ĢENERĀLADVOKĀTA M. POJAREŠA MADURU [*M. POIARES MADURO*] SECINĀJUMI, sniegti 2006. gada 18. maijā [1]

1. Šis *Court of Appeal* (*England & Wales*) (*Civil Division*) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir saistīts ar Kopienas judikatūras par vienlīdzīgu darba samaksu attīstību. Galvenās diskusijas ir par to, vai spriedumā lietā *Danfoss* [2] noteikto kritēriju, saskaņā ar kuru darba devējam nav pienākuma īpaši pamatot darba stāža kritērija izmantošanu darba samaksas sistēmā, var piemērot arī tad, ja sievietes tiek nostādītas nelabvēlīgākā situācijā, jo "darba stāža ilgums ir cieši saistīts ar darba pieredzi un šī pieredze parasti ļauj darba ņēmējam labāk izpildīt savus pienākumus". Esošajā lietā strīds nav tieši par darba samaksas sistēmām, kurās darba stāžs tiek piemērots kā darba samaksas kritērijs, bet tas var netieši ietekmēt šādas darba samaksas sistēmas. Runa ir, pirmkārt, par pierādīšanas pienākuma noteikšanu starp darba devēju un darba ņēmēju, lai konstatētu, vai netieša diskriminācija, kas izriet no darba stāža kritērija izmantošanas, ir attaisnojama, un, otrkārt, par vajadzīgā pamatojuma raksturu un pierādīšanas pienākuma apjomu. Ja tiek vispāratzīts, ka darba stāža kritērijs ir derīgs priekšnosacījums, lai atlīdzinātu par pieredzi un prasmēm, darba ņēmējam nav iespējams apstrīdēt darba samaksas sistēmu, kuras pamatā ir darba stāža kritērijs, pat tad, ja faktiski šāda sistēma sievietes nostāda nelabvēlīgākā situācijā. Pretējā gadījumā, ja darba devējam būtu pienākums attaisnot katru atšķirīgas attieksmes gadījumu, kas izriet no darba stāža kritērija izmantošanas darba samaksas sistēmā, var izrādīties, ka darba devējam ir grūtības sniegt precīzus un detalizētus pierādījumus par to, kā darba stāžs palielina prasmes un ražīgumu.

I — Atbilstošās tiesību normas

2. Esošā lieta attiecas uz sieviešu un vīriešu vienlīdzību, kas saskaņā ar EKL 2. pantu un 3. panta 2. punktu ir Kopienu tiesību

1 — Oriģinālvaloda — portugāļu.

2 — 1989. gada 17. oktobra spriedums lietā 109/88 *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening 'Danfoss'* (*Recueil*, 3199. lpp., 24. punkts).

pamatprincips un viens no Kopienas pamatiem [3]. Princips par vienlīdzīgu samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, kas ir noteikts EKL 141. pantā, paredz:

"1. Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu [vienlīdzīgu] darba samaksu.

2. Šajā pantā "darba samaksa" nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

Vienāda [vienlīdzīga] darba samaksa bez dzimuma diskriminācijas nozīmē to, ka

a) darba samaksu par akorddarbu aprēķina, izmantojot vienu un to pašu mērvienību;

b) darba samaksa atbilstīgi stundu likmēm par vienādu darbu ir vienāda."

3. EKL 141. pantu papildina dažādi sekundārie tiesību akti. Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīva 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu [darba samaksu] vīriešiem un sievietēm [4] nodrošina, lai atlīdzības aspekti un nosacījumi starp sievietēm un vīriešiem neradītu diskrimināciju. Direktīvas 75/117/EEK 1. pantā ir īpaši paredzēts:

"Vīriešu un sieviešu vienlīdzīga atalgojuma [vienlīdzīgas darba samaksas] princips, kas paredzēts [EKL 141.] pantā, še turpmāk "vienlīdzīga atalgojuma [vienlīdzīgas darba samaksas] princips", nozīmē likvidēt jebkādu dzimuma diskrimināciju attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par līdzīgi kvalificējamu darbu.

Ja atalgojuma [darba samaksas] noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā jābūt tiem pašiem kritērijiem vīrie-

3 — 1976. gada 8. aprīļa spriedums lietā 43/75 *Defrenne* (*Recueil*, 455. lpp., 12. punkts).

4 — OV L 45, 19. lpp.

šiem un sievietēm un tai jābūt veidotai tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju".

4. Lai gan EKL 141. pantā tieši tas nav norādīts, netiešās diskriminācijas jēdziens ir attīstījies judikatūrā [5] un pēc tam tika iekļauts tiesību aktos. Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu [6], 2. panta 2. punktā ir dota netiešās diskriminācijas definīcija: "Attiecībā uz 1. punktā minēto vienlīdzīgas attieksmes principu netieša diskriminācija pastāv tad, ja acīm redzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda neizdevīgākā stāvoklī proporcionāli ievērojami lielāku daudzumu viena dzimuma pārstāvju, ja vien šis noteikums, kritērijs vai prakse nav atbilstīga un vajadzīga un to var attaisnot ar objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar dzimumu".

5. Lai gan turpmāk norādītās direktīvas šajā lietā nav piemērojamas, ir jānorāda, ka pašlaik netiešās diskriminācijas jēdziens ir definēts vienādi Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvā 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības [7], Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [8], un Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem [9], kurā grozījumi ir izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK [10]. Direktīvas 76/207 2. pants ar grozījumiem paredz, ka "netieša diskriminācija pastāv tad, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai".

6. Saistībā ar pierādīšanas pienākumu lietās par vienlīdzību Direktīvas 97/80 4. pantā tāpat ir paredzēts — ja prasītājs paziņo "faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir

5 — 1981. gada 31. marta spriedums lietā 96/80 *Jenkins* (*Recueil*, 911. lpp.).

6 — OV 1998, L 14, 6. lpp.

7 — OV L 180, 22. lpp.

8 — OV L 303, 16. lpp.

9 — OV L 39, 40. lpp.

10 — OV L 269, 15. lpp.

uzdevums pierādīt, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav pārkāpts" [11].

7. Tādējādi, lai pieņemtu lēmumu par iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu un noteiktu, vai darba samaksas sistēma, kurā darba stāžs ir darba samaksas noteicošais elements, rada netiešu diskrimināciju, izšķiroša nozīme ir sakarībai starp Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktu, kurā ir definēts netiešās diskriminācijas jēdziens, un tās 4. pantu attiecībā uz pierādīšanas pienākuma noteikšanu.

II — Fakti, prāvas un prejudiciālie jautājumi

8. B. F. Kedmena [*B. F. Cadman*] ir *United Kingdom Health and Safety Executive* (Veselības aizsardzības un drošības aģentūra, turpmāk tekstā — "*HSE*"), kas ir valsts aģentūra, kura atbild par tādu veselības aizsardzības un drošības risku regulējumu, kas saistībā ar darbu rodas Lielbritānijā, darbiniece.

9. B. F. Kedmena iestājās darbā *HSE* 1990. gada jūnijā rūpnīcu inspektores amatā. 1993. gadā pēc apmācības kursu beigšanas viņa tika paaugstināta amatā. 1996. gadā viņa tika iecelta ārējo pakalpojumu nodaļas vadītājas amatā un vēlreiz paaugstināta — šoreiz veselības aizsardzības un drošības galvenās inspektores amatā 2. darba samaksas līmenī. 2001. gada februārī viņa tika pārcelta organizatoriskā amatā par ārējo pakalpojumu vadības nodaļas vadītāju.

10. Laika posmā, kad B. F. Kedmena bija *HSE* darbiniece, darba samaksas sistēmas modelis tika vairākkārt grozīts. Pirms 1992. gada darba samaksas sistēma balstījās uz indicētu darba samaksas palielinājumu, t.i., katrs darba ņēmējs saņēma ikgadēju darba samaksas palielinājumu līdz brīdim, kad tas sasniedz savas pakāpes augstāko līmeni. 1992. gadā *HSE* ieviesa darba samaksas elementu, kas ir saistīts ar darba izpildījumu, kas ļauj pielāgot ikgadējā palielinājuma apmēru, lai atspoguļotu darba ņēmēja individuālo izpildījumu. Šajā sistēmā spējīgākie darba ņēmēji varēja ātri sasniegt augstāko līmeni. Pēc tam, kad 1995. gadā stājās spēkā ilgtermiņa nolīgums par darba samaksu, ikgadējais darba samaksas palielinājums tika noteikts, piešķirot punktus, kas saistīti ar darba ņēmēja sniegumu [*equity shares*], tādējādi faktiski samazinot atšķirības starp darba samaksu vienas un tās pašas pakāpes darba ņēmējiem, kuriem ir liels darba stāžs, un tiem darba ņēmējiem, kuriem ir mazāks darba stāžs. Visbeidzot, 2000. gadā darba ņēmēji, kas atradās zemāko pakāpju līmeņos, saņēma ievērojamāku ikgadējās darba samaksas palielinājumu, lai veicinātu ātrāku pāriešanu nākamajā līmenī.

