



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

8. května 2019\*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Zákaz jakékoli diskriminace na základě věku – Směrnice 2000/78/ES – Vyloučení odborné praxe absolvované před dovršením věku 18 let – Nový systém odměňování a služebního postupu – Zachování rozdílného zacházení – Právo na účinné prostředky nápravy – Článek 47 Listiny základních práv Evropské unie – Odůvodnění“

Ve věci C-396/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesverwaltungsgericht (spolkový správní soud, Rakousko) ze dne 30. června 2017, došlým Soudnímu dvoru dne 3. července 2017, v řízení

**Martin Leitner**

proti

**Landespolizeidirektion Tirol,**

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení R. Silva de Lapuerta, místopředsedkyně Soudního dvora vykonávající funkci předsedkyně prvního senátu, A. Arabadžev (zpravodaj), E. Regan, C. G. Fernlund a S. Rodin, soudci,

generální advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 12. září 2018,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za M. Leitnera M. Riedlem a V. Treber-Müller, Rechtsanwälte,
- za rakouskou vládu G. Hessem a J. Schmoll, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi B.-R. Killmannem a D. Martinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 6. prosince 2018,

vydává tento

\* Jednací jazyk: němčina.

## Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 21 a 47 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), jakož i článků 1, 2, 6, 9, 16 a 17 směrnice 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Martinem Leitnerem a Landespolizeidirektion Tirol (zemské policejního ředitelství spolkové země Tyrolsko, Rakousko) ve věci služebního postupu a postavení pro účely odměňování navrhovatele v původním řízení.

### Právní rámec

#### *Unijní právo*

##### *Směrnice 2000/78*

- 3 Podle článku 1 je účelem směrnice 2000/78 „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 stanoví:

„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;
- b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
  - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo

[...]“

- 5 Článek 6 uvedené směrnice stanoví:

„1. 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;
- c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

2. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy diskriminaci na základě věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.“

6 Článek 9 téže směrnice zní takto:

„1. Členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení, včetně, považují-li to za vhodné, dohodovacích řízení, směřující k dodržování povinností podle této směrnice byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.

2. Členské státy zajistí, aby sdružení, organizace nebo právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly ve prospěch nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice.

3. Odstavci 1 a 2 nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy o lhůtách pro podávání žalob v případech zásady rovnosti zacházení.“

7 Podle článku 16 směrnice 2000/78:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

- a) byly zrušeny právní a správní předpisy odporující zásadě rovnosti;
- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací pracovníků a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení.“

8 Článek 17 této směrnice 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*

- 9 Předkládající soud uvádí, že vnitrostátní právní úprava odměňování a služebního postupu státních zaměstnanců byla v důsledku rozporu některých ustanovení s unijním právem několikrát změněna. Nový systém odměňování a služebního postupu těchto zaměstnanců, vyplývající z novel přijatých v letech 2015 a 2016, má za cíl zejména ukončit diskriminaci na základě věku, která vyplývá z dříve platného systému odměňování a služebního postupu.

### *Zákon o platech úředníků*

- 10 Ustanovení § 8 Gehaltsgesetz 1956 (zákon z roku 1956 o platech, BGBl. 54/1956) ve znění změněném spolkovým zákonem ze dne 30. srpna 2010 (BGBl. I, 82/2010) (dále jen „zákon o platech úředníků“) stanovilo v odstavci 1 následující:

„Služební postup se určuje podle rozhodného data. Není-li v tomto paragrafu stanoveno jinak, je doba nezbytná pro postup do druhého platového stupně každé zaměstnanecké kategorie pět let a pro postup do ostatních platových stupňů dva roky.“

- 11 Ustanovení § 12 zákona o platech úředníků stanovilo následující:

„Aniž jsou dotčena omezení uvedená v odstavcích 4 až 8, rozhodné datum, které je třeba zohlednit pro účely platového postupu, se určí zpětně ode dne nástupu do služby na základě dob následujících po 30. červnu roku, během něhož bylo nebo by bylo dovršeno devět let školní docházky po nástupu do prvního stupně školního vzdělávání, přičemž:

1. doby uvedené v odstavci 2 jsou započteny v plném rozsahu;
2. jiné doby [...]

### *Novelizovaný zákon o platech úředníků*

- 12 Za účelem nápravy diskriminace na základě věku konstatované v rozsudcích Soudního dvora ze dne 18. června 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) a ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), byl zákon o platech úředníků novelizován se zpětným účinkem prostřednictvím Bundesbesoldungsreform 2015 (spolkový zákon o reformě mezd z roku 2015, BGBl. I, 32/2015) a Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (zákon o mzdové reformě 2016, BGBl. I, 104/2016) (dále jen „novelizovaný zákon o platech úředníků“).

- 13 Pod nadpisem „Zařazení do platového stupně a služební postup“ § 8 novelizovaného zákona o platech úředníků v odstavci 1 stanoví:

„[...] Zařazení do platového stupně a následný služební postup se určuje podle služebního věku pro účely odměňování.“

- 14 Podle § 12 novelizovaného zákona o platech úředníků, nadepsaného „Služební věk pro účely odměňování“:

„(1) Služební věk pro účely odměňování zahrnuje trvání dob služby zohledněných pro účely služebního postupu navýšené o započitatelné předchozí doby služby.

