādu pašu rezultātu¹⁰².

89. Es uzskatu, ka tiesas diskriminācijas esamību izskatāmajā lietā var viegli noraidīt, jo strīdīgais tiesiskais regulējums pret attiecīgajiem līgumdarbiniekiem nerada atšķirīgu attieksmi pilsonības dēļ¹⁰³. Proti, iepriekšējie nodarbinātības laikposmi tiek ņemti vērā pilnā apmērā vai tikai daļēji nevis tāpēc, ka attiecīgās personas ir Austrijas pilsoņi vai ārvalstu pilsoņi, bet atkarībā no tā, vai minētie laikposmi tika pabeigti kādā no valsts sektora struktūrām, kuras ir uzskaitījis federālais likumdevējs, vai pie kāda citas kategorijas darba devēja.

90. Runājot par iespējamo netiešo diskrimināciju, es atgādinu, ka, izņemot gadījumus, kad valsts tiesiskais regulējums, lai arī tas ir piemērojams neatkarīgi no pilsonības, atbilstoši iepriekš minētajām Savienības tiesību normām ir atzīstams par netieši diskriminējošu, ja tas pēc savas būtības var vairāk ietekmēt migrējošos darba ņēmējus, salīdzinot ar attiecīgās valsts darba ņēmējiem, un ja tādējādi pirmajiem minētajiem var tikt radīta nelabvēlīgāka situācija, ja vien tas nav objektīvi pamatots un ir samērīgs ar sasniedzamo mērķi¹⁰⁴.

91. Šajā gadījumā kritēriju, uz kuru ir balstīta apstrīdētā atšķirīgā attieksme, var shematiski aprakstīt kā tādu, atbilstoši kuram ir jānoskaidro, vai attiecīgā darbinieka agrākā nodarbinātība, kuru viņš lūdz ieskatīt, bija civildienestā vai privātajā sektorā, neatkarīgi no tā, kādā valstī viņš to ir īstenojis¹⁰⁵. Tomēr es uzskatu, ka šāds diferenciācijas kritērijs, kas ir balstīts uz šīs nodarbinātības vietu, ņemot vērā tā neitralitāti no ģeogrāfiskā skatpunkta, nevar vairāk ietekmēt citu dalībvalstu darba ņēmējus nekā Austrijas darba ņēmējus. Tādējādi šai pirmajai personu grupai nav iespējams radīt nelabvēlīgāku situāciju un tādējādi radīt netiešu diskrimināciju. Jāpiebilst, ka, ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, pamatlietā aplūkoto tiesību normu nevar uzskatīt par analogisku normai, uz kuru attiecas spriedums, ko *ÖGB* min, lai pamatotu savu iebildumu, kas ir šī prejudiciālā jautājuma priekšmets¹⁰⁶.

102 It īpaši skat. spriedumus, 2015. gada 5. februāris, Komisija/Belģija (C-317/14, EU:C:2015:63, 23. punkts), un 2017. gada 2. marts, *Eschenbrenner* (C-496/15, EU:C:2017:152, 35. punkts).

103 Komisija pamatoti uzsver, ka otrais prejudiciālais jautājums attiecas uz visiem darbiniekiem, kuriem ir piemērojama jaunā sistēma, savukārt pirmais prejudiciālais jautājums ir vērsts uz darbiniekiem, kas bija dienestā šīs sistēmas stāšanās spēkā laikā.

104 It īpaši skat. spriedumus, 2017. gada 2. marts, *Eschenbrenner* (C-496/15, EU:C:2017:152, 36. un 37. punkts), un 2017. gada 22. jūnijs, *Bechtel* (C-20/16, EU:C:2017:488, 39. punkts).

105 Pēc analogijas skat. manus secinājumus lietā *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2018:627, 30. un 31. punkts).