11 — Tāda pati sistēma ir norādīta Direktīvas 2000/78 preambulas 31. apsvērumā un Direktīvas 2000/43 preambulas 21. apsvērumā, kas noteic, ka "jāpieņem noteikumi par pierādīšanas pienākumu, ja ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, un, lai nodrošinātu efektīvu vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu, pierādīšanas pienākums jāvērš pret atbildētāju, ja ir sniegta liecība par šādu diskrimināciju".

11. B. F. Kedmenas ikgadējā darba samaksa 2000./2001. finanšu gadā bija GBP 35 129, kamēr četru vīriešu kolēģu, kas strādāja vienas un tās pašas pakāpes amatā, ikgadējā darba samaksa bija GBP 39 125, GBP 43 345, GBP 43 119 un GBP 44 183. Atšķirība starp B. F. Kedmenas ikgadējo darba samaksu un personu, ar kurām iespējams veikt salīdzinājumu, ikgadējo darba samaksu, svārstās no GBP 4000 līdz GBP 9000, kas izriet no fakta, ka visiem četriem vīriešu dzimuma kolēģiem, ar kuriem iespējams veikt salīdzinājumu, bija lielāks darba stāžs *HSE*.

12. 2001. gada jūnijā B. F. Kedmena vērsās *Manchester Employment Tribunal* [Mančesteras Darba tiesa] ar prasību, apgalvojot, ka *HSE* darba samaksas sistēmai ir nesamērīgi nelabvēlīga ietekme uz sievietēm un ka viņai tādējādi ir tiesības saņemt tādu darba samaksu, kas ir vienlīdzīga ar četru vīriešu dzimuma kolēģu, ar kuriem iespējams veikt salīdzinājumu, darba samaksu. B. F. Kedmena savu prasību ir pamatojusi ar 1970. gada *Equal Pay Act* [likums par vienlīdzīgu darba samaksu], ar kuru ieviests EKL 141. pants.

13. *Equal Pay Act* 1. pantā, kam šajā lietā ir nozīme, ir noteikts:

"1) Ja tādā darba līgumā, atbilstoši kuram sieviete tiek nodarbināta uzņēmumā, kas atrodas Apvienotajā Karalistē, (tieši vai atsaucoties uz koplīgumu vai uz kādu citu vienošanos) nav ietverta vienlīdzības klauzula, tiks pieņemts, ka šāda klauzula tajā ir ietverta.

2) Vienlīdzības klauzula ir noteikums, kas attiecas uz līgumtiesiskajiem nosacījumiem (kas ir saistīti ar darba samaksu vai arī nav ar to saistīti), atbilstoši kuriem tiek nodarbināta sieviešu dzimuma darba ņēmēja (turpmāk tekstā — "sieviešu dzimuma darba ņēmējas līgums") un kas nosaka:

[..]

b) gadījumā, ja sieviešu dzimuma darba ņēmēja ir pieņemta darbā tāda darba veikšanai, kas tiek uzskatīts par līdzvērtīgu vīriešu dzimuma darba ņēmēja darbam, kas veic to pašu darbu:

i) ja (izņemot vienlīdzības klauzulu) kāds sieviešu dzimuma darba ņēmējas līguma noteikums, kurš tiek noteikts, ņemot vērā darba vērtējumu, ir vai kļūst nelabvēlīgāks sieviešu dzimuma darba ņēmējai nekā līdzīgs attiecīgā vīriešu dzimuma darba ņēmēja līguma noteikums, sieviešu dzimuma darba ņēmējas līgumā ietvertais noteikums tiks uzskatīts par grozītu tādējādi, ka tas pārstāj būt nelabvēlīgāks, un

ii) ja (izņemot vienlīdzības klauzulu) sieviešu dzimuma darba ņēmējas

līgumā kādā brīdī nav ietverts noteikums, kas atbilst attiecīgā vīriešu dzimuma darba ņēmēja līgumā ietvertajai priekšrocībai un kurš tiek noteikts, ņemot vērā darba vērtējumu, tiks uzskatīts, ka sieviešu dzimuma darba ņēmējas līgumā šāds noteikums ir ietverts.

[..]

3) Vienlīdzības klauzula neietekmē atšķirības starp sieviešu un vīriešu dzimuma darba ņēmēju līgumiem, ja darba devējs pierāda, ka šī atšķirība ir radusies tāda materiāla kritērija rezultātā, kas nav saistīts ar atšķirībām dzimuma dēļ, un ka šis kritērijs:

a) tādas vienlīdzības klauzulas gadījumā, kas ietilpst iepriekš minētā 2. punkta a) vai b) apakšpunkta piemērošanas jomā, izriet no faktiskas atšķirības starp sieviešu un vīriešu dzimuma darba ņēmēju situācijām;

[..]".

14. Papildus tam saskaņā ar *Sex Discrimination Act 1975* [1975. gada likums par diskrimināciju dzimuma dēļ] 1. panta 1. punkta b) apakšpunkta ii) daļu netieša diskriminācija ir aizliegta, ja vien tā nav attaisnojama.

15. *Employment Tribunal*, kas izskatīja B. F. Kedmenas lietu laika posmā no 2002. gada 7. maija līdz 2002. gada 8. jūlijam, nolēma, ka viņai ir tiesības saņemt attiecīgu paziņojumu saskaņā ar *Equal Pay Act* 1. pantu un ka viņas līguma noteikumi attiecībā uz darba samaksu ir jāgroza tādā veidā, lai tie nebūtu nelabvēlīgāki nekā četru personu, ar kurām tika veikts salīdzinājums, līgumos ietvertie noteikumi.

16. *HSE* iesniedza apelācijas sūdzību *Employment Appeal Tribunal* [Darba strīdu apelācijas tiesa] (turpmāk tekstā — "*Appeal Tribunal*"), kas ar 2003. gada 22. oktobra spriedumu prasību apmierināja attiecībā uz diviem pamatiem. Pirmkārt, šī tiesa atzina, ka, ņemot vērā Tiesas spriedumu lietā *Danfoss*, darba devējam nav īpaši jāpamato nevienlīdzīga attieksme, kas darba samaksas ziņā izriet no darba stāža kritērija izmantošanas darba samaksas sistēmā. Otrkārt, pat ja pieņem, ka šāds pamatojums būtu nepieciešams, *Employment Tribunal* savā novērtējumā ir pieļāvusi tiesisku kļūdu.

17. B. F. Kedmena savukārt iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā. *Equal Opportunities Commission* [Vienlīdzīgu iespēju komisija] (turpmāk tekstā — "*EOC*") tika atļauts iesniegt rakstveida un mutvārdu apsvērumus kā personai, kas iestājusies lietā. *EOC* iesniedza pierādījumus (kam ir piekrituši visi lietas dalībnieki) par to, ka Apvienotajā Karalistē un visā Eiropas Savienībā sieviešu dzimuma darba ņēmējām kopumā ir zemāks darba stāžs nekā vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, un darba stāža kritērija izmantošana, nosakot darba samaksu, ir faktors, kas saglabā darba samaksas atšķirības starp sieviešu un vīriešu dzimuma darba ņēmējiem.

18. *HSE* ir vienmēr aizstāvējusi savu darba samaksas praksi, apgalvojot, ka atšķirības darba samaksā ir radušās tāpēc, ka atbilstoši lietā *Danfoss* noteiktajam B. F. Kedmenai ir mazāks darba stāžs, kas ir materiāls un objektīvs kritērijs, kas nošķir tās situāciju no četru vīriešu dzimuma kolēģu, ar kuriem tika veikts salīdzinājums, situācijas.

19. B. F. Kedmena, no vienas puses, un *EOC*, no otras puses, apgalvo, ka spriedums lietā *Danfoss* ir apšaubīts vēlākā Tiesas judikatūrā. Tie apgalvo, ka darba devēja pienākums ir sniegt objektīvu pamatojumu atšķirībām starp B. F. Kedmenas darba samaksu un personu, ar kurām tika veikts salīdzinājums, darba samaksu.

20. Iesniedzējtiesa, konstatējot acīmredzamu nesaskaņu starp spriedumu lietā *Danfoss* un vēlākās lietās, proti — 1991. gada 7. februāra spriedumu lietā *Nimz* [12],1998. gada 17. jūnija spriedumu lietā *Hill* un *Stapleton* [13] un 1997. gada 2. oktobra spriedumu lietā *Gerster* [14], secināja, ka jautājumā "pastāv neskaidrības" [15], un tāpēc uzdeva Tiesai šādus trīs prejudiciālus jautājumus:

"1) Gadījumā, ja darba devējs kā kritēriju darba samaksas noteikšanai izmanto darba stāža ilgumu un tas rada būtiskas atšķirības attiecībā uz vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, vai EKL 141. pants uzliek minētajam darba devējam pienākumu sniegt īpašu pamatojumu šī kritērija izmantošanai? Ja atbilde ir atkarīga no apstākļiem, kādi ir šie apstākļi?

