



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 získané před dosažením věku 18 let – Nový systém odměňování a služebního postupu – Zachování rozdílného zacházení – Volný pohyb pracovníků – Článek 45 SFEU – Nařízení (EU) č. 492/2011 – Článek 7 odst. 1 – Vnitrostátní právní úprava částečně zohledňující předchozí doby služby“

Ve věci C-24/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud, Rakousko) ze dne 19. prosince 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 18. ledna 2017, v řízení

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

proti

Republik Österreich,

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 Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst 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 článku 45 SFEU, článků 21 a 47 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), čl. 7 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (Úř. věst. 2011, L 141, s. 1), jakož i článků 1, 2, 6 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. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Rakouská konfederace odborových svazů, odborová organizace pracovníků ve veřejné službě, dále jen „Konfederace odborových svazů“) na straně jedné a Republik Österreich (Rakouská republika) na straně druhé ve věci legality spolkového systému odměňování a služebního postupu smluvních zaměstnanců ve veřejné službě, který byl rakouským zákonodárcem přijat s cílem ukončit diskriminaci na základě věku.

Právní rámec

Unijní právo

Nařízení č. 492/2011

- 3 Kapitola I nařízení č. 492/2011, nadepsaná „Zaměstnávání, rovné zacházení a rodiny pracovníků“, obsahuje oddíl 2, který se týká výkonu zaměstnání a rovnosti zacházení. V tomto oddíle je obsažen článek 7 uvedeného nařízení, který ve svém odstavci 1 stanoví:

„S pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu zacházeno z důvodu jeho státní příslušnosti jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, skončení pracovního poměru a návratu k povolání nebo opětného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.“

Směrnice 2000/78

- 4 Účelem směrnice 2000/78 je podle jejího článku 1 „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“.
- 5 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 [...]

[...]“

6 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.“

7 Článek 17 téže 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

- 8 Předkládající soud uvádí, že vnitrostátní právní úprava týkající se odměňování a služebního postupu smluvních zaměstnanců státu byla z důvodu rozporu některých ustanovení s unijním právem mnohokrát změněna. Nový systém odměňování a služebního postupu těchto zaměstnanců vyplývající z legislativních změn přijatých v letech 2015 a 2016 měl za cíl zejména ukončení diskriminace na základě věku, která vyplývala z dříve platného systému odměňování a služebního postupu.

Zákon o statutu smluvních zaměstnanců

- 9 Ustanovení § 19 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (zákon o statutu smluvních zaměstnanců z roku 1948), ve znění spolkového zákona ze dne 30. srpna 2010 (BGBl. I, 82/2010) (dále jen „zákon o statutu smluvních zaměstnanců“), ve svém odstavci 1 stanovilo:

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

- 10 Ustanovení § 26 odst. 1 zákona o statutu smluvních zaměstnanců stanovilo:

„S výhradou omezení uvedených v odstavcích 4 až 8 se rozhodné datum, které je třeba zohlednit pro účely platového postupu, vypočte 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:

1. doby uvedené v odstavci 2 se zohlední v plném rozsahu;
2. ostatní doby [...]

Novelizovaný zákon o statutu smluvních zaměstnanců

- 11 S cílem odstranit diskriminaci na základě věku, která byla zjištěna 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 statutu smluvních zaměstnanců změněn se zpětným účinkem prostřednictvím Bundesbesoldungsreform 2015 (spolkový zákon o reformě odměňování z roku 2015, BGBl. I, 32/2015) a Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (zákon o reformě odměňování) ze dne 6. prosince 2016 (BGBl. I, 104/2016) (dále jen „novelizovaný zákon o statutu smluvních zaměstnanců“).

- 12 Ustanovení § 19 novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců, nadepsané „Zařazení a služební postup“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„[...] Zařazení a následný služební postup se stanoví v závislosti na služebním věku pro účely odměňování.“

- 13 Ustanovení § 26 novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců, nadepsané „Služební věk pro účely odměňování“, stanoví:

„1. Služební věk pro účely odměňování zahrnuje dobu služby zohledněnou pro účely služebního postupu, k níž se připočte započitatelná předchozí doba služby.

2. Jako předchozí doba služby se do služebního věku pro účely odměňování započtou následující doby:

- 1) doby odpracované v rámci pracovního poměru k územnímu správnímu celku nebo obci členského státu Evropského hospodářského prostoru, Turecké republiky nebo Švýcarské konfederace;
- 2) doby odpracované v rámci pracovního poměru k instituci Evropské unie nebo mezivládní organizaci, jejímž členem je Rakouská republika;
- 3) doby, během kterých vznikl smluvnímu zaměstnanci nárok na invalidní důchod na základě Heeresversorgungsgesetz (zákon o zabezpečení ozbrojených sil) [...], a

- 4) doby získané:
- a) v základní vojenské službě [...],
 - b) ve vojenském vzdělávání [...],
 - c) v civilní službě [...],
 - d) v povinné vojenské službě, ve srovnatelném vojenském vzdělávání nebo v náhradní civilní službě v členském státě Evropského hospodářského prostoru, Turecké republiky nebo Švýcarské konfederace.

