Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2012. gada 7. jūnijā*

Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Atšķirīga attieksme vecuma dēļ — Eiropas Savienības Pamattiesību harta — Savienības tiesību vispārējie principi — Koplīgums — Profesionālās pieredzes, kas iegūta citā tā paša koncerna sabiedrībā, neņemšana vērā, klasificēšanas nolūkā nosakot gaisa pārvadātāju sabiedrībā nodarbinātu gaisa kuģu salona apkalpes locekļu darba samaksas grupu — Līguma noteikums

Lieta C-132/11

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Oberlandesgericht Innsbruck* (Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2011. gada 9. martā un kas Tiesā reģistrēts 2011. gada 18. martā, tiesvedībā

***Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH***

pret

***Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH.***

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], tiesneši U. Lehmuss [*U. Lõhmus*], A. O'Kīfs [*A. Ó Caoimh*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*],

ģenerāladvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH* vārdā – *A. Grundei*, *Rechtsanwalt*,

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

— Eiropas Komisijas vārdā – *V. Kreuschitz* un *J. Enegren*, pārstāvji,

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

* Tiesvedības valoda – vācu.

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 21. panta 1. punktu 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.), 1., 2. un 6. pantu.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH* (turpmāk tekstā – "*Tyrolean Airways*") un *Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH* (šīs gaisa pārvadātāju sabiedrības Uzņēmumu padome, turpmāk tekstā – "*Betriebsrat*") par to, kā interpretēt darba koplīgumu, kas ir piemērojams *Tyrolean Airways* gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem, tā redakcijā, kas bija piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – "*Tyrolean Airways* darba koplīgums"), un it īpaši jautājumu par divās citās koncerna *Austrian Airlines* (turpmāk tekstā – "koncerns") meitassabiedrībās, konkrēti, *Austrian Airlines AG* (turpmāk tekstā – "*Austrian Airlines*") un *Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH* (turpmāk tekstā – "*Lauda Air*"), pabeigto nodarbinātības laikposmu ņemšanu vērā.

### Atbilstošās tiesību normas

*Savienības tiesiskais regulējums*

3 Direktīvas 2000/78 1. un 2. pants ir formulēti šādi:

"1. pants

Mērķis

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.

2. pants

Diskriminācijas jēdziens

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:

[..]

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 un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..]

[..]."

4 Direktīvas 2000/78 3. panta, kura nosaukums ir "Piemērošanas joma", 1. punktā ir paredzēts:

"Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un darba samaksu;

[..]."

5 Direktīvas 2000/78 6. panta, kura nosaukums ir "Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums", 1. punktā ir noteikts:

"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 darba samaksas 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;

[..]."

6 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 16. panta b) punktu dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka "pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu, kurš ir iekļauts līgumos vai kolektīvajos līgumos".

*Austrijas tiesiskais regulējums*

7 *Tyrolean Airways* un *Lauda Air* ir divas *Austrian Airlines* meitassabiedrības, kuras tai pieder pilnā apmērā.

8 *Austrian Airlines* un *Lauda Air* apvienošanās tika veikta uz 2003. gada sociālo partneru nolīguma pamata. Kopš tā laika šo divu sabiedrību gaisa kuģu salona apkalpes locekļu nodarbinātības nosacījumus regulē vienots darba koplīgums, kurā nav paredzēts ņemt vērā *Tyrolean Airways* iepriekš pabeigtos nodarbinātības laikposmus.

9 Darba attiecības starp *Tyrolean Airways* un tā gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem regulē *Tyrolean Airways* darba koplīgums.

10 Šā darba koplīguma III pielikuma, kura nosaukums ir "Darba samaksas noteikšana/amatu kategoriju shēma", 1. punktā, kura nosaukums ir "Vispārīgie noteikumi", ir paredzēts, ka gaisa kuģu salona apkalpes locekļi ir iekļauti nodarbinātības grupās A vai B. Minētā 1. punkta 7. apakšpunktā ir precizēts, ka "pāreja no A uz B grupu notiek pēc triju gadu darba stāža, t.i., tieši trīs gadus pēc tam, kad darbinieks ir pieņemts darbā par gaisa kuģu salona apkalpes locekli" (turpmāk tekstā – "apstrīdētais *Tyrolean Airways* darba koplīguma noteikums").

11 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka *Tyrolean Airways* darba koplīgumā nav norādīts, vai termins "pieņemšana darbā" attiecas uz darbā pieņemšanu, ko veic *Tyrolean Airways* vai vispārīgi – viena no koncerna trijām sabiedrībām. Noteikumos par šā darba koplīguma *ratione personae* piemērošanas jomu ir precizēts vienīgi tas, ka tā attiecas uz *Tyrolean Airways* gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem.