2) Vai atbilde uz iepriekšējo jautājumu būtu citāda, ja darba devējs darba stāža ilgumu kā kritēriju izmantotu, katrā atsevišķā gadījumā novērtējot, ciktāl ilgāks darba stāžs pamato augstāku darba samaksu?

3) Vai ir būtiskas atšķirības, kas jāievēro, izmantojot darba stāža ilgumu kā kritēriju attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, un šī kritērija izmantošanā attiecībā uz pilna darba laika darba ņēmējiem?"

21. B. F. Kedmena, *EOC*, Apvienotās Karalistes valdība, Īrija un Komisija Tiesai ir iesniegušas rakstveida apsvērumus. Visi iepriekš minētie bija pārstāvēti arī Tiesas sēdē, kas notika 2006. gada 8. martā un kurā bija pārstāvēta arī Francijas valdība.

12 — Lieta C-184/89 (*Recueil*, I-297. lpp.).

13 — Lieta C-243/95 (*Recueil*, I-3739. lpp.).

14 — Lieta C-1/95 (*Recueil*, I-5253. lpp.).

15 — Sprieduma 23. punkts, kurā nolemts iesniegt Tiesai lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

III — Analīze

22. Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, sākumā paskaidrošu, kā netiešās diskriminācijas gadījumos tiek noteikts pierādīšanas pienākums. Pēc tam izskatīšu, cik lielā mērā darba stāžs var tikt izmantots darba samaksas sistēmā, nepārkāpjot EKL 141. pantu, lai noteiktu, vai EKL 141. pants ir jāsaprot tādā veidā, ka tas atļauj tādu darba samaksas sistēmu, kādu izmanto *HSE*. Visbeidzot, apskatīšu jautājumu, kuru par šajā lietā pieņemamā Tiesas sprieduma ierobežotu iedarbību laikā ir uzdevusi Apvienotās Karalistes valdība un Īrija.

A — *Par pierādīšanas pienākuma noteikšanu netiešās diskriminācijas gadījumos*

1) Par pārbaudes sistēmu

23. Netiešo diskrimināciju atšķirībā no tiešās diskriminācijas izraisa noteikumi, kas šķietami vienādi attiecas uz vīriešiem un sievietēm. Ja neitrāls noteikums faktiski ir nelabvēlīgs sievietēm, var uzskatīt, ka tas netieši diskriminē [16]. Noteikums, kas ir nelabvēlīgs jaunākiem vai vecākiem darba ņēmējiem, lai gan šķietami ir neitrāls, arī var radīt netiešu diskrimināciju vecuma dēļ [17]. Lai gan esošajā lietā iesniedzējtiesa neuzdod šādu jautājumu, ir iespējams, ka darba stāža kritērija izmantošana darba samaksas sistēmā zināmos apstākļos varētu radīt netiešu diskrimināciju vecuma dēļ [18]. Saistībā ar netiešās diskriminācijas jēdzienu pastāv prasība, ka vienlīdzības jēdzienam jābūt patstāvīgam [19].

24. Tiešā diskriminācija nav attaisnojama. Tomēr saskaņā ar pastāvīgo judikatūru un Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktu netiešā diskriminācija var būt attaisnojama.

16 — Šajā sakarā skat. 1986. gada 13. maija spriedumu lietā 170/84 *Bilka* (*Recueil*, 1607. lpp., 31. punkts), spriedumu lietā *Gerster* (minēts iepriekš, 30. punkts), 1997. gada 2. oktobra spriedumu lietā C-100/95 *Kording* (*Recueil*, I-5289. lpp., 16. punkts) un spriedumu lietā *Hill* un *Stapleton* (minēts iepriekš, 24. punkts).

17 — 2005. gada 22. novembra spriedumā lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp., 75. punkts) Tiesa atzina, ka princips, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, ir jāuzskata par Kopienu tiesību vispārējo principu.

18 — Ir iespējams iztēloties darba samaksas sistēmu, kas gados jaunākos darba ņēmējus nostāda nelabvēlīgākā situācijā, jo piešķir nesamērīgu nozīmi darba stāža kritērijam, un tāpēc gados vecākus darba ņēmējus nostāda labvēlīgākā situācijā. Pretēji tam — cita darba samaksas sistēma, kurā netiek ņemta vērā darba ņēmēja iepriekšējā pieredze, var tikt uzskatīta par nelabvēlīgu gados vecākiem darba ņēmējiem. Attiecībā uz pieeju darba tirgum Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta b) apakšpunkts tomēr pieļauj, "ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu". Kopumā diskriminācijas aizliegums vecuma dēļ ir noteikts ar vairākām atkāpēm un ierobežojumiem (ģenerāladvokāta Džeikobsa [*Jacobs*] 2005. gada 27. oktobra secinājumi lietā C-227/04 P *Lindorfer*/Padome, lieta atrodas izskatīšanā Tiesā, 87. punkts).

19 — Prechal, S., "Equality of treatment, non-discrimination and social policy: achievements in three themes", *CMLRev.*, 41. sēj., 2004, 2. izdevums, 533. lpp.

25. Direktīvas 97/80 4. pantā saistībā ar netiešās diskriminācijas gadījumiem ir uzskaitīti noteikumi attiecībā uz pierādīšanas pienākuma noteikšanu starp darba devēju un darba ņēmēju. Sūdzības iesniedzējam, kas apgalvo, ka ir notikusi netieša diskriminācija, ir jāsniedz pierādījumi, ka apstrīdētie noteikumi faktiski rada būtiskas atšķirības attiecībā uz sievietēm. Pierādīšanas pienākums šajā sākotnējā procedūras stadijā tādējādi gulstas uz darba ņēmēju. Prasība darba devējam vai likumdevējai iestādei sniegt pamatojumu praksei vai politikai, kas šķietami ir neitrāla, rodas tikai tad, ja šādi pierādījumi tiek sniegti. Kad šādi pierādījumi tiek sniegti, darba dēvējam vai likumdevējai iestādei atkarībā no pasākuma izcelsmes ir jāpierāda, ka attiecīgā pasākuma mērķis ir leģitīms, ka tas ir nepieciešams šī mērķa sasniegšanai un ka tas ir samērīgs [20].

2) Tiesas judikatūra par darba devēja pienākumu pamatot darba stāža kritērija izmantošanu darba samaksas sistēmā

26. B. F. Kedmenas prasība par to, ka tā cieš no netiešas diskriminācijas, ir jāizvērtē, ņemot vērā šīs analīzes ietvarus. Tomēr iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai lietā *Danfoss* Tiesa attiecībā uz darba stāža kritēriju darba samaksas sistēmā ir atkāpusies no šīs pārbaudes sistēmas. Tāpēc ir jānoskaidro šī sprieduma nozīme attiecībā uz vēlāko judikatūru.

27. Lietā *Danfoss* Tiesa izskatīja Dānijas šķīrējtiesas uzdotos jautājumus par darba samaksas sistēmu, saskaņā ar kuru vienas un tās pašas darba algas grupas darba ņēmējiem tika maksāta viena un tā pati pamata darba alga, saskaņā ar kuru darba algai tomēr tika piešķirta atsevišķa piemaksa, kas tika aprēķināta, ņemot vērā mobilitāti, apmācību un darba stāžu. Sieviešu dzimuma prasītāja apgalvoja, ka darba samaksas sistēma ir netieši diskriminējoša attiecībā uz sievietēm. Pēc tam, kad tika apsvērts, kā starp darba devēju un darba ņēmēju ir jānosaka pierādīšanas pienākums, ņemot vērā faktu, ka darba samaksas sistēma nebija pārskatāma, Tiesa, ņemot vērā būtiskas atšķirības, kādas kritēriji var radīt attiecībā uz sievietēm, atsevišķi izvērtēja trīs iepriekš minētos kritērijus. Tiesa konstatēja, ka mobilitātes kritērija izmantošana ir leģitīma tiktāl, ciktāl to izmanto, lai atlīdzinātu par paveiktā darba kvalitāti. Tomēr piemaksu par mobilitāti nevar uzskatīt par neitrālu kritēriju, ja ar to atlīdzina par darba ņēmēja spēju piemēroties darba laika izmaiņām un darba vietu maiņai, jo sievietes "biežāk ir atbildīgas par mājsaim-

20 — Tāda pat pārbaude tiek izmantota Anglijas tiesās neatkarīgi no tā, vai tās atsaucas uz Tiesas judikatūru vai nē: skat. *Employment Tribunal* lēmumu lietā *Crossley/Arbitration Conciliation and Advisory Service* (Lieta Nr. 1304744/98, pielikums B. F. Kedmenas apsvērumiem).

niecības un ģimenes pienākumiem, kuru dēļ tās nespēj savu darba laiku organizēt tikpat elastīgi kā vīrieši" [21]. Attiecībā uz apmācību Tiesa noteica, ka "darba devēja atlīdzība par īpašu apmācību ir attaisnojama, ja pierāda, ka tai ir nozīme īpašu darba ņēmējam uzticētu pienākumu veikšanai" [22].

