



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
YVESA BOTA
od 28. studenoga 2013.¹

Spojeni predmeti C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12

**Thomas Specht (C-501/12), Jens Schombera (C-502/12), Alexander Wieland (C-503/12), Uwe
Schönefeld (C-504/12),
Antje Wilke (C-505/12), Gerd Schini (C-506/12) protiv
Land Berlin
i
Rena Schmeel (C-540/12),
Ralf Schuster (C-541/12) protiv
Bundesrepublik Deutschland**

(zahtjevi za prethodnu odluku koje je uputio Verwaltungsgericht Berlin (Njemačka))

„Socijalna politika – Diskriminacija povezana s dobi radnika – Odredba države članice koja propisuje da se osnovna plaća određuje prema dobi dužnosnika“

1. Pravni okvir ovih zahtjeva za prethodnu odluku jest Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja².

2. Pitanja koja je postavio Verwaltungsgericht Berlin (Njemačka) osobito će navesti Sud da se bavi ponajprije valjanošću članka 3. stavka 1. točke (c) Uredbe 2000/78 kao i primjenom te odredbe na uvjete za plaću dužnosnika, a zatim kompatibilnošću nacionalnih odredbi s načelom zabrane diskriminacije koje se temelji na dobi kako je navedeno u članku 2. te direktive. Potom će Sud morati odrediti pravne posljedice eventualne povrede tog načela. Naposljetku, Sud će morati ispitati poštuje li nacionalna odredba poput one o kojoj je riječ u glavnim postupcima, a koja dužnosniku propisuje obvezu da pravo na novčane naknade koje se ne temelje izravno na zakonu istakne prije završetka financijske godine koja je u tijeku, pravo na djelotvorni pravni lijek.

I – Pravni okvir

A – Pravo Unije

3. Sukladno članku 1. Direktive 2000/78, njezina je svrha utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.

1 – Izvorni jezik: francuski

2 – SL L 303, str. 16. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.)

4. Članak 2. Direktive navodi kako slijedi:

„1. Za potrebe ove Direktive ‚načelo jednakog postupanja‘ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

- (a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;
- (b) smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:
 - i. ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna [...]

[...]“

5. Članak 3. stavak 1. točka (c) predmetne direktive propisuje da se ona primjenjuje u granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na zapošljavanje i uvjete rada, uključujući, pogotovo, plaće.

6. Članak 6. Direktive 2000/78 određuje:

„1. Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da se različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su načini ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni. Takvo različito postupanje može, između ostalog, uključivati:

- (a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite;
- (b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu dobi, radnog iskustva ili godina provedenih u službi za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim uz zaposlenje;

[...]“

7. Prema članku 16. točki (a) Direktive 2000/78, države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se ukinuli svi zakoni i drugi propisi koji su protivni načelu jednakog postupanja.

B – Njemačko pravo

1. Odredba primjenjiva na plaću dužnosnika Landa Berlin

a) Savezni Zakon o plaći dužnosnika na snazi do lipnja 2011.

8. Do 30. lipnja 2011. članci 27. i sljedeći saveznog Zakona o plaći dužnosnika (Bundesbesoldungsgesetz, u daljnjem tekstu: stara verzija BBesG-a), u verziji koja je stupila na snagu 31. kolovoza 2006., bili su pravna osnova sustava plaća dužnosnika Landa Berlin.

9. U staroj verziji BBesG-a „referentne godine“, utvrđene prema stvarnoj dobi, činile su referentni kriterij za početno razvrstavanje u stupanj na ljestvici kao i polazišnu točku za napredovanje na ljestvici plaća u sustavu plaća.

10. Također, članak 27. stare verzije BBesG-a predviđa da se osnovna plaća izračunava po stupnjevima, osim u slučaju suprotnih odredbi sustava plaća. Napredovanje po stupnjevima ovisi o referentnim godinama i uspješnosti dužnosnika. Dužnosnik ili pripadnik vojnih snaga prima minimalno početnu osnovnu plaću razreda u koji je imenovan. Nadalje, prema toj se odredbi osnovna plaća povećava svake dvije godine sve do petog stupnja, nakon toga svake tri godine do devetog stupnja i svake četiri godine nadalje. Navedena odredba također propisuje da dužnosnici i pripadnici vojnih snaga koji pripadaju sustavu plaća A, a koji se odlikuju održivim i trajnim stupnjem učinkovitosti, mogu unaprijed primati osnovnu plaću koja odgovara neposredno višem stupnju (stupanj uspješnosti). Broj osoba na koje se istodobno primjenjuje stupanj uspješnosti unutar iste organizacije u tijeku jedne kalendarske godine ne može prelaziti 15% broja dužnosnika i pripadnika vojnih snaga koji pripadaju sustavu plaća A koji još nisu dosegli maksimalnu osnovnu plaću. Ako se utvrdi da stupanj učinkovitosti dužnosnika ili pripadnika vojnih snaga ne odgovara prosječnim zahtjevima vezanima za dužnost na kojoj se nalazi, on ostaje razvrstan u svoj stupanj do trenutka kada njegov stupanj učinkovitosti opravda napredovanje na neposredno viši stupanj.

