

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2011. gada 8. septembrī*

Apvienotās lietas C-297/10 un C-298/10

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu saskaņā ar LESD 267. pantu, ko *Bundes-arbeitsgericht* (Vācija) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2010. gada 20. maijā un kas Tiesā reģistrēti 2010. gada 16. jūnijā, tiesvedībās

Sabine Hennigs (C-297/10)

pret

Eisenbahn-Bundesamt

un

Land Berlin (C-298/10)

pret

Alexander Mai.

* Tiesvedības valoda — vācu.

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*],
tiesneši A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], A. Ross [*A. Rosas*], A. O'Kifs [*A. Ó Caoimh*]
un P. Linda [*P. Lindh*] (referente),

ģenerālvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*],
sekretāre A. Impellicēri [*A. Impellizzeri*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2011. gada 26. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— S. Hennigasas [*S. Hennigs*] vārdā — M. Paizlers [*M. Peiseler*] un A. Soilens
[*A. Seulen*], *Rechtsanwälte*,

— A. Maija [*A. Mai*] vārdā — H. V. Bēms [*H.-W. Behm*], *Rechtsanwalt*,

— *Land Berlin* [Berlīnes Federālās zemes] vārdā — J. Caisbergs [*J. Zeisberg*], *Rechts-
anwalt*,

— Vācijas valdības vārdā — T. Hencs [*T. Henze*] un J. Mellers [*J. Möller*], pārstāvji,

— Beļģijas valdības vārdā — M. Jakobsa [*M. Jacobs*] un K. Pošē [*C. Pochet*],
pārstāves,

— Eiropas Komisijas vārdā — V. Kreišics [*V. Kreuschitz*] un J. Enegrāns [*J. Enegren*],
pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokātes uzklauššanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgumi sniegt prejudiciālus nolēmumus ir par Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā — “harta”) 21. un 28. panta, kā arī diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa 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.), interpretāciju.
- 2 Šie lūgumi ir iesniegti tiesvedībā starp diviem civildienesta darbiniekiem — S. Hennigsu un A. Maiju — pret viņu attiecīgajiem darba devējiem *Eisenbahn Bundesamt* un *Land Berlin* par viņu darba samaksas apmēra noteikšanu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

3 Direktīvas 2000/78 preambulas 9., 11., 25. un 36. apsvērumā ir noteikts:

“(9) Nodarbinātība un profesija ir galvenie elementi, kas garantē vienlīdzīgas iespējas visiem un būtiski veicina pilsoņu līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un viņu potenciāla izmantošanu.

[..]

(11) Diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.

[..]

(25) Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnes izvirzītos mērķus un veicinātu darbaspēka dažādību. Tomēr zināmos apstākļos atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot,

tādēļ ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs. Tādēļ ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz.

[..]

(36) Dalībvalstis darba devējiem un darba ņēmējiem [darba koplīguma pusēm] pēc viņu kopēja pieprasījuma var uzticēt ieviest šo direktīvu attiecībā uz noteikumiem par kolektīvajiem līgumiem [darba koplīgumiem] ar noteikumu, ka tie veic visus pasākumus, lai nodrošinātu, ka viņi vienmēr var garantēt šajā direktīvā noteiktos rezultātus.”

4 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. panta noteikumiem, “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”.

5 Šīs direktīvas 2. pantā ir noteikts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

- a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. [pantā] minēta iemesla dēļ;

- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
 - i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi [piemēroti] un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..].”

6 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.

7 Šis pašas direktīvas 6. pants ir formulēts 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;

[..]”

8 Direktīvas 2000/78 16. pantā ir minēts:

“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 [darba kop]līgumos [..]”

- 9 Direktīvas 2000/78 18. pantā ir precizēts:

“Dalībvalstis [..] [darba koplīguma pusēm] pēc viņu kopēja lūguma var uzticēt ieviest šīs direktīvas noteikumus, kuri attiecas uz [darba kop]līgumiem. Tādos gadījumos dalībvalstis nodrošina, lai ne vēlāk kā līdz 2003. gada 2. decembrim [darba koplīguma puses] ar līgumu ieviestu vajadzīgos pasākumus, attiecīgajām dalībvalstīm jāveic visi pasākumi, lai tās jebkurā laikā spētu garantēt rezultātus, ko paredz šī direktīva. [..]”

Lai ņemtu vērā konkrētos nosacījumus, dalībvalsts vajadzības gadījumā no 2003. gada 2. decembra var saņemt 3 gadu papildu laiku, proti, kopā 6 gadus, lai ieviestu šīs direktīvas noteikumus par diskrimināciju vecuma un darba nespējas dēļ. Tādā gadījumā dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju. [..]”

- 10 Vācijas Federatīvā Republika izmantoja šīs tiesības, tāpēc šīs direktīvas tiesību normu par diskrimināciju vecuma un invaliditātes dēļ transpozīcijai šajā dalībvalstī bija jānotiek vēlākais līdz 2006. gada 2. decembrim.

Valsts tiesiskais regulējums

Federālais tiesiskais regulējums par vienlīdzīgu attieksmi

- 11 Direktīva 2000/78 tika transponēta ar 2006. gada 14. augusta Vispārējo likumu par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) (*BGBI.* 2006 I, 1897. lpp.; turpmāk tekstā — “AGG”).

¹² AGG 10. pantā ar nosaukumu “Pieļaujama atšķirīga attieksme vecuma dēļ” ir paredzēts:

“Neskarot 8. pantu, atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir atļauta, ja tā ir objektīva, saprātīga un pamatota ar likumīgu mērķi. Šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem ir jābūt piemērotiem un vajadzīgiem. Šāda atšķirīga attieksme it īpaši var ietvert:

[..]

2) minimālu nosacījumu noteikšanu attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;

[..].”

Civildienesta darbiniekiem piemērojamie darba koplīgumi

¹³ Saskaņā ar iesniedzējtiesas norādīto civildienesta darbinieku darba samaksas apmēru nosaka darba koplīguma puses, noslēdzot darba koplīgumus.

— *Land Berlin* darbiniekiem piemērojamie darba koplīgumi (lieta C-298/10)

- 14 Pamata lietas faktu notikumu laikā *Land Berlin* darbinieku darba tiesiskās attiecības bija regulētas 1961. gada 23. februāra Federālā civildienesta darbinieku darba koplīgumā (*Bundes-Angestellentarifvertrag*; turpmāk tekstā — “*BAT*”). Šis darba koplīgums bija noslēgts par federālajiem darbiniekiem, bet bija piemērojams arī federālo zemju un vietējo pašvaldību darbiniekiem.
- 15 *BAT* tika papildināts ar Darba koplīgumu Nr. 35 par *BAT* piemērošanu attiecībā uz darba samaksu (*Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT*).
- 16 *BAT* 27. pants ir formulēts šādi:

“A 1.a pielikumā minētie darbinieki

[..]

1) darba koplīgumā par darba samaksu algu katrā pakāpē aprēķina pēc vecuma grupas. Alga pirmajā vecuma grupā (sākuma alga) tiek maksāta no tā mēneša sākuma, kurā darbiniekam pakāpēs no III līdz X paliek 21 gads, bet pakāpēs no I līdz II b — 23 gadi.