(2) Jako předchozí doby služby se do služebního věku pro účely odměňování započtou doby

1. strávené v rámci služebního poměru k územní samosprávné jednotce nebo sdružení obcí členského státu Evropského hospodářského prostoru, Turecké republiky nebo Švýcarské konfederace,
2. ve služebním poměru k orgánu Evropské unie nebo mezistátní organizaci, jejímž členem je Rakouská republika,
3. během kterých vznikl úředníci nebo úředníkovi nárok na invalidní důchod na základě Heeresversorgungsgesetz [zákona o zabezpečení ozbrojených sil], jakož i
4. doby získané
  - a) v základní vojenské službě [...],
  - b) v rámci vojenského výcviku [...],
  - c) v civilní službě [...],
  - d) v povinné vojenské službě, srovnatelném vojenském výcviku nebo náhradní civilní službě v členském státě Evropského hospodářského prostoru, Turecké republiky nebo Švýcarské konfederace.

[...]

(3) Kromě dob služby uvedených v odstavci 2 se jako předchozí doby služby započítávají doby výkonu relevantní pracovní činnosti nebo relevantní praxe v administrativě v rozsahu nanejvýš deseti let. [...]"

- 15 Ustanovení § 169c novelizovaného zákona o platech úředníků, který se týká přeřazení do platového stupně úředníků ve služebním poměru v novém systému odměňování a služebního postupu, stanoví:

„(1) Všichni úředníci a úřednice v zaměstnaneckých kategoriích a platových skupinách, které jsou uvedeny v § 169d, kteří se ke dni 11. února 2015 nacházejí ve služebním poměru, budou podle následujících ustanovení přeřazeni do nového systému odměňování zavedeného tímto spolkovým zákonem pouze na základě jejich dosavadní odměny. Úředníci a úřednice budou nejprve zařazeni podle svého dosavadního platu do platového stupně nového systému odměňování, ve kterém jim bude poskytován dosavadní plat. [...]"

(2) Převod úředníka nebo úřednice do nového systému odměňování se uskutečňuje prostřednictvím paušálního stanovení jeho nebo jejího služebního věku pro účely odměňování. Pro účely paušálního stanovení je relevantní převodní částka. Převodní částka je plný plat bez jakýchkoliv výjimečných povýšení, která byla stanovena při vyměření měsíčního platu příslušné úřednice nebo úředníka za únor 2015 (převodní měsíc). [...]"

(2a) Jako převodní částka se použije výše platu toho platového stupně, který byl skutečně rozhodující pro platy vyplacené za daný převodní měsíc (zařazení do platového stupně podle výplatnice). Přezkum správnosti odměňování jak co do důvodů, tak co do výše je vyloučen. Následnou opravu vyplacených platů lze zohlednit při vyměření převodní částky jen v rozsahu, v němž

1. jsou jí opraveny faktické chyby, ke kterým došlo při zadání údajů do automatického zpracování dat,
  - a
2. chybně zadané údaje se zjevně liší od údajů, které měly být zadány, jak vyplývají z dokladů existujících již v okamžiku zadání.

(2b) V případě, že je skutečné zařazení do platového stupně podle výplatnice co do částky nižší než zařazení do platového stupně zaručené zákonem, pak se – pokud z důvodu existence pouze předběžného zařazení do platového stupně nelze postupovat podle § 169d odst. 5 – na žádost úřednice nebo úředníka použije pro výpočet převodní částky zákonem zaručené zařazení do platového

stupně. Zákonem zaručené zařazení do platového stupně odpovídá platovému stupni k rozhodnému datu. Rozhodným datem je den, který vyplývá z výpočtu, který se provede tak, že se následující období odpočítají v obráceném sledu od prvního dne měsíce převodu. V obráceném sledu se počítají:

1. doby, která byly až do okamžiku začátku měsíce převodu pravomocně započítány jako předchozí doby služby, pokud jich bylo dosaženo po dovršení věku 18 let a pokud byly skutečně uplatněny pro účely služebního postupu, a
2. doby dosažené ode dne zaměstnání, pokud byly skutečně uplatněny pro účely služebního postupu.

Žádné jiné doby nesmí být zpětně počítány. Pro každé dva roky, které uplynuly od rozhodného data, platí nejbližší vyšší platový stupeň jako zákonem zaručené zařazení do platového stupně. Platový stupeň se považuje za dosažený k 1. lednu nebo k 1. červenci, který následuje po uplynutí dvouletého období, pokud služební postup nebyl v tento den přerušen nebo pozastaven. Dvouletá lhůta se považuje za dovršenou 1. ledna resp. 1. července, i když končí před uplynutím následujícího 31. března, resp. 30. září.