[...]

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

- 14 Ustanovení § 94a novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců stanoví, že pro účely převodu smluvních zaměstnanců do nového systému odměňování a služebního postupu je třeba použít ustanovení § 169c, § 169d a § 169e Gehaltsgesetz 1956 (zákon o platech z roku 1956, BGBl. 54/1956), ve znění spolkového zákona o reformě odměňování z roku 2015 a zákona o reformě odměňování z roku 2016 (dále jen „novelizovaný zákon o platech“), která se týkají nového zařazení úředníků v činné službě do tohoto nového systému.
- 15 Podle ustanovení § 100 odst. 70 bodu 3 novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců ustanovení § 19 a § 26 tohoto zákona spolu s jejich nadpisy nabývají ve znění spolkového zákona o reformě odměňování z roku 2015 vyhlášeného v BGBl. I, 32/2015, účinnosti „dne 1. července 1948; tato ustanovení se ve všech zněních zveřejněných před 11. únorem 2015 v probíhajících a budoucích řízeních již nepoužijí“.

Novelizovaný zákon o platech

- 16 Ustanovení § 169c novelizovaného zákona o platech stanoví:

„(1) Všichni úředníci a úřednice v zaměstnaneckých kategoriích a platových skupinách uvedených v § 169d, kteří se ke dni 11. února 2015 nacházejí ve služebním poměru, budou podle následujících ustanovení převedeni do nového systému odměňování zavedeného tímto spolkovým zákonem pouze na základě jejich dosavadní odměny. Úředníci a úřednice budou nejprve zařazeni podle jejich dosavadního platu do toho platového stupně nového systému odměňování, ve kterém jim je 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 mimořádných povýšení, která byla stanovena při vyměření měsíčního platu příslušné úřednice nebo úředníka za únor 2015 (převodní měsíc). [...]

(2a) Jako převodní částka se použije ta výše platu pro ten platový stupeň, který byl skutečně rozhodující pro platy vyplacené za daný převodní měsíc (zařazení podle výplatní pásky). 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 systému zpracování dat, a
2. chybně zadaný údaj se zjevně liší od údaje, který měl být zadán, jak je to doloženo doklady existujícími již v okamžiku zadání.

(2b) V případě, že je skutečné zařazení podle výplatní pásky z hlediska částky nižší než zařazení chráněné zákonem, pak se – pokud z důvodu existence pouze předběžného zařazení nelze postupovat podle § 169d odst. 5 – na žádost úřednice nebo úředníka použije pro výpočet převodní částky zákonem chráněné zařazení. Zákonem chráněné zařazení představuje ten platový stupeň, který vyplývá z kritérií rozhodného data. Rozhodným datem je den, který vyplývá při počítání těchto období v obráceném sledu před první den měsíce převodu. V obráceném sledu se počítají:

1. období, která byla až do okamžiku začátku měsíce převodu pravomocně započítána jako předchozí doby služby, pokud byla dosažena po dovršení věku 18 let a pokud se stala účinnými pro účely služebního postupu, a
2. období dosažená ode dne zaměstnání, pokud nabyla účinnosti pro účely služebního postupu.

Žádná jiná období nesmí být počítána v obráceném sledu. Pro každé dva roky, které uplynuly od rozhodného data, platí nejbližší vyšší platový stupeň jako zákonem chráněné zařazení. 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 příslušného 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 pro oblast služebního práva spolkových zaměstnanců a učitelů ve služebním poměru ve spolkových zemích provedeny články 2 a 6 směrnice [2000/78], tak jak byly vyloženy v rozsudku Soudního dvora Evropské unie 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 zařazení, určuje pouze na základě platu dosaženého v dřívějším systému odměňování, i když byl založen na diskriminaci na základě věku úředníka, a že jednak 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 převedené úřednice nebo úředníka je stanoven na základě období nezbytného pro postup z prvního platového stupně (od 1. 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 je třeba zaokrouhlit na celá eura.

(4) Služební věk pro účely povýšení stanovený v odstavci 3 se prodlouží o období, které uplynulo mezi okamžikem posledního služebního postupu do vyššího platového stupně a uplynutím přechodného 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 očekávání příštího povýšení, mimořádného povýšení nebo příplatku 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 [...].