Darbinieks ik pēc diviem gadiem saņem nākamās vecuma grupas algu līdz pēdējās vecuma grupas algas sasniegšanai (beigu alga).

2) Ja darbinieks pakāpēs no III līdz X tiek pieņemts darbā vēlākais tā mēneša beigās, kurā viņam paliek 31 gads, viņš saņem sava vecuma grupas algu. Ja darbinieks tiek pieņemts darbā vēlāk, viņš saņem tādas vecuma grupas algu, kas tiek aprēķināta, no vecuma darbā pieņemšanas brīdī atskaitot pusi no gadiem, kas ir pagājuši, kopš darbinieks ir sasniedzis 31 gadu vecumu. Ar tā mēneša sākumu, kurā darbinieks ir sasniedzis nepāra skaitļa gadus, viņš ikreiz līdz beigu algas sasniegšanai saņem nākamās vecuma grupas algu. Darbiniekiem pakāpēs no I līdz II b trīs pirmos teikumus piemēro *mutatis mutandis*, 31 gada vietā paredzot 35 gadus.

[..]”

¹⁷ Turklāt *BAT* 27. panta C daļā ir paredzēts, ka darba pieredzi, ko darbinieks ieguvis pirms pieņemšanas darbā, zināmos gadījumos var ņemt vērā, viņu iekļaujot augstākā līmenī, nekā viņam būtu piešķirts parastos apstākļos atkarībā no vecuma.

¹⁸ Iesniedzējtiesa par *BAT* precizē, ka alga tiek aprēķināta pēc pakāpes. X pakāpe ir zemākā pakāpe, bet I pakāpe — augstākā. Iekļaušanai no I līdz II a pakāpē darbiniekam principā ir jābūt augstākajai izglītībai. Par vecuma iedalījumiem ir precizēts, ka no I līdz I b pakāpei beigu alga tiek sasniegta vecuma grupā Nr. 47, proti, kad darbinieks sasniedz 47 gadu vecumu. *BAT* arī ir paredzēts, ka algai tiek pieskaitīta tā saucamā “vietējā” piemaksa, kura daļēji sedz darbinieka ar viņa ģimenes statusu saistītos finanšiālos izdevumus.

- 19 Saskaņā ar iesniedzējtiesas norādīto Darba koplīguma Nr. 35 par *BAT* piemērošanu attiecībā uz darba samaksu 1.c pielikumā ir noteikta sākotnējā un beigu alga I–X pakāpes darbiniekiem no 2004. gada 1. maija. Šī tiesa arī precizē, ka *BAT* attiecībā uz *Land Berlin* darbiniekiem palika spēkā līdz 2010. gada 1. aprīlim.

— Federālajiem darbiniekiem piemērojami darba koplīgumi (lieta C-297/10)

- 20 Federālo darbinieku darba tiesiskās attiecības līdz 2005. gada 1. oktobrim bija regulētas *BAT* un Darba koplīgumā Nr. 35 par *BAT* piemērošanu attiecībā uz darba samaksu.
- 21 Kopš šī datuma *BAT* un Darba koplīgums Nr. 35 par *BAT* piemērošanu attiecībā uz darba samaksu attiecībā uz federālajiem un pašvaldību darbiniekiem tika aizstāta ar Civildienesta darba koplīgumu (*Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst*, turpmāk tekstā — “*TVöD*”).
- 22 *TVöD* vairs nav paredzēts ne iedalījums vecuma grupās, ne tā saucamās “vietējās” piemaksas. Kopējā darba samaksas režīma pamatā ir tādi kritēriji kā darba saturs, darba pieredze un sniegums. Darba saturs nosaka pakāpi. Darba pieredze un sniegums — līmeni.
- 23 Kopš 2005. gada 1. oktobra federālie darbinieki tika pārgrupēti atbilstoši *TVöD* paredzētajai jaunajai darba samaksas kārtībai. Šīs pārgrupēšanas kārtība bija regulēta Darba koplīgumā par noteikumiem federālo darbinieku pārgrupēšanai atbilstoši *TVöD* un par pārejas noteikumiem (*Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts*, turpmāk tekstā — “*TVÜ-Bund*”).

- 24 Darbinieki, kuriem ir piemērojams *BAT*, tika pārgrupēti divos posmos.
- 25 Saskaņā ar *TVÜ-Bund* 5. pantu vispirms tika aprēķināta darbinieku atskaites alga, pamatojoties uz 2005. gada septembrī saņemto darba samaksu. Saskaņā ar iesniedzējtiesas norādīto šāda veida pārgrupēšana ļāva darbiniekiem saņemt tādu pašu darba samaksu kā iepriekš, tādējādi saglabājot viņu iegūtās tiesības.
- 26 Saskaņā ar *TVÜ-Bund* 6. pantu darbinieki uz diviem gadiem, pamatojoties uz viņu atskaites algu, tika iekļauti individuālā pagaidu līmenī tajā pakāpē, kas viņiem bija piešķirta. Kopš 2007. gada 1. oktobra tika veikta galīgā pārgrupēšana, šiem darbiniekiem pārejot no individuālā pagaidu līmeņa uz pastāvīgo līmeni — nākamo augstāko attiecīgajā pakāpē.
- 27 Pēc darbinieku galīgās pārgrupēšanas viņu darba samaksa tiek palielināta atbilstoši *TVöD* paredzētajiem kritērijiem.

Pamata prāvas un prejudiciālie jautājumi

Lietā C-298/10

- 28 A. Maijs, dzimis 1967. gada 28. decembrī, no 1998. gada 16. marta līdz 2009. gada 31. martam strādāja par *Land Berlin* darbinieku. Viņš pildīja atkarīgu personu uzņemšanas iestādes vadītāja pienākumus. Šajā statusā viņš bija iekļauts *BATI* a pakāpē un saņēma bruto ikmēneša algu EUR 3 336,09 apmērā. Bruto ikmēneša alga, kas atbilda vecuma grupai Nr. 47 šajā pakāpē, bija EUR 3 787,14.

- 29 A. Maijs lūdza savam darba devējam izmaksāt algu atbilstoši vecuma grupai Nr. 47, kaut gan viņš vēl nebija sasniedzis 47 gadu vecumu. Viņš faktiski uzskata, ka algas sadalīšana pēc vecumiem ir diskriminācija vecuma dēļ, kas kaitē gados jaunākiem darbiniekiem. Viņš vērsās tiesā, lai panāktu no *Land Berlin* algas samaksu atbilstoši *BAT I* a pakāpes vecuma grupai Nr. 47 par laika posmu no 2006. gada 1. septembra līdz 2009. gada 31. martam.
- 30 Šajā tiesvedībā *Land Berlin* cēla kasācijas sūdzību *Bundesarbeitsgericht* [Federālajā Darba lietu tiesā]. Saskaņā ar šīs tiesas norādīto A. Maijs pieprasa *BAT* noteikumiem neatbilstošu darba samaksu. Viņa prasību varētu apmierināt tikai tad, ja tiktu atzīts, ka algas aprēķināšana pa vecuma grupām veido diskrimināciju vecuma dēļ un ka tā ir pretrunā hartas 21. pantam, kā arī Direktīvai 2000/78.
- 31 Iesniedzējtiesa atgādina, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrās daļas b) apakšpunktā ir paredzēts, ka dažāda attieksme vecuma dēļ var tikt pieļauta, ja it īpaši tiek noteikti nosacījumi attiecībā uz vecumu, lai iegūtu konkrētas ar darbu saistītas priekšrocības.
- 32 *BAT* paredzētās vecuma grupas varētu uzskatīt par tādām, kas atspoguļo darba pieredzi. Tomēr darba pieredze ne vienmēr pieaugot atbilstoši darba stāžam. Dažreiz tā pat samazinoties. Tādā gadījumā šis ar vecumu saistītais kritērijs principā neesot pielīdzināms darba pieredzei.
- 33 *Bundesarbeitsgericht* jautā, vai tas, ka *BAT* ir darba koplīguma pušu noslēgts darba koplīgums, maina pieeju problēmas jautājumam par hartas 28. pantu, kurā ir atzītas tiesības iesaistīties sarunās un slēgt darba koplīgumus.