(2c) Odstavci 2a a 2b byly do rakouského práva provedeny články 2 a 6 [směrnice 2000/78] pro oblast služebního práva spolkových zaměstnanců a učitelů ve služebním poměru ve spolkových zemích, tak jak byly vyloženy Soudním dvorem Evropské unie v rozsudku ze dne 19. června 2014, Specht a další (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005). Podmínky převodu úředníků jmenovaných před vstupem v platnost spolkové reformy platů z roku 2015 byly proto upraveny v novém systému odměňování a stanoví, že se jednak platový stupeň, do kterého jsou napříště zařazeni, určuje pouze na základě platu dosaženého v dřívějším systému odměňování, i když byl založen na diskriminaci na základě věku úředníka, a dále že další služební postup do vyššího platového stupně se napříště vypočítává pouze na základě odborné praxe získané od vstupu v platnost reformy odměn z roku 2015.

(3) Služební věk pro účely odměňování přeřazené úřednice nebo úředníka je stanoven na základě období nezbytného pro postup z prvního platového stupně (od prvního dne) do platového stupně stejné zaměstnanecké kategorie, pro kterou je stanovena nejbližší nižší částka k převodní částce ve znění platném ke dni 12. února 2015. Pokud se převodní částka rovná nejnižší částce uvedené pro daný platový stupeň ve stejné kategorii zaměstnání, je rozhodný tento platový stupeň. Všechny srovnávané částky se zaokrouhlují na nejbližší celé euro.

(4) Služební věk pro účely odměňování stanovený v třetím odstavci se prodlouží o období, které uplynulo mezi okamžikem posledního služebního postupu do vyššího platového stupně, a uplynutím převodního měsíce, pokud je toto období užitečné pro účely služebního postupu.“

[...]

(6) [...] Pokud je nový plat úředníka nižší, než je převodní částka, je mu ve výši rozdílu poskytován jako doplňkový příplatek až do dosažení platového stupně převyšujícího převodní částku stabilizační příplatek [...], který je zohledňován při výpočtu starobního důchodu. Porovnání částek zahrnuje případné příplatky za odpracovaná léta nebo mimořádná povýšení.

[...]

(9) K zachování vyhlídek na příští povýšení, mimořádné povýšení nebo příplatek za odpracovaná léta v dřívějším systému odměňování má úředník právo na stabilizační příplatek, který je zohledňován při výpočtu starobního důchodu, jakožto doplňkový příplatek [...], jakmile dosáhne přechodného platového stupně [...]

[...]“



- 16 Podle § 175 odst. 79 bodu 3 novelizovaného zákona o platech úředníků nabývají §§ 8 a 12 tohoto zákona, včetně jejich nadpisů, ve znění spolkového zákona z roku 2015 vyhlášeného v BGBl. I, 32/2015, účinnosti dne 1. února 1956; všechna znění těchto ustanovení zveřejněná před 11. únorem 2015 již nemohou být v probíhajících nebo budoucích řízeních použita“.

### **Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- 17 Martin Leitner, narozený v roce 1968, spadá jako policista do působnosti služebního řád rakouské správy. Až do února 2015 jeho odměňování upravoval dřívější systém odměňování a služebního postupu. Následně byl přeřazen podle nového systému odměňování a služebního postupu zavedeného novelizovaným zákonem o platech úředníků.
- 18 Dne 27. ledna 2015 M. Leitner požádal zemské policejní ředitelství spolkové země Tyrolsko, aby bylo rozhodné datum pro účely jeho zařazení do platového stupně přepočítáno, aby byla zohledněna praxe, kterou získal před dovršením věku 18 let. Rovněž požádal o doplacení odměn, na které měl nárok.
- 19 Dne 30. dubna 2015 byla žádost M. Leitnera odmítnuta jako nepřijatelná z důvodu, že ustanovení týkající se rozhodného data pro účely služebního postupu již nejsou použitelná.
- 20 Martin Leitner podal žalobu proti tomuto rozhodnutí k Bundesverwaltungsgericht (spolkový správní soud). Dne 7. listopadu 2016 tento soud zrušil rozhodnutí zemského policejního ředitelství spolkové země Tyrolsko a vyzval ho, aby vydalo meritorní rozhodnutí ve věci žádosti M. Leitnera.
- 21 Dne 9. ledna 2017 zemské policejní ředitelství spolkové země Tyrolsko žádost zamítlo z důvodu, že M. Leitner nemůže dovozovat práva z dřívějšího systému odměňování a služebního postupu, neboť tento systém se již nepoužije od retroaktivního nabytí účinnosti spolkového zákona o reformě mezd z roku 2015, ke kterému došlo prostřednictvím novelizovaného zákona o platech úředníků.
- 22 Martin Leitner podal proti tomuto rozhodnutí dne 8. února 2017 žalobu k Bundesverwaltungsgericht (spolkový správní soud).
- 23 Tento soud se táže, zda legislativní změna, jako je změna vyplývající z novelizovaného zákona o platech úředníků, skutečně ukončila jakoukoli diskriminaci na základě věku, která předtím existovala.
- 24 Uvedený soud tvrdí, že vzhledem k tomu, že přeřazení úředníků ve služebním poměru je provedeno na základě odměňování vypočteného v souladu s pravidly dřívějšího systému odměňování a služebního postupu, kategorie úředníků, jejichž dosažené doby služby před dovršením věku 18 let se nezohledňují pro účely výpočtu počtu jejich let služby, je v méně výhodném postavení než kategorie úředníků, jejichž dob služby srovnatelné délky bylo dosaženo po dovršení tohoto věku.
- 25 Tentýž soud poznamenává, že pro účely výpočtu služebního postupu přeřazených úředníků nelze zohlednit doby služby, kterých bylo dosaženo před dovršením věku 18 let. Převodní úředníka do nového systému odměňování, a v důsledku toho určení jeho pozice v tomto novém systému se uskutečňuje na základě stanovení jeho služebního věku pro účely odměňování. Pro účely stanovení tohoto služebního věku je třeba použít převodní částku, a sice částku poslední mzdy úředníka podle starého systému odměňování a služebního postupu. Jelikož přezkoumání správnosti odměn, které byly vyplaceny, je vyloučeno, je možná jen oprava jednoduchých chyb při zadávání údajů použitých pro účely přeřazení do platového stupně v rámci přezkumu výpočtu převodní částky. Převodní částku tedy nelze považovat za nediskriminační odměnu, na kterou vznikl nárok podle starého systému odměňování a služebního postupu.