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 17 Ve sporu v původním řízení proti sobě stojí Gewerkschaftsbund, konfederace odborových svazů, zastupující zejména smluvní zaměstnance ve veřejné správě, a Rakouská republika v postavení zaměstnavatele.
- 18 Gewerkschaftsbund podala žalobu k Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud, Rakousko) na základě § 54 odst. 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (zákon o řízení ve věcech pracovního práva a sociálního zabezpečení), směřující k určení, že nový systém odměňování a služebního postupu smluvních zaměstnanců je v rozporu s unijním právem.
- 19 Gewerkschaftsbund na podporu své žaloby uvedla, že diskriminace na základě věku vyplývající z dřívějšího systému odměňování a služebního postupu byla zachována i v novém systému, neboť jako referenční bod pro zařazení dotčených smluvních zaměstnanců do platových tříd v něm byla stanovena odměna dlužná za únor 2015. Dodala, že uvedení zaměstnanci neměli žádnou možnost kontroly legality této odměny z důvodu, že bylo se zpětným účinkem zrušeno do té doby platné „rozhodné datum pro povýšení“.
- 20 Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) si klade otázku, zda jsou podmínky převedení smluvních zaměstnanců z dřívějšího systému odměňování a služebního postupu do nového systému slučitelné s unijním právem, a to zejména vzhledem k tomu, že v rámci tohoto převodu není stanovena žádná finanční náhrada pro znevýhodněné smluvní zaměstnance a nový systém brání nově zařazeným smluvním zaměstnancům dosáhnout provedení přezkumu svého rozhodného data pro povýšení podle pravidel dřívějšího systému odměňování a služebního postupu.
- 21 Dále se předkládající soud zamýšlí nad tím, zda jsou pravidla nového systému odměňování a služebního postupu, podle kterých je předchozí odborná praxe zohledněna za podmínku, které se liší v závislosti na zaměstnavateli, u kterého byla získána, slučitelná s unijním právem.
- 22 Tento soud poukazuje na to, že cílem novelizovaného zákona o platech je zamezit výrazným snížením úrovně odměn převedených smluvních zaměstnanců. Uvedený soud dodává, že tato reforma je také v souladu s cílem neutrality z hlediska nákladů. Kromě toho z důvodu velmi vysokého počtu dotčených smluvních zaměstnanců nebylo možné provést v krátké lhůtě individuální posouzení situace každého z těchto zaměstnanců před jejich novým zařazením.
- 23 Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) má za to, že existuje významný rozdíl mezi reformou vyplývající z novelizovaného zákona o platech a systémy odměňování, které Soudní dvůr posuzoval ve věcech, 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), a ze dne 9. září 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). Tento soud má konkrétně za to, že systém odměňování a služebního postupu, o němž šlo v uvedených věcech, byl diskriminační z důvodu věku, protože věk zaměstnanců byl zohledněn jako referenční kritérium. Žádná kategorie zaměstnanců tak nebyla zvýhodněna. Všichni zaměstnanci – nebo alespoň velká část z nich – byli tudíž dotčeni dřívějším diskriminačním systémem. Naproti tomu ve věci v původním řízení byla podle pravidel dřívějšího systému odměňování a služebního postupu znevýhodněna jedna kategorie smluvních zaměstnanců, a to těch, kteří získali praxi před dosažením věku 18 let.

24 V rámci nového systému odměňování a služebního postupu tito smluvní zaměstnanci nemohou dosáhnout přezkumu rozhodného data, které vyplývá z použití pravidel dřívějšího systému odměňování a služebního postupu. Tento nový systém odměňování a služebního postupu je však nezbytně práva podat k soudu účinný prostředek nápravy ke kontrole platnosti normy, která je součástí tohoto systému, z hlediska unijního práva a rakouského ústavního práva.

25 Za těchto podmínek se Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) a) 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, kterou se (ve vztahu k zohlednění dob služby dosažených před dosažením věku 18 let) nahrazuje systém odměňování diskriminující na základě věku novým systémem odměňování, přičemž ale k přechodu stávajících zaměstnanců do nového systému odměňování dochází tak, že se se zpětnou účinností stanoví jeho vstup v platnost ke dni nabytí účinnosti původního zákona, ale zároveň se první zařazení zaměstnanců podle nového systému odměňování řídí skutečně vyplaceným platem stanoveným podle dřívějšího systému odměňování za určitý měsíc stanovený pro převod (únor 2015), takže finanční důsledky diskriminace na základě věku přetrvávají?

b) V případě kladné odpovědi na první otázku [písm. a)]:

Je třeba unijní právo, zejména článek 17 [směrnice 2000/78], vykládat v tom smyslu, že stávajícím zaměstnancům, kteří byli ve vztahu k zohlednění dob služby dosažených před 18. rokem diskriminováni v dřívějším systému odměňování, přísluší finanční vyrovnání, pokud finanční důsledky této diskriminace na základě věku přetrvávají i po jejich přechodu do nového systému odměňování?

c) V případě záporné odpovědi na první otázku [písm. a)]:

Je třeba unijní právo, zejména článek 47 [Listiny], vykládat v tom smyslu, že v něm zakotvené základní právo na účinnou právní ochranu brání vnitrostátní právní úpravě, podle které dřívější diskriminující systém odměňování již nelze použít v probíhajících a budoucích řízeních a převod odměny stávajících zaměstnanců do nového systému odměňování se řídí pouze platem, jehož výši je třeba vypočítat a vyplatit za převodní měsíc?

