



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

28. ledna 2015*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Článek 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) — Článek 6 odst. 1 — Diskriminace na základě věku — Vnitrostátní právní úprava, která započtení dob služby absolvovaných před dovršením 18. roku věku pro účely stanovení odměny podmiňuje prodloužením dob potřebných pro služební postup — Odůvodnění — Způsobilost dosáhnout sledovaného cíle — Možnost napadnout prodloužení dob potřebných pro služební postup“

Ve věci C-417/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakousko) ze dne 27. června 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 23. července 2013, v řízení

ÖBB Personenverkehr AG

proti

Gotthardu Starjakovi,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení R. Silva de Lapuerta, předsedkyně senátu, K. Lenaerts, místopředseda Soudního dvora, vykonávající funkci soudce druhého senátu, J.-C. Bonichot, A. Arabadžev (zpravodaj) a J. L. da Cruz Vilaça, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: A. Impellizzeri, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 15. května 2014,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za G. Starjakoba M. Orglerem, Rechtsanwalt, a D. Riefem,
- za ÖBB Personenverkehr AG C. Wolfem, Rechtsanwalt,
- za rakouskou vládu G. Hessem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi B.-R. Killmannem a D. Martinem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 3. července 2014,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), jakož i čl. 7 odst. 1 a článků 16 a 17 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi G. Starjakobem a ÖBB-Personenverkehr AG (dále jen „ÖBB“) ve věci zákonnosti profesního systému odměňování, který zavedl rakouský zákonodárce s cílem odstranit diskriminaci na základě věku.

Právní rámec

Směrnice 2000/78

- 3 Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví, že „účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.
- 4 Článek 2 této směrnice uvádí:
„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.
2. Pro účely odstavce 1 se:
a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;
[...]
5 Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) uvedené směrnice se v rámci pravomocí svěřených Evropskému společenství tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde mimo jiné o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek odměňování.
6 Článek 6 odst. 1 téže směrnice zní takto:
„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.“

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;
- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

[...]

- 7 Článek 7 odst. 1 směrnice 2000/78 stanoví, že „[z]a účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 a [nebo] pro jejich vyrovnání“.
- 8 Článek 8 odst. 1 této směrnice uvádí, že „[č]lenské státy mohou přijmout nebo zachovat ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice“.
- 9 Článek 16 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice stanoví, že členské státy přijmou nezbytná opatření, aby byly zrušeny právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení.
- 10 Článek 17 směrnice 2000/78, jenž se týká sankcí, uvádí:

„Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi nejpozději do 2. prosince 2003 a co nejdříve veškeré následné změny, které se jich týkají.“

Rakouské právo

Zákon o rovném zacházení

- 11 Směrnice 2000/78 byla v Rakousku provedena zákonem o rovném zacházení z roku 2004 (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I, 66/2004, dále jen „GIBG“). Tento zákon v § 26 odst. 2 stanoví:

„Obdrží-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně v důsledku porušení zásady rovného zacházení zakotvené v § 17 odst. 1 bodu 2 zaměstnavatelem za stejnou nebo srovnatelnou práci nižší odměnu než zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří nejsou diskriminováni na základě některého z důvodů uvedených v § 17, tento zaměstnanec nebo zaměstnankyně mají nárok, aby jim zaměstnavatel zaplatil rozdíl a aby jim byla nahrazena vzniklá nemajetková újma.“

- 12 Ustanovení § 29 odst. 1 GIBG uvádí:

„Lhůta k uplatnění práv, která plynou z § 26 odst. 1 a 5, u soudu je šest měsíců. Tato lhůta počíná běžet odmítnutím žádosti o zaměstnání nebo povýšení. Lhůta k uplatnění práv, která plynou z § 26 odst. 11, u soudu je jeden rok. [...] U práv plynoucích z § 26 odst. 2, 3, 4, 6, 8, 9 a 10 trvá promlčecí lhůta podle § 1486 [občanského zákoníku (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, dále jen ‚ABGB‘)] tři roky [...].“

ABGB

13 Ustanovení § 1480 ABGB se týká promlčení. Tento paragraf uvádí, že „[n]ároky z nevyplacených ročních dávek, zejména úroků, důchodů, vyživovacích příspěvků, dávek příbuzným ve vzestupné linii, amortizace kapitálu v dohodnutých ročních splátkách, se promlčují za tři roky; právo jako takové se promlčuje neuplatněním ve lhůtě třiceti let“.

14 Ustanovení § 1486 ABGB, nadepsané „Zvláštní promlčecí lhůty“, stanoví:

„Promlčecí lhůta trvá tři roky u: pohledávek

[...]

5. zaměstnanců, které se týkají jejich odměn a náhrady výdajů plynoucích z pracovních smluv dělníků, ná denních pracovníků, pracovníků v domácnosti a všech zaměstnanců soukromého sektoru, jakož i zaměstnavatelů z titulu záloh poskytnutých na takové pohledávky.

[...]“.

Platový řád spolkových drah z roku 1963

15 Na zaměstnance rakouských drah zaměstnané až do 31. prosince 1995 se vztahoval systém služebního postupu stanovený v § 3 platového řádu spolkových drah z roku 1963 (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl. 170/1963, dále jen „BO 1963“), který stanoví:

„(1) Rozhodný den pro služební postup je nutné určit tak, že – s výjimkou dob předcházejících dovršení 18. roku věku a za dodržení omezujících ustanovení odstavců 4 až 7 – za doby, které předcházejí dni nástupu do zaměstnání, se považují:

a) doby uvedené v odstavci 2 v plném rozsahu,

b) ostatní doby v polovičním rozsahu.