34 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai tāda civildienesta darbiniekiem piemērojamā darba koplīgumā paredzēta darba samaksas sistēma, kurā, kā ir paredzēts [BAT] 27. pantā, to lasot kopā ar Darba koplīgumu Nr. 35 par BAT piemērošanu attiecībā uz darba samaksu, alga katrā pakāpē tiek aprēķināta atkarībā no vecuma grupas, ir pretrunā primārajās tiesībās noteiktajam diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principam (tagad — hartas 21. pants), kas ir precizēts Direktīvā 2000/78, ņemot vērā arī primārajās tiesībās darba koplīguma pusēm garantētās tiesības slēgt darba koplīgumus (tagad — hartas 28. pants)?”

Lietā C-297/10

35 S. Hennigsa kopš 2004. gada 1. februāra strādā par būvinženieri *Eisenbahn-Bundesamt*, kas ir federāla iestāde.

36 BAT laikā viņa bija iekļauta tā 1.a pielikumā paredzētajā IV a pakāpē. Darbā stāšanās laikā viņai bija 41 gads un viņa, piemērojot BAT 27. panta A daļas 2. punkta noteikumus, tika iekļauta vecuma grupā Nr. 35.

37 Kad notika BAT aizstāšana ar *TVöD*, S. Hennigsa tika pārgrupēta tā, ka viņas kopējā atskaites alga bija EUR 3 185,33, aprēķināta atbilstoši vecuma grupai Nr. 37. Pamatojoties uz šo summu, viņa tika iekļauta 11. pakāpes individuālajā pagaidu līmenī starp

3. un 4. līmeni. 2007. gada 1. oktobrī viņa tika iekļauta pastāvīgajā 11. pakāpes 4. līmenī, kas viņai deva tiesības uz bruto ikmēneša algu EUR 3 200 apmērā.

- 38 S. Hennigs apstrīd nevis klasifikācijas pakāpi, bet līmeni. Viņa apgalvo, ka, ja viņa būtu iekļauta 11. pakāpes piektajā līmenī, viņa mēnesī saņemtu par EUR 435 bruto vairāk. Tāpēc viņa vērsās tiesā, lai panāktu šādu klasifikāciju.
- 39 Viņa apgalvo, ka *BAT* vecuma grupu sistēma radot diskrimināciju vecuma dēļ un *TVöD* šī diskriminācija tiekot turpināta.
- 40 *Bundesarbeitsgericht*, izskatot S. Hennigsas celto kasācijas sūdzību, norāda, ka S. Hennigsas iekļaušana 11. pakāpes piektajā līmenī, kā viņa vēlas, nozīmētu, ka viņas pārgrupēšana nebūtu pamatota ar no *BAT* piemērošanas izrietošo darba samaksu. Tas būtu iespējams tikai tad, ja *BAT*, paredzot darba samaksas aprēķinu pēc vecuma grupām, nebūtu likumīgs diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa pārkāpuma dēļ. Šajā ziņā *Bundesarbeitsgericht* atsaucas uz lietu C-298/10.
- 41 Runājot par *TVÜ-Bund*, iesniedzējtiesai rodas jautājums par rīcības brīvību, kas ir darba koplīguma pusēm, lai nomainītu darba koplīgumā paredzētu darba samaksas sistēmu, kas ir noteikta atkarībā no vecuma, ar sistēmu, kas ir balstīta uz citiem kritērijiem, daļēji pārņemot iepriekšējos darba samaksas elementus. Tai rodas jautājums arī par to, vai pamattiesības slēgt darba koplīgumu ir jāņem vērā, novērtējot izvirzītā mērķa likumību. Ja pārejas noteikumi būtu pretrunā diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principam, *Bundesarbeitsgericht* rodas jautājums, vai darba koplīguma pusēm nebija nekavējoties jāizbeidz *BAT* paredzētais diskriminējošais režīms vai tās varēja pagaidu kārtībā daļēji paturēt spēkā zināmus diskriminējošus noteikumus, lai

īslaicīgi saglabātu attiecīgo darbinieku iegūtās tiesības, un paredzēt pakāpenisku šo noteikumu izbeigšanos. Par šīm neskaidrībām ir uzdots otrais un trešais jautājums.

- 42 Šajā ziņā iesniedzējtiesai ir jautājums par to, vai tas, ka, ja diskriminācijas iemesli tiktu novērsti nekavējoties, darba devējam rastos nesamērīgas izmaksas, varētu attaisnot diskriminējošo noteikumu pagaidu paturēšanu spēkā. Par šo aspektu ir uzdots ceturtais jautājums.
- 43 Piektajā jautājumā *Bundesarbeitsgericht* jautā par termiņu, kādā darba koplīguma pusēm ir jāizbeidz diskriminējošais darba koplīguma režīms, ņemot vērā tiesiskās palāvbības aizsardzības principu, kas darbiniekiem ir attiecībā uz pastāvošo darba koplīguma režīmu.
- 44 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus, no kuriem pirmais ir vienāds ar lietā C-298/10 uzdoto:

“1) Vai tāda civildienesta darbiniekiem piemērojamā darba koplīgumā paredzēta darba samaksas sistēma, kurā, kā ir paredzēts [BAT] 27. pantā, to lasot kopā ar Darba koplīgumu Nr. 35 par BAT piemērošanu attiecībā uz darba samaksu, alga katrā pakāpē tiek aprēķināta atkarībā no vecuma grupas, ir pretrunā primārajās tiesībās noteiktajam diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principam (tagad — hartas 21. pants), kas ir precizēts Direktīvā 2000/78, ņemot vērā arī primārajās tiesībās darba koplīguma pusēm garantētās tiesības slēgt darba koplīgumus (tagad — hartas 28. pants)?