2) Je třeba unijní právo, zejména článek 45 SFEU, čl. 7 odst. 1 nařízení [č. 492/2011] a článek 20 a následující [Listiny], vykládat v tom smyslu, že brání právní úpravě, podle které se předchozí doby služby dosažené smluvním zaměstnancem zohlední

- v plném rozsahu, pokud byly získány v rámci pracovního poměru k územnímu správnímu celku nebo obci členského státu Evropského hospodářského prostoru, Turecké republiky nebo Švýcarské konfederace, k instituci Evropské unie nebo mezinárodní organizaci, jejímž členem je Rakouská republika, nebo v rámci činnosti u obdobného subjektu,
- v rozsahu nanejvýš deseti let, pokud byly získány v rámci pracovního poměru k jinému zaměstnavateli, a to jen při výkonu relevantní pracovní činnosti nebo relevantní praxe v administrativě?“

K předběžným otázkám

K první otázce písm. a)

- 26 Podstatou první otázky písm. a) předkládajícího soudu je, zda musí být články 1, 2 a 6 směrnice 2000/78 ve spojení s článkem 21 Listiny vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která vstupuje v platnost se zpětnou účinností a která s cílem odstranit diskriminaci na základě věku stanoví přechod smluvních zaměstnanců do nového systému odměňování a služebního postupu, v jehož rámci se první zařazení těchto smluvních zaměstnanců řídí podle jejich posledního platu vyplaceného v rámci dřívějšího systému odměňování.
- 27 Zprv je třeba posoudit, zda daná vnitrostátní právní úprava zavádí rozdílné zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 28 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 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.
- 29 Ve věci v původním řízení jsou kategoriemi osob relevantními pro účely tohoto srovnání na jedné straně smluvní zaměstnanci ve službě v okamžiku přechodu do nového systému, kteří získali odbornou praxi, byť jen zčásti, před dosažením věku 18 let (dále jen „smluvní zaměstnanci znevýhodnění dřívějším systémem“), a na druhé straně smluvní zaměstnanci, kteří praxi téže povahy a ve srovnatelné délce získali až po dosažení tohoto věku (dále jen „smluvní zaměstnanci zvýhodnění dřívějším systémem“).
- 30 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že rakouský zákonodárce přijetím ustanovení § 169c novelizovaného zákona o platech zavedl mechanismus přeražení založený na „převodní částce“ vypočtené podle pravidel dřívějšího systému. Konkrétněji se tato „převodní částka“, která je podle ustanovení § 169c odst. 2 téhož zákona rozhodující pro paušální stanovení služebního věku smluvních zaměstnanců převedených pro účely odměňování, vypočítá na základě platu vyplaceného těmto zaměstnancům v měsíci předcházejícím jejich přechodu do nového systému.
- 31 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, přitom vyplývá, že dřívější systém odměňování a služebního postupu vykazuje vlastnosti obdobné těm, které má systém dotčený ve věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359).
- 32 V tomto ohledu Soudní dvůr v uvedeném rozsudku rozhodl, že vnitrostátní právní úprava, která za účelem odstranění diskriminace na základě věku vůči úředníkům zohledňuje doby odborného vzdělávání a zaměstnání získané před dosažením věku 18 let, avšak která zároveň v případě úředníků, kteří jsou takto diskriminováni, 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, je nadále přímou diskriminací na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 33 Kromě toho je třeba uvést, že ze samotného znění použitého v ustanovení § 169c odst. 2c novelizovaného zákona o platech vyplývá, že dřívější systém odměňování a služebního postupu byl založen na diskriminaci na základě věku smluvních zaměstnanců.

- 34 Za těchto podmínek může takový mechanismus přeřazení, jako je mechanismus, který byl zaveden novelizovaným zákonem o platech a je uveden v bodě 30 tohoto rozsudku, zachovávat účinky dřívějšího systému odměňování a služebního postupu z důvodu vazby, kterou vytváří mezi posledním platem vyplaceným v rámci tohoto systému a zařazením do nového systému odměňování a služebního postupu.
- 35 Je tedy třeba mít za to, že ustanovení § 169c novelizovaného zákona o platech zachovává nerovné zacházení mezi smluvními zaměstnanci znevýhodněnými dřívějším systémem a smluvními zaměstnanci, kteří jím byli zvýhodněni, jelikož první kategorii zaměstnanců bude vyplacen nižší plat než druhé kategorii zaměstnanců pouze z důvodu jejich věku v době přijetí do služebního poměru, přestože se nachází ve srovnatelných situacích (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. září 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, bod 40).
- 36 Zadruhé je třeba posoudit, zda lze toto rozdílné zacházení na základě věku odůvodnit z hlediska čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 37 Článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 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.
- 38 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 ze dne 28. ledna 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 34 a citovaná judikatura).
- 39 V tomto ohledu předkládající soud poznamenává, že cílem právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení je 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.
- 40 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 současně 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. Totéž platí v případě administrativních důvodů uvedených 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).
- 41 Pokud jde dále o dodržování nabytých práv a ochranu legitimního očekávání smluvních 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 rozdílného zacházení na základě věku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 42).
- 42 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 nemůže zavést nediskriminační systém pro kategorii znevýhodněných osob (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 28. ledna 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 39 a citovaná judikatura).