11. Prema članku 28. stare verzije BBesG-a, referentne godine računaju se od prvog dana mjeseca u kojem dužnosnik ili pripadnik vojnih snaga napuni dvadeset i jednu godinu.

12. Ta polazišna točka izračuna referentnih godina pomaknuta je za razdoblje koje se određuje prema trajanju razdoblja tijekom kojeg, nakon što je napunila trideset jednu godinu, osoba o kojoj se radi nije imala pravo na primanje plaće u svojstvu dužnosnika ili pripadnika vojnih snaga, odnosno za četvrtinu trajanja tog razdoblja do dobi od 35 godina i nadalje za jednu polovinu. Plaća će se smatrati plaćom u svojstvu dužnosnika ili pripadnika vojnih snaga kada se radi o plaći koja se prima na temelju osnovne profesionalne djelatnosti u službi poslodavca s javnim ovlastima, vjerskih zajednica s javnim ovlastima ili njihovih udruženja kao i svakog drugog poslodavca koji primjenjuje kolektivne ugovore koji su na snazi u javnom sektoru ili kolektivne ugovore koji ustvari imaju sličan sadržaj i kojima država ili druga osoba s javnim ovlastima bitno doprinose, bilo putem plaćanja doprinosa ili subvencija ili na drugi način.

13. Drugim zakonom o izmjeni statusa javne službe (Zweites Dienstrechtsänderungsgesetz) od 21. lipnja 2011. Land Berlin uključio je relevantne odredbe stare verzije BBesG-a u svoje pravo u obliku saveznog Zakona o plaći dužnosnika u prijelaznoj verziji za Berlin (Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin, u daljnjem tekstu: stara verzija BBesG Bln-a).

b) Savezni Zakon o plaći dužnosnika na snazi 1. kolovoza 2011.

14. Zakonom o reformi plaće dužnosnika Landa Berlin (Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin – Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz, u daljnjem tekstu: BerlBesNG) od 29. lipnja 2011. Land Berlin izmijenio je staru verziju BBesG Bln-a. Otad se na dužnosnike Landa Berlin primjenjuju različita pravila, ovisno o tome jesu li stupili u službu od 1. kolovoza 2011. (u daljnjem tekstu: novi dužnosnici) ili su već 31. srpnja bili imenovani (u daljnjem tekstu: već imenovani dužnosnici). Članak 1. stavak 1. BerlBesNG-a izmijenio je staru verziju BBesG Bln-a s učinkom od 1. kolovoza 2011. Na nove dužnosnike tako se primjenjuje izmijenjena verzija stare verzije BBesG Bln-a (u daljnjem tekstu: nova verzija BBesG Bln-a).

i) Zakonodavstvo primjenjivo na nove dužnosnike

15. Početno razvrstavanje novih dužnosnika u stupanj (iskustva) i naknadno napredovanje, stupanj po stupanj, u sustavu plaća A ne određuju se više prema referentnim godinama, utvrđenima prema stvarnoj dobi, nego prema trajanju odrađenih razdoblja službe u skladu s traženim uvjetima iskustva.

16. Tako članak 27. nove verzije BBesG Bln-a propisuje da se osnovna plaća izračunava po stupnjevima (stupnjevima iskustva), osim u slučaju suprotnih odredbi sustava plaća. Napredovanje na neposredno viši stupanj ovisi o stečenom iskustvu. Prema tom članku, za svako prvo imenovanje na radno mjesto koje otvara mogućnost korištenja pravom na primanje plaće koja ulazi u područje primjene nove verzije BBesG Bln-a određuje se osnovna plaća koja odgovara 1. stupnju, neovisno o uzimanju u obzir prethodnih razdoblja primjenom članka 28. stavka 1. Članak 27. stavak 3. nove verzije BBesG Bln-a određuje da se osnovna plaća povećava po isteku razdoblja od dvije godine iskustva na 1. stupnju, nakon isteka razdoblja s tri godine iskustva, tim redoslijedom, na 2. do 4. stupnju, nakon toga s četiri godine iskustva, tim redoslijedom, na 5. do 7. stupnju. Razdoblja koja ne otvaraju mogućnost korištenja pravom na primanje plaće u svojstvu dužnosnika tijekom svojeg trajanja odgađaju napredovanje dužnosnika, neovisno o odredbama članka 28. stavka 2. nove verzije BBesG Bln-a.