- 26 Pokud jde o odůvodnění přímého rozdílného zacházení, předkládající soud poznamenává, že argument vycházející ze zvýšení finančních nároků a případných administrativních potíží v zásadě nemůže odůvodnit neplnění povinností vyplývajících ze zákazu diskriminace na základě věku.
- 27 Předkládající soud dodává, že spolková země Tyrolsko, ve které dříve existovala diskriminační právní úprava na základě věku, která je srovnatelná s právní úpravou dotčenou ve věci v původním řízení, provedla v návaznosti na rozsudek ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), nový výpočet rozhodných dat všech úředníků, kteří již byli ve služebním poměru, a tím natrvalo ukončila diskriminaci na základě věku.
- 28 Za těchto podmínek se Bundesverwaltungsgericht (Spolkový správní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba unijní právo, zejména články 1, 2 a 6 [směrnice 2000/78] ve spojení s článkem 21 [Listiny] vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která za účelem odstranění diskriminace úředníků ve služebním poměru stanoví právní úpravu převodu, v jejímž rámci dochází na základě ‚převodní částky‘, která je sice vypočtena v penězích, ale přesto odpovídá jistému konkrétně určitelnému zařazení, k začlenění z dosavadního dvouletého systému do nového dvouletého systému (který je sám o sobě a pro nově zaměstnané úředníky nediskriminační), takže diskriminace úředníků ve služebním poměru na základě věku nadále přetrvává ve stejné závažné podobě?

2) Je třeba unijní právo, zejména článek 17 [směrnice 2000/78] a článek 47 [Listiny] vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která zamezuje tomu, aby úředníci ve služebním poměru v souladu s výkladem článků 9 a 16 [této] směrnice, ke kterému Soudní dvůr dospěl v rozsudku ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), mohli nechat určit své platové zařazení s odkazem na článek 2 uvedené směrnice v době převodu do nového systému odměňování tím, že se příslušné právní základy se zpětným účinkem ke dni vstupu historického původního zákona v platnost prohlašují za napříště nepoužitelné a především se vyloučí možnost započítání předchozích dob zaměstnání před dovršením 18. roku věku?

3) V případě kladné odpovědi na druhou otázku:

Zakotvuje zásada aplikační přednosti unijního práva, která vyplývá z rozsudku ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), jakož i z dalších rozsudků, povinnost, aby se v době před převodem nadále použila ustanovení pro úředníky ve služebním poměru, která se zpětnou účinností pozbyla platnosti, takže tito úředníci mohou být se zpětným účinkem nediskriminačně zařazeni do starého systému, a tudíž nediskriminačně převedeni do nového systému odměňování?

4) Je třeba unijní právo, zejména články 1, 2 a 6 [směrnice 2000/78] ve spojení s články 21 a 47 [Listiny] vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stávající diskriminaci na základě věku (pokud jde o započtení předchozích dob zaměstnání před dovršením 18. roku věku) odstraňuje pouze deklarativně určením, že doby, kterých bylo reálně dosaženo za diskriminačních okolností, nelze se zpětným účinkem nadále pokládat za diskriminační, ačkoli diskriminace fakticky přetrvává beze změny?“