12 *Tyrolean Airways* darba koplīguma III pielikuma 3. punkta, kura nosaukums ir "Gaisa kuģu salona apkalpes locekļu darba samaksas tabulas", 4. un 5. apakšpunktā ir ietverta gaisa kuģu salona apkalpes locekļu darba samaksas tabula un īpaša tādu gaisa kuģu salona apkalpes locekļu darba samaksas tabula, kuriem ir vismaz trīs gadu pieredze.

13 Darba koplīguma 2.2. punktā attiecībā uz *Austrian Airlines* gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem ir noteikts:

"Veicot pāreju uz augstāku nodarbinātības grupu, iedalījums ir šāds:

[..]

2.2. gaisa kuģu salona apkalpes locekļu gadījumā

2.2.1.
no tādu jaunāko gaisa kuģu salona apkalpes locekļu grupas, kuriem nav attiecīga diploma, uz tādu jaunāko gaisa kuģu salona apkalpes locekļu grupu, kuriem ir attiecīgs diploms.

Pāreja no vienas grupas uz otru notiek pēc tam, kad ir nokārtots eksāmens attiecīga diploma iegūšanai, tomēr agrākais pēc triju gadu darba stāža iegūšanas. Iedalīšana notiek ceturtajā darba stāža gadā, kad attiecīgajam darbiniekam ir diploms."

14 *Tyrolean Airways* gaisa kuģu salona apkalpes locekļu darba līgumu 8. punktā parasti ir ietverts šāds noteikums:

"Par darba attiecību sākuma datumu, kad tam ir nozīme attiecībā uz tiesiskā regulējuma vai tiesību piemērošanu, uzskata datumu, kurā ir uzsāktas darba attiecības *Tyrolean Airways*."

15 No lietas materiāliem izriet, ka gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem, pirms tiek uzsākta darba pienākumu izpilde pirmajā lidojumā, ir jāpiedalās sešas līdz astoņas nedēļas ilgās mācībās. Mācību saturā ietilpst vispārējā daļa un speciālā daļa, kura ir pielāgota tā gaisa kuģa tipam, uz kuru darbinieks tiks norīkots. Ja gaisa kuģu salona apkalpes locekli tādā pašā amatā jau ir nodarbinājusi kāda cita šā koncerna sabiedrība, mācību periods tiek samazināts līdz četrām nedēļām. Šo saīsināta perioda mācību mērķis ir apmācīt attiecīgos darbiniekus par sabiedrībā ekspluatēto gaisa kuģu specifiskajām īpatnībām.

## Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

16 Ar prasību, kas *Landesgericht Innsbruck* celta 2010. gada 27. jūlijā, *Betriebsrat* lūdza nospriest, ka gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem, kurus nodarbina *Tyrolean Airways* un kuri saskaņā ar *Tyrolean Airways* darba koplīguma III pielikuma 3.5. punktu gaisa kuģu salona apkalpes locekļa amatā ir ieguvuši vismaz triju gadu kopējo pieredzi *Tyrolean Airways* un/vai *Austrian Airlines*, vai *Lauda Air*, ir jānosaka nodarbinātības grupa B.

17 Ar 2010. gada 10. decembra spriedumu šī tiesa apmierināja šo prasību un atzina, ka minētā darba koplīguma III pielikuma 1.7. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka "pāreja no A uz B grupu notiek pēc triju gadu darba stāža iegūšanas koncernā, t.i., tieši trīs gadus pēc tam, kad attiecīgais darbinieks koncernā bija pieņemts darbā gaisa kuģu salona apkalpes locekļa amatā".

18 Iesniedzējtiesa, kura izskata *Tyrolean Airways* apelācijas sūdzību, uzskata, ka trijās tā paša koncerna gaisa pārvadātāju sabiedrībās iegūtās attiecīgo darbinieku prasmes un zināšanas pēc satura ir vienādas. Iesniedzējtiesas skatījumā darbības, ko šajās sabiedrībās veic gaisa kuģu salona apkalpes locekļi, ir gandrīz vienādas. Tās atšķiras vienīgi ar to, ka virtuves novietojums mainās atkarībā no ekspluatētā gaisa kuģa, kā arī ar to, ka atkarībā no katra gaisa kuģa specifiskajām īpatnībām pastāv nelielas atšķirības attiecībā uz operācijām, kuras gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem ir jāveic lidojuma laikā.