17. Prema članku 27. stavku 4. nove verzije BBes G Bln-a, dužnosnici i pripadnici vojnih snaga koji pripadaju sustavu plaća A, a koji se odlikuju održivim i trajnim stupnjem učinkovitosti, mogu unaprijed primati osnovnu plaću koja odgovara neposredno višem stupnju (stupanj uspješnosti). Broj osoba na koje se istodobno primjenjuje stupanj uspješnosti unutar iste organizacije u tijeku jedne kalendarske godine ne može prelaziti 15% broja dužnosnika koji pripadaju sustavu plaća A koji još nisu dosegli maksimalnu osnovnu plaću. Ako se utvrdi da stupanj učinkovitosti dužnosnika ne odgovara prosječnim zahtjevima vezanima za dužnost na kojoj se nalazi, on ostaje razvrstan u svoj stupanj do trenutka kada njegov stupanj učinkovitosti opravda napredovanje na neposredno viši stupanj.

18. Članak 28. stavak 1. nove verzije BBesG Bln-a propisuje da se pri određivanju početnog stupnja, primjenjujući njegov članak 27. stavak 2., uzimaju u obzir, među ostalim, razdoblja koja odgovaraju obavljanju profesionalne djelatnosti koja odgovara ekvivalentnoj službi kod poslodavca s javnim ovlastima, vjerskih zajednica s javnim ovlastima ili njihovih udruženja, kada te profesionalne djelatnosti nisu uvjet za primitak u predmetnu službu. U obzir se također uzimaju razdoblja koja moraju biti nadoknađena na temelju Zakona o zadržavanju radnog mjesta tijekom vojnog roka ili civilne službe (Arbeitsplatzschutzgesetz), kada je stupanje u javnu službu bilo odgođeno zbog obveze izvršenja vojnog roka ili civilne službe.

ii) Zakonodavstvo primjenjivo na već imenovane dužnosnike

19. Članak 2. stavak 1. BerlBesNG-a stvorio je iznimku za već imenovane dužnosnike. Riječ je o berlinskom zakonu koji određuje načine razvrstavanja u novom sustavu već imenovanih dužnosnika (Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz, u daljnjem tekstu: BerlBesÜG) od 29. lipnja 2011.

20. Prema članku 2. stavku 1. BerlBesÜG-a, na dan 1. kolovoza 2011. dužnosnici se, prema uvjetima određenima u sljedećim stavicama, razvrstavaju u stupnjeve ili prijelazne stupnjeve iz Priloga 3. BerlBesNG-u, na temelju radnog mjesta na kojem su bili 31. srpnja 2011. i osnovne plaće koja bi im pripadala 1. kolovoza 2011. u skladu sa Zakonom o prilagodbi plaća i mirovina dužnosnika Landa Berlin 2010./2011. (Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für Berlin) od 8. srpnja 2010. U skladu s člankom 2. stavkom 2. BerlBesÜG-a, dužnosnik se razvrstava u stupanj ili prijelazni stupanj koji odgovara iznosu osnovne plaće zaokružene na viši iznos.

21. U članku 3. stavku 1. BerlBesÜG-a navodi se da razvrstavanje u stupanj kako je predviđeno Prilogom 3. BerlBesÜG-u predstavlja polazišnu točku za izračun trajanja iskustva potrebnog za napredovanje primjenom članka 27. stavka 3. nove verzije BBesG Bln-a.

22. Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da je zakonodavac opravdao ovu reformu tvrdeći da je, uzimajući u obzir Direktivu 2000/78, stari sustav plaća postajao sve kontroverzniji zbog zabrane diskriminacije na temelju dobi, a osobito od nedavne sudske prakse u vezi s ugovornim osobljem.