## K předběžným otázkám

### *K první otázce*

- 29 První otázkou se předkládající soud v podstatě táže, zda články 1, 2 a 6 směrnice 2000/78 ve spojení s článkem 21 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která nabyla účinnosti retroaktivně a která s cílem odstranit diskriminaci na základě věku stanoví převod úředníků ve služebním poměru do nového systému odměňování a služebního postupu, v jehož rámci se první platové zařazení těchto úředníků určuje v závislosti na jejich poslední odměně dosažené podle dřívějšího systému.
- 30 Zprv je třeba zkoumat, zda daná vnitrostátní právní úprava zavádí rozdílné zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 31 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 uvádí, že pro účely odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 uvedené směrnice.
- 32 Ve věci v původním řízení jsou kategoriemi osob relevantními pro účely tohoto srovnání na jedné straně úředníci ve služebním poměru v okamžiku převodu, kteří byt jen část své odborné praxe absolvovali před dovršením 18. roku věku (dále jen „úředníci znevýhodnění dřívějším systémem“), a na druhé straně úředníci, kteří odbornou praxi téže povahy a ve srovnatelné délce absolvovali až po dovršení tohoto věku (dále jen „úředníci zvýhodnění dřívějším systémem“).
- 33 Ze spisu, který má k dispozici Soudní dvůr, vyplývá, že rakouský zákonodárce přijetím § 169c novelizovaného zákona o platech úředníků zavedl mechanismus přeřazení do platového stupně provedeného v závislosti na „převodní částce“ vypočtené podle pravidel dřívějšího systému. Konkrétně se tato „převodní částka“, která je podle § 169c odst. 2 tohoto zákona rozhodující pro paušální stanovení služebního věku převedených úředníků pro účely odměňování, vypočítává na základě odměny vyplacené těmto úředníkům v měsíci, který předchází jejich převodu do nového systému.
- 34 V rozsudku ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), Soudní dvůr již rozhodl, že pravidla dřívějšího systému odměňování a služebního postupu zavedla přímou diskriminaci na základě věku ve smyslu směrnice 2000/78.
- 35 V tomto ohledu Soudní dvůr v tomto rozsudku rozhodl, že vnitrostátní právní úprava, která s cílem ukončit diskriminaci na základě věku, pokud jde o úředníky, zohledňuje období vzdělávání a služby před dovršením 18. roku věku, avšak zároveň stanoví prodloužení doby nezbytné k tomu, aby bylo možné postoupit z prvního do druhého platového stupně každé zaměstnanecké kategorie a každé platové třídy, o tři roky, pouze v případě diskriminovaných úředníků, zachovává přímou diskriminaci na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1, čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 36 Také je třeba uvést, že ze samotného znění § 169c odst. 2c novelizovaného zákona o platech úředníků vyplývá, že dřívější systém odměňování a služebního postupu byl založen na diskriminaci na základě věku úředníků.
- 37 Za těchto podmínek takový mechanismus přeřazení, jako je mechanismus zavedený novelizovaným zákonem o platech úředníků uvedený v bodě 33 tohoto rozsudku, může zachovávat účinky vyvolané dřívějším systémem odměňování a služebního postupu z důvodu vazby, kterou vytváří mezi poslední přijatou mzdou podle tohoto systému a zařazením do nového systému odměňování a služebního postupu.

- 38 Proto je třeba se domnívat, že článek 169c novelizovaného zákona o platech úředníků zachovává rozdílné zacházení mezi úředníky znevýhodněnými dřívějším systémem a úředníky zvýhodněnými dřívějším systémem, jelikož výše odměny, kterou dostanou úředníci znevýhodnění dřívějším systémem, bude nižší než výše odměny, kterou obdrží úředníci zvýhodnění dřívějším systémem, pouze z důvodu věku, který měli v době svého přijetí do zaměstnání, ačkoli se nacházejí ve srovnatelných situacích (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. září 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, bod 40).
- 39 Zadruhé je třeba zkoumat, zda lze toto rozdílné zacházení na základě věku odůvodnit s ohledem na čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 40 Článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 stanoví, že členské státy mohou 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.
- 41 Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že členské státy mají široký prostor nejen pro uvážení toho, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i pro vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (rozsudek ze dne 28. ledna 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 34 a citovaná judikatura).
- 42 V této souvislosti předkládající soud poznamenává, že právní úprava dotčená ve věci v původním řízení má především zavést nediskriminační systém odměňování a služebního postupu. Tento soud upřesňuje, že uvedená právní úprava sleduje cíle finanční neutrality, hospodárnosti správy, dodržování nabytých práv a ochrany legitimního očekávání.
- 43 Co se týče zaprvé cíle finanční neutrality, který sleduje vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci 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 rozpočtové důvody mohou být 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. Totéž platí v případě administrativních důvodů uváděných předkládajícím soudem a rakouskou vládou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 28. ledna 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 36).
- 44 Pokud jde zadruhé o dodržování nabytých práv a ochranu legitimního očekávání zaměstnanců, kteří jsou, pokud jde o jejich plat, zvýhodněni dřívějším 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 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 42).
- 45 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. Takové opatření není s to zavést systém, který by byl pro znevýhodněné osoby nediskriminační (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 28. ledna 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 39 a citovaná judikatura).
- 46 V projednávaném případě článek 169c novelizovaného zákona o platech úředníků stanoví různé mechanismy s cílem zabránit podstatnému snížení odměňování přerazených úředníků. Mezi tyto mechanismy patří stabilizační příplatek ve výši rozdílu mezi částkou nového platu převedeného úředníka a převodní částkou. Tento stabilizační příplatek se poskytuje z důvodu, že po svém převodu je tento úředník začleněn do platového stupně nového systému odměňování a služebního postupu,

kterému odpovídá bezprostředně nižší úroveň mzdy ve vztahu ke mzdě, kterou naposledy pobíral podle dřívějšího systému. Uvedené mechanismy také zahrnují v rámci odměňování navýšení odsloužené doby převedeného úředníka z 6 na 18 měsíců.