28. Visbeidzot, sprieduma daļā, kas attiecas uz šo prasību, Tiesa ir piebildusi, ka darba stāžs "var radīt nelabvēlīgāku attieksmi pret darba ņēmējām sievietēm nekā pret darba ņēmējiem vīriešiem tiktāl, ciktāl sievietes ir iesaistījušās darba tirgū vēlāk nekā vīrieši, vai daudz biežāk pieļauj karjeras pārtraukumus" [23]. Pēc šī paziņojuma Tiesa atzina — "tā kā darba stāža ilgums ir cieši saistīts ar darba pieredzi, bet tā parasti ļauj darba ņēmējam labāk izpildīt savus pienākumus, darba devējs ir tiesīgs atlīdzināt par darba stāžu un viņam nav jāparāda, kāda ir šī darba stāža nozīme īpašo darba ņēmējam uzlikto pienākumu izpildē" [24].

29. Apvienotās Karalistes valdība aizstāvēja viedokli, ka darba stāžs principā ir uzskatāms par attaisnojamu kritēriju arī gadījumos, ja darba ņēmējs parāda, ka tas nesamērīgi ietekmē sievietes. Darba devējam būtu jāsniedz īpašs pamatojums tikai tad, ja darba ņēmējs vispirms parāda, ka darba stāžam piešķirtā nozīme ir pilnīgi nesamērīga.

30. Īrijas un Francijas valdības nostāja, kas paredz, ka saskaņā ar spriedumu lietā *Danfoss* darba stāžs vienmēr ir uzskatāms par leģitīmu kritēriju darba algas noteikšanai, ir daudz radikālāka.

31. B. F. Kedmena un *EOC*, gluži pretēji, norāda, ka spriedums lietā *Danfoss* ir jāsaprot tā, ka "darbam, kurā pieredze dod iespēju pienākumus izpildīt labāk, darba stāžu var izmantot kā pieņemamu priekšnosacījumu, lai atbilstoši novērtētu darbinieku spējas atšķirīgi izpildīt pienākumus" [25]. Tāpēc, viņuprāt, darba devējam vienmēr ir jāsniedz īpašs pamatojums. Pilnībā nav saprotams, kādam jābūt šī īpašā pamatojuma apjomam. Šķiet, ka tas varētu radīt prasību sniegt pamatojumu katrā atsevišķā gadījumā, kad piemērojamās darba samaksas sistēmas pamatā ir darba stāža kritērijs.

21 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Danfoss*, 21. punkts.

22 — *Ibidem*, 23. punkts.

23 — *Ibidem*, 24. punkts.

24 — *Ibidem*.

25 — *EOC* rakstveida apsvērumu 103. punkts.

32. Komisija uzskata, ka spriedums lietā *Danfoss* "ir īpašs spriedums, kas ir balstīts uz ļoti specifiskiem faktiskiem apstākļiem" [26], ar kuriem netiek apstrīdēts darba devējiem uzliktā pamatojuma pienākums, ja darba samaksas sistēma rada būtiskas atšķirības attiecībā uz vīriešiem un sievietēm.

33. Tūlīt izklāstīšu iemeslus, kādēļ es, lai arī piekrītu B. F. Kedmenas, *EOC* un Komisijas ierosinātajam skaidrojumam par to, ka pierādīšanas pienākums attiecībā uz darba samaksas sistēmas pamatojumu ir darba devējam, tomēr uzskatu, ka ir svarīgi arī tas, lai šī pamatojuma būtība tiktu noteikta tādā veidā, lai darba devējam neuzliktu pārlieku lielu pienākumu nastu.

34. Ir tiesa, ka, lai pierādītu netiešu diskrimināciju saskaņā ar Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktu, nepietiek ar faktu, ka pastāv būtiskas atšķirības attiecībā uz viena dzimuma personām, ja šīs atšķirības ir objektīvi attaisnojamas ar leģitīmu mērķi un ja līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir atbilstīgi un vajadzīgi. Tomēr direktīvas 4. pantā ir noteikts pierādīšanas pienākums attiecībā uz šādu pamatojumu. Ņemot to vērā, uzskatu, ka valstu valdību argumentus ir grūti pieņemt. Francijas valdība un Īrija galu galā atbalsta viedokli, ka darba stāžs vienmēr ir objektīvi attaisnojams, atbilstīgs un vajadzīgs leģitīms mērķis. Tālāk pierādīšu, ka šādam vispārīgam un beznosacījuma darba stāža kritērija apstiprinājumam nav pamata. Apvienotās Karalistes valdība savukārt uzskata, ka dažkārt darba stāža kritērijs nav pieņemams kritērijs, bet norāda, ka šādā gadījumā pierādīšanas pienākums gulstas uz darba ņēmēju. Tomēr tas, ka sistēma faktiski ir samērīga, ir jāpierāda darba devējam, nevis darba ņēmējam, kam nav redzama iemesla uzņemties pienākumu pierādīt, ka darba stāža kritērijam ir piešķirta pilnībā nesamērīga nozīme. Šāda interpretācija ir pretrunā 4. pantam. Gan 4. panta redakcija, gan šī noteikuma vispārējā sistēma un Direktīvas vispārējais mērķis norāda uz to, ka saskaņā ar Direktīvas 2. panta 2. punktu un 4. pantu darba devējam ir pienākums sniegt objektīvu šī kritērija pamatojumu un pierādīt, ka leģitīma mērķa sasniegšanai kritērijs ir gan atbilstīgs, gan vajadzīgs. Šī pamatojuma raksturs jeb, citiem vārdiem sakot, darba devējam uzliktā pienākuma apjoms ir cits jautājums. Ņemot to vērā, tradicionālajam argumentam par labu darba stāža kritērijam var būt atbilstoša nozīme, un pienākumam, kam, pēc B. F. Kedmenas un *EOC* domām, būtu jābūt darba devēja pienākumam, var tikt piemēroti zināmi ierobežojumi.

35. Pirmkārt, ir jānorāda, ka spriedums lietā *Danfoss* tika pieņemts, pirms tika pieņemta Direktīva 97/80. Pirms šī Direktīva tika pieņemta, tiesai, kā Tiesa to ir noteikusi lietā *Danfoss*, bija iespēja noteikt, ka darba devējam nebija jāpamato darba stāža kritērija

26 — Komisijas rakstveida apsvērumu 30. punkts.

izmantošana. Pēc tam, kad tika pieņemta šī Direktīva, kritēriji, kas sievietes nostāda nelabvēlīgā situācijā, vairs nevar tikt izslēgti no 4. panta piemērošanas jomas (minēts iepriekš 6. punktā).

36. Nav šaubu par to, ka Direktīvai 97/80 ir nozīme esošajā lietā, tādēļ ka saskaņā ar tās 3. pantu Direktīvu piemēro situācijās, uz kurām attiecas EKL 141. pants.

37. Turklāt, ja tiktu pieņemta interpretācija, ko atbalsta Francijas valdība un Īrija, tā būtu pretrunā Direktīvas 97/80 mērķim, kas saskaņā ar 1. pantu ir "nodrošināt, ka dalībvalstu veiktie pasākumi, īstenojot vienlīdzīgas attieksmes principu, kļūst efektīvāki". Tādējādi tiktu iedragāts arī EKL 141. pantā paredzētais vienlīdzīgas darba samaksas princips.

38. Līdz ar to darba devējam saskaņā ar Direktīvas 97/80 4. pantu būs jāpierāda, ka tad, ja darba stāža kritērija izmantošana par noteicošo elementu darba samaksas sistēmā rada būtiskas atšķirības attiecībā uz sievietēm, šī kritērija izmantošana ir attaisnojama, jo tas ir atbilstošs, ņemot vērā uzņēmuma darba samaksas sistēmu un darbību.

39. Otrkārt, lai novērtētu, vai darba devējs, lai izvairītos no pamatojuma sniegšanas tādai darba samaksas sistēmai, kuras pamatā ir darba stāža kritērijs un kas rada būtiskas atšķirības attiecībā uz sievietēm, tomēr var atsaukties uz spriedumu lietā Danfoss, nozīme ir šādai judikatūrai.

40. Spriedumā lietā *Nimz*[27] Tiesai bija jānovērtē, vai EKL 141. pantu var interpretēt tā, ka tas pieļauj noteikumus, ko saskaņā ar darba algas koplīgumu Vācijas federālo dienestu darba ņēmējiem piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem. Saskaņā ar šo koplīgumu darba ņēmējiem bija tiesības saņemt paaugstinājumu pēc sešu gadu pārbaudes perioda. Attiecībā uz darba ņēmējiem, kas ir nodarbināti vismaz trīs ceturtdaļas no normālā darba laika, darba stāžs bija jāņem vērā pilnībā. Tomēr attiecībā uz darba ņēmējiem, kas strādā tikai no puses līdz trīs ceturtdaļām no normālā darba laika, bija jāņem vērā tikai puse no darba stāža. Vācijas valdība savus apsvērumus par apstrīdētās normas likumību balstīja uz faktu, ka pilna laika darba ņēmējiem ir daudz plašāka pieredze un darbam vajadzīgās prasmes un iemaņas tie iegūst daudz ātrāk nekā nepilna darba laika darba ņēmēji. Tomēr Tiesa sprieduma 15. punktā noteica, ka EKL 141. pants nepieļauj šāda noteikuma izmantošanu, "ja vien darba devējs var

27 — Minēts iepriekš.

pierādīt, ka šādu noteikumu var pamatot ar faktoriem, kuru objektivitāte it īpaši ir atkarīga no saistības starp veicamo pienākumu raksturu un pieredzi, kas ir iegūta, izpildot šos pienākumus pēc tam, kad darbā ir nostrādāts zināms darba laiks".