23. Što se tiče samih dužnosnika, zakonodavac je utvrdio da je, iako su do sada postojale samo presude koje su izrekli sudovi prvog stupnja koje nisu utvrdile postojanje diskriminacije na temelju dobi, ipak bilo krajnje vrijeme odlučiti se za sustav utemeljen na iskustvu jer se ne smije isključiti mogućnost da bi sudovi višeg stupnja i Sud Europske unije mogli to pitanje drukčije ocijeniti, što bi u tom slučaju moglo izazvati dodatne troškove koji se godišnje procjenjuju na 109 milijuna eura. Posljedično, bilo je potrebno ne određivati više početnu plaću i kasnije napredovanje na temelju referentnih godina izračunatih prema stvarnoj dobi, nego prema drugom kriteriju, utemeljenom na trajanju odrađenih razdoblja službe u skladu s traženim uvjetima iskustva. Zakonodavac dodaje kako spomenuta reforma uzima u obzir Direktivu 2000/78. Međutim, on smatra da je cilj novog sustava i da ne izazove ni smanjenje ni povećanje dohotka dužnosnika. Stoga je nova ljestvica plaća A u početku bila zamišljena kao „redovan trošak“ koji odstupa najviše oko 1% od fiktivnog dohotka koji bi u okviru svojeg razreda dužnosnik dostigao u 65. godini bez napredovanja. Odredba o odstupanju propisana za već imenovane dužnosnike također je bila nadahnuta brigom za zaštitu stečenih prava dužnosnika.

2. Zakonodavstvo primjenjivo na savezne dužnosnike

24. Do 30. lipnja 2009. članak 27. i sljedeći stare verzije BBesG-a, u verziji koja je bila na snazi 6. kolovoza 2002., bili su pravna osnova sustava plaća saveznih dužnosnika. Te odredbe bile su jednake prethodno izloženima u vezi sa starom verzijom BBesG-a, u verziji koja je bila na snazi dana 31. kolovoza 2006.

25. Zakon o reformi i modernizaciji saveznog Zakona o javnoj službi (Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts) od 5. veljače 2009. izmijenio je sustav izračuna plaće saveznih dužnosnika koji se temeljio na referentnim godinama. Tako je od 1. srpnja 2009., prema članku 27. i sljedećima nove verzije BBesG-a, u verziji koja je bila na snazi dana 5. veljače 2009., taj sustav utemeljen na takozvanim stupnjevima „iskustva“, određenima na temelju odrađenih razdoblja službe u skladu s traženim uvjetima.

II – Činjenice glavnih postupaka

26. Činjenice glavnih postupaka mogu se sažeti na sljedeći način. T. Specht (predmet C-501/12), J. Schombera (predmet C-502/12), A. Wieland (predmet C-503/12), U. Schönefeld (predmet C-504/12), A. Wilke (predmet C-505/12) i G. Schini (predmet C-506/12), s jedne strane, kao i R. Schmeel (predmet C-540/12) i R. Schuster (predmet C-541/12), s druge strane (u daljnjem tekstu zajednički: tužitelji glavnog postupka), bili su imenovani dužnosnicima Landa Berlin i dužnosnicima Bundesrepublika Deutschland.

27. Tužitelji glavnog postupka najprije su bili razvrstani u sustav plaća sukladno staroj verziji BBesG-a, odnosno prema svojim referentnim godinama na dan imenovanja.
28. Tužitelji glavnog postupka osporavaju izračun svoje plaće i pred sudom koji je uputio zahtjev tvrde da ih se diskriminira na temelju dobi.
29. U predmetima C-502/12 i C-506/12 J. Schombera i G. Schini zahtijevaju da im se isplati iznos koji odgovara razlici između plaća koje bi primali da su bili razvrstani u viši stupanj i onih koje su stvarno primili za razdoblje između 1. siječnja 2008. i 1. kolovoza 2011., dana prelaska na novi sustav plaća temeljen na iskustvu.
30. U predmetima C-501/12, C-503/12 i C-505/12 T. Specht i A. Wieland kao i A. Wilke svaki za sebe tražili su da im se za razdoblje između rujna 2006. i 31. srpnja 2011. (predmet C-501/12) kao i za razdoblje između 1. siječnja 2008. i 31. srpnja 2011. (predmeti C-503/12 i C-505/12) isplati plaća koja odgovara najvišem stupnju. Za razdoblje nakon 31. srpnja 2011., dana prelaska na novi sustav plaća, zahtijevaju isplatu plaće koja odgovara onoj koju bi primili da je razvrstavanje plaća prema BerlBesÜG-u bilo provedeno temeljem najvišeg stupnja njihova starog platnog razreda.
31. U predmetu C-504/12 U. Schönefeld osporava načine svojeg razvrstavanja u novom sustavu plaća i zahtijeva da mu se isplati iznos koji odgovara razlici između plaće koju je stvarno primio i one koju je, prema njegovu mišljenju, trebao primiti, počevši od 1. kolovoza 2011.
32. Napoljetku, u predmetima C-540/12 i C-541/12 R. Schmeel i R. Schuster osporavaju izračun svoje plaće i zahtijevaju isplatu iznosa koji odgovara razlici između plaće koju su trebali primiti da su bili razvrstani u najviši razred i one koju su stvarno primali u razdoblju između siječnja 2008. i srpnja 2009., dana prelaska na novi sustav plaća.