- 2) Ja [...] Tiesas vai *Bundesarbeitsgericht* atbilstoši Tiesas sprieduma norādēm sniegtā atbilde uz pirmo jautājumu būtu apstiprinoša:
- a) vai tiesības slēgt darba koplīgumus dod darba koplīguma pusēm pietiekamu rīcības brīvību novērst tādu diskrimināciju, piemērojot darbiniekiem jaunu darba koplīgumā paredzētu darba samaksas sistēmu, kas ir balstīta uz darba saturu, sniegumu un darba pieredzi, bet saglabājot viņu saskaņā ar iepriekšējo darba koplīgumā paredzēto sistēmu iegūtās priekšrocības;
 - b) vai uz otrā jautājuma a) punktu katrā ziņā ir jāatbild apstiprinoši, ja šo darbinieku galīgā iekļaušana jaunās darba koplīguma darba samaksas sistēmas pakāpes līmeņos nav atkarīga tikai no iepriekšējā darba koplīguma sistēmā iegūtās vecuma grupas un ja jaunajā sistēmā augstākā līmenī iekļautajiem darbiniekiem parasti ir lielāka darba pieredze nekā zemākā līmenī iekļautajiem darbiniekiem?
- 3) Ja [...] Tiesas vai *Bundesarbeitsgericht* atbilstoši Tiesas sprieduma norādēm sniegtās atbildes uz otrā jautājuma a) un b) punktu būtu noliedzošas:
- a) vai netiešu diskrimināciju vecuma dēļ pamato tas, ka sociālo priekšrocību saglabāšana ir likumīgs mērķis un ka šā mērķa sasniegšanai ir piemēroti un vajadzīgi, paredzot pārejas noteikumus, uz laiku turpināt atšķirīgu attieksmi pret dažāda vecuma darbiniekiem, ja šī atšķirīgā attieksme tiek pakāpeniski izbeigta un faktiski vienīgā alternatīva būtu darba samaksas samazināšana vecākajiem darbiniekiem;

- b) vai, ņemot vērā tiesības slēgt darba koplīgumus un ar tām saistīto brīvību slēgt darba koplīgumus, atbildei uz trešā jautājuma a) punktu katrā ziņā ir jābūt apstiprinošai, ja darba koplīguma puses vienojas par tādiem pārejas noteikumiem?
- 4) Ja [...] Tiesas vai *Bundesarbeitsgericht* atbilstoši Tiesas sprieduma norādēm sniegtās atbildes uz trešā jautājuma a) un b) punktu būtu noliedzošas:

vai diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma pārkāpumu, kas ir darba koplīgumā paredzētas darba samaksas sistēmas pamatā un ir iemesls tās spēkā neesamībai kopumā, var novērst tikai tā, ka, kamēr nav stājušies spēkā Savienības tiesībām atbilstoši jauni noteikumi, piemērojot koplīgumu par darba samaksu noteikumus, vienmēr tiek ņemta vērā augstākā vecuma grupa, ņemot vērā ar to saistītos attiecīgo darba devēju papildu izdevumus un darba koplīguma pušu tiesības slēgt darba koplīgumus?

- 5) Ja [...] Tiesas vai *Bundesarbeitsgericht* atbilstoši Tiesas sprieduma norādēm sniegtā atbilde uz ceturto jautājumu būtu noliedzīga:

vai, ņemot vērā darba koplīguma pušu tiesības slēgt darba koplīgumus, Savienības tiesībās paredzētais diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums un prasība par efektīvu sankciju šī aizlieguma pārkāpuma gadījumā ļauj darba koplīguma pusēm noteikt nosacīti īsu (piemēram, sešu mēnešu) termiņu, lai novērstu darba samaksas sistēmas, par kuru tās ir vienojušās, nelikumību ar atpakaļejošu spēku, precizējot, ka, ja noteiktajā termiņā netiks pieņemti Savienības tiesībām atbilstoši jauni noteikumi, tad, piemērojot koplīgumu noteikumus, nāksies izmantot augstāko vecuma grupu? Kāda rīcības brīvība laika ziņā tādā gadījumā varētu tikt

atzīta darba koplīguma pusēm attiecībā uz minēto jauno noteikumu atpakaļejošo spēku laikā?”

- ⁴⁵ Ar Tiesas priekšsēdētāja 2010. gada 24. septembra rīkojumu lietas C-297/10 un C-298/10 tika apvienotas rakstveida un mutvārdu procesa norisei, kā arī sprieduma taisīšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Ievada apsvērumi

- ⁴⁶ Prejudiciālajos jautājumos iesniedzējtiesa lūdz Tiesu interpretēt primārajās tiesībās — hartas 21. pantā — nostiprināto diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principu, kā tas ir precizēts Direktīvā 2000/78.
- ⁴⁷ Jāatgādina, ka Tiesa ir atzinusi, ka pastāv diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips, kas ir uzskatāms par Savienības tiesību vispārēju principu un kas ir precizēts Direktīvā 2000/78 attiecībā uz nodarbinātību un darbu (šajā ziņā skat. 2010. gada 19. janvāra spriedumu lietā C-555/07 *Kücükdeveci*, Krājums, I-365. lpp., 21. punkts). Jebkādas diskriminācijas, tai skaitā vecuma dēļ, aizliegums ir iekļauts hartas 21. pantā, un šai hartai kopš 2009. gada 1. decembra ir tāds pats juridisks spēks kā Līgumiem.

- 48 Lai atbildētu uz uzdotajiem jautājumiem, ir jāpārbauda, vai pamata lietā apstrīdētajiem pasākumiem ir piemērojama Direktīva 2000/78.
- 49 Šajā ziņā gan no šīs direktīvas nosaukuma un preambulas, gan arī satura un mērķa izriet, ka ar to paredzēts izveidot kopēju sistēmu, lai ikvienai personai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi “nodarbinātības un profesijas jomā”, tai piedāvājot efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kuras pamatā ir kāds no tās 1. pantā paredzētajiem iemesliem, tostarp vecums (skat. 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-499/08 *Ingeniørforeningen i Danmark*, Krājums, I-9343. lpp., 19. punkts).
- 50 No šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izriet, ka to piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, it īpaši attiecībā uz nodarbinātības un darba nosacījumiem, ieskaitot darba samaksas nosacījumus.
- 51 No iesniedzējtiesas sniegtās informācijas izriet, ka ar pamata lietā apstrīdētajiem pasākumiem tiek regulēta civildienesta darbinieku darba samaksas sistēma. Tādējādi šie pasākumi ietekmē minēto darbinieku darba samaksas nosacījumus Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē.

Par pirmo jautājumu lietā C-297/10 un vienīgo jautājumu lietā C-298/10

- 52 Ar pirmo jautājumu lietā C-297/10 un vienīgo jautājumu lietā C-298/10, kas ir formulēti vienādi, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai hartas 21. pantā nostiprinātais un Direktīvā 2000/78, konkrētāk, tās 2. pantā un 6. panta 1. punktā, precizētais diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips ir interpretējams tādējādi, ka tas liedz veikt

tādu darba koplīgumā paredzētu pasākumu, kāds ir apstrīdēts pamata lietā un kurā ir paredzēts, ka katrā pakāpē civildienesta darbinieka algas līmenis, pieņemot šo darbinieku darbā, ir jānosaka atkarībā no viņa vecuma. Šī tiesa turklāt jautā, vai šādā interpretācijā ir jāņem vērā hartas 28. pantā apliecinātās tiesības slēgt darba koplīgumus.