(2) Podle odst. 1 písm. a) je nutné za předcházející dni nástupu do zaměstnání považovat:

1. doby získané v zaměstnání představujícím nejméně polovinu dob vyžadovaných od zaměstnanců pracujících na plný úvazek v pracovním poměru s rakouskými drahami. [...]

[...]

(6) Je zakázáno několikrát započít jednu a tutéž dobu – s výjimkou dvojího započtení podle § 32 [platového řádu spolkových drah z roku 1974 (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl. 263)]. [...]

Zákon o spolkových drahách

- 16 V návaznosti na shodu mezi sociálními partnery byl zákon o spolkových drahách (Bundesbahngesetz, BGBl. č. 852/1992, dále jen „ÖBB-G“) změněn zákonem z roku 2011 (BGBl. I, 129/2011, dále jen „zákon z roku 2011“). Tento zákon mění mimo jiné systém zakotvený v § 3 BO 1963. Ustanovení § 53a l'ÖBB-G nyní stanoví:

„(1) Pro zaměstnance a důchodce, kteří nastupují nebo nastoupili do služby rakouských drah (ÖBB) [...] do 31. prosince 2004 a u nichž je nebo bylo individuální datum rozhodné pro služební postup určeno na základě § 3 [BO 1963], bude toto datum po sdělení dob služby, jež se mají započíst, znovu určeno, a to v souladu s následujícími ustanoveními:

1. Rozhodné datum pro služební postup musí být určeno tak, že za předcházející dny nástupu do zaměstnání jsou považovány [...] doby, jež se mají započíst (Z 2), následující po 30. červnu roku, během něhož bylo nebo bude dovršeno devět let školní docházky po nástupu do prvního stupně školního vzdělávání.
2. Doby, jež se mají započíst, vyplývají z platných pravidel pro započítávání stanovených příslušnými ustanoveními BO 1963 [...]

(2) V případě nového určení individuálního data rozhodného pro služební postup podle odstavce (1) se použijí následující ustanovení:

1. Každá doba vyžadovaná pro postup do každého z prvních tří platových stupňů se prodlužuje o jeden rok.
2. K postupu dochází k 1. lednu po dosažení každé doby vyžadované pro služební postup (datum služebního postupu).
3. Nové určení individuálního data rozhodného pro služební postup není účinné, pokud by mělo za následek snížení platu oproti předchozímu určení tohoto data.

[...]

(4) Důkaz o dobách služby, jež se mají započíst podle odstavce (1), musí zaměstnanci a důchodci řádně předložit, za účelem nového určení data rozhodného pro služební postup, prostřednictvím formuláře poskytnutého zaměstnavatelem. U osob, které tento důkaz nepředloží nebo předloží pouze nesprávný nebo neúplný důkaz, se datum rozhodné pro služební postup, které se na ně vztahovalo dříve, nemění [...].

(5) Pro mzdové pohledávky vyplývající z nového určení data rozhodného pro služební postup se doba od 18. června 2009 do dne zveřejnění [zákona z roku 2011] nebere při výpočtu tříleté promlčecí lhůty v úvahu.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 17 Gotthard Starjakob, narozený dne 11. května 1965, začal dne 1. února 1990 pracovat ve společnosti, jejíž právní nástupkyní je ÖBB. Datum rozhodné pro jeho služební postup bylo určeno s přihlédnutím k polovině doby učňovské praxe, kterou získal po dovršení 18. roku věku, zatímco doba získaná před dovršením 18. roku věku nebyla podle § 3 BO 1963 započtena vůbec.

- 18 Gotthard Starjakob podal v roce 2012 na základě rozsudku Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) proti ÖBB žalobu na zaplacení platového rozdílu, na který by měl nárok za období od roku 2007 do roku 2012, kdyby při výpočtu data rozhodného pro jeho služební postup byla započtena doba učňovské praxe získaná před jeho 18. narozeninami.
- 19 Landesgericht Innsbruck (Zemský soud v Innsbrucku) žalobu zamítl s odůvodněním, že § 53a ÖBB-G odstranil diskriminaci na základě věku. Rozhodl, že G. Starjakob může žádat, aby bylo datum rozhodné pro služební postup vypočteno podle odstavce 1 tohoto paragrafu, pouze tehdy, přijme-li důsledky spojené s tímto novým rozhodným datem, které jsou uvedeny v odstavci 2 daného paragrafu, jenž se týká prodloužení dob vyžadovaných pro služební postup, a předloží důkaz o dobách služby, jež se mají započíst podle odstavce 4 téhož paragrafu (povinnost spolupráce). Vzhledem k tomu, že G. Starjakob dosud tento důkaz nepředložil, rozhodné datum určené pro jeho služební postup na základě § 3 BO 1963 se nezměnilo.
- 20 Oberlandesgericht Innsbruck (Vrchní zemský soud v Innsbrucku) v odvolacím řízení návrhu G. Starjakoba vyhověl. Měl za to, že vzhledem k nedostatku uvedených důkazů se na G. Starjakoba vztahuje právní úprava obsažená v BO 1963, avšak tato právní úprava je diskriminační. V důsledku toho měl za to, že je třeba určit nové datum rozhodné pro služební postup G. Starjakoba s přihlédnutím k době učňovské praxe získané před dovršením 18. roku věku a neuplatnit na něj prodloužení dob vyžadovaných pro služební postup.
- 21 Za těchto podmínek se Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud), jemuž byl předložen kasační opravný prostředek, rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být článek 21 [Listiny] ve spojení s čl. 7 odst. 1 a články 16 a 17 směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že:

- a) zaměstnanec, pro kterého zaměstnavatel započtením dob služby, které představovalo diskriminaci na základě věku a bylo upraveno v zákoně, nejprve určil nesprávné rozhodné datum pro služební postup, má v každém případě nárok na zaplacení platového rozdílu plynoucího z určení nediskriminačního data rozhodného pro služební postup,
- b) anebo v tom smyslu, že dotyčný členský stát má možnost odstranit diskriminaci na základě věku prostřednictvím nediskriminačního započtení dob služby i bez finanční náhrady (novým určením rozhodného data pro služební postup při současném prodloužení doby vyžadované pro služební postup), zejména pokud se tímto platově neutrálním řešením zachová platební schopnost zaměstnavatele a předejde se příliš náročnému novému výpočtu?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku pod písm. b):

Může takové nediskriminační započtení dob služby:

- a) zákonodárce zavést i zpětně (v daném případě prostřednictvím [zákona z roku 2011]) nebo
- b) platí až od okamžiku přijetí nebo vyhlášení nových právních předpisů upravujících započtení a služební postup?

3) V případě kladné odpovědi na první otázku pod písm. b):

Má být článek 21 [Listiny] ve spojení s čl. 2 odst. 1 a 2 směrnice 2000/78, jakož i s čl. 6 odst. 1 této směrnice vykládán v tom smyslu, že:

- a) právní úprava, která v případě dob zaměstnání na začátku kariéry stanovuje delší dobu pro služební postup, a tím ztěžuje postup do vyššího platového stupně, zakládá nepřímou diskriminaci na základě věku,
- b) a pokud ano, v tom smyslu, že taková úprava je vzhledem k malé odborné praxi na začátku kariéry přiměřená a nezbytná?

4) V případě kladné odpovědi na první otázku pod písm. b):

Mají být čl. 7 odst. 1 a čl. 8 odst. 1 ve spojení s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vykládány v tom smyslu, že přetrvávající účinky dřívější úpravy diskriminující na základě věku, jejímž jediným důvodem je ochrana zaměstnanců před platovým znevýhodněním vzniklým v důsledku nové nediskriminační úpravy (doložka o zajištění platu), jsou přípustné a opodstatněné z důvodu ochrany nabytých práv a legitimního očekávání?

5) V případě, že bude na první otázku pod písm. b) a třetí otázku pod písm. b) odpovězeno kladně:

- a) může zákonodárce za účelem stanovení započítatelných dob služby stanovit pro zaměstnance povinnost spolupráce (závazek spolupracovat) a podmínit přechod do nového systému započítávání a služebního postupu splněním této povinnosti?
- b) může se zaměstnanec, který při novém určení rozhodného data pro služební postup podle nového nediskriminačního systému započítávání a služebního postupu nespolupracuje, jak se od něj dá očekávat, a proto vědomě nevyužije nediskriminační právní úpravu a dobrovolně zůstane v dřívějším systému započítávání a služebního postupu, který je diskriminační na základě věku, dovolávat diskriminace na základě věku plynoucí z dřívějšího systému, anebo představuje setrvání v dřívějším diskriminačním systému pouze z důvodu možnosti uplatnění peněžitých nároků zneužití práva?

6) V případě, že bude na první otázku pod písm. a) nebo na první otázku pod písm. b) a na druhou otázku pod písm. b) odpovězeno kladně:

Ukládá zásada efektivity zakotvená v unijním právu v čl. 47 prvním pododstavci [Listiny] a v čl. 19 odst. 1 SEU, aby u práv zakotvených v unijním právu nepočala promlčecí lhůta běžet dříve, než se vyhlášením relevantního rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie jednoznačně objasní právní stav?

7) V případě, že bude na první otázku pod písm. a) nebo na první otázku pod písm. b) a na druhou otázku pod písm. b) odpovězeno kladně:

Ukládá zásada rovnocennosti zakotvená v unijním právu, aby se zastavení běhu promlčecí lhůty, která je ve vnitrostátním právu (§ 53a odst. 5 [ÖBB-G]) stanovena pro uplatnění práv podle nového systému započítávání a služebního postupu, vztahovalo i na uplatnění práv na zaplacení platových rozdílů plynoucích z dřívějšího systému diskriminujícího na základě věku?“