III – Prethodna pitanja

33. Pitanja postavljena u predmetima C-501/12, C-503/12 i C-505/12 identična su. Ona koja su postavljena u predmetima C-502/12 i C-506/12 identična su prvom do petom pitanju postavljenima u predmetima C-501/12, C-503/12 i C-505/12. Prvo do šestog pitanja postavljena u predmetu C-504/12 odgovaraju prvom do trećem i šestom do osmom pitanju postavljenima u predmetima C-501/12, C-503/12 i C-505/12. Napoljetku, pitanja postavljena Sudu u predmetima C-540/12 i C-541/12 također su identična prvom do petom pitanju postavljenima u predmetima C-501/12, C-503/12 i C-505/12, a jedina je razlika u upućivanju na plaću saveznih dužnosnika, a ne na plaću dužnosnika Landa Berlin.
34. Stoga ćemo ponovno prepisati pitanja iz predmeta C-501/12, C-503/12 i C-505/12 jer ona obuhvaćaju sva pitanja postavljena u ovim predmetima.
35. Verwaltungsgericht Berlin odlučio je prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Treba li primarno i/ili sekundarno pravo [Unije], posebno, u predmetnom slučaju, Direktivu 2000/78 [...], tumačiti na način da, u svrhu potpune primjene zabrane neopravdanih diskriminacija na temelju dobi, ona obuhvaća također nacionalna pravila koja se odnose na plaću dužnosnika Landa?
 2. U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje: treba li takvo tumačenje primarnog i/ili sekundarnog prava [Unije] dovesti do zaključka da nacionalna odredba na temelju koje iznos osnovne plaće dužnosnika, prilikom njegova stupanja u službu, ovisi u odlučujućoj mjeri o njegovoj dobi i povećava se dalje u biti zbog godina rada provedenih u javnoj službi predstavlja izravnu ili neizravnu diskriminaciju na temelju dobi?

3. U slučaju potvrdnog odgovora na drugo pitanje: je li u suprotnosti s tim tumačenjem primarnog i/ili sekundarnog prava [Unije] obrazloženje takve nacionalne odredbe zakonodavnim ciljem koji se sastoji u nagrađivanju profesionalnog iskustva?
4. U slučaju potvrdnog odgovora na treće pitanje: dopušta li to tumačenje primarnog i/ili sekundarnog prava [Unije], u iščekivanju primjene nediskriminatornog sustava plaća dužnosnika, drugu pravnu posljedicu osim one koja se sastoji u retroaktivnoj dodjeli diskriminiranim osobama plaća koje odgovaraju najvišem stupnju u njihovu razredu?

Proizlazi li pravna posljedica koja se veže na povredu načela zabrane diskriminacije pritom izravno iz samog primarnog i/ili sekundarnog prava [Unije], posebno, u predmetnom slučaju, Direktive 2000/78 [...], ili se zahtjev diskriminirane osobe temelji samo na primjeni načela odgovornosti država članica u slučaju pogrešnog prenošenja odredbi prava [Unije] priznatoga u pravu Unije?

5. Je li takvom tumačenju primarnog i/ili sekundarnog prava [Unije] suprotna nacionalna mjera koja zahtjeva za (naknadno) plaćanje ili zahtjev za naknadu štete čini ovisnim o tome jesu li ih dužnosnici postavili u relativno kratkom roku?
6. U slučaju potvrdnog odgovora na prva tri pitanja: podrazumijeva li to tumačenje primarnog i/ili sekundarnog prava [Unije] to da zakon, definirajući načine novog razvrstavanja u novom sustavu [već imenovanih] dužnosnika prema kojem se stupanj u novom sustavu u koji će se navedeni razvrstati utvrđuje isključivo na temelju iznosa osnovne plaće koju je primao primjenom starog (diskriminatornog) sustava plaća na referentni datum utvrđen za prelazak na novi sustav, i naknadno napredovanje na više stupnjeve stoga se utvrđuje isključivo na temelju iskustva stečenog nakon stupanja na snagu tog zakona, neovisno o cjelokupnom trajanju iskustva navedenog dužnosnika, nastavlja – do trenutka kada taj dužnosnik dosegne viši stupanj – postojeću diskriminaciju na temelju dobi?
7. U slučaju potvrdnog odgovora na šesto pitanje: je li tumačenju primarnog i/ili sekundarnog prava [Unije] suprotno opravdavanje tog nastavljanja nejednakosti plaća zakonskim ciljem koji se sastoji ne (samo) u zaštiti prava stečenih na referentni datum za prelazak na novi sustav već (također) u očekivanju već imenovanih dužnosnika u dijelu koji se odnosi na mogućnosti rasta dohotka u njihovu razredu koje im je jamčio stari sustav?