41. Spriedumā lietā *Gerster* [28] Tiesa no jauna pārbaudīja Vācijas civildienestā izmantoto darba stāža aprēķināšanas metodi, kas pilna darba laika darba ņēmējiem un nepilna darba laika darba ņēmējiem bija atšķirīga. Šajā lietā Tiesa neizslēdza iespēju, ka valsts tiesa var konstatēt saikni starp pieredzes iegūšanu un faktu, ka darba ņēmējs ir strādājis pilnu darba laiku, nevis nepilnu, bet tomēr prasīja, lai samērīguma princips tiktu ievērots [29]. Spriedumā lietā *Kording* [30] Tiesa konstatēja, ka valsts tiesas pienākums ir noteikt, vai prasība kandidātiem, kas ir nodarbināti nepilnu darba laiku, nostrādāt ilgāk nekā tie, kas ir nodarbināti pilnu darba laiku, lai iegūtu atbrīvojumu no kvalifikācijas pārbaudes, ir pamatota ar objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar diskriminmāciju dzimuma dēļ.

42. Ģenerāladvokāts La Pergola [*La Pergola*] savos secinājumos, kas sniegti pēdējās divās lietās, ir ierosinājis stingrāku pieeju. Pēc viņa domām, paaugstināšanas sistēmai lietā *Gerster* trūka iekšējās saskaņotības, jo, no vienas puses, nepilna laika darba ņēmēji, kas strādā vairāk par divām trešdaļām no normālā darba laika, ir pielīdzināti pilna darba laika darba ņēmējiem, turpretim, no otras puses, tie, kas strādā pavisam nedaudz mazāku daļu no normālā darba laika, joprojām tiek klasificēti kā nepilna darba laika darba ņēmēji [31]. Plašākā nozīmē viņš konstatēja, ka paaugstināšanas sistēma bija balstīta vienīgi uz pieņēmumu, ka ierēdņiem, kas strādā nepilnu darba laiku, ir jānostrādā ilgāk nekā tiem, kas strādā pilnu darba laiku. Pēc viņa domām, trūka jebkādu pierādījumu, kas varētu pamatot šo apgalvojumu [32].

43. Nākamajā lietā *Hill* un *Stapleton* [33], kurā tai šoreiz bija jāizskata vienlīdzīgas attieksmes princips saistībā ar Īrijas ierēdņu darba samaksas sistēmu, Tiesa apstiprināja, ka darba devējam ir jāpierāda, ka atsauce uz dienesta kritērijiem, kas ir noteikti kā faktiski nostrādātais laiks, novērtējot indicētu darba samaksas palielinājuma piešķiršanu darba ņēmējiem, kas ir mainījuši darba vietas dalīšanas režīmu pret pilnu darba laiku, ir attaisnojama ar objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ne ar kādu diskriminmāciju dzimuma dēļ.

28 — Minēts iepriekš.

29 — Citiem vārdiem sakot, izvēlētajam līdzeklim ir jāatspoguļo leģitīms sociālās politikas mērķis un tam ir jābūt atbilstīgam un vajadzīgam, lai sasniegtu šo mērķi (spriedums lietā *Gerster*, 40. punkts).

30 — Minēts iepriekš, 26. punkts.

31 — Secinājumi lietā *Gerster*, 47. punkts.

32 — *Ibidem*, 40. punkts.

33 — Iepriekš minētais spriedums, 43. punkts.

44. Pēdējā lietā *Nikoloudi*[34], ko ir minējuši lietas dalībnieki un kurai ir nozīme šajā lietā, Tiesa cita starpā apskatīja arī darba stāža kritēriju. Saskaņā ar koplīgumu tiesības tikt ieceltam noteiktā amatā bija tikai pilna laika darba ņēmējiem ar divu gadu darba stāžu. Viens no jautājumiem, kas tika uzdots šajā lietā, bija par to, vai dienesta ilgums nepilna laika darba ņēmējiem ir jāaprēķina proporcionāli vai arī jāņem vērā viss laika posms, kas nostrādāts. Tiesa atgādināja, ka "[darba stāža] kritērija objektivitāte ir atkarīga no visiem konkrētās lietas apstākļiem"[35]. Darba devējs bija norādījis, ka darba stāžs ir vajadzīgs, lai novērtētu darba ņēmēja profesionālo pieredzi. Tiesa, nenorādot šo faktoru ietekmi uz kritērija izmantošanas pamatotību, noteica, ka ar darba stāžu var atlīdzināt arī par lojalitāti uzņēmumam[36].

45. Ir acīmredzams, ka, lai pieņemtu spriedumu visās šajās lietās, Tiesa nebalstījās uz spriedumu lietā *Danfoss*. Ģenerāladvokāti ir pūlējušies paskaidrot judikatūras attīstību. Saskaņā ar ģenerāladvokāta La Pergolas secinājumiem lietā *Hill* un *Stapleton* spriedums lietā *Danfoss* ir saprotams tikai kontekstā ar šo lietu un, ņemot vērā toreiz Tiesai iesniegtos faktus. Līdzīgi uzskatīja arī ģenerāladvokāte Štiksa-Hakla [*Stix-Hackl*], ka lietā *Nimz*, *Gerster* un *Kording* Tiesa ir atkāpusies no sprieduma lietā *Danfoss*[37].

46. Nākošajos nolēmumos nav tiešu atkāpju no sprieduma lietā *Danfoss*, bet nav šaubu, ka vēlākajās lietās tās tomēr pastāv. Tikai no tā vien, ka Tiesa nav skaidri noraidījusi spriedumā lietā *Danfoss* konstatētos principus, nevar izdarīt nekādus secinājumus, jo tikai retos gadījumos Tiesa tieši pārskata pašas pieņemto judikatūru, it īpaši, ja nevienā no nākošajām lietām nav bijis jāpārskata tās iepriekšējais nolēmums[38].

47. Noslēgumā ir skaidrs, ka Direktīva 97/80[39], kas balstās uz EKL 141. pantu, saskaņo un kodificē pieeju, kas jāizmanto pierādīšanas pienākuma noteikšanā, tāpēc, lai arī ņemot vērā konkrētos ar lietu *Danfoss* saistītos apstākļus, ir saprotams, ka uz risinājumu šajā lietā esošajā lietā nevar paļauties. Manuprāt, uz iesniedzējtiesas pirmo uzdoto jautājumu ir jāatbild tā — ja darba devējs izmanto kritēriju, kurā darba stāžs ir darba samaksas noteicošais elements, kas rada būtiskas atšķirības starp vīriešu dzimuma un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, EKL 141. pants kopā ar Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktu un

34 — 2005. gada 10. marta spriedums lietā C-196/02 (Krājums, I-1789. lpp.).

35 — Spriedums lietā *Nikoloudi*, 55. punkts.

36 — *Ibidem*, 63. punkts.

37 — Secinājumi lietā *Nikoloudi*, 50. punkts.

38 — Skat. manus 2006. gada 1. februāra secinājumus apvienotajās lietās C-94/04 *Cipolla* un C-202/04 *Macrino* un *Capodarte* (atrodas izskatīšanā Tiesā), 28. un 29. punkts.

39 — Skat., piemēram, 1993. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-127/92 *Enderby* (*Recueil*, I-5535. lpp., 13.–19. punkts) un 1995. gada 31. maija spriedumu lietā C-400/93 *Royal Copenhagen* (*Recueil*, I-1275. lpp., 24. punkts).

4. pantu prasa, lai darba devējs pamatotu šī kritērija izmantošanu. Šī sniedzamā pamatojuma raksturs tiks apskatīts turpmāk.

kas ir pieņemts, lai sasniegtu leģitīmu mērķi, no darba devēja izvirzītā pamatojuma viedokļa ir samērīgs.

B — *Par darba stāža kritērija izmantošanai darba samaksas sistēmā vajadzīgā pamatojuma raksturu*

49. Ir skaidrs, ka pretēji Francijas valdības un Īrijas argumentiem spriedumu lietā *Danfoss* nevar interpretēt tādējādi, ka visām darba samaksas sistēmām, kuru pamatā ir darba stāža kritērijs, ir piešķirts vispārējs pamatojums. Tomēr pretēji B. F. Kedmenas un *EOC* apgalvojumiem darba ņēmēja sūdzība par netiešu diskrimināciju nevar radīt prasību, lai darba devējs pamatotu vienam darba ņēmējam piešķirto darba samaksu, salīdzinot ar citiem piešķirto darba samaksu. Pieņemot šādu argumentu, tiktu radīts risks darba devējiem uzlikt neizpildāmus pienākumus, un ar šo argumentu netiek ievērots, ka saskaņā ar 2. panta 2. punktu pamatojumā var pievērsties pašam kritērijam un vienmēr nav jāpievēršas katram atšķirīgas attieksmes gadījumam pret darba ņēmējiem. Citiem vārdiem sakot, darba devējam uzliktais pierādīšanas pienākums ir izpildīts, ja pieņemtais darba samaksas sistēmas kritērijs ir attaisnojams, un ne vienmēr ir jāsniedz pamatojums atšķirīgai attieksmei, kas pret konkrētiem darba ņēmējiem var rasties šī kritērija rezultātā.