- 47 Jak uvedla rakouská vláda na jednání, všechny tyto mechanismy se bez rozdílu uplatňují na všechny úředníky, kteří byli paušálně převedeni do nového systému odměňování a služebního postupu, ať již byli dřívějším systémem odměňování a služebního postupu znevýhodněni či nikoli.
- 48 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že na rozdíl od případů, ve kterých byly vydány rozsudky ze dne 19. června 2014, Specht a další (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005), jakož i ze dne 9. září 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), ve kterých se rozdíl v odměňování mezi dvěma kategoriemi zaměstnanců dotčených v uvedených věcech, snížil, ba dokonce v některých případech postupně vymizel, ze spisu předloženého Soudnímu dvoru v projednávané věci nevyplývá, že by mechanismy stanovené právní úpravou dotčenou ve věci v původním řízení, umožňovaly postupné sblížení zacházení vyhrazeného pro úředníky znevýhodněné dřívějším systémem se zacházením přiznaným zvýhodněným úředníkům, takže by úředníci znevýhodnění dřívějším systémem ve střednědobém, či dokonce krátkodobém horizontu dodatečně dosáhli výhod přiznaných zvýhodněným úředníkům. Uvedené mechanismy tedy nevedou k tomu, že se po uplynutí určitého období zmírní rozdíl v odměňování, který existuje mezi zvýhodněnými úředníky a znevýhodněnými úředníky.
- 49 Ačkoli tedy právní úprava dotčená ve věci v původním řízení může zajišťovat ochranu nabytých práv a legitimního očekávání ve vztahu k úředníkům zvýhodněným dřívějším systémem, není schopna zavést systém, který je v případě úředníků znevýhodněných dřívějším systémem odměňování a služebního postupu nediskriminační, jelikož vůči nim s konečnou platností zachovává diskriminaci na základě věku, která byla zavedena dřívějším systémem.
- 50 Ze všech předcházejících úvah vyplývá, že na první otázku je třeba odpovědět tak, že články 1, 2 a 6 směrnice 2000/78 ve spojení s článkem 21 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která nabyla účinnosti retroaktivně a která s cílem odstranit diskriminaci na základě věku stanoví převod úředníků ve služebním poměru do nového systému odměňování a služebního postupu, v jehož rámci se první platové zařazení těchto úředníků určuje v závislosti na jejich poslední odměně dosažené podle dřívějšího systému.

### ***K druhé otázce***

- 51 Druhá otázka předkládajícího soudu se týká článku 17 směrnice 2000/78.
- 52 Je třeba připomenout, že podle článku 17 směrnice 2000/78 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.
- 53 Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že tento článek má za cíl uložit členským státům povinnost přijmout režim sankcí za jakékoli porušení vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. dubna 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, bod 61).
- 54 Ve věci v původním řízení však ze spisu, který má k dispozici Soudní dvůr, nevyplývá, že jde o porušení vnitrostátních předpisů přijatých k provedení uvedené směrnice.
- 55 Výklad článku 17 směrnice 2000/78 tedy není nezbytný pro účely řešení sporu v původním řízení.

- 56 V souladu s možností uznanou ustálenou judikaturou Soudního dvora a zejména rozsudkem ze dne 21. září 2017, Beškov (C-171/16, EU:C:2017:710, bod 33 a citovaná judikatura), je třeba přeformulovat druhou otázku tak, že v podstatě jde o otázku, zda článek 47 Listiny a článek 9 směrnice 2000/78 musí být vykládány tak, že brání vnitrostátní právní úpravě, která v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, omezuje rozsah přezkumu, který mohou vnitrostátní soudy provádět, tím, že vylučuje otázky související se základem „převodní částky“ vypočtené podle pravidel dřívějšího systému odměňování a služebního postupu.
- 57 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se základní práva zaručená v právním řádu Unie uplatní ve všech situacích, které se řídí unijním právem, a že použitelnost tohoto práva s sebou nese i použitelnost základních práv zaručených Listinou (v tomto ohledu viz rozsudky ze dne 30. dubna 2014, Pfleger a další, C-390/12, EU:C:2014:281, bod 33, a citovaná judikatura, jakož i ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 49).
- 58 V tomto případě z § 169c odst. 2c novelizovaného zákona o platech úředníků vyplývá, že se jím ve smyslu článku 51 odst. 1 Listiny v rakouském právu provádí směrnice 2000/78, takže rakouský zákonodárce je povinen dodržovat základní práva zaručená v článku 47 Listiny, konkrétně pak právo jednotlivců na účinnou soudní ochranu práv, která jim unijní právo přiznává (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 52)
- 59 Vzhledem k uvedenému je třeba připomenout, že podle čl. 47 prvního pododstavce Listiny má každý, jehož práva a svobody zaručené unijním právem byly porušeny, za podmínek stanovených tímto článkem právo na účinné prostředky nápravy před soudem.
- 60 K zaručení dodržování tohoto základního práva v rámci Unie ukládá čl. 19 odst. 1 druhý pododstavec SEU členským státům povinnost stanovit prostředky nezbytné k zajištění účinné soudní ochrany v oblastech pokrytých právem Unie.
- 61 Právo na účinné prostředky nápravy potvrzuje samotná směrnice 2000/78, jejíž článek 9 stanoví, že členské státy zajišťují, aby každá osoba, která se cítí poškozena diskriminací, mohla uplatňovat svá práva (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 49).
- 62 Z toho vyplývá, že dodržování zásady rovnosti vyžaduje, pokud jde o osoby, které se staly obětí diskriminace na základě věku, aby byla zaručena účinná soudní ochrana jejich práva na rovné zacházení.
- 63 V projednávaném případě, jak uvedl generální advokát v bodě 74 svého stanoviska, je v rámci nového rakouského systému odměňování a služebního postupu rozsah materiální kontroly, kterou mohou příslušné vnitrostátní soudy vykonávat ohledně „převodní částky“, která určuje přeřazení dotčených úředníků, výrazně omezen. Tato kontrola se může týkat pouze nepřesností vyplývajících z chyb při zadávání příslušných údajů, a nikoli případných nesrovnalostí v základu výpočtu platu, který je základem uvedené částky, přičemž převodní částka je určena na základě platu, který byl stanoven, pokud jde o jeho principiální základ a výšku, podle dřívějšího systému odměňování a služebního postupu.
- 64 Za těchto podmínek, pokud úředník znevýhodněný dřívějším systémem odměňování a služebního postupu nemůže zpochybnit diskriminační účinky „převodní částky“, není schopen domoci se dodržování všech práv, která mu vyplývají ze zásady rovného zacházení, kterou také zaručuje směrnice 2000/78, a to v rozporu s článkem 47 Listiny. Okolnost, že může podat opravný prostředek proti novému systému odměňování a služebního postupu jako celku, nemůže zpochybnit toto zjištění.