Može li se nastavljanje diskriminacije [već] imenovanog dužnosnika opravdati argumentom da bi drugo zamislivo rješenje (koje bi se sastojalo u novom individualnom razvrstavanju već imenovanih dužnosnika na temelju njihova iskustva) bilo teško provedivo u administrativnom smislu?

8. U slučaju da Sud odbije obrazloženja iz sedmog pitanja: dopušta li to tumačenje primarnog i/ili sekundarnog prava [Unije], u iščekivanju primjene nediskriminatornog sustava plaća, drugu pravnu posljedicu osim one koja bi se sastojala u retroaktivnoj i kontinuiranoj dodjeli već imenovanim dužnosnicima plaća koje odgovaraju višem stupnju njihova razreda?

Proizlazi li pravna posljedica koja se veže na povredu načela zabrane diskriminacije pritom izravno iz samog primarnog i/ili sekundarnog prava [Unije], u predmetnom slučaju posebno Direktive 2000/78 [...], ili se zahtjev diskriminirane osobe temelji na načelu odgovornosti država članica u slučaju pogrešnog prenošenja odredbi prava [Unije], priznatom u pravu Unije?“

IV – Analiza

A – Valjanost članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78 i njegova primjena na uvjete za plaću dužnosnika

36. Smatram da prvo pitanje, koje se odnosi na primjenu Direktive 2000/78 na situacije o kojima je riječ u glavnom postupku, može biti podijeljeno na dva dijela. Prije svega, sud koji je uputio zahtjev pita se je li članak 3. stavak 1. točka (c) te direktive primjenjiv na uvjete za plaću dužnosnika. U tom pogledu on izražava sumnje u valjanost te odredbe u odnosu na UFEU.

37. Tako podsjeća da je spomenuta direktiva bila donesena na temelju članka 19. UFEU-a (koji odgovara bivšem članku 13. UEZ-a), koji u stavku 1. propisuje da, „[n]e dovodeći u pitanje ostale odredbe Ugovora, Vijeće [Europske unije] [...] može u okviru nadležnosti koje su Ugovorima dodijeljene Uniji poduzeti odgovarajuće radnje radi suzbijanja diskriminacije na temelju [...] dobi“³. Međutim, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, pitanje uklanjanja moguće diskriminacije zbog dobi u sustavu plaće dužnosnika također dotiče pitanje plaće kao takve, područje u kojem primarno pravo u načelu ne daje Uniji nikakvu nadležnost, u skladu s člankom 153. stavkom 5. UFEU-a. Budući da članak 3. stavak 1. točka (c) Direktive 2000/78 izričito propisuje da se primjenjuje na uvjete za plaću, njegova valjanost s obzirom na odredbe UFEU-a mogla bi biti dovedena u pitanje.

38. Nadalje, sud koji je uputio zahtjev želi znati bi li, u slučaju kada bi članak 3. stavak 1. točka (c) Direktive 2000/78 bio proglašen nevaljanim, načelo zabrane diskriminacije zbog dobi kao opće načelo prava ili članak 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima⁴ mogli biti samostalno primijenjeni u slučajevima u ovim predmetima.

39. Njemačka vlada i Europska komisija smatraju da je navedena direktiva valjana i primjenjiva na ovaj slučaj. Dijelim to mišljenje i to iz sljedećih razloga.

40. Istina je da je pozivanje na članak 19. UFEU-a kao temelj propisa prava Unije ograničeno na područja koja ulaze u područje primjene prava Unije *ratione materiae*. Tako, kada donosi akt u cilju borbe protiv diskriminacije na temelju jednog od razloga nabrojanih u tom članku, zakonodavac Unije mora osigurati da je riječ o području u kojem Unija ima nadležnost za djelovanje, u skladu s načelom dodjeljivanja iz članka 5. stavaka 1. i 2. UFEU-a, riskirajući u protivnom proširenje područja primjene Ugovorâ.

41. Međutim, članak 153. UFEU-a, koji se nalazi u sklopu Glave X. o socijalnoj politici i ovlašćuje zakonodavca Unije na donošenje propisa o radnim uvjetima, u stavku 5. izričito isključuje plaće iz svojeg područja primjene.