- 43 V projednávaném případě § 169c novelizovaného zákona o platech stanoví různé mechanismy, které mají zamezit výrazným snížením úrovně odměn převedených smluvních zaměstnanců. Jedním z těchto mechanismů je poskytnutí stabilizačního příplatku odpovídajícího rozdílu mezi výší nového platu vypláceného převedenému smluvnímu zaměstnanci a převodní částkou. Tento stabilizační příplatek je poskytován, protože po jeho převodu je smluvní zaměstnanec vázán na platovou úroveň nového systému odměňování a služebního postupu, která odpovídá o jeden stupeň nižší platové úrovni, než která mu byla vyplácena naposled podle dřívějšího systému. Mezi uvedené mechanismy patří také zvýšení služebního věku převedených smluvních zaměstnanců pro účely odměňování z šesti na osmnáct měsíců.
- 44 Jak přitom uvedla rakouská vláda na jednání, všechny tyto mechanismy se použijí bez rozdílu na všechny smluvní zaměstnance, kteří byli paušálně převedeni do nového systému odměňování a služebního postupu, bez ohledu na to, zda byli nebo nebyli znevýhodněni dřívějším systémem odměňování a služebního postupu.
- 45 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že na rozdíl od věcí, v nichž 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), v nichž se rozdíl v odměňování mezi oběma kategoriemi zaměstnanců dotčených v uvedených věcech zmenšil a v některých případech dokonce 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 sbližování zacházení vyhrazeného smluvním zaměstnancům znevýhodněným dřívějším systémem a zacházení přiznaného zvýhodněným smluvním zaměstnancům, takže první kategorie by měla ve střednědobém nebo i krátkodobém horizontu nárok na vyrovnání výhod poskytnutých druhé kategorii. Uvedené mechanismy tudíž nemají za následek snižování rozdílu v odměňování, který existuje mezi zvýhodněnými smluvními zaměstnanci a znevýhodněnými smluvními zaměstnanci, na konci určitého období.
- 46 Právní úprava dotčená ve věci v původním řízení tak nemůže zavést nediskriminační systém pro smluvní zaměstnance znevýhodněné dřívějším systémem odměňování a služebního postupu. Naopak, zachovává jejich diskriminaci na základě věku plynoucí z dřívějšího systému.
- 47 Ze všech předcházejících úvah vyplývá, že na první otázku písm. a) 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 vstupuje v platnost se zpětnou účinností a která s cílem odstranit diskriminaci na základě věku stanoví přechod smluvních zaměstnanců do nového systému odměňování a služebního postupu, v jehož rámci se první zařazení těchto smluvních zaměstnanců řídí podle jejich posledního platu vypláceného v rámci dřívějšího systému odměňování.

K první otázce písm. b)

- 48 První otázka písm. b) předkládajícího soudu se týká článku 17 směrnice 2000/78.
- 49 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.
- 50 Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že účelem tohoto článku je uložit členským státům povinnost stanovit systém sankcí za jakékoli porušování 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).

- 51 Ve věci v původním řízení přitom ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, nevyplývá, že jde o porušení vnitrostátních předpisů přijatých k provedení uvedené směrnice.
- 52 Výklad článku 17 směrnice 2000/78 tedy není pro vyřešení sporu v původním řízení nezbytný.
- 53 V souladu s možností přiznanou v ustálené judikatuře Soudního dvora a zejména v rozsudku ze dne 21. září 2017, Beškov (C-171/16, EU:C:2017:710, bod 33 a citovaná judikatura), je třeba přeformulovat první otázku písm. b) tak, že její podstatou je, zda musí být unijní právo vykládáno v tom smyslu, že pokud byla konstatována diskriminace v rozporu s unijním právem a dokud nebyla přijata opatření znovu nastolující rovné zacházení, předpokládá obnovení rovného zacházení v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, že jsou smluvním zaměstnancům znevýhodněným dřívějším systémem odměňování a služebního postupu přiznány stejné výhody, jakých mohli využívat smluvní zaměstnanci zvýhodnění tímto systémem, pokud jde o započtení dob služby odpracovaných před dovršením 18. roku věku, jakož i o postup v platové tabulce, a tudíž poskytnutí finanční náhrady diskriminovaným smluvním zaměstnancům.
- 54 V tomto ohledu je třeba uvést, že podle ustálené judikatury Soudního dvora přísluší vnitrostátním soudům, aby při zohlednění všech pravidel vnitrostátního práva a při uplatnění jím uznaných výkladových metod rozhodl, 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).
- 55 Pokud nelze vnitrostátní právní úpravu vykládat a používat v souladu s požadavky této směrnice, je třeba připomenout, že na základě zásady přednosti unijního práva, která se vztahuje rovněž na zásadu zákazu diskriminace na základě věku, musí být použito ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu s unijním právem a spadá do rozsahu jeho působnosti, vyloučeno (viz 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).
- 56 Podle ustálené judikatury Soudního dvora rovněž platí, že pokud byla konstatována diskriminace v rozporu s unijním právem a dokud nebyla přijata opatření znovu nastolující rovné zacházení, lze dodržení zásady rovnosti zaručit pouze tím, že osobám patřícím do znevýhodněné kategorie jsou přiznány stejné výhody, jakých požívají osoby patřící do zvýhodněné kategorie. Znevýhodněným osobám tedy musí být poskytnuto stejné postavení, v jakém se nacházejí osoby, jimž daná 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).
- 57 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 příslušníky znevýhodněné skupiny uplatnit stejný režim, jaký využívají osoby druhé skupiny. Tuto povinnost má nezávisle na ustanovení vnitrostátního práva, 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).
- 58 Toto řešení lze však použít pouze tehdy, existuje-li platný referenční systém (rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 81 a citovaná judikatura).
- 59 V projednávaném případě je třeba uvést, že jak na jedné straně vyplývá z odpovědi na první otázku písm. a), a konkrétně z bodů 32 a 33 tohoto rozsudku, pravidla dřívějšího systému odměňování a služebního postupu zavedla přímou diskriminaci na základě věku ve smyslu směrnice 2000/78.
- 60 Na druhé straně pravidla odměňování a služebního postupu použitelná na zvýhodněné smluvní zaměstnance jsou pravidly, která umožňují znevýhodněným smluvním zaměstnancům postupovat v platových stupních bez jakékoli diskriminace.