- 65 Úředník, který byl obětí diskriminace na základě věku, tedy musí mít možnost dovolávat se článku 2 směrnice 2000/78 s cílem napadnout diskriminační účinky podmínek jeho převodu do nového systému odměňování a služebního postupu.
- 66 Vzhledem k těmto úvahám je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že článek 47 Listiny a článek 9 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, omezuje rozsah přezkumu, který mohou vnitrostátní soudy provádět, tím, že vylučuje otázky související se základem „převodní částky“ vypočtené podle pravidel dřívějšího systému odměňování a služebního postupu.

### ***K třetí otázce***

- 67 Třetí otázkou se předkládající soud táže, zda se má zásada přednosti unijního práva vykládat v tom smyslu, že když taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, porušuje zásadu zákazu diskriminace na základě věku a článek 47 Listiny, velí tato zásada, aby byla situace úředníků ve služebním poměru, kteří byli předmětem takové diskriminace na základě věku při uplatnění mechanismu převodu do nového systému odměňování a služebního postupu, znovu přezkoumána a aby tito úředníci byli do tohoto nového systému převedeni bez diskriminace.
- 68 V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že podle ustálené judikatury při zohlednění všech pravidel vnitrostátního práva a při uplatnění jím uznaných výkladových metod přísluší vnitrostátním soudům rozhodnout, zda a v jakém rozsahu je možné vykládat vnitrostátní ustanovení v souladu se směrnicí 2000/78, aniž provedou výklad *contra legem* tohoto vnitrostátního ustanovení (rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 74).
- 69 Nelze-li vyložit a uplatňovat vnitrostátní právní úpravu v souladu s požadavky této směrnice, je třeba rovněž připomenout, že na základě zásady přednosti práva Unie, která se vztahuje rovněž na zásadu zákazu diskriminace na základě věku, musí být použito ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu s právem Unie a spadá do rozsahu jeho působnosti, vyloučeno (rozsudek ze dne 19. června 2014, Specht a další, C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, bod 89).
- 70 Rovněž je ustálenou judikaturou Soudního dvora, že pokud byla konstatována diskriminace v rozporu s unijním právem a dokud nebyla přijata opatření nastolující znovu rovné zacházení, lze dodržení zásady rovnosti zaručit pouze tím, že osobám patřícím do znevýhodněné kategorie jsou přiznány stejné výhody, jako jsou ty, jichž požívají osoby patřící do zvýhodněné kategorie. Znevýhodněným osobám tedy musí být poskytnuto stejné postavení, v jakém se nacházejí osoby, jimž dotyčná výhoda svědčí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 79 a citovaná judikatura).
- 71 V takovém případě je vnitrostátní soud povinen nepoužít žádné diskriminační vnitrostátní ustanovení, aniž by byl předtím povinen žádat o jeho zrušení zákonodárce či na něj musel počkat, a na kategorii osob, které jsou znevýhodněny, je povinen uplatnit stejný režim, jako využívají osoby druhé kategorie. Tuto povinnost má nezávisle na tom, zda ve vnitrostátním právu existují ustanovení, která mu přiznávají pravomoc tak učinit (rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 80 a citovaná judikatura).
- 72 Takové řešení lze však použít pouze tehdy, existuje-li validní referenční systém (rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 81 a citovaná judikatura).
- 73 V projednávaném případě je na jedné straně třeba v kontextu odpovědi na první otázku připomenout, že v rozsudku ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), Soudní dvůr již rozhodl, že pravidla dřívějšího systému odměňování a služebního postupu a konkrétně pravidla, která s cílem ukončit diskriminaci na základě věku, pokud jde o úředníky, zohledňují období vzdělávání



a služby před dovršením 18. roku věku, avšak zároveň stanovují prodloužení doby nezbytné k tomu, aby bylo možné postoupit z prvního do druhého platového stupně každé zaměstnanecké kategorie a každé platové třídy, o tři roky, pouze v případě diskriminovaných úředníků, zachovávají přímou diskriminaci na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1, čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