19 Minētās tiesas skatījumā apstrīdētais *Tyrolean Airways* darba koplīguma noteikums un attiecīgi noteikums, kas parasti ir ietverts *Tyrolean Airways* gaisa kuģu salona apkalpes locekļu darba līgumu 8. punktā, rada diskrimināciju vecuma dēļ, jo tajos ir noteikta atšķirība atkarībā no vecuma, kurā gaisa kuģu salona apkalpes loceklis ir ieguvis *Tyrolean Airways* prasībām atbilstošās prasmes un zināšanas. Protams, saskaņā ar Tiesas judikatūru pamattiesību neievērošanas tiesiskās sekas ir noteiktas valsts tiesību aktos, taču pēc analoģijas ar lietām par nolīgumiem, kas vērsti pret konkurenci, iesniedzējtiesas skatījumā pastāv absolūtas spēkā neesamības iespēja.

20 Šādos apstākļos *Oberlandesgericht Innsbruck* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai šobrīd spēkā esošās Savienības tiesības, it īpaši [Hartas] 21. pants (saistībā ar LES 6. panta 1. punktu), Savienības tiesību vispārējais princips (LES 6. panta 3. punkts), saskaņā ar kuru ir aizliegta diskriminācija vecuma dēļ, un Direktīvas [2000/78] 1., 2. un 6. pants pieļauj tādu valsts darba koplīguma noteikumu, kurš netieši diskriminē gados vecākus darba ņēmējus, jo, nosakot [*Tyrolean Airways*] darba koplīgumā paredzēto nodarbinātības grupu un tādējādi – darba samaksas apmēru, ņem vērā tikai tādas prasmes un zināšanas, ko tie ir ieguvuši, strādājot par gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem konkrētā gaisa pārvadātāju sabiedrībā, nevis pēc satura vienādas prasmes un zināšanas, ko šīs pašas personas ir ieguvušas citā gaisa pārvadātāju sabiedrībā, kura ir tajā pašā koncernā? Vai tas pats vajadzības gadījumā attiecas arī uz darba attiecībām, kas nodibinātas pirms 2009. gada 1. decembra?

2) Vai valsts tiesa, ievērojot Savienības pamattiesību horizontālo tiešo iedarbību, var atzīt, ka daļēji nav spēkā individuāla darba līguma noteikums, ar kuru netieši tiek pārkāpts [Hartas] 21. pants, Savienības tiesību vispārējais princips, saskaņā ar kuru ir aizliegta diskriminācija vecuma dēļ, un/vai Direktīvas [2000/78] 1., 2. un 6. pants, analogi 2004. gada 5. februāra spriedumam lietā C-157/02 *Rieser Internationale Transporte* (*Recueil*, I-1477. lpp.) un judikatūrai, kas attiecībā uz nolīgumiem, kuri vērsti pret konkurenci, ir apstiprināta 1971. gada 25. novembra spriedumā lietā 22/71 *Béguelin Import* (*Recueil*, 949. lpp.), un nepiemērot šādu noteikumu?"

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Par pirmo jautājumu*

21 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj darba koplīguma noteikumu, saskaņā ar kuru, nosakot tajā paredzēto nodarbinātības grupu un tātad – darba samaksas apmēru, tiek ņemta vērā tikai profesionālā pieredze, kas iegūta, strādājot par gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem konkrētā gaisa pārvadātāju sabiedrībā, nevis pēc satura vienāda pieredze, kas ir iegūta citā tā paša koncerna gaisa pārvadātāju sabiedrībā.

22 Kā izriet no judikatūras, veicot pasākumus, kas ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, ar kuru nodarbinātības un profesijas jomā ir konkretizēts nediskriminācijas vecuma dēļ princips, sociālajiem partneriem ir jārīkojas saskaņā ar šo direktīvu (2011. gada 13. septembra spriedums lietā C-447/09 *Prigge* u.c., Krājums, I-8003. lpp., 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

23 Šajos apstākļos pirmais jautājums ir jāpārbauda vienīgi attiecībā uz Direktīvu 2000/78.

24 Apstrīdētajā *Tyrolean Airways* darba koplīguma noteikumā ir paredzēts, ka pāreja no A uz B grupu notiek pēc tam, kas attiecīgajam darbiniekam ir triju gadu darba stāžs. Tādējādi šis noteikums attiecas uz nodarbinātības grupas noteikšanu, kurā attiecīgie darbinieki tiek iekļauti, tos pieņemot darbā šajā sabiedrībā. Līdz ar to tas ietekmē arī to darba samaksu. Ir jāuzskata, ka ar šāda veida tiesisko regulējumu tiek noteiktas normas attiecībā uz darba iegūšanas, darbā pieņemšanas un darba samaksas nosacījumiem Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkta izpratnē.