- 61 Dokud tedy nebyla přijata opatření znovu nastolující rovné zacházení, předpokládá obnovení rovného zacházení v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, že jsou smluvním zaměstnancům znevýhodněným dřívějším systémem odměňování a služebního postupu přiznány stejné výhody, jakých mohli využívat smluvní zaměstnanci zvýhodnění tímto systémem, pokud jde o započtení dob služby odpracovaných před dovršením 18. roku věku, jakož i o postup v platové tabulce (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 28. ledna 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 48).
- 62 Z toho rovněž vyplývá, že smluvní zaměstnanec znevýhodněný dřívějším systémem odměňování a služebního postupu má nárok na to, aby mu jeho zaměstnavatel vyplatil náhradu odpovídající rozdílu mezi částkou platu, která dotčenému smluvnímu zaměstnanci měla být vyplacena, kdyby s ním nebylo zacházeno diskriminačním způsobem, a platem, který mu byl skutečně vyplacen.
- 63 Je třeba připomenout, že úvahy uvedené v bodech 61 a 62 tohoto rozsudku platí pouze do doby, než vnitrostátní zákonodárce přijme opatření, která znovu nastolují rovné zacházení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 87).
- 64 Platí totiž, 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).
- 65 S ohledem na předcházející úvahy je třeba na první otázku písm. b) odpovědět tak, že pokud nelze podat výklad vnitrostátních ustanovení, který by byl v souladu se směrnicí 2000/78, má vnitrostátní soud povinnost zajistit v rámci svých pravomocí soudní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z této směrnice, a zajistit její plný účinek tak, že v případě potřeby nepoužije jakékoli odporující vnitrostátní ustanovení. Unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že pokud byla konstatována diskriminace v rozporu s unijním právem a dokud nebyla přijata opatření znovu nastolující rovné zacházení, předpokládá obnovení rovného zacházení v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, že jsou smluvním zaměstnancům znevýhodněným dřívějším systémem odměňování a služebního postupu přiznány stejné výhody, jakých mohli využívat smluvní zaměstnanci zvýhodnění tímto systémem, pokud jde o započtení dob služby odpracovaných před dovršením 18. roku věku i o postup v platové tabulce, a tudíž poskytnutí finanční náhrady diskriminovaným smluvním zaměstnancům, odpovídající rozdílu mezi částkou platu, která měla být dotyčným smluvnímu zaměstnanci vyplacena, kdyby s ním nebylo zacházeno diskriminačním způsobem, a částkou platu, která mu byla skutečně vyplacena.

K první otázce písm. c)

- 66 Vzhledem k odpovědi na první otázku písm. a) není namístě odpovídat na první otázku písm. c).

K druhé otázce

- 67 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které se při stanovení služebního věku smluvního zaměstnance pro účely odměňování v plném rozsahu zohlední všechny předchozí doby služby získané v rámci pracovního poměru k územnímu správnímu celku nebo obci členského státu Evropského hospodářského prostoru, Turecké republiky nebo Švýcarské konfederace, k instituci Unie nebo mezivládní organizaci, jejímž členem je Rakouská republika, nebo v rámci činnosti u obdobného subjektu, zatímco jakékoli jiné období předchozí činnosti se zohlední v rozsahu nanejvýš deseti let a pouze, pokud je tato činnost relevantní.