48. Pamatojuma, kas darba devējam ir jāsniedz ar mērķi atspēkot netiešās diskriminācijas pieņēmumu, kas izriet no fakta, ka darba samaksas sistēma ir nelabvēlīga sievietēm, raksturs ir jānovērtē, ņemot vērā Direktīvu 97/80 un judikatūru par netiešo diskrimināciju. Šis ir galvenais jautājums, jo darba devēja pierādījumiem izvirzāmais prasību līmenis darba samaksas sistēmai, kas, ņemot vērā vienlīdzīgas darba samaksas principu, ir apstrīdēta, pieļauj tiesas kontroli. Jānosaka, vai darba stāža kritērija izmantošanai darba samaksas sistēmā pietiek ar vispārēju pamatojumu vai tieši pretēji — pamatojumā, kas ir jāsniedz, ir jāpievēršas katram konkrētā darba ņēmēja gadījumam. Praksē darba devēji un likumdevējs pasākumiem, kas ir nelabvēlīgi sievietēm, ir izvirzījuši dažādus iespējamos pamatojumus [40]. Bieži valsts tiesai ir jānosaka, vai pasākums,

50. Apvienotās Karalistes valdības pārstāvis tiesas sēdē norādīja, ka darba samaksas sistēmu, kuras pamatā ir darba stāža kritērijs, darba devējs var nolemt izmantot vairāku iemeslu dēļ. Pieredzējis darba ņēmējs parasti darbā ir daudz ražīgāks, jo viņš vai viņa daudz labāk pārzina darba devēja darbību un

40 — Skat. Hervey, T. K., "EC law on justifications for sex discrimination in working life", *Collective bargaining, discrimination, social security and European integration, Bulletin of comparative labour relations*, Nr. 48, 2003, 103. lpp. Starp dažādiem minētajiem pamatojumiem autors izšķir ar darbu saistītu pamatojumu, tādu kā darbaspējas, kvalifikācija un apmācība, ar uzņēmumu saistītu pamatojumu, tādu kā saimnieciskā vai finansiālā lietderība, un ar sabiedrības interesēm saistītu pamatojumu, tādu kā nodarbinātības veicināšana vai vēlme atbalstīt mazos uzņēmumus.

klientus. Darbaspēka noturīgums darba devējam ļauj arī samazināt apmācības izdevumus un izvairīties no ievērojamiem izdevumiem, kas saistīti ar darbinieku pieņemšanu darbā. Tādēļ pastāv acīmredzama darba devēja finansiāla rakstura vēlme atlīdzināt darba ņēmējiem par to darba stāžu.

51. Turklāt Francijas valdība savos mutvārdu apsvērumos tiesas sēdē paskaidroja, kāpēc valstij kā darba devējam ir likumīgs pamats atlīdzināt darba ņēmējiem par ilgu darba stāžu. Francijas civildienestā darba stāžs nav saistīts ar veicamā darba veidu, bet tā pamatā ir ierēdņa saistība ar administrāciju. Darba samaksas sistēma, kuras pamatā ir darba stāža kritērijs, garantē ierēdņu neitralitāti un neatkarību.

52. Lai gan darba stāža kritērija leģitimitāte kā tāda netiek apšaubīta, saistībā ar principa par vienlīdzīgu darba samaksu ievērošanu rodas jautājums par to, cik lielā mērā darba devēja saimnieciskās intereses ir jāpiemēro darba ņēmēju interesēm. Lai gan darba devēja atlīdzība par darba stāžu un/vai lojalitāti patiešām ir leģitīma, nevar noliegt, ka pastāv gadījumi, kad darba samaksas sistēma, kas gan konceptuāli ir neitrāla, sievietes nostāda nelabvēlīgākā situācijā. Direktīvas 97/80 2. panta 2. punkta paredzēts, ka šādos gadījumos darba samaksas sistēmā izmantotais kritērijs, kas sievietes nostāda nelabvēlīgā situācijā, tiek pakļauts samērīguma pārbaudei, kurā ir jāpierāda, ka izmantotais kritērijs ir pamatots ar leģitīmu mērķi un ka tas ir samērīgs ar mērķiem, kurus ar to tiecas sasniegt.

53. Kā to ir atzinusi Apvienotās Karalistes valdība, darba samaksas sistēma ar automātisku darba samaksas palielinājumu, kas ir atkarīgs tikai no darba stāža, sievietes nostāda nelabvēlīgā situācijā, jo sievietes parasti kļūst par darba ņēmējām vēlāk un pārtrauc dienestu daudz biežāk tādu iemeslu dēļ, kas ir saistīti ar dzemdībām un bērna kopšanas pienākumiem.

54. Apvienotās Karalistes valdība apgalvo, ka spriedumā lietā *Danfoss* Tiesa darba stāžam ir noteikusi īpašu statusu, jo "attaisnojošo apstākļu pierādīšanai darba devējam ir tiesības izmantot vispārinājumus un nevis konkrētus pierādījumus" [41]. Īrija principā atbalsta to pašu viedokli. Viņuprāt, tas nozīmē, ka, tā kā var uzskatīt, ka darba stāžs ir priekšnosacījums labākai pienākumu izpildei, darba stāža kritērija izmantošana darba samaksas sistēmā vienmēr ir saderīga ar EKL 141. pantu.

55. Es šim pieņēmumam nepiekrītu. Manuprāt, tas neatbilst Direktīvas 97/80 2. panta

41 — Apvienotās Karalistes valdības rakstveida apsvērumu 26. punkts.

2. punktā paredzētajām samērīguma pārbaudes prasībām, ar kurām definēta netiešā diskriminācija.

56. Ar samērīguma pārbaudi, kas ir ietverta Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktā [42], prasīts sniegt pierādījumus par to, ka kritizētais kritērijs ir "atbilstīg[s] un vajadzīg[s] un to var attaisnot ar objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar dzimumu".

57. Ja pieņem, ka, lai pamatotu darba samaksas sistēmu, kas no EKL 141. panta viedokļa sievietes nostāda nelabvēlīgākā situācijā, pietiek ar tādu vispārēju pamatojumu kā fakts, ka darba stāžs dod darba ņēmējam iespēju labāk izpildīt pienākumus, darba ņēmējam uz šī pamata faktiski nebūtu nekādas iespējas apstrīdēt darba samaksas sistēmu.

58. Šādos apstākļos turklāt nebūtu iespējama tiesas kontrole. Tāpēc Tiesa spriedumā lietā *Seymour-Smith* un *Perez* [43] nepieņēma "vienus vienīgus vispārinājumus" kā nederīgu līdzekli diskriminējoša pasākuma pamatojumam. Manuprāt, ar samērīguma pārbaudi, kas noteikta 2. panta 2. punktā, paredzēts, ka darba devējam ir jāpierāda, ka pieņemtā darba samaksas sistēma, pat ja arī tās pamatā ir leģitīms mērķis, ir iecerēta tādā veidā, lai līdz minimumam samazinātu tās nelabvēlīgo ietekmi uz sievietēm. Tādējādi ir jāpārbauda, kā es to turpmāk izskaidrošu, piemēram, kā darba stāžs tiek ņemts vērā un kā tas darba samaksas sistēmā ir sabalansēts ar citiem kritērijiem (piemēram, nopelniem), kas sievietes nenostāda tik nelabvēlīgā situācijā.

59. Pilnīgākai izpratnei par prasītā pamatojuma raksturu noder salīdzinājums pēc analoģijas ar lietām par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, jo dažreiz līdzsvars, kas šajās lietās ir jāpanāk, rada līdzīgas līdzsvara izpausmes, kas rodas, pārbaudot darba stāža kritēriju, ja pastāv aizdomas par netiešu diskrimināciju. Spriedumā lietā *Köbler* [44] Tiesa noteica, ka Austrijas valsts kā darba devēja piešķirtais īpašais darba algas pielikums, ko papildus pamatalgai par darba stāžu piešķir universitātes profesoriem saskaņā ar noteiktiem nosacījumiem [45], ir pretrunā EKL 39. pantam un nav pamatots ar neatliekamiem vispārējo interešu apsvērumiem. Tiesa darba devēja tiesības atlīdzināt par lojalitāti uzņēmumam sabalansēja ar

42 — Kā arī Direktīvas 2000/78, 2000/43 un 76/207 ar tajās izdarītajiem grozījumiem.