K předběžným otázkám

K první otázce pod písmenem b) a čtvrté otázce

- 22 Podstatou první otázky pod písmenem b) a čtvrté otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně a na prvním místě, je, zda unijní právo, konkrétně článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, která za účelem odstranění diskriminace na základě věku započítává doby služby před dovršením 18. roku věku a zároveň prodlužuje o jeden rok dobu požadovanou pro postup do každého z prvních tří platových stupňů.
- 23 Zprv je třeba zjistit, zda z použití § 53a ÖBB-G plyne rozdílné zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78. V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle tohoto ustanovení „se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1“ této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice upřesňuje, že pro účely použití odstavce 1 tohoto článku se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 dané směrnice.
- 24 Ve věci v původním řízení jsou kategoriemi osob relevantními pro účely tohoto srovnání na jedné straně zaměstnanci, kteří byt jen část své praxe absolvovali před dovršením 18. roku věku (dále jen „zaměstnanci znevýhodnění předchozím systémem“), a na druhé straně zaměstnanci, kteří praxi téže povahy a ve srovnatelné délce absolvovali až po dovršení tohoto věku (dále jen „zaměstnanci zvýhodnění předchozím systémem“).
- 25 Pokud jde o existenci rozdílného zacházení s těmito dvěma kategoriemi zaměstnanců, ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že na základě rozsudku Hütter (EU:C:2009:381) rakouský zákonodárce přijetím § 53a ÖBB-G zavedl systém odměňování a služebního postupu, který pro účely určení data rozhodného pro služební postup umožňuje započítat doby služby po 30. červnu následujícím po dokončení povinné obecné devítileté školní docházky, ať již byly absolvovány před dovršením 18. roku věku nebo po jeho dovršení. Jak uvedl předkládající soud, toto rozhodné datum je napříště určováno bez diskriminace na základě věku.
- 26 Nicméně je třeba zkoumat, zda § 53a ÖBB-G i nadále zachází s oběma dotčenými kategoriemi zaměstnanců rozdílně.
- 27 V tomto ohledu je třeba uvést, že na zaměstnance znevýhodněné předchozím systémem, v jejichž případě se na základě § 53a odst. 4 ÖBB-G započtou doby služby předcházející jejich 18. narozeninám, se vztahuje odstavec 2 tohoto paragrafu, který stanoví, že každé období požadované pro postup do každého z prvních tří platových stupňů se prodlužuje o jeden rok, což dobu potřebnou pro další služební postup prodlužuje o tři roky.
- 28 Pokud jde naproti tomu o zaměstnance zvýhodněné předchozím systémem, je třeba konstatovat, že tito zaměstnanci nemají sebemenší důvod žádat, aby bylo znovu vypočteno datum rozhodné pro jejich služební postup, jelikož před dovršením 18. roku věku neabsolvovali doby služby. Ustanovení § 53a odst. 2 bodu 3 ÖBB-G každopádně stanoví, že nové určení individuálního data rozhodného pro služební postup není účinné, pokud má za následek snížení platu oproti předchozímu způsobu určení tohoto data. Vzhledem k tomu, že podle tohoto ustanovení se doba požadovaná pro služební postup prodlužuje o jeden rok v každém z prvních tří platových stupňů, což by vedlo k snížení jejich platů, na uvedené zvýhodněné zaměstnance se na rozdíl od zaměstnanců znevýhodněných předchozím systémem, kteří spolupracovali za účelem nového výpočtu jejich rozhodného data, uvedené ustanovení neuplatní.

- 29 Rakouský zákonodárce tak přijetím § 53a odst. 2 bodu 1 ÖBB-G přijal ustanovení, které i nadále rozdílně zachází se zaměstnanci znevýhodněnými předchozím systémem a zaměstnanci, kteří byli tímto systémem zvýhodněni, pokud jde o jejich platové zařazení a odpovídající plat.
- 30 Vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení tak nejenže smazává výhodu plynoucí ze započtení dob služby před dovršením 18. roku věku, jak vyplývá z bodu 27 tohoto rozsudku, ale rovněž znevýhodňuje pouze zaměstnance znevýhodněné předchozím systémem, neboť prodloužení dob potřebných pro služební postup se může uplatnit jen na posledně uvedené. Nepříznivé účinky tohoto systému tudíž ve vztahu k těmto zaměstnancům v plném rozsahu nezanikly (rozsudek Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 34).
- 31 Vzhledem k tomu, že prodloužení každé doby požadované pro postup do každého z prvních tří platových stupňů o jeden rok se vztahuje jen na zaměstnance, kteří absolvovali doby služby před dovršením 18. roku věku, je třeba konstatovat, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení obsahuje rozdílné zacházení založené přímo na věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 (v tomto smyslu viz rozsudek Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 35).
- 32 Zadruhé je třeba zkoumat, zda lze toto rozdílné zacházení odůvodnit.
- 33 Článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 totiž upřesňuje, že členské státy mohou stanovit, že rozdíl v zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněn legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné (rozsudek Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 37).
- 34 Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že členské státy mají značný prostor nejen pro uvážení, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i pro vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (rozsudek Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 38 a citovaná judikatura).
- 35 Podle předkládajícího soudu má právní úprava dotčená v původním řízení především zavést nediskriminační systém odměňování a služebního postupu. Pravidla, která revizi rozhodných dat podmiňují podáním žádosti každého dotčeného, jakož i pravidla týkající se prodloužení dob potřebných pro služební postup sledují v rámci této reformy cíle finanční neutrality, hospodárnosti správy, dodržování nabytých práv a ochrany legitimního očekávání.
- 36 Co se týče cíle finanční neutrality, který sleduje vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, je třeba připomenout, že unijní právo nebrání tomu, aby členské státy zohlednily rozpočtové důvody zároveň s politickými, sociálními nebo demografickými, pokud při tom zároveň dodrží především obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě věku. I když v tomto ohledu mohou být rozpočtové důvody základem volby sociální politiky členského státu a mohou mít vliv na povahu nebo rozsah opatření, která chce přijmout, nemohou takové důvody samy o sobě představovat legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 (rozsudek Fuchs a Köhler, C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, body 73 a 74). Totéž platí v případě správních důvodů uvedených předkládajícím soudem a rakouskou vládou (v tomto smyslu viz rozsudek Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 41 a citovaná judikatura).
- 37 Pokud jde dále o dodržování nabytých práv a ochranu legitimního očekávání zaměstnanců, kteří jsou, pokud jde o jejich plat, zvýhodněni předchozím systémem, je třeba uvést, že se jedná o legitimní cíle politiky zaměstnanosti a trhu práce, které mohou během přechodného období odůvodnit zachování předchozích platů, a tedy systému, který diskriminuje na základě věku (rozsudek Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 42 a citovaná judikatura).