- 53 Vispirms ir jānoskaidro, vai pamata lietā apstrīdētajā tiesiskajā regulējumā ir paredzēta atšķirīga attieksme vecuma dēļ 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 ir jebkurš [šīs direktīvas] 1. pantā minēts iemesls”. Šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka atbilstoši šī panta 1. punktam tieša diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmās situācijās pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs pašas direktīvas 1. pantā minētā iemesla dēļ.
- 54 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas sniegtās informācijas izriet, ka ar *BAT* izveidotajā sistēmā alga par jebkuru darbu, pirmkārt, ir atkarīga no klasifikācijas pakāpē. X pakāpe ir zemākā pakāpe, bet I pakāpe — augstākā. Iekļaušana katrā pakāpē notiek atkarībā no darbinieka veiktā darba rakstura.
- 55 Otrkārt, katras pakāpes ietvaros darbinieka alga, viņu pieņemot darbā šajā pakāpē, tiek noteikta atkarībā no vecuma grupas, kurai viņš atbilst. Ik pa diviem gadiem viņš saņem algu, kas atbilst nākamajai vecuma grupai, kamēr viņš sasniedz pēdējo vecuma grupu savā pakāpē.

- 56 Tādējādi VI b pakāpē 21 gada vecumā darbā pieņemts darbinieks tiks iekļauts šīs pakāpes vecuma grupā Nr. 21, bet 27 gadus vecs darbinieks, kas tiek pieņemts darbā šajā pašā pakāpē, tiks iekļauts vecuma grupā Nr. 27.
- 57 Šis noteikums tiek atvieglots, ja darbinieks tiek pieņemts darbā tā mēneša beigās, kad viņam paliek trīsdesmit viens gads (ja viņš tiek ieļauts III–X pakāpē) vai trīsdesmit pieci gadi (ja viņš tiek ieļauts kādā no I–II b pakāpēm). Tādos gadījumos alga ir tāda kā vecuma grupai, kuru aprēķina, no darbinieka vecuma darbā pieņemšanas datumā atskaitot pusi no gadiem, kas pagājuši, kopš viņš ir sasniedzis trīsdesmit viena gada (vai atkarībā no pakāpes — trīsdesmit piecu gadu) vecumu. Tādējādi tāds darbinieks kā S. Hennigsa, kas laikā, kad viņa tika pieņemta darbā IV a pakāpē, bija 41 gadu veca, saņēma algu, kas atbilda vecuma grupai Nr. 35, proti, vērā tika ņemta tikai puse no laika posma no viņas trīsdesmit pirmās līdz četrdesmit pirmajai dzimšanas dienai.
- 58 Tātad izrādās, ka divu vienā dienā un vienā pakāpē darbā pieņemtu darbinieku alga atšķirsies atkarībā no viņu vecuma darbā pieņemšanas brīdī. No tā izriet, ka šie abi darbinieki ir salīdzināmās situācijās un ka vienam no viņiem ir mazāka alga nekā otram darbiniekam. Tātad attieksme pret šo darbinieku viņa vecuma dēļ ir nelabvēlīgāka nekā pret otru darbinieku.
- 59 No tā izriet, ka ar *BAT* 27. pantu, lasot to kopā ar Darba koplīgumu Nr. 35 par *BAT* piemērošanu attiecībā uz darba samaksu, izveidotā darba samaksas sistēma rada atšķirīgu attieksmi, kas ir tieši pamatota ar vecuma kritēriju Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta un 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 60 Otrkārt, ir jāpārbauda, vai šo atšķirīgo attieksmi var attaisnot, ņemot vērā Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu.

- 61 Šīs tiesību normas pirmajā daļā ir noteikts, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgiem nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir piemēroti un vajadzīgi.
- 62 Šajā prejudiciālo jautājumu izskatīšanas posmā un kā Tiesu ir aicinājusi iesniedzējtiesa, ir jāpārbauda, vai tas, ka *BAT* ir darba koplīgums, maina *BAT* 27. pantā, lasot to kopā ar Darba koplīgumu Nr. 35 par *BAT* piemērošanu attiecībā uz darba samaksu, paredzētās atšķirīgās attieksmes vecuma dēļ pamatojuma vērtējumu.
- 63 Šajā ziņā no Direktīvas 2000/78 16. panta 1. punkta b) apakšpunkta izriet, ka darba koplīgumos, tāpat kā normatīvu un administratīvu aktu noteikumos, ir jāievēro ar šo direktīvu īstenotais princips.
- 64 Tāpat minētās direktīvas 18. pantā ir precizēts, ka dalībvalstis darba koplīguma pusēm pēc viņu kopēja pieprasījuma var uzticēt ieviest šo direktīvu attiecībā uz noteikumiem, uz kuriem attiecas darba koplīgumi.
- 65 Tiesa ir vairākkārt lēmusi, ka darba koplīguma puses valsts mērogā, tāpat kā dalībvalstis, var veikt pasākumus, kas ietver atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmo daļu. Tām, tāpat kā dalībvalstīm, ir plaša rīcības brīvība, ne tikai sociālās politikas un nodarbinātības jomā izvēloties noteiktu mērķi, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem iespējams tos sasniegt (skat. 2007. gada

16. oktobra spriedumu lietā *C-411/05 Palacios de la Villa*, Krājums, I-8531. lpp., 68. punkts, un 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā *C-45/09 Rosenbladt*, Krājums, I-9391. lpp., 41. punkts). Šis rīcības brīvības ietvaros ir vajadzīgs, lai atšķirīgā attieksme vecuma dēļ būtu piemērota un vajadzīga šī mērķa sasniegšanai.

- 66 Noslēdzot darba koplīgumu veiktu pasākumu raksturs atšķiras no tādu pasākumu rakstura, kurus dalībvalstis veic vienpusēji likumdošanas ceļā, jo darba koplīguma pušes, izmantojot savas hartas 28. pantā atzītās pamattiesības slēgt darba koplīgumus, ir parūpējušās par attiecīgo interešu līdzsvarošanu (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosenbladt*, 67. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 67 Tā kā hartas 28. pantā pasludinātās tiesības slēgt darba koplīgumus ietilpst Savienības tiesību normās, tās šo tiesību piemērojamības jomā ir jāizmanto atbilstoši šīm tiesībām (šajā ziņā skat. 2007. gada 11. decembra spriedumu lietā *C-438/05 International Transport Workers' Federation un Finnish Seamen's Union*, sauktu par "Viking Line", Krājums, I-10779. lpp., 44. punkts, un 2007. gada 18. decembra spriedumu lietā *C-341/05 Laval un Partneri*, Krājums, I-11767. lpp., 91. punkts).
- 68 Veicot pasākumus, kuriem ir piemērojama Direktīva 2000/78, kurā nodarbinātības un darba jomā ir precizēts diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips, darba koplīguma pusēm ir jārikojas, ievērojot šo direktīvu (šajā ziņā skat. 1993. gada 27. oktobra spriedumu lietā *C-127/92 Enderby, Recueil*, I-5535. lpp., 22. punkts).
- 69 Lai izvērtētu pamata lietā apstrīdētā pasākuma mērķa likumīgo raksturu, kā arī šī pasākuma piemērotību un vajadzību minētā mērķa sasniegšanai, jānorāda, ka iesniedzējtiesa un Vācijas valdība min, ka šādu lielāku algu pamatojot darbinieka lielākā darba pieredze un tā esot atlīdzība par lojalitāti iestādei. Turklāt saskaņā ar daļu no akadēmiskajā literatūrā paustajiem un tiesnešu, kas lietu izspriež pēc būtības,

viedokļiem ar lielāku algu, kas pienākas vecākiem darbiniekiem viņu pieņemšanas darbā laikā, tiek kompensētas viņu finansiālās vajadzības, kas visbiežāk, ņemot vērā viņu sociālo vidi, esot lielākas.