42. Mora li se Sud stoga suzdržati od svakog nadzora čim nacionalno zakonodavstvo o kojem je riječ u glavnom postupku ima ikakve veze s plaćom? Je li zbog iznimke iz članka 153. stavka 5. UFEU-a nevaljan članak 3. stavak 1. točka (c) Direktive 2000/78? Mišljenja sam da nije.

43. Postoji jedna razlika, koja bi se, istina, na prvi pogled mogla činiti umjetnom, ali je ipak bitna – razlika između pojma „plaća“ koji se koristi u toj odredbi i pojma „uvjeti za plaću“ iz članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78.

3 – Moje isticanje

4 – U daljnjem tekstu: Povelja

44. Naime, u presudi Del Cerro Alonso⁵ od 13. rujna 2007., nakon što je podsjetio da se načelo zabrane diskriminacije ne smije tumačiti na restriktivan način, Sud je upozorio da, s obzirom na to da stavak 5. članka 153. UFEU-a predstavlja iznimku od stavaka 1. do 4. istog članka, područja isključena navedenim stavkom moraju biti predmet strogog tumačenja da se ne bi nepravilno utjecalo na doseg stavaka 1. do 4. ni dovelo u pitanje ciljeve članka 151. UFEU-a⁶. Sud je također upozorio da je, što se, konkretnije, tiče iznimke koja se odnosi na „plaće“, određene u članku 153. stavku 5. UFEU-a, razlog njezina postojanja činjenica da utvrđivanje razine plaća proizlazi iz ugovorne autonomije socijalnih partnera na nacionalnoj razini kao i nadležnosti država članica u tom području. U tim uvjetima smatralo se primjerenim, u sadašnjem stanju prava Unije, isključiti određivanje razine plaća iz usklađivanja u smislu članka 151. i sljedećih UFEU-a⁷.

45. Jasno je, dakle, da pojam „plaće“ u smislu članka 153. stavka 5. UFEU-a ne obuhvaća uvjete za plaću. Potonji su dio uvjeta radnog mjesta. Oni se ne odnose izravno na određivanje razine plaća, nego uvjeta u kojima se zaposleniku dodjeljuje takva i takva plaća, koju unaprijed određuju zainteresirane strane, bilo između strana u privatnom sektoru ili socijalnih partnera i države.

46. Sustav plaća njemačkih dužnosnika o kojem je riječ u glavnom postupku, prema mojem mišljenju, dobro pokazuje tu razliku između plaće i uvjeta za plaću. Naime, razina plaće njemačkih dužnosnika određuje se razredima i potom stupnjevima. Iznos svakog razreda i svakog stupnja slobodno određuju nadležna tijela i zakonodavac Unije ni u kojem slučaju ne bi mogao na temelju članka 153. stavka 5. UFEU-a intervenirati u određivanje tih iznosa, nalažući, primjerice, minimalni prag. U potonjem slučaju radi se o nadležnosti koja pripada isključivo državama članicama⁸. Razlike u plaći koje postoje unutar Unije u sadašnjem stanju prava ne mogu biti predmet propisa Unije.

47. Nasuprot tome, nacionalna pravila koja određuju načine razvrstavanja u te razrede i stupnjeve ne bi smjela imati za učinak diskriminaciju dužnosnika na temelju, među ostalim, njihove dobi.

48. Kao što je to Vijeće navelo u svojim pisanim očitovanjima, plaće predstavljaju bitan element radnih uvjeta⁹, možda čak i najvažniji i najviše podvrgnut diskriminaciji¹⁰. Stoga bi, ako bi uvjeti za plaću trebali biti uključeni u iznimku propisanu u članku 153. stavku 5. UFEU-a, članak 19. UFEU-a, koji se, podsjećam, bori protiv diskriminacija, to uvelike lišilo njegova smisla.

49. Članak 3. stavak 1. točka (c) je, dakle, valjan. Što se tiče primjene tih odredbi na plaće dužnosnika, dovoljno je podsjetiti da se, u skladu s tom odredbom, Direktiva primjenjuje na sve osobe kako u javnom tako i u privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u vezi s uvjetima zaposlenja i rada, uključujući uvjete otkaza i plaće¹¹.

50. Stoga smatram da članak 3. stavak 1. točku (c) Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da se primjenjuje na uvjete za plaću dužnosnika.

51. S obzirom na prethodno navedeno, smatram da nije potrebno odgovoriti na drugi dio prvog pitanja.

5 — C-307/05, Zb., str. I-7109.