- 38 V projednávané věci je třeba konstatovat, že vzhledem k tomu, že § 53a odst. 2 ÖBB-G stanoví, že nové určení individuálního data rozhodného pro služební postup se neuplatní, pokud má za následek snížení platu dotyčných zaměstnanců, nový systém odměňování chrání jejich nabytá práva, pokud jde o jejich plat.
- 39 Tyto cíle však nemohou odůvodnit opatření, které – byť jen v případě některých osob – s konečnou platností zachovává rozdílné zacházení na základě věku, jehož odstranění má za cíl reforma diskriminačního systému, jejíž je toto opatření součástí. I když takové opatření může zajistit ochranu nabytých práv a legitimního očekávání zaměstnanců zvýhodněných předchozím systémem, nemůže zavést nediskriminační systém pro zaměstnance znevýhodněné předchozím systémem (rozsudek Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 44).
- 40 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že na první otázku pod písm. b) a na čtvrtou otázku je třeba odpovědět, že unijní právo, konkrétně článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, která za účelem odstranění diskriminace na základě věku započítává doby služby před dovršením 18. roku věku, avšak zároveň obsahuje pravidlo, které se má ve skutečnosti uplatnit pouze na takto diskriminované zaměstnance, prodlužuje dobu požadovanou pro postup do každého z prvních tří platových stupňů o jeden rok, a s konečnou platností tak zachovává rozdílné zacházení na základě věku.

K první otázce pod písmenem a)

- 41 Podstatou první otázky pod písm. a) předkládajícího soudu je, zda články 16 a 17 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, jejímž cílem je odstranit diskriminaci na základě věku, musí nutně umožnit, aby zaměstnanec, jehož doby služby získané před dovršením 18. roku věku nebyly zohledněny při výpočtu jeho služebního postupu, získal finanční náhradu, která odpovídá vyplacení rozdílu mezi platem, který by získal bez takové diskriminace, a platem, který skutečně získal.
- 42 V tomto ohledu je třeba uvést, že článek 17 směrnice 2000/78 není relevantní z hlediska položené otázky, která se netýká porušení vnitrostátních ustanovení přijatých na základě této směrnice, nýbrž se týká použití vnitrostátní právní úpravy, která – jak vyplývá z odpovědi na první otázku pod písm. b) a čtvrtou otázku – sama představuje diskriminaci na základě věku, která je v rozporu s uvedenou směrnicí.
- 43 Dále je třeba připomenout, že podle článku 16 směrnice 2000/78 jsou členské státy povinny zrušit právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení.
- 44 Tento článek neukládá členským státům nebo soukromému zaměstnavateli přijmout určité opatření pro případ porušení zákazu diskriminace, ale ponechává jim svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k uskutečnění cíle, který sleduje, v závislosti na různých situacích, které mohou nastat.
- 45 Je tedy třeba mít za to, že uvedený článek musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, jejímž cílem je odstranit diskriminaci na základě věku, nemusí nutně umožnit, aby zaměstnanec, jehož doby služby získané před dovršením 18. roku věku nebyly zohledněny při výpočtu jeho služebního postupu, získal finanční náhradu, která odpovídá vyplacení rozdílu mezi platem, který by získal bez takové diskriminace, a platem, který skutečně získal.
- 46 Podle ustálené judikatury tak platí, že jakmile byla konstatována diskriminace, která je v rozporu s unijním právem, a dokud nebyla přijata opatření k obnovení rovného zacházení, lze dodržení zásady rovnosti zaručit pouze tím, že se osobám patřícím do znevýhodněné kategorie přiznají stejné výhody, jakých využívají osoby patřící do zvýhodněné kategorie; jde o systém, který v případě, že nedochází ke

správnému uplatňování unijního práva, zůstává jediným platným referenčním systémem (viz rozsudky Jonkman a další, C-231/06 až C-233/06, EU:C:2007:373, bod 39, a Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, bod 51).

- 47 Soudní dvůr upřesnil, že toto řešení lze použít pouze tehdy, pokud existuje platný referenční systém (viz rozsudek Specht a další, C-501/12 až C-506/12, EU:C:2014:2005, bod 96). Tak tomu přitom je ve věci v původním řízení.
- 48 Jak vyplývá z odpovědi na první otázku pod písm. b) a čtvrtou otázku, ke správnému uplatňování unijního práva, zejména směrnice 2000/78, po přijetí vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení stále nedochází. Systém použitelný na zaměstnance zvýhodněné předchozím systémem tedy zůstává jediným platným referenčním systémem. Obnovení rovného zacházení v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, tudíž předpokládá, že jsou zaměstnancům znevýhodněným předchozím systémem přiznány stejné výhody, jakých mohli využívat zaměstnanci zvýhodnění tímto systémem, pokud jde o započtení dob služby před dovršením 18. roku věku i postup v platové tabulce.
- 49 Z výše uvedeného plyne, že na první otázku pod písm. a) je třeba odpovědět, že unijní právo, zejména článek 16 směrnice 2000/78, musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, jejímž cílem je odstranit diskriminaci na základě věku, nemusí nutně umožnit, aby zaměstnanec, jehož doby služby získané před dovršením 18. roku věku nebyly zohledněny při výpočtu jeho služebního postupu, získal finanční náhradu, která odpovídá vyplacení rozdílu mezi platem, který by získal bez takové diskriminace, a platem, který skutečně získal. Nicméně v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, a dokud není přijat systém, jenž odstraňuje diskriminaci na základě věku v souladu se směrnicí 2000/78, obnovení rovného zacházení předpokládá, že jsou zaměstnancům znevýhodněným předchozím systémem přiznány stejné výhody, jakých mohli využívat zaměstnanci zvýhodnění tímto systémem, pokud jde o započtení dob služby před dovršením 18. roku věku, ale rovněž postup v platové tabulce.