106 Proti, 2013. gada 5. decembra spriedumu *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799), saskaņā ar kuru a LESD 45. pants un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka “tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru, lai noteiktu datumu teritoriālās pašvaldības darbinieku ierindošanai augstākā darba samaksas kategorijā, pilnā apmērā ņem vērā darba stāžu, ko darbinieki ir ieguvuši, nepārtraukti strādājot šīs pašvaldības teritorijā, bet jebkuru citu darba stāžu ņem vērā tikai daļēji” (45. punkts). Tiesa it īpaši norādīja, ka šajā lietā izskatītais tiesiskais regulējums varēja radīt nelabvēlīgāku situāciju citu dalībvalstu darba ņēmējiem, ņemot vērā lielo iespējamību, ka pirms pievienošanās *Land Salzburg* dienestiem viņi būs ieguvuši profesionālo pieredzi citā dalībvalstī, nevis Austrijas Republikā (skat. 28. punktu). Izskatāmajā lietā šāda piesaistes faktora kādai dalībvalstij nav.

92. Turklāt, tā kā attiecīgajā tiesiskajā regulējumā skaidri ir paredzēts, ka citu EEZ dalībvalstu teritorijā pabeigti iepriekšējās nodarbinātības laikposmi valsts sektorā tiek ieskaitīti pilnībā, tāpat kā tad, ja tie ir pabeigti Austrijas teritorijā¹⁰⁷, es uzskatu, ka šajā ziņā tas nerada LESD 45. pantā paredzētās darba ņēmēju pārvietošanās brīvības ierobežojumu. Proti, pirmkārt, ar šo regulējumu nav noteikti ierobežojumi citu valstu darba ņēmējiem nodarbinātībai civildienestā, jo viņu darba stāžs tiek ieskaitīts ar tādiem pašiem nosacījumiem kā Austrijas darba ņēmēju darba stāžs, un, otrkārt, minētais regulējums nedz attur Austrijas darba ņēmējus, nedz liedz viņiem iekļauties citas dalībvalsts darba tirgū¹⁰⁸.

93. *Pakārtoti*, ja Tiesa tomēr konstatētu netiešo diskrimināciju vai kādu ierobežojumu pamatlietā piemērojamajā valsts tiesiskajā regulējumā, es atgādinu, ka no pastāvīgās judikatūras izriet, pirmkārt, ka netieša nevienlīdzīga attieksme pilsonības dēļ nav aizliegta, ja tā ir objektīvi pamatota ar likumīgu mērķi un ir samērīga attiecībā uz šo mērķi, un, otrkārt, darba ņēmēju pārvietošanās brīvības ierobežojums turklāt var tikt atzīts par saderīgu ar Savienības tiesībām ar tādiem pašiem nosacījumiem¹⁰⁹.

94. Taču šāds regulējums, manuprāt, ir pienācīgi jāpamato ar likumīgu mērķi. Proti, kā norāda Austrijas valdība, Tiesa jau vairākkārt ir atzinusi, ka atlīdzinājuma sniegšana par tādu darbinieka iegūto darba pieredzi, kura attiecīgajam darbiniekam sniedz prasmi labāk veikt savus pienākumus, ir leģitīms algu politikas mērķis, no kura izriet, ka darba devēji principā¹¹⁰ drīkst ieskaitīt tikai šādus agrāk pabeigtus nodarbinātības laikposmus, kad tie nosaka atalgojumu¹¹¹. Tādējādi ar Savienības tiesībām, manuprāt, ir saderīgs tas, ka šeit izskatāmajā tiesiskajā regulējumā ir īpaši privileģēta valsts sektorā gūtā profesionālā pieredze salīdzinājumā ar privātajā sektorā gūto pieredzi, lai veiktu klasifikāciju atalgojuma skalas līmeņos un tādējādi noteiktu civildienesta līgumdarbinieku atalgojumu.

95. Attiecībā uz Austrijas likumdevēja veikto pasākumu samērīgumu tikai norādīšu – joprojām pakārtoti –, pirmkārt, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, lai noteiktu pasākumus, ar kuriem var sasniegt mērķi, ko tās ir noteikušas sociālās politikas un nodarbinātības jomā¹¹², un, otrkārt, ka šādi pasākumi, manuprāt, nav neatbilstīgi vai pārsniedz to, kas ir nepieciešams¹¹³, lai sasniegtu šeit minēto likumīgo mērķi¹¹⁴.

96. Tādējādi es ierosinu uz pēdējo iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu atbildēt, ka LESD 45. pants un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā civildienesta līgumdarbinieka klasificēšanas un karjeras virzības nolūkā pilnībā tiek ieskaitīti viņa agrākās nodarbinātības laikposmi, kas ir pabeigti EEZ dalībvalsts pašvaldībās vai citās tām pielīdzināmās valsts sektora struktūrās.