- 70 Par Vācijas valdības izvirzīto argumentu, ka tiek mēģināts atlidzināt vecāku darbinieku lielākās finansiālās vajadzības, kas ir saistītas ar viņu sociālo vidi, pirmkārt, ir jānorāda, ka nav pierādīts, ka pastāvētu tieša saikne starp darbinieku vecumu un viņu finansiālajām vajadzībām. Piemēram, jaunam darbiniekam var nākties uzturēt lielas ģimenes izmaksas, kamēr vecāks darbinieks var būt neprecējies un bez uzturamiem bērniem. Otrkārt, iesniedzējtiesa ir precizējusi, ka civildienesta darbinieku alga tiek papildināta ar tā saucamo "vietējo" piemaksu, kuras apmērs atšķiras atkarībā no darbinieka ģimenes izdevumiem.
- 71 Tiesai iesniegtajos apsvērumos Vācijas valdība precizē, ka vecuma kritērijs, kas tiek izmantots, lai noteiktu algu pieņemšanas darbā laikā, esot tikai visērtākais veids, kā izveidot darbinieku kategorijas, vispārīgi ņemot vērā viņu darba pieredzi. Ieviešot no *BAT* izrietošo režīmu, pastāvēja tieša saikne starp darbinieku vecumu un viņu veiktajiem pienākumiem. Ja pieņemšana darbā notiek pēc tam, kad darbinieks ir sasniedzis trīsdesmit vienu (vai trīsdesmit piecu) gadu vecumu, vecums vien vairs nenosaka darba samaksas vecuma grupu. To pamatojot tas, ka no zināma brīža personām, kas pieņemtas darbā lielākā vecumā, vairs nav darba pieredzes, kas būtu pilnībā noderīga viņu veiktajam darbam. Tādējādi šim pasākumam esot likumīgs mērķis un tas esot piemērots un vajadzīgs.
- 72 No šiem apsvērumiem izriet, ka gan iesniedzējtiesas, gan Vācijas valdības minētais mērķis ir vēlme izveidot civildienesta darbinieku darba samaksas sistēmu, lai ņemtu vērā darbinieku darba pieredzi. Šis mērķis principā ir jāuzskata par tādu, kas "objektīvi un saprātīgi" "valsts tiesību kontekstā" attaisno atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē. Jāatgādina, ka Tiesa ir atzinusi,

ka tādas darba ņēmēja iegūtās pieredzes atlīdzināšana, kura tam ļauj labāk veikt viņa pienākumus, principā ir likumīgs nodarbinātības politikas mērķis (skat. 2006. gada 3. oktobra spriedumu lietā *C-17/05 Cadman*, Krājums, I-9583. lpp., 34. punkts, un 2009. gada 18. jūnija spriedumu lietā *C-88/08 Hütter*, Krājums, I-5325. lpp., 47. punkts). No tā izriet, ka šis mērķis ir “likumīgs” šīs tiesību normas izpratnē.

- 73 Vēl atbilstoši šīs pašas tiesību normas formulējumam ir jāpārbauda, vai šī sprieduma 65. punktā atgādinātās, darba koplīguma pusēm atzītās plašās rīcības brīvības ietvaros šī mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir “piemēroti un vajadzīgi”.
- 74 Tiesa ir atzinusi, ka darba stāža kritērija izmantošana principā ir piemērota šī mērķa sasniegšanai, jo darba stāžs ir tieši saistīts ar darba pieredzi (šajā ziņā skat. 1989. gada 17. oktobra spriedumu lietā *109/88 Danfoss, Recueil*, 3199. lpp., 24. un 25. punkts, un iepriekš minētos spriedumus lietā *Cadman*, 34. un 35. punkts, kā arī lietā *Hütter*, 47. punkts).
- 75 Tomēr, tā kā pamata lietā apstrīdētais pasākums ļauj darbiniekam pakāpties pa līmeņiem pakāpē, kurā viņš ir ietverts, atkarībā no vecuma palielināšanās un tādējādi no darba stāža, jāatzīst, ka tāda darbinieka, kuram nav nekādas darba pieredzes, sākotnējā iekļaušana noteiktas pakāpes noteiktā līmenī, viņu pieņemot darbā, ir pamatota tikai ar viņa vecumu.
- 76 Tādējādi darbinieks, kuram nav nekādas darba pieredzes un kas tiek 30 gadu vecumā pieņemts darbā, kas atbilst III–X pakāpei, kopš viņa pieņemšanas darbā saņems tādu pašu algu kā darbinieks, kas ir tikpat vecs, veic to pašu darbu, bet ir ticis pieņemts

darbā 21 gada vecumā un kuram ir 9 gadu darba stāžs un darba pieredze konkrētajā darbā. Tāpat pirmais darbinieks savas pakāpes maksimālo līmeni sasniegs ar mazāku darba stāžu un darba pieredzi nekā otrais darbinieks, kas pieņemts darbā 21 gada vecumā savas pakāpes pirmajā līmenī. Šajā ziņā, lai gan tiešām *BAT 27*. panta C daļā ir paredzēta iespēja zināmos gadījumos ņemt vērā darbinieka pirms pieņemšanas darbā iegūto darba pieredzi, lai viņu iekļautu augstākā līmenī, nekā viņš parasti tiktu iekļauts atbilstoši vecumam, Vācijas valdība tiesas sēdē precizēja, ka pretējā gadījumā tas, ka darbiniekam nav darba pieredzes, neliek viņu iekļaut zemākā līmenī, nekā viņam pienākas vecuma dēļ.

77 No tā izriet, ka civildienesta darbinieka algas līmeņa noteikšana darbā pieņemšanas laikā atkarībā no vecuma pārsniedz to, kas ir vajadzīgs un piemērots, lai sasniegtu Vācijas valdības izvirzīto likumīgo mērķi ņemt vērā darbinieka pirms pieņemšanas darbā iegūto darba pieredzi. Šajā ziņā ir jānorāda, ka kritērijs, kurā tiek ņemts vērā arī darba stāžs vai iegūtā darba pieredze, neatsaucoties uz vecumu, ņemot vērā Direktīvu 2000/78, šķiet labāk piemērots iepriekš minētā likumīgā mērķa sasniegšanai. Tas, ka lielai daļai darbinieku, kas pieņemti darbā jauni, klasifikācijas līmenis atbilst iegūtajai darba pieredzei, un tas, ka vecuma kritērijs visbiežāk pārklājas ar darba stāžu, šo vērtējumu nemaina.