Ke druhé a třetí otázce

- 50 S ohledem na odpověď na první otázku pod písmenem b) a čtvrtou otázku není třeba odpovědět na druhou a třetí otázku předkládajícího soudu.

K páté otázce

- 51 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu je, zda unijní právo, zejména směrnice 2000/78, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní zákonodárce za účelem započtení dob služby před dovršením 18. roku věku stanovil povinnost spolupráce, na základě které musí zaměstnanec svému zaměstnavateli poskytnout důkazy týkající se těchto dob, a že při neexistenci takové spolupráce se nemění datum rozhodné pro služební postup, které se na něj vztahovalo dříve. Předkládající soud se rovněž táže, zda skutečnost, že zaměstnanec neplní tuto povinnost, a zůstává tak dobrovolně v dřívějším systému pouze z důvodu možnosti uplatnění peněžitých nároků, představuje zneužití práva.
- 52 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, v tomto ohledu vyplývá, že určení nového individuálního rozhodného data vyžaduje spolupráci dotyčného zaměstnance a že tento zaměstnanec musí podle § 53a odst. 4 první věty ÖBB-G oznámit svému zaměstnavateli doby služby před dovršením 18. roku věku. Ustanovení § 53a odst. 4 druhé věty ÖBB-G stanoví, že neposkytne-li zaměstnanec tyto informace, datum rozhodné pro jeho služební postup, které bylo určeno podle § 3 BO 1963, se nemění.

- 53 Tato spolupráce je nezbytná k tomu, aby bylo možné vypočítat datum rozhodné pro nediskriminační určení služebního postupu, jelikož od zaměstnavatele nelze rozumně vyžadovat, aby sám určil dřívější doby služby u každého ze svých zaměstnanců. Kromě toho je třeba uvést, že jsou dotčeny osobní zájmy zaměstnance a že povinnost spolupráce je nezbytným předpokladem k tomu, aby zaměstnavatel mohl splnit své zákonné povinnosti, zejména povinnosti plynoucí z § 53a odst. 1 bodu 1 ÖBB-G, který byl přijat za účelem zohlednění závěrů plynoucích z rozsudku Hütter (EU:C:2009:381).
- 54 Je proto třeba konstatovat, že článek 16 směrnice 2000/78 ani žádné jiné ustanovení této směrnice nebrání tomu, aby takové ustanovení, jako je § 53a odst. 4 ÖBB-G, stanovilo povinnost spolupráce, na základě které musí zaměstnanec svému zaměstnavateli poskytnout důkazy týkající se dob služby před dovršením 18. roku věku, a to za účelem jejich započtení.
- 55 Pokud jde o případnou existenci zneužití práva, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora se procesní subjekty nemohou podvodně nebo zneužívajícím způsobem dovolávat norem Evropské unie (viz zejména rozsudky Halifax a další, C-255/02, EU:C:2006:121, bod 68; SICES a další, C-155/13, EU:C:2014:145, bod 29, a Torresi, C-58/13 a C-59/13, EU:C:2014:2088, bod 42).
- 56 Ke zjištění existence zneužívajícího jednání je zapotřebí splnění objektivního a subjektivního prvku. Pokud jde o objektivní prvek, ze všech objektivních skutečností musí vyplývat, že i přes formální dodržení podmínek stanovených unijní právní úpravou nebylo dosaženo cíle sledovaného touto právní úpravou. Co se týče subjektivního prvku, musí být zjevné, že existuje vůle získat neoprávněnou výhodu vyplývající z unijní právní úpravy tím, že jsou uměle vytvořeny podmínky vyžadované pro její získání (viz rozsudek Torresi, EU:C:2014:2088, body 44 až 46 a citovaná judikatura).
- 57 Ve věci v původním řízení z odpovědi na první a čtvrtou otázku vyplývá, že dotčená vnitrostátní právní úprava stále představuje diskriminaci na základě věku. Za těchto podmínek a s ohledem na to, co bylo uvedeno v bodech 46 až 48 tohoto rozsudku, odmítnutí G. Starjakoba spolupracovat za účelem použití této právní úpravy a jeho žaloba, která za účelem obnovení rovného zacházení ve vztahu k zaměstnancům zvýhodněným předchozím systémem směřuje k získání zaplacení platového rozdílu, na který by měl nárok za období od roku 2007 do roku 2012, kdyby při výpočtu data rozhodného pro jeho služební postup byla započtena doba služby absolvovaná před jeho 18. narozeninami, nelze považovat za zneužití práva, jehož cílem je získat neoprávněnou výhodu plynoucí z unijní právní úpravy.
- 58 S ohledem na výše uvedené je třeba na pátou otázku odpovědět, že unijní právo, zejména článek 16 směrnice 2000/78, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání tomu, aby vnitrostátní zákonodárce za účelem započtení dob služby před dovršením 18. roku věku stanovil povinnost spolupráce, na základě které musí zaměstnanec svému zaměstnavateli poskytnout důkazy týkající se uvedených dob. Zneužití práva však nepředstavuje skutečnost, že zaměstnanec odmítne spolupracovat za účelem použití takové vnitrostátní právní úpravy, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, která představuje diskriminaci na základě věku, jež je v rozporu se směrnicí 2000/78, ani jeho žaloba směřující k získání platby, která má obnovit rovné zacházení ve vztahu k zaměstnancům zvýhodněným předchozím systémem.

