



Sbírka soudních rozhodnutí

Věc C-417/13

ÖBB Personenverkehr AG

v.

Gotthard Starjakob

(žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Oberster Gerichtshof)

„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“

Shrnutí – rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 28. ledna 2015

1. *Sociální politika — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Směrnice 2000/78 — Zákaz diskriminace na základě věku — Vnitrostátní právní úprava, která započtení dob odborného vzdělávání a služby absolvovaných před dovršením 18. roku věku pro účely stanovení odměny podmiňuje prodloužením dob potřebných pro služební postup — Právní úprava obsahující diskriminaci — Odůvodnění vycházející ze sledování legitimních cílů — Dodržování nabytých práv a ochrana legitimního očekávání — Proporcionalita — Neexistence*

(Směrnice Rady 2000/78, článek 2 a čl. 6 odst. 1)

2. *Sociální politika — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Směrnice 2000/78 — Zákaz diskriminace na základě věku — Porušení zásady zákazu diskriminace na základě věku ze strany vnitrostátní právní úpravy týkající se odměňování — Důsledky — Povinnost zpětně přiznat diskriminovaným zaměstnancům částku odpovídající rozdílu mezi skutečně pobíraným platem a platem zvýhodněných zaměstnanců — Neexistence — Právo diskriminovaných zaměstnanců na výhody přiznané zvýhodněným zaměstnancům*

(Směrnice Rady 2000/78, článek 16)

3. *Sociální politika — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Směrnice 2000/78 — Zákaz diskriminace na základě věku — Porušení zásady zákazu diskriminace na základě věku ze strany vnitrostátní právní úpravy týkající se odměňování — Důsledky — Vnitrostátní právní úprava, která stanoví povinnost diskriminovaných zaměstnanců poskytnout svému zaměstnavateli důkazy týkající se dob služby před dovršením 18. roku věku, a to za účelem jejich započtení — Přípustnost — Odmítnutí spolupráce a podání žaloby směřující k získání platby, která má obnovit rovné zacházení — Neexistence zneužití práva*

(Směrnice Rady 2000/78, článek 16)

4. *Právo Evropské unie — Práva přiznaná jednotlivcům — Vnitrostátní procesní podmínky — Dodržení zásady efektivity — Vnitrostátní ustanovení, které stanoví promlčecí lhůtu — Lhůta, která počíná běžet před datem vyhlášení rozsudku Soudního dvora, který objasnil právní stav v dané oblasti — Přípustnost*

(Článek 267 SFEU)

1. Unijní právo, konkrétně článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, 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.

Vzhledem k tomu, že toto prodloužení o jeden rok se vztahuje jen na zaměstnance, kteří absolvovali doby služby před dovršením 18. roku věku, je třeba konstatovat, že výše uvedená vnitrostátní právní úprava obsahuje rozdílné zacházení založené přímo na věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

Pokud jde o odůvodnění takového rozdílného zacházení, je třeba poznamenat, že rozpočtové důvody nemohou samy o sobě představovat legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. 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.

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.

(viz body 31, 36, 37, 39, 40, výrok 1)

2. Unijní právo, zejména článek 16 směrnice 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 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.

Jakmile však 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.

Toto řešení lze použít pouze tehdy, pokud existuje platný referenční systém.

V dotčeném případě, a dokud není přijat systém, jenž odstraňuje diskriminaci na základě věku v souladu se směrnicí 2000/78, tudíž 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.

(viz body 45-47, 49, výrok 2)

3. Unijní právo, zejména článek 16 směrnice 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, 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.

Článek 16 směrnice 2000/78 ani žádné jiné ustanovení této směrnice nebrání tomu, aby vnitrostátní ustanovení 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.

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.

Zneužití práva nepředstavuje skutečnost, že zaměstnanec odmítne spolupracovat za účelem použití vnitrostátní právní úpravy, 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.

(viz body 54, 56, 58, výrok 3)

4. Zásada efektivity musí být vykládána v tom smyslu, že 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.

Výklad pravidla unijního práva, který Soudní dvůr podává při výkonu své pravomoci, kterou mu přiznává článek 267 SFEU, totiž 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.

Pokud jde mimoto o počátek běhu promlčecí lhůty, spadá v zásadě do působnosti vnitrostátního práva a případné rozhodnutí Soudního dvora o porušení unijního práva v zásadě nemá na tento počátek běhu vliv.

(viz body 63, 64, 69, výrok 4)