43 — 1999. gada 9. februāra spriedums lietā C-167/97 (*Recueil*, I-623. lpp.), 76. punkts.

44 — 2003. gada 30. septembra spriedums lietā C-224/01 (*Recueil*, I-10239. lpp.).

45 — T.i., ar nosacījumu, ka tie ir bijuši nodarbināti kādā no Austrijas universitātēm vismaz 15 gadus un ir saņēmuši parasto darba algas pielikumu par darba stāžu vismaz četrus gadus.

principu par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos [46]. Tiesa atzina, ka mērķis atlīdzināt par lojalitāti ir leģitīms, bet, lai pamatotu ar to saistītos šķēršļus, ar to nepietiek. Ņemot vērā to ietekmi uz darba ņēmēju brīvas pārvietošanās interesēm, valstij bija jāpamato konkrētie nosacījumi, saskaņā ar kuriem atlīdzība tika noteikta. Tā kā piemaksa par lojalitāti, iespējams, atturēja Austrijas profesorus izmantot to tiesības uz brīvu pārvietošanos un tāpēc radīja universitātes profesoru darba tirgus sadalīšanu, Tiesa nolēma, ka tas ir pretrunā EKL 39. pantam.

60. Līdzīgi saistībā ar EKL 141. pantu apvienojumā ar Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktu un 4. pantu nepietiek pierādīt, ka kritērija, kura pamatā ir darba stāža ilgums, mērķis kopumā ir leģitīms (atlīdzināt par pieredzi un lojalitāti). Šādam kritērijam ir jābūt samērīgam ar šo mērķi, ņemot vērā jebkādu nelabvēlīgu ietekmi uz sievietēm.

61. Visbeidzot, vēlākā judikatūrā pēc lietas *Danfoss* ir norādes arī uz to, ka darba stāža kritērija izmantošana darba samaksas sistēmā, pamatojoties uz to, ka tā ir pieredzes mēraukla, pati par sevi neveido pamatojumu atšķirībām, kādas piemīt darba samaksas sistēmai attiecībā uz sieviešu darba algām.

62. Gan ģenerāladvokāts Darmons [*Darmon*] [47], gan La Pergola [48] apšaubīja pieņēmumu par to, ka pieredze ir ņemama vērā kā vispārēja un abstrakta norma. Tiesa noraidīja arī šo pieeju. Lai gan lietā *Nimz* bija salīdzināti nepilna laika darba ņēmēji un pilna laika darba ņēmēji, Tiesa šajā lietā nolēma, ka, "lai gan pieredze un darba stāžs ir savstarpēji saistīti un pieredze principā ļauj darba ņēmējam labāk izpildīt viņam uzticētos pienākumus, šī kritērija objektivitāte ir atkarīga no visiem konkrētajā lietā esošajiem apstākļiem un it īpaši no veicamo pienākumu rakstura un pieredzes, kas ir iegūta, izpildot šos pienākumus pēc tam, kad darbā ir nostrādāts zināms darba laiks" [49]. No tā izriet, ka Tiesas nodoms ir bijis pakārtot pieredzes kritērija objektivitāti attiecīgā darba raksturam. Īrijas iebildumi par to, ka vēlākajās lietās ir apskatīta tikai darba stāža ilguma aprēķināšana nepilna laika darba

46 — Spriedums lietā *Köbler*, 86. punkts.

47 — Ģenerāladvokāts Darmons savos secinājumos lietas *Nimz* 15. punktā minējis, ka "pieredze nav kritērijs, kam ir izšķiroša nozīme apkalpojošā darbinieka amatā, kā tas ir administratīvā departamenta vadītāja amatā".

48 — Ģenerāladvokāta La Pergolas secinājumi lietā *Hill* un *Stapleton*, 34. punkts. Skat. arī viņa secinājumus lietās *Gerster* un *Kording*, kas minētas iepriekš, 27. punkts.

49 — Spriedums lietā *Nimz*, 14. punkts. Skat. arī spriedumu lietā *Gerster*, 39. punkts, un spriedumu lietā *Kording*, 23. punkts.

ņēmējiem, nav pieņemami. Jautājumam par to, vai darbs tika veikts nepilnu darba laiku vai pilnu darba laiku, patiešām nav nozīmes.

63. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, pierādījumiem izvirzāmo prasību līmeni, kas darba devējam ir jāizpilda, lai pierādītu, ka darba stāža ilguma kritērija izmantošana nerada netiešu diskrimināciju, var apkopot šādi. Pirmkārt, ir vajadzīga zināma pārskatāmība par kārtību, kādā darba samaksas sistēmā tiek piemērots darba stāža kritērijs, lai varētu veikt tiesas kontroli [50]. Nosakot darba samaksu, it īpaši ir jānoskaidro, kāda nozīme darba stāžam ir piešķirta salīdzinājumā ar citiem tādiem kritērijiem, kā nopelni un kvalifikācija, — vai tas iecerēts pieredzes novērtēšanai vai arī kā līdzeklis atlīdzībai par lojalitāti. Papildus tam darba devējam ir jāpaskaidro, kāpēc konkrētajā darbā pieredze tiks novērtēta un kāpēc par to samērīgi tiks atlīdzināts. Šajā ziņā, lai arī analīzi veic valsts tiesa, nav šaubu par to, ka, piemēram, pieredze ir vērtīgāka — un tādēļ leģitīmi tiek atlīdzināta amatos, kas ietver atbildību un vadības uzdevumus, un nevis atkārtojošos uzdevumu gadījumos, attiecībā uz kuriem darba stāža kritēriju var uzskatīt tikai par niecīgu darba samaksas daļu. Šis kritērijs ir it īpaši svarīgs apmācības posmā, bet tas kļūst mazāk svarīgs tad, kad darba ņēmējs ir ieguvis pietiekamas prasmes savam darbam. Visbeidzot, darba stāža aprēķināšanas veidam arī līdz minimumam ir jāsamazina šī kritērija nelabvēlīgā ietekme uz sievietēm. Man šķiet, ka, piemēram, sistēma, kas izslēdz maternitātes vai paternitātes atvaļinājumu, lai gan tā *prima facie* ir neitrāla, radītu netiešu diskriminmāciju attiecībā uz sievietēm.

64. Pierādījumiem izvirzāmais prasību līmenis gadījumos, kas ir saistīti ar netiešu diskrimināciju, ir vispārējs tādā izpratnē, ka tiktāl, ciktāl darba samaksas sistēma ir sistemātiski izveidota tā, lai ņemtu vērā darba īpatnības un uzņēmuma saimnieciskās vajadzības un lai līdz minimumam samazinātu nelabvēlīgās sekas, kādas var rasties attiecībā uz sievietēm, darba devējam nav jāpamato, kāpēc konkrētais darba ņēmējs saņem vairāk nekā otrs. Ja šādi pierādījumi tiek sniegti, konstatējumam par to, ka ir pārkāpts EKL 141. pants, nav pamata, ja vien darba ņēmējs nepierāda, ka sistēmas nepareiza piemērošana rada netiešu diskrimināciju. Tomēr, ja darba devējs nav pierādījis, ka darba stāža kritērija izmantošana darba samaksas sistēmā ir samērīga, vai ja nav iespējams pārbaudīt šo gadījumu, tāpēc ka darba samaksas sistēma nav pietiekami pārredzama, darba devējam ir jāpamato darba samaksas atšķirība attiecībā uz konkrēto tā darba ņēmēja gadījumu, kurš ir apstrīdējis darba samaksas sistēmu.

50 — Sal. ar Direktīvas 76/207 9. panta 2. punktu, kurā paredzēts, ka dalībvalstis "regulāri novērtē 2. panta 2. punktā minētās profesionālās darbības, lai, ņemot vērā sociālo attīstību, izlemtu, vai saglabāt attiecīgos izņēmumus".

65. B. F. Kedmenas gadījumā valsts tiesas kompetencē ir novērtēt, vai *HSE* ir sniedzis pietiekamu pamatojumu, lai darba stāžs tiktu izmantots kā *Field Management Unit* vadītāju darba samaksas noteicošais elements. Šajā kontekstā *HSE* būs jāpaskaidro, kā, nosakot darba ņēmēja darba samaksu, darba stāžs tiek sabalansēts ar tādiem citiem kritērijiem kā nopelni un kāpēc, ņemot vērā attiecīgā darba raksturu, darba stāža kritērijs ir vajadzīgs un samērīgs ar mērķi atlīdzināt par pieredzi un/vai atlīdzināt par lojalitāti.

66. Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas pirmo jautājumu pēc iespējas pilnīgāk, ir jāpiebilst, ka, ja darba devējs izmantoto kritēriju, kurā darba stāžs ir darba samaksas noteicošais elements, un tas rada būtiskas atšķirības starp attiecīgajiem sieviešu dzimuma un vīriešu dzimuma darba ņēmējiem, EKL 141. pants kopā ar Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktu un 4. pantu paredz, ka darba devējam ir jāpierāda, ka ar šī kritērija izmantošanu kā darba samaksas noteicošo elementu attiecībā uz konkrēto amatu tiek ievērotas uzņēmuma saimnieciskās vajadzības un kritērijs tiek piemērots samērīgā veidā tā, lai līdz minimumam samazinātu tā nelabvēlīgo ietekmi uz sievietēm. Ja darba devējs nespēj sniegt pamatojumu darba samaksas sistēmas struktūrai, tam ir jāsniedz īpašs pamatojums par darba samaksas līmeņu atšķirībām starp darba ņēmēju, kurš ir iesniedzis sūdzību, un citiem darba ņēmējiem, kuri izpilda tādu pašu darbu.

C — Par nepieciešamību ierobežot sprieduma iedarbību laikā

67. Īrija un Apvienotās Karalistes valdība ir norādījušas, ka ir jāierobežo sprieduma iedarbība laikā, ja Tiesa nolemtu, ka darba devējam ir jāpamato darba stāža kritērija izmantošana darba samaksas sistēmā vienmēr, kad darba ņēmējs iesniedz prasību, apgalvojot, ka darba samaksas sistēmas dēļ, kas sievietes nostāda nelabvēlīgā situācijā, ir pārkāpts vienlīdzīgas darba samaksas princips.

68. Šī lūguma pamatojumam Apvienotā Karaliste norāda, ka Tiesas spriedumam būs atpakaļejošs spēks, kas var izraisīt šaubas par tiesiskajām attiecībām starp darba devējiem un darba ņēmējiem, kas ir iedibinātas labā ticībā un saskaņā ar spriedumu lietā *Danfoss*. Tādējādi, pēc tās domām, tiesiskās paļāvības princips paredz, ka jānolemj, ka apsvērumi lietā *Danfoss* ir atbalstāmi līdz dienai, kad Tiesa pieņems nolēmumu šajā lietā. Apvienotā Karaliste apgalvo, ka, ja darba devējiem būs jāpamato to pagātnē izmantotās darba samaksas sistēmas, liela daļa līgumattiecību tiks apšaubītas, jo Apvienotajā Karalistē darba ņēmējs var iesniegt prasību par vienlīdzīgu darba samaksu par līdz pat sešu gadu pagājušo laika posmu. Turklāt pierādījumus par atbilstošajiem objektīvajiem faktiem pēc tik daudziem gadiem būs grūti iegūt.

69. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesa prejudiciālā nolēmuma iedarbību laikā iero-

bežo tikai ārkārtas gadījumos, ja vienlaicīgi ir izpildīti divi nosacījumi [51]. Pirmkārt, Tiesa var piemērot tiesiskās paļāvības principu, lai ierobežotu iespēju, ka visas ieinteresētās personas atsaucas uz noteikumu, ko tā ir interpretējusi ar mērķi apšaubīt labā ticībā iedibinātās tiesiskās attiecības. Otrkārt, Tiesai ir vajadzīgi pierādījumi, ka pastāv risks, ka varētu iestāties smagas ekonomiskas sekas, it īpaši saistībā ar tādu lielu skaitu tiesisko attiecību, kas ir nodibinātas labā ticībā.

70. Šķiet, ka šajā lietā Apvienotās Karalistes valdības argumenti par to, ka EKL 141. panta interpretācija varētu apšaubīt labā ticībā iedibinātas tiesiskās attiecības, ir pārliecinoši. Būtībā tas izskaidro arī to, kāpēc valsts tiesa nolēma apturēt tiesvedību un vērsties Tiesā, — pastāvēja zināma neskaidrība par to, kā interpretēt EKL 141. pantu saistībā ar darba stāžu darba samaksas sistēmā. Pirmkārt, Tiesa nav tieši pārskatījusi spriedumu lietā *Danfoss*. Otrkārt, nākamās lietas, kas attiecās uz pierādīšanas pienākuma noteikšanu starp darba devēju un darba ņēmēju attiecībā uz darba samaksas vai paaugstinājuma sistēmas iespējamu diskriminējošu ietekmi, nebalstās uz Direktīvu 97/80. Ņemot vērā šos apstākļus, dalibvalstīm un ieinteresētajām personām bija pamats secināt, ka no darba stāža kritērija izmantošanas darba samaksas sistēmā nevarēja rasties netieša diskriminācija EKL 141. panta izpratnē [52].

71. Attiecībā uz otro nosacījumu, lai arī esmu pārliecināts, ka manis piedāvātā EKL 141. panta, lasot to kopā ar Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktu un 4. pantu, interpretācija arī turpmāk pieļauj darba stāža kritērija izmantošanu darba samaksas sistēmās, ir jāņem vērā, ka tas var ietekmēt šādas darba samaksas sistēmas attiecībā uz to, kā darba stāžs tiek ņemts vērā un kā tas ir sabalansēts ar citiem attiecīgajiem kritērijiem. Līdz ar to, ja Tiesa esošajā lietā pieņems manis piedāvāto interpretāciju, varētu tikt skartas ļoti daudzu darba ņēmēju intereses [53], kas varētu iesniegt prasības, kuras uzņēmumi nebūs varējuši paredzēt [54].

72. Ņemot vērā, ka visas ieinteresētās personas labā ticībā ir paļāvušās uz darba devēja pienākumu pamatot tādu darba samaksas sistēmu, kuras pamatā ir darba stāža kritērijs un kas rada būtiskas atšķirības attiecībā uz sievietēm, šķiet, ka ir atbilstoši ņemt vērā apsvērumus par tiesisko paļāvību, kas ietekmē visas ieinteresētās personas, un nepieļaut, ka jautājums attiecībā uz pagātnē izmaksāto darba samaksu tiktu no jauna apstrīdēts [55]. Tāpēc ierosinu Tiesai nolemt, ka uz piedāvāto EKL 141. panta, lasot to kopā

51 — Šajā sakarā skat. 1988. gada 2. februāra spriedumu lietā 24/86 *Blaizot* (*Recueil*, 379. lpp., 28. punkts), 1990. gada 17. maija spriedumu lietā C-262/88 *Barber* (*Recueil*, I-1889. lpp., 41. punkts) un 2001. gada 29. novembra spriedumu lietā C-366/99 *Griesmar* (*Recueil*, I-9383. lpp., 74. punkts).

52 — Šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Barber*, 43. punkts.

53 — Tiesas sēdē Apvienotās Karalistes valdība norādīja, ka 36 % no visiem darba ņēmējiem tiek atalgoti saskaņā ar darba samaksas sistēmu, kuras pamatā ir darba stāža kritērijs.

54 — Šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Defrenne*, 70. punkts.

55 — Šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Defrenne*, 74. punkts, un lietā *Barber*, 44. punkts.

ar Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktu un 4. pantu, interpretāciju nevar atsaukties, lai pamatotu prasības attiecībā uz netiešu diskrimināciju, kas pirms šajā lietā pieņemtā sprieduma pasludināšanas dienas ir radusies tādas darba samaksas sistēmas rezultātā, kuras pamatā ir darba stāža kritērijs, izņemot tos darba ņēmējus, kas pirms šīs dienas jau ir cēluši prasību tiesā vai ir ierosinājuši līdzvērtīgu prasību.

IV — Secinājumi

73. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz tai uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) ja darba devējs izmanto kritēriju, kurā darba stāžs ir darba samaksas noteicošais elements, kas rada būtiskas atšķirības starp attiecīgajiem vīriešu dzimuma un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem, EKL 141. pants kopā ar Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/80 par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, 2. panta 2. punktu un 4. pantu paredz, ka darba devējam ir jāpierāda, ka ar šī kritērija izmantošanu kā darba samaksas noteicošo elementu attiecībā uz konkrēto amatu tiek ievērotas uzņēmuma saimnieciskās vajadzības un kritērijs tiek piemērots samērīgā veidā tā, lai līdz minimumam samazinātu tā nelabvēlīgo ietekmi uz sievietēm. Ja darba devējs nespēj sniegt pamatojumu darba samaksas sistēmas struktūrai, tam ir jāsniedz īpašs pamatojums par darba samaksas līmeņu atšķirībām starp darba ņēmēju, kurš ir iesniedzis sūdzību, un citiem darba ņēmējiem, kuri izpilda tādu pašu darbu;

2) ņemot vērā atbildi uz pirmo jautājumu, uz otro jautājumu nav jāatbild;

3) nav būtiskas atšķirības, kas jāievēro, izmantojot darba stāža ilgumu kā kritēriju attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, un šī kritērija izmantošanā attiecībā uz pilna darba laika darba ņēmējiem;

4) uz šo EKL 141. panta, lasot to kopā ar Direktīvas 97/80 2. panta 2. punktu un 4. pantu, interpretāciju nevar atsaukties, lai pamatotu prasības attiecībā uz netiešu diskrimināciju, kas pirms šajā lietā pieņemtā sprieduma pasludināšanas dienas ir radusies tādas darba samaksas sistēmas rezultātā, kuras pamatā ir darba stāža kritērijs, izņemot tos darba ņēmējus, kas pirms šīs dienas jau ir cēluši prasību tiesā vai ir ierosinājuši līdzvērtīgu prasību.