K šesté otázce

- 59 Podstatou šesté otázky předkládajícího soudu je, zda zásada efektivitativy musí být vykládána v tom smyslu, že stanoví, že vnitrostátní lhůta pro promlčení práv, která mají svůj základ v unijním právu, nesmí začít běžet před datem vyhlášení rozsudku Soudního dvora, který objasnil právní stav v dané oblasti.

- 60 Podle předkládajícího soudu má odvolací soud za to, že až do vyhlášení rozsudku Hütter (EU:C:2009:381) existovala právní překážka pro podání žaloby směřující k uplatnění jednotlivých práv na přehodnocení, a že promlčecí lhůta proto nemohla začít běžet před 18. červnem 2009, tedy před datem vyhlášení uvedeného rozsudku.
- 61 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že při neexistenci unijní právní úpravy v dané oblasti přísluší vnitrostátnímu právnímu řádu každého členského státu, aby určil příslušné soudy a upravil procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění plné ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z unijního práva, za předpokladu, že tyto podmínky nejsou méně příznivé než ty, které se týkají obdobných řízení na základě vnitrostátního práva (zásada rovnocennosti), a že v praxi neznemožňují nebo nadměrně neztěžují výkon práv přiznaných unijním právním řádem (zásada efektivity) (viz zejména rozsudek Fiamingo a další, C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 63 a citovaná judikatura).
- 62 Pokud jde o zásadu efektivity, Soudní dvůr uznal, že stanovení přiměřených pevných promlčecích lhůt pro podání žaloby v zájmu právní jistoty je slučitelné s unijním právem, jestliže povaha těchto lhůt není taková, aby prakticky znemožňovala nebo nadměrně ztěžovala výkon práv přiznaných unijním právním řádem (rozsudek Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, bod 29 a citovaná judikatura).
- 63 Pokud jde o otázku, zda datum vyhlášení rozsudku Hütter (EU:C:2009:381) má vliv na určení počátku běhu promlčecí lhůty stanovené ve vnitrostátním právu, je třeba připomenout, že výklad pravidla unijního práva, který Soudní dvůr podává při výkonu své pravomoci, kterou mu přiznává článek 267 SFEU, v případě potřeby objasňuje a upřesňuje význam a dosah tohoto pravidla tak, jak musí být nebo jak mělo být chápáno a používáno od okamžiku, kdy vstoupilo v platnost. Jinými slovy, rozsudek vydaný v řízení o předběžné otázce není konstitutivní, ale čistě deklaratorní, s tím důsledkem, že jeho účinky sahají v zásadě k datu, kdy vykládané pravidlo vstoupilo v platnost (rozsudek Pohl, EU:C:2014:12, bod 30 a citovaná judikatura).
- 64 Pokud jde o počátek běhu promlčecí lhůty, Soudní dvůr upřesnil, že spadá v zásadě do působnosti vnitrostátního práva a že případné rozhodnutí Soudního dvora o porušení unijního práva v zásadě nemá na tento počátek běhu vliv (rozsudek Pohl, EU:C:2014:12, bod 31 a citovaná judikatura).
- 65 Je tedy třeba uvést, že datum vyhlášení rozsudku Hütter (EU:C:2009:381) nemá vliv na počátek běhu promlčecí lhůty dotčené ve věci v původním řízení, a je tudíž irelevantní pro posouzení, zda byla v projednávané věci dodržena zásada efektivity (v tomto smyslu viz rozsudek Pohl, EU:C:2014:12, bod 32).
- 66 Jak vyplývá z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, právo žádat přehodnocení platu a opravu služebního zařazení se podle § 1480 ABGB promlčuje neuplatněním ve lhůtě 30 let. Tato promlčecí lhůta začíná ve věci v původním řízení běžet v den, kdy zaměstnavatel provedl služební zařazení zaměstnance, tedy v den zahájení pracovního vztahu.
- 67 Je nesporné, že taková lhůta představuje přiměřenou pevnou promlčecí lhůtu pro podání žaloby v zájmu právní jistoty ve smyslu judikatury připomenuté v bodě 62 tohoto rozsudku.
- 68 Předkládající soud navíc poznamenává, že právo G. Starjakoba domáhat se přehodnocení rozhodného data není ve věci v původním řízení promlčeno.
- 69 S ohledem na výše uvedené je třeba na šestou otázku odpovědět, že zásada efektivity musí být vykládána v tom smyslu, že v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, nebrání tomu, aby vnitrostátní lhůta pro promlčení práv, která mají svůj základ v unijním právu, začala běžet před datem vyhlášení rozsudku Soudního dvora, který objasnil právní stav v dané oblasti.