78 No visiem šiem apsvērumiem izriet, ka uz vienīgo jautājumu lietā C-298/10 un uz pirmo jautājumu lietā C-297/10 ir jāatbild, ka diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips, kas ir nostiprināts hartas 21. pantā un ir precizēts Direktīvā 2000/78, konkrētāk, šīs direktīvas 2. pantā un 6. panta 1. punktā, ir interpretējams tādējādi, ka tas liedz veikt tādu darba koplīgumā paredzētu pasākumu kā pamata lietā apstrīdētais, ar kuru tiek paredzēts, ka katrā pakāpē civildienesta darbinieka algas līmenis šī

darbinieka pieņemšanas darbā brīdī tiek noteikts atkarībā no viņa vecuma. Šajā ziņā tas, ka Savienības tiesības aizliedz šādu pasākumu un ka tas ir iekļauts darba koplīgumā, neapdraud hartas 28. pantā atzītās tiesības iesaistīties sarunās un slēgt darba koplīgumus.

Par otro un trešo jautājumu lietā C-297/10

- 79 Ar otro un trešo jautājumu lietā C-297/10, kuri ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts, kā arī hartas 28. pants ir interpretējami tādējādi, ka tie liedz darba koplīguma pusēm pietiekamu rīcības brīvību, lai pārtrauktu diskrimināciju vecuma dēļ, paredzot darbiniekiem jaunu darba koplīgumā paredzētu darba samaksas sistēmu, kas ir balstīta uz objektīviem kritērijiem, tomēr paturot spēkā nevienlīdzīgu attieksmi pret dažāda vecuma darbiniekiem, lai nodrošinātu pāreju uz jauno darba koplīgumā paredzēto darba samaksas sistēmu, ja no tā izrietošo diskrimināciju pamato iegūto tiesību saglabāšana, tā tiek pakāpeniski samazināta un vienīgais iespējamais alternatīvais risinājums būtu samazināt vecāko darbinieku algas.
- 80 Vispirms, runājot par attiecībām starp diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa īstenošanu, kā tas ir precizēts Direktīvā 2000/78, un hartas 28. pantā atzītajām tiesībām slēgt darba koplīgumus, ir jāatsaucas uz šī sprieduma 62.–68. punktā ietverto argumentāciju.
- 81 Kā ir precizēts šī sprieduma 19.–25. punktā, *BAT* un Darba koplīgums Nr. 35 par *BAT* piemērošanu attiecībā uz darba samaksu attiecībā uz federālajiem darbiniekiem kopš 2005. gada 1. oktobra ir aizstāti ar *TVöD*. Ar *TVöD* izveidotajā darba samaksas sistēmā vairs nav paredzētas ne vecuma grupas, ne tā sauktā “vietējā” piemaksa, bet

gan ir izveidota vienota darba samaksa. Tā tiek noteikta pēc tādiem kritērijiem kā darbinieka darba saturs, darba pieredze un sniegums. Šie pēdējie divi kritēriji nosaka darba samaksas līmeni katrā pakāpē. Pārejas noteikumi, lai pārgrupētu darbiniekus, nomainot ar *BAT* izveidoto darba samaksas sistēmu ar no *TVöD* izrietošo sistēmu, ir noteikti *TVÜ-Bund*.

- 82 *TVÜ-Bund* izveidotajā sistēmā katrs pārgrupēšanā iesaistītais darbinieks saņēma darba samaksu ar nosaukumu "atskaites alga", kuras summa atbilda iepriekšējās darba samaksas apmēram. Šī atskaites alga atbilda individuālam pagaidu līmenim, kas tika piešķirts uz diviem gadiem. Šī laika posma beigās tika veikta galīgā pārgrupēšana, iekļaujot darbiniekus no individuālā pagaidu līmeņa parastajā līmenī, kas ir nākamais augstākais attiecīgajā pakāpē.
- 83 Iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai ar *TVÜ-Bund* izveidotā pārejas pārgrupēšanas sistēma, lai aizstātu ar *BAT* ieviesto darba samaksas sistēmu ar to, kas izriet no *TVöD*, pirmkārt, rada vai turpina atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ un, otrkārt, ir attaisnojama ar to, ka darba koplīguma puses ir centušās saglabāt darbinieku darba samaksas jomā iegūtās tiesības.
- 84 Par jautājumu, vai ar *TVÜ-Bund* netiek radīta atšķirīga attieksme Direktīvas 2000/78 2. panta 1. un 2. punkta izpratnē, no iesniedzējtiesas veiktajiem atzinumiem izriet, ka darbinieku pārgrupēšana individuālajos pagaidu līmeņos darbiniekiem nodrošināja atskaites algu, kuras summa bija vienāda ar to, ko viņi saņēma saskaņā ar *BAT*. Tomēr darba samaksa, kas tika saņemta saskaņā ar *BAT*, galvenokārt ietvēra algu, kas bija aprēķināta darbā pieņemšanas brīdī tikai atkarībā no darbinieka vecuma. Kā Tiesa ir precizējusi šī sprieduma 59. punktā, algas aprēķina metode radīja atšķirīgu attieksmi, kas bija pamatota tieši ar vecuma kritēriju Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta un 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Ņemot par

atskaites algas noteikšanas pamatu iepriekš saņemto darba samaksu, ar *TVŪ-Bund* izveidotajā sistēmā tika paturēts spēkā tas, ka vieni darbinieki saņem mazāku algu nekā citi darbinieki, kaut gan viņi ir salīdzināmās situācijās, tikai atkarībā no vecuma, kāds viņiem ir bijis darbā pieņemšanas laikā.

85 Šī atšķirīgā attieksme var turpināties *TVöD* ietvaros, jo saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegtajām norādēm galīgā pārgrupēšana notika, izmantojot katram darbiniekam saskaņā ar *TVŪ-Bund* piešķirto individuālo pagaidu līmeni.

86 No šiem apsvērumiem izriet, ka gan saskaņā ar *TVŪ-Bund*, gan saskaņā ar *TVöD* daži no darbiniekiem, uz kuriem attiecas no *BAT* izrietošās darba samaksas sistēmas nomainīšana ar no *TVöD* izrietošo sistēmu, saņem mazāku darba samaksu nekā citi, kaut gan viņi atrodas salīdzināmās situācijās, tikai sava vecuma darbā pieņemšanas laikā dēļ, kas ir tieša diskriminācija vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta izpratnē.

87 Ir jāpārbauda, vai šo atšķirīgo attieksmi var attaisnot, ņemot vērā šīs direktīvas 6. panta 1. punktu.

88 Šajā ziņā ir jāpārbauda, vai, ievērojot šī sprieduma 61. un 65. punktā minētos principus, *TVŪ-Bund* un tādējādi arī *TVöD* ietvertā atšķirīgā attieksme vecuma dēļ ir pasākums, kuram ir likumīgs mērķis un kas ir piemērots un vajadzīgs šī mērķa sasniegšanai.