- 74 Na druhé straně pravidla odměňování a služebního postupu, které se uplatňují na zvýhodněné úředníky, jsou pravidly, která by umožnila znevýhodněným úředníkům stoupat v rámci platových stupňů bez jakékoli diskriminace.
- 75 Proto dokud nebyla přijata opatření obnovující rovné zacházení, jeho obnova v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, předpokládá, že úředníkům znevýhodněným dřívějším systémem odměňování a služebního postupu budou přiznány stejné výhody, jako jsou výhody, které plynuly úředníkům zvýhodněným tímto systémem, pokud jde jak o zohlednění období služby dosažených před dovršením věku 18 let, tak postup v platových stupních (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 28. ledna 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 48).
- 76 Z toho také vyplývá, že úředník znevýhodněný dřívějším systémem odměňování a služebního postupu je oprávněn získat od svého zaměstnavatele náhradu ve výši rozdílu mezi částkou odměny, kterou by měl dotyčný úředník obdržet, pokud by nebyl diskriminován, a částkou odměny, kterou skutečně dostal.
- 77 Je třeba připomenout, že úvahy uvedené v bodech 75 a 76 tohoto rozsudku jsou platné pouze, dokud vnitrostátní zákonodárce nepřijme opatření pro obnovu rovného zacházení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 87).
- 78 Je totiž třeba se domnívat, že i když jsou členské státy podle článku 16 směrnice 2000/78 povinny zrušit právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení, tento článek jim nicméně neukládá povinnost přijmout určitá opatření pro případ porušení zákazu diskriminace, ale ponechává jim svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k uskutečnění sledovaného cíle, jež v závislosti na různých situacích, jež mohou nastat, považují za nejlepší vhodné řešení (rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 88).
- 79 Vzhledem k předcházejícím úvahám je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že za předpokladu, že vnitrostátní ustanovení nelze vykládat způsobem, který je v souladu se směrnicí 2000/78, je vnitrostátní soud povinen v rámci svých pravomocí zajistit právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z této směrnice, a zaručit její plný účinek, přičemž v případě potřeby neuplatní žádné odporující vnitrostátní ustanovení. Unijní právo je třeba vykládat v tom smyslu, že pokud byla zjištěna diskriminace, která je v rozporu s unijním právem, a dokud nebyla přijata opatření obnovující rovné zacházení, obnova rovného zacházení v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, předpokládá, že úředníkům znevýhodněným dřívějším systémem odměňování a služebního postupu budou přiznány stejné výhody, jako jsou výhody, které plynuly úředníkům zvýhodněným tímto systémem, pokud jde jak o zohlednění období služby dosažených před dovršením věku 18 let, tak o postup v platových stupních, a v důsledku toho poskytnutí peněžité náhrady diskriminovaným úředníkům ve výši rozdílu mezi částkou odměny, kterou by měl dotyčný úředník obdržet, pokud by nebyl diskriminován, a částkou odměny, kterou skutečně dostal.

#### ***K čtvrté otázce***

- 80 Vzhledem k odpovědi poskytnuté na první a druhou otázku není třeba odpovídat na čtvrtou otázku.

## K nákladům řízení

81 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 (první senát) rozhodl takto:

- 1) Články 1, 2 a 6 směrnice 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání ve spojení s článkem 21 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která nabyла účinnosti retroaktivně a která s cílem odstranit diskriminaci na základě věku stanoví převod úředníků ve služebním poměru do nového systému odměňování a služebního postupu, v jehož rámci se první platové zařazení těchto úředníků určuje v závislosti na jejich poslední odměně dosažené podle dřívějšího systému.
- 2) Článek 47 Listiny základních práv Evropské unie a článek 9 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, omezuje rozsah přezkumu, který mohou vnitrostátní soudy provádět, tím, že vylučuje otázky související se základem „převodní částky“ vypočtené podle pravidel dřívějšího systému odměňování a služebního postupu.
- 3) Za předpokladu, že vnitrostátní ustanovení nelze vykládat způsobem, který je v souladu se směrnicí 2000/78, je vnitrostátní soud povinen v rámci svých pravomocí zajistit právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z této směrnice, a zaručit její plný účinek, přičemž v případě potřeby neuplatní žádné odporující vnitrostátní ustanovení. Unijní právo je třeba vykládat v tom smyslu, že pokud byla zjištěna diskriminace, která je v rozporu s unijním právem, a dokud nebyla přijata opatření obnovující rovné zacházení, obnova rovného zacházení v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, předpokládá, že úředníkům znevýhodněným dřívějším systémem odměňování a služebního postupu budou přiznány stejné výhody, jako jsou výhody, které plynuly úředníkům zvýhodněným tímto systémem, pokud jde jak o zohlednění období služby dosažených před dovršením věku 18 let, tak o postup v platových stupních, a v důsledku toho poskytnutí peněžité náhrady diskriminovaným úředníkům ve výši rozdílu mezi částkou odměny, kterou by měl dotýčný úředník obdržet, pokud by nebyl diskriminován, a částkou odměny, kterou skutečně dostal.

Podpisy.