K sedmé otázce

- 70 Podstatou sedmé otázky předkládajícího soudu je, zda zásada rovnocennosti musí být vykládána v tom smyslu, že zastavení běhu promlčecí lhůty, která je v nové vnitrostátní právní úpravě stanovena pro žaloby směřující k započtení dob služby před dovršením 18. roku věku, se musí vztahovat na žaloby směřující k získání zaplacení rozdílu mezi platem, který by byl pobírán při neexistenci diskriminace na základě věku, a platem skutečně pobíraným na základě dřívější právní úpravy stanovící takovou diskriminaci.
- 71 Kromě judikatury uvedené v bodě 61 tohoto rozsudku je třeba připomenout, že zásada rovnocennosti vyžaduje, aby se všechna pravidla použitelná na opravné prostředky používala bez rozdílu na opravné prostředky založené na porušení unijního práva i na obdobné opravné prostředky založené na porušení vnitrostátního práva (rozsudky *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, bod 33, a *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, bod 19).
- 72 Jak vyplývá ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, na takovou žalobu směřující k uplatnění mzdových pohledávek, jako je žaloba dotčená v původním řízení, se vztahuje tříletá promlčecí lhůta plynoucí z ustanovení § 1486 odst. 5 ABGB ve spojení s § 29 odst. 1 GIBG. Naproti tomu v případě zaměstnanců, kteří spolupracovali podle v § 53a odst. 4 ÖBB-G, je zastaven běh promlčecí lhůty stanovené v odstavci 5 tohoto paragrafu. Podle předkládajícího soudu by s ohledem na zásadu rovnocennosti mělo být zastavení běhu promlčecí lhůty stanovené v posledně uvedeném ustanovení použitelné rovněž na žaloby směřující k uplatnění mzdových pohledávek, které jsou založeny na diskriminaci na základě věku plynoucí z předchozího systému.
- 73 Je však třeba konstatovat, že takové ustanovení, jako je § 53a odst. 5 ÖBB-G, je procesním ustanovením, které upravuje žaloby založené nikoli na porušení vnitrostátního práva, nýbrž na porušení práva unijního, neboť bylo přijato za účelem zohlednění závěrů plynoucích z rozsudku *Hütter* (EU:C:2009:381), přičemž toto zastavení zahrnuje ostatně období ode dne vyhlášení daného rozsudku do dne zveřejnění zákona z roku 2011.
- 74 Z toho plyne, že vzhledem k tomu, že dodržení zásady rovnocennosti předpokládá shodné uplatňování vnitrostátního pravidla na žaloby založené na porušení unijního práva a žaloby založené na porušení vnitrostátního práva, tato zásada není relevantní v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, která se týká dvou druhů žalob, jež jsou obě založeny na porušení unijního práva.
- 75 S ohledem na výše uvedené úvahy je zásada rovnocennosti irelevantní v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení.

K nákladům řízení

- 76 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) **Unijní právo, konkrétně článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, která za účelem odstranění diskriminace na základě věku započítává doby služby před dovršením 18. roku věku, avšak zároveň obsahuje pravidlo, které se má ve skutečnosti uplatnit pouze na takto**

diskriminované zaměstnance, prodlužuje dobu požadovanou pro postup do každého z prvních tří platových stupňů o jeden rok, a s konečnou platností tak zachovává rozdílné zacházení na základě věku.

- 2) Unijní právo, zejména článek 16 směrnice 2000/78, musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, jejímž cílem je odstranit diskriminaci na základě věku, nemusí nutně umožnit, aby zaměstnanec, jehož doby služby získané před dovršením 18. roku věku nebyly zohledněny při výpočtu jeho služebního postupu, získal finanční náhradu, která odpovídá vyplacení rozdílu mezi platem, který by získal bez takové diskriminace, a platem, který skutečně získal. Nicméně v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, a dokud není přijat systém, jenž odstraňuje diskriminaci na základě věku v souladu se směrnicí 2000/78, obnovení rovného zacházení předpokládá, že jsou zaměstnancům, kteří byt jen část své praxe absolvovali před dovršením 18. roku věku, přiznány stejné výhody, jakých mohli využívat zaměstnanci, kteří praxi téže povahy a ve srovnatelné délce absolvovali až po dovršení tohoto věku, pokud jde o započtení dob služby před dovršením 18. roku věku, ale rovněž postup v platové tabulce.
- 3) Unijní právo, zejména článek 16 směrnice 2000/78, musí být vykládáno v tom smyslu, že nebrání tomu, aby vnitrostátní zákonodárce za účelem započtení dob služby před dovršením 18. roku věku stanovil povinnost spolupráce, na základě které musí zaměstnanec svému zaměstnavateli poskytnout důkazy týkající se uvedených dob. Zneužití práva však nepředstavuje skutečnost, že zaměstnanec odmítne spolupracovat za účelem použití takové vnitrostátní právní úpravy, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, která představuje diskriminaci na základě věku, jež je v rozporu se směrnicí 2000/78, ani jeho žaloba směřující k získání platby, která má obnovit rovné zacházení ve vztahu k zaměstnancům, kteří praxi, jež má tutéž povahu a srovnatelnou délku jako praxe daného zaměstnance, absolvovali až po dovršení tohoto věku.
- 4) Zásada efektivity musí být vykládána v tom smyslu, že v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, nebrání tomu, aby vnitrostátní lhůta pro promlčení práv, která mají svůj základ v unijním právu, začala běžet před datem vyhlášení rozsudku Soudního dvora, který objasnil právní stav v dané oblasti.

Podpisy.