- 89 Par darba koplīguma pušu *TVöD* un *TVÜ-Bund* apspriešanās izvirzīto mērķi no lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu, kā arī no Vācijas valdības apsvērumiem izriet, ka darbinieku pārgrupēšana jaunajā darba koplīgumā paredzētajā darba samaksas sistēmā tika veikta, nodrošinot, ka darbinieki paturēs savas iegūtās tiesības un paliks spēkā viņu iepriekšējā darba samaksa.
- 90 Šajā ziņā brīvības veikt uzņēmējdarbību ierobežošanas aspektā Tiesa ir lēmusi, ka noteiktas kategorijas personu iegūto tiesību aizsardzība ir primārs vispārējo interešu apsvērums, kas pamato šādu ierobežojumu, ja vien ierobežojošais pasākums nepārsniedz šai aizsardzībai vajadzīgo (šajā ziņā skat. 2007. gada 6. decembra spriedumu lietā C-456/05 Komisija/Vācija, Krājums, I-10517. lpp., 63. un 65. punkts).
- 91 Runājot par pamata lietā apstrīdēto darba koplīgumu noteikumiem, šķiet, ka darba koplīguma pušu mērķis bija aizstāt tādu darba koplīgumā paredzētu darba samaksas sistēmu, kas lielā mērā bija atkarīga no vecuma un tāpēc diskriminējoša, ar jaunu uz objektīviem kritērijiem balstītu sistēmu. Saskaņā ar Vācijas valdības Tiesai iesniegto informāciju, ja ar *BAT* izveidotā sistēma tiktu nomainīta ar no *TVöD* izrietošo sistēmu bez pārejas pasākumiem, 55 % no federālajiem darbiniekiem būtu cietuši vidēju ikmēneša ienākumu samazināšanos par EUR 80. Lai atvieglotu šīs neērtības, darba koplīguma puses paredzēja paturēt spēkā iepriekšējo darba samaksu. Saskaņā ar Vācijas valdības apgalvoto pārejas režīma izstrāde, kas aizsargā iegūtās tiesības, bija daļa no darba koplīguma pušu *TVöD* noslēgšanas laikā panāktā kompromisa.
- 92 Šajā ziņā Tiesa ir atzinusi, ka tas, ka darba koplīguma pusēm tiek ļauts noteikt savu attiecīgo interešu līdzsvaru, nodrošina ievērojamu elastīgumu, jo katra no pusēm var vajadzības gadījumā uzteikt līgumu (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Palacios de la Villa*, 74. punkts, un lietā *Rosenbladt*, 67. punkts). Tāpēc šķiet, ka iepriekšējās darba samaksas un tādējādi vecuma dēļ diskriminējošās sistēmas paturēšanas spēkā mērķis bija novērst darba samaksas zaudēšanu un tā bija noteicoša, lai darba

kopīguma puses ar *BAT* izveidoto sistēmu varētu aizstāt ar no *TVöD* izrietošo sistēmu. *TVŪ-Bund* paredzētais pārejas režīms tāpēc ir jāuzskata par tādu, kuram ir likumīgs mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.

- 93 Vēl saskaņā ar šīs paša tiesību normas tekstu ir jāpārbauda, vai šo mērķu sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un vajadzīgi.
- 94 Šajā ziņā iesniedzējtiesa apgalvo, ka vienīgais līdzeklis, kas ļāva izvairīties no darbinieku darba samaksas samazināšanas, bija iekļaušana individuālos pagaidu līmeņos, nodrošinot tādu pašu darba samaksu, kāda tika saņemta iepriekš.
- 95 Ir jānorāda, ka ar *TVöD* un *TVŪ-Bund* veiktā darbinieku pārgrupēšanas sistēma attiecas tikai uz jau darbā pieņemtajiem darbiniekiem.
- 96 Turklāt pēc galīgās pārgrupēšanas darbinieku darba samaksa pieaugs atkarībā tikai no *TVöD* paredzētajiem kritērijiem, starp kuriem nav vecuma kritērija. No tā izriet, ka diskriminējošajai ietekmei, palielinoties darbinieku darba samaksai, ir tendence pakāpeniski izzust.
- 97 Pārejas rakstura un laikā ierobežotā rakstura dēļ šī situācija atšķiras no tās, par kuru pieņemts 2011. gada 1. marta spriedums lietā *C-236/09 Association belge des Consommateurs Test-Achats u.c.* (Krājums, I-773. lpp., 32. punkts), kurā Tiesa nolēma, ka laikā neierobežota iespēja atkāpties no diskriminācijas dzimuma dēļ aizlieguma principa ir pretrunā mērķim nodrošināt vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem.

- 98 Tāpēc izrādās, ka nebija nesaprātīgi darba koplīguma pusēm vienoties par ar *TVÜ-Bund* ieviestajiem pārejas pasākumiem un ka tie ir veikti, lai novērstu federālo darbinieku ienākumu zudumu, kā arī, ņemot vērā darba koplīguma pusēm atzīto plašo rīcības brīvību darba samaksas noteikšanas jomā, nepārsniedz šī mērķa sasniegšanai vajadzīgo.
- 99 No šiem apsvērumiem izriet, ka uz otro un trešo jautājumu lietā C-297/10 ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts, kā arī hartas 28. pants ir interpretējami tādējādi, ka tie neliedz veikt tādu darba koplīgumā paredzētu pasākumu kā pamata lietā apstrīdētais, ar kuru darba samaksas režīms, kas ir izraisījis diskrimināciju vecuma dēļ, tiek aizstāts ar uz objektīviem kritērijiem balstītu darba samaksas režīmu, tomēr laikā ierobežotā pārejas posmā atstājot spēkā zināmas pirmā režīma diskriminējošās sekas, lai nodrošinātu, ka darbā pieņemtie darbinieki pārejā uz jauno režīmu nezaudēs ienākumus.
- 100 Ņemot vērā uz otro un trešo jautājumu sniegto atbildi, uz pārējiem uzdotajiem jautājumiem nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 101 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) **diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips, kas ir nostiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantā un ir precizēts Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, konkrētāk, šīs direktīvas 2. pantā un 6. panta 1. punktā, ir interpretējams tādējādi, ka tas liedz veikt tādu darba koplīgumā paredzētu pasākumu kā pamata lietā apstrīdētais, ar kuru tiek paredzēts, ka katrā pakāpē civildienesta darbinieka algas līmenis šī darbinieka pieņemšanas darbā brīdī tiek noteikts atkarībā no viņa vecuma. Šajā ziņā tas, ka Savienības tiesības aizliedz šādu pasākumu un ka tas ir iekļauts darba koplīgumā, neapdraud Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā atzītās tiesības iesaistīties sarunās un slēgt darba koplīgumus;**

- 2) **Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pants ir interpretējami tādējādi, ka tie neliedz veikt tādu darba koplīgumā paredzētu pasākumu kā pamata lietā C-297/10 apstrīdētais, ar kuru darba samaksas režīms, kas ir izraisījis diskrimināciju vecuma dēļ, tiek aizstāts ar uz objektīviem kritērijiem balstītu darba samaksas režīmu, tomēr laikā ierobežotā pārejas posmā atstājot spēkā zināmas pirmā režīma diskriminējošās sekas, lai nodrošinātu, ka darbā pieņemtie darbinieki pārejā uz jauno režīmu nezaudēs ienākumus.**

[Paraksti]