107 Pēc analogijas skat. ģenerālvokāta P. Mengoci [*P. Mengozzi*] secinājumus lietā *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2017:893, 32. punkts), un spriedumu, 2018. gada 14. marts, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 46. punkts).

108 Es precizēju, ka gan vienā, gan otrā gadījumā apstākļi, saskaņā ar kuru “izceļojošiem” vai “izceļojošiem” darba ņēmējiem, kas ir īstenojuši savu pārvietošanās brīvību, darba apstākļi – it paši atalgojuma vai darba stāža ieskaitīšanas noteikumi –, iespējams, ir mazāk labvēlīgi nekā viņu izcelsmes valstī, neatspēko šo analīzi, jo LESD 45. pants negarantē viņiem tādas pārvietošanās Savienībā tiesības, kas būtu neitrāla sociālā nodrošinājuma jomā. Šajā ziņā skat. arī manus secinājumus lietā *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2018:627, 47. un nākamie punkti).

109 It īpaši skat. spriedumu, 2018. gada 7. marts, *DW* (C-651/16, EU:C:2018:162, 31. punkts).

110 Ciktāl diskriminācija vecuma dēļ nav ieviesta, aizbildinoties ar šo likumīgo mērķi (it īpaši skat. spriedumu, 2009. gada 18. jūnijs, *Hütter*, C-88/08, EU:C:2009:381, 47. punkts).

111 It īpaši skat. spriedumus, 2014. gada 19. jūnijs, *Specht* u.c. (no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 48. punkts), kā arī 2018. gada 14. marts, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 39. un 40. punkts).

112 It īpaši skat. ģenerālvokāta P. Mengoci [*P. Mengozzi*] secinājumus lietā *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2017:893, 28.–29. punkts), kā arī spriedumu, 2018. gada 14. marts, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 45. punkts).

113 Saskaņā ar samērīguma pārbaudes kritērijiem, ko pastāvīgi piemēro Tiesa šajā jomā (it īpaši skat. spriedumus, 2016. gada 14. decembris, *Bragança Linares Verruga* u.c., C-238/15, EU:C:2016:949, 44. un nākamie punkti, kā arī 2018. gada 7. marts, *DW*, C-651/16, EU:C:2018:162, 31. punkts).

114 Šajā ziņā Austrijas valdība, manuprāt, pamatoti, apgalvo, ka izvēlētais nošķiršanas kritērijs ir pielāgots nodarbinātībai civildienestā, jo parasti tas prasa zināmu lojalitātes, uzticamības un personiskās integritātes līmeni.

V. Secinājumi

97. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- 1) Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. un 6. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru, lai ieskaitītu pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas pabeigtus nodarbinātības laikposmus, par diskriminējošu vecuma dēļ atzītā sistēma tiek aizstāta ar jaunu atalgojuma sistēmu, taču tajā ir paredzēts, ka visu dienestā esošo darbinieku pāreja uz to tiek īstenota, veicot viņu sākotnējo klasifikāciju jaunajā sistēmā, pamatojoties uz atalgojumu, kas ir samaksāts par konkrētu mēnesi un ir aprēķināts saskaņā ar veco sistēmu, un tādējādi diskriminācija vecuma dēļ turpina pastāvēt šajās finansiālajās sekās.
- 2) Direktīvas 2000/78 16. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tādā gadījumā kā pamatlietā, kad vēl nav tikusi pieņemta sistēma, ar ko tiek novērsta diskriminācija vecuma dēļ atbilstoši šajā direktīvā paredzētajam, vienlīdzīgas attieksmes atjaunošanas nolūkā darbiniekiem, kurus nelabvēlīgi ietekmējusi iepriekšējā sistēma, ir jāpiešķir 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.
- 3) LESD 45. pants un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā civildienesta līgumdarbinieka klasificēšanas un karjeras virzības nolūkā viņu agrākās nodarbinātības laikposmi tiek ieskaitīti pilnā apmērā, ja attiecīgās personas tos ir pabeigušas Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalsts pašvaldībās vai citās tām pielīdzināmās valsts sektora struktūrās, savukārt citos gadījumos šie laikposmi tiek ieskaitīti tikai daļēji.