- 68 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle čl. 45 odst. 2 SFEU volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.
- 69 Soudní dvůr rozhodl, že čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 představuje pouze zvláštní výraz zásady nediskriminace zakotvené v čl. 45 odst. 2 SFEU ve zvláštní oblasti podmínek zaměstnávání, jakož i pracovních podmínek, a musí být tedy vykládán stejným způsobem jako tento posledně uvedený článek (rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 23).
- 70 V tomto kontextu je nutno zdůraznit, že zásada rovného zacházení, zakotvená jak článkem 45 SFEU, tak článkem 7 nařízení č. 492/2011, zakazuje nejen přímou diskriminaci na základě státní příslušnosti, ale také všechny formy nepřímé diskriminace, které v důsledku použití jiných rozlišovacích kritérií vedou ve skutečnosti ke stejnému výsledku (rozsudek ze dne 2. března 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 35).
- 71 Ustanovení vnitrostátního práva, byť se uplatňuje nezávisle na státní příslušnosti, tak musí být považováno za nepřímo diskriminační, pokud se může ve své podstatě dotýkat migrujících pracovníků více než tuzemských pracovníků, a pokud v důsledku toho existuje riziko, že prvně uvedení budou obzvláště znevýhodněni, ledaže by takové ustanovení bylo objektivně odůvodněné a přiměřené sledovanému cíli (rozsudek ze dne 2. března 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, bod 36).
- 72 V projednávaném případě je na jedné straně zřejmé, že právní úprava dotčená v původním řízení se vztahuje na smluvní zaměstnance bez ohledu na jejich státní příslušnost.
- 73 Taková právní úprava, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, tudíž podle všeho nezavádí rozdílné zacházení přímo na základě státní příslušnosti ve smyslu článku 45 SFEU a článku 7 nařízení č. 492/2011.
- 74 Na druhé straně, jak uvedl generální advokát v bodě 91 svého stanoviska, kritérium, na jehož základě se uskutečňuje rozdílné zacházení, lze spatřovat v tom, zda dotčený smluvní zaměstnanec vykonával činnosti, o jejichž zohlednění žádá, u zaměstnavatelů vyjmenovaných v ustanovení § 26 odst. 2 novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců, anebo u zaměstnanců uvedených v odstavci 3 tohoto paragrafu, bez ohledu na to, v kterém členském státě tyto činnosti vykonával.
- 75 Takové kritérium se však podle všeho nemůže dotýkat pracovníků z jiných členských států více než rakouských pracovníků.
- 76 Je však třeba připomenout, že podle judikatury Soudního dvora vnitrostátní předpisy, které pracovníkovi, jenž je příslušníkem některého členského státu, brání nebo ho odrazují od toho, aby opustil stát svého původu za účelem výkonu svého práva na volný pohyb, tvoří překážku této svobody, i když se použijí nezávisle na státní příslušnosti dotčených pracovníků (rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 30).
- 77 V tomto ohledu je třeba dodat, že cílem všech ustanovení Smlouvy o FEU týkajících se volného pohybu osob, jakož i ustanovení nařízení č. 492/2011 je usnadnit státním příslušníkům členských států výkon veškerých profesních činností na území Unie a tato ustanovení brání přijetí opatření, která by mohla znevýhodňovat tyto státní příslušníky, chtějí-li vykonávat hospodářskou činnost na území jiného členského státu (rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 32).

- 78 Ve věci v původním řízení je zohlednění relevantních předchozích dob služby odpracovaných u jiných zaměstnavatelů, než jsou zaměstnavatelé uvedení v § 26 odst. 2 novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců, omezeno na 10 let.
- 79 Osoby, které u těchto jiných zaměstnavatelů získaly delší než desetiletou odbornou praxi, jsou tak odrazovány od toho, aby se ucházely o pracovní místo rakouského smluvního zaměstnance, jelikož by byly zařazeny do nižšího platového stupně vzhledem k tomu, že relevantní doby činnosti, které odpracovaly u těchto zaměstnavatelů, nebudou v plném rozsahu zohledněny při stanovení jejich služebního věku pro účely odměňování.
- 80 Migrující pracovník, který získal delší než desetiletou relevantní odbornou praxi u jiného zaměstnavatele než zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 26 odst. 2 novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců, totiž bude zařazen do stejného platového stupně, do jakého bude zařazen pracovník, který získal odbornou praxi téže povahy, avšak v trvání deseti let nebo méně.
- 81 Mimoto může být migrující pracovník, který má desetiletou odbornou praxi, jež může být zohledněna ve smyslu § 26 odst. 3 novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců, nucen hledat práci u zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 26 odst. 2 tohoto zákona za účelem získání relevantní odborné praxe, která by mu umožnila zachovat příležitost začít pracovat jako rakouský smluvní zaměstnanec.
- 82 Z toho vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení může vyloučením možnosti zohlednit v plném rozsahu relevantní doby služby, které migrující pracovník odpracoval u jiného zaměstnavatele, než jsou zaměstnavatelé vyjmenovaní v § 26 odst. 2 novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců, odradit migrující pracovníky, kteří získali nebo získávají relevantní odbornou praxi u jiných zaměstnavatelů, od výkonu svého práva na volný pohyb.
- 83 Taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, tudíž může v rozporu s článkem 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 EHS učinit volný pohyb pracovníků méně atraktivním.
- 84 Takové opatření lze připustit pouze tehdy, sleduje-li některý z legitimních cílů stanovených ve Smlouvě o FEU nebo je-li odůvodněno naléhavými důvody obecného zájmu. V takovém případě je však ještě třeba, aby použití takového opatření bylo způsobilé zaručit uskutečnění daného cíle a nepřekračovalo meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné (v tomto smyslu viz zejména rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 36).
- 85 V tomto ohledu rakouská vláda poznamenává, že Soudní dvůr již uznal, že odměňování praxe získané v dotyčné oblasti, která zaměstnanci umožňuje lépe plnit úkoly, jež mu byly svěřeny, představuje legitimní cíl platové politiky, neboť zaměstnavatelé mohou v důsledku toho při stanovení odměny zohlednit pouze tuto získanou praxi. Dále uvádí, že právní úprava dotčená v původním řízení má za cíl odměnit věrnost smluvních zaměstnanců.
- 86 Co se týče prvního důvodu předloženého rakouskou vládou, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora představuje odměňování praxe získané v dotyčné oblasti, která zaměstnanci umožňuje lépe vykonávat úkoly, jež mu byly svěřeny, legitimní cíl platové politiky (rozsudek ze dne 14. března 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, bod 39).
- 87 Taková praxe přitom musí být v plném rozsahu zohledněna při zařazení a výpočtu odměny smluvního zaměstnance.
- 88 Takové vnitrostátní opatření, jako je opatření dotčené ve věci v původním řízení, které zohledňuje relevantní praxi pouze v omezené míře, tedy nemůže být považováno za opatření směřující k plnohodnotnému ocenění této praxe, a proto není způsobilé zaručit uskutečnění tohoto cíle.