25 Līdz ar to ir jāuzskata, ka Direktīva 2000/78 attiecas uz tādu situāciju, kāda tiek aplūkota pamatlietā.

26 Procedūrā pamatlietā *Betriebsrat* apgalvoja, ka attiecīgo sabiedrību gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem, kuri jau ir pierādījuši, ka tiem ir vairāku gadu profesionālā pieredze koncernā, gadījumā, ja tie tiek pieņemti darbā *Tyrolean Airways*, atkal tiekot noteikta nodarbinātības grupa A.

27 Pirmais jautājums, šķiet, balstās uz premisu, saskaņā ar kuru diskrimināciju vecuma dēļ varētu radīt fakts, ka, ievērojot apstrīdēto *Tyrolean Airways* darba koplīguma noteikumu, netiek ņemti vērā citās koncerna sabiedrībās pabeigtie nodarbinātības laikposmi.

28 Attiecībā uz šo jautājumu ir jāatgādina, ka no Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta, lasot to kopsakarībā ar šīs direktīvas 1. pantu, izriet, ka šajā direktīvā vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā tostarp ir vecums. Turklāt no minētās direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izriet, ka tās izpratnē netiešā diskriminācija vecuma dēļ notiek tad, kad acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada kāda konkrēta vecuma personām īpaši nelabvēlīgu situāciju, salīdzinot ar citām personām, ja vien šāds noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav piemērots un vajadzīgs šā mērķa sasniegšanas līdzeklis.

29 Tomēr ja tāds noteikums, kā tas, kura saturs ir izklāstīts šā sprieduma 21. punktā, var radīt atšķirīgu attieksmi atkarībā no dienas, kurā attiecīgais darba devējs darbinieku ir pieņēmis darbā, tad šāda atšķirība nav ne tieši, ne netieši radusies vecuma dēļ, nedz arī pamatota ar notikumu, kas ir saistīts ar vecumu. Klasifikācijā netiek ņemta vērā pieredze, ko darbinieks, iespējams, ir ieguvis kādā citā tā paša koncerna sabiedrībā, un šis fakts ir neatkarīgi no attiecīgā apkalpes locekļa vecuma darbā pieņemšanas dienā. Līdz ar to minētais noteikums ir balstīts uz kritēriju, kas nav nesaraujami saistīts (skat. gluži pretējā nozīmē 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-499/08 *Ingeniørforeningen i Danmark*, Krājums, I-9343. lpp., 23. punkts) ar darbinieku vecumu un kam ar to nav arī netiešas saiknes pat tad, ja nav izslēgts, ka apstrīdētā kritērija piemērošana dažos atsevišķos gadījumos var radīt situāciju, ka attiecīgajiem gaisa kuģu salona apkalpes locekļiem pāreja no A uz B nodarbinātības grupu notiek lielākā vecumā nekā darbiniekiem, kuri tādu pašu pieredzi ir ieguvuši *Tyrolean Airways*.

30 Šādos apstākļos nav iespējams uzskatīt, ka apstrīdētais *Tyrolean Airways* darba koplīguma noteikums rada atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 1. panta, lasot to kopsakarībā ar 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu, izpratnē.

31 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā darba koplīguma noteikums, saskaņā ar kuru, nosakot tajā paredzēto nodarbinātības grupu un tātad – darba samaksas apmēru, tiek ņemta vērā tikai profesionālā pieredze, kas iegūta, strādājot par gaisa kuģu salona apkalpes locekli konkrētā gaisa pārvadātāju sabiedrībā, nevis pēc satura vienāda pieredze, kas ir iegūta citā tā paša koncerna sabiedrībā.

*Par otro prejudiciālo jautājumu*

32 Ievērojot uz pirmo jautājumu sniegto atbildi, uz otro jautājumu nav jāatbild.

**Par tiesāšanās izdevumiem**

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

**Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā darba koplīguma noteikums, saskaņā ar kuru, nosakot tajā paredzēto nodarbinātības grupu un tātad – darba samaksas apmēru, tiek ņemta vērā tikai profesionālā pieredze, kas iegūta, strādājot par gaisa kuģu salona apkalpes locekli konkrētā gaisa pārvadātāju sabiedrībā, nevis pēc satura vienāda pieredze, kas ir iegūta citā tā paša koncerna sabiedrībā.**

[Paraksti]