- 89 Co se týče druhého důvodu předloženého rakouskou vládou, je třeba uvést, že i kdyby právní úprava dotčená ve věci v původním řízení skutečně sledovala cíl podpory věrnosti zaměstnanců k jejich zaměstnavatelům a být nelze vyloučit, že by tento cíl mohl představovat naléhavý důvod obecného zájmu (rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, bod 38), je nutno konstatovat, že s ohledem na znaky uvedené právní úpravy nic nenasvědčuje tomu, že by překážka, kterou tato právní úprava přináší, byla způsobilá zaručit uskutečnění tohoto cíle.
- 90 Je totiž třeba mít za to, že vzhledem k množství zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 26 odst. 2 novelizovaného zákona o statutu smluvních zaměstnanců má nový systém odměňování a služebního postupu umožnit maximální mobilitu v rámci jedné skupiny zaměstnavatelů, kteří jsou odlišnými právními subjekty, a nikoli odměňovat věrnost zaměstnance vůči konkrétnímu zaměstnavateli (obdobně viz rozsudek ze dne 30. listopadu 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, bod 49).
- 91 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že toto časové omezení není odůvodněno naléhavými důvody obecného zájmu, jako jsou důvody uvedené v bodech 86 a 89 tohoto rozsudku.
- 92 S ohledem na tyto úvahy je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které se při stanovení služebního věku smluvního zaměstnance pro účely odměňování v plném rozsahu zohlední všechny předchozí doby služby získané v rámci pracovního poměru k územnímu správnímu celku nebo obci členského státu Evropského hospodářského prostoru, Turecké republiky nebo Švýcarské konfederace, k instituci Unie nebo mezivládní organizaci, jejímž členem je Rakouská republika, nebo v rámci činnosti u obdobného subjektu, zatímco jakékoli jiné období předchozí činnosti se zohlední v rozsahu nanejvýš deseti let a pouze, pokud je tato činnost relevantní.

K nákladům řízení

- 93 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 Rady 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 vstupuje v platnost se zpětnou účinností a která s cílem odstranit diskriminaci na základě věku stanoví přechod smluvních zaměstnanců do nového systému odměňování a služebního postupu, v jehož rámci se první zařazení těchto smluvních zaměstnanců řídí podle jejich posledního platu vyplaceného v rámci dřívějšího systému odměňování.
- 2) Pokud nelze podat výklad vnitrostátních ustanovení, který by byl v souladu se směrnicí 2000/78, má vnitrostátní soud povinnost zajistit v rámci svých pravomocí soudní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z této směrnice, a zajistit její plný účinek tak, že v případě potřeby nepoužije jakékoli odporující vnitrostátní ustanovení. Unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že pokud byla konstatována diskriminace v rozporu s unijním právem a dokud nebyla přijata opatření znovu nastolující rovné zacházení, předpokládá obnovení rovného zacházení v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, že jsou smluvním zaměstnancům znevýhodněným dřívějším systémem odměňování a služebního

postupu přiznány stejné výhody, jakých mohli využívat smluvní zaměstnanci zvýhodnění tímto systémem, pokud jde o započtení dob služby odpracovaných před dovršením 18. roku věku i o postup v platové tabulce, a tudíž poskytnutí finanční náhrady diskriminovaným smluvním zaměstnancům, odpovídající rozdílu mezi částkou platu, která měla být dotyčnému smluvnímu zaměstnanci vyplacena, kdyby s ním nebylo zacházeno diskriminačním způsobem, a částkou platu, která mu byla skutečně vyplacena.

- 3) Článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které se při stanovení služebního věku smluvního zaměstnance pro účely odměňování v plném rozsahu zohlední všechny předchozí doby služby získané v rámci pracovního poměru k územnímu správnímu celku nebo obci členského státu Evropského hospodářského prostoru, Turecké republiky nebo Švýcarské konfederace, k instituci Evropské unie nebo mezivládní organizaci, jejímž členem je Rakouská republika, nebo v rámci činnosti u obdobného subjektu, zatímco jakékoli jiné období předchozí činnosti se zohlední v rozsahu nanejvýš deseti let a pouze, pokud je tato činnost relevantní.

Podpisy.