6 — Točke 37. do 39.

7 — Točka 40.

8 — Vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Del Cerro Alonso (t. 46.).

9 — Vidjeti točku 21. tih očitovanja. Konačno, Sud je upozorio na važnost plaće u točki 33. presude od 11. studenoga 2004., Delahaye (C-425/02, Zb., str. I-10823.).

10 — Vidjeti str. 10. Prijedloga Direktive Vijeća o stvaranju općeg okvira radi jednakog postupanja pri zaposlenju i radu [COM(1999) 565 final].

11 — Vidjeti za primjenu navedenih odredbi Direktive na dužnosnike presude od 18. lipnja 2009., Hütter (C-88/08, Zb., str. I-5325.); od 12. siječnja 2010., Wolf (C-229/08, Zb., str. I-1.); od 21. srpnja 2011., Fuchs i Köhler (C-159/10 i C-160/10, Zb., str. I-6919.) kao i od 6. prosinca 2012., Dittrich i dr. (C-124/11, C-125/11 i C-143/11).

B – *Diskriminacija na temelju dobi*

52. Prije ispitivanja drugog i trećeg pitanja, smatram korisnim vratiti se na sustav plaća o kojem je riječ u glavnim predmetima i objasniti ga pomoću konkretnih primjera kako bi se bolje shvatilo njegovo funkcioniranje.

53. Prema staroj verziji BBesG-a, početno razvrstavanje dužnosnika u stupanj plaće unutar razreda određeno je prema referentnim godinama koje započinju prvi dan nakon što je dužnosnik navršio 21. godinu. Dok ne napuni trideset i jednu godinu, dužnosnik se zapošljava prema stupnju u koji bi bio razvrstan da je zaposlen u dobi od 21 godine. U određenim okolnostima te se referentne godine odgađaju za razdoblje nakon 31. godine za jednu četvrtinu trajanja tog razdoblja do dobi od 35 godina, a potom za jednu polovinu.

54. Sljedeći primjeri konkretno prikazuje način na koji se računaju referentne godine¹².

55. Osoba koja je rođena 1. travnja 1977. i koja je zaposlena kao dužnosnik 1. listopada 1994. napunila je 21 godinu 31. ožujka 1998. Njezine su referentne godine određene 1. ožujka 1998.

56. Osoba koja je rođena 1. travnja 1967. i koja je zaposlena kao dužnosnik 16. listopada 2000. napunila je 21 godinu 31. ožujka 1988. Budući da u trenutku zapošljavanja ima 33 godine, referentne godine neće biti određene 31. ožujka 1998. (napunjena 31 godina). Razdoblje između 31. ožujka 1998. (napunjena 31 godina) i 16. listopada 2000. (dan zapošljavanja) iznosi dvije godine, šest mjeseci i 16 dana. Sukladno članku 28. stavku 2. stare verzije BBesG-a, referentne godine odgađaju se za jednu četvrtinu tog razdoblja, odnosno za sedam mjeseci i 19 dana, zaokruženo na sedam mjeseci. Referentne godine određene su 1. ožujka 1988., uvećano za sedam mjeseci, odnosno 1. listopada 1988.

57. Osoba koja je rođena 10. rujna 1964. i koja je zaposlena kao dužnosnik 1. svibnja 2001. napunila je 21 godinu 9. rujna 1985. Referentne godine trebale bi biti određene 1. rujna 1985. Međutim, u trenutku zapošljavanja ta je osoba imala 36 godina. Primjenjuje se ista odredba. Prema tome, uzeta je u obzir jedna četvrtina razdoblja od četiri godine između 9. rujna 1995. (napunjena 31 godina) i 9. rujna 1999. (napunjeno 35 godina), odnosno razdoblje od godine dana. Zatim je uzeta u obzir polovina od jedne godine, sedam mjeseci i 21 dana, između 9. rujna 1999. (napunjeno 35 godina) i 30. travnja 2001. (dan zapošljavanja), odnosno razdoblje od devet mjeseci. Referentne godine, dakle, odgađaju se za godinu i 9 mjeseci i određene su na 1. lipnja 1987.

58. Prema tome, sud koji je uputio zahtjev drugim i trećim pitanjem u biti pita treba li članak 2. i članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 tumačiti na način da im je suprotna nacionalna odredba poput one o kojoj je riječ u glavnim postupcima, na temelju koje iznos osnovne plaće dužnosnika prilikom njegova stupanja u službu u odlučujućoj mjeri ovisi o njegovoj dobi i potom se znatno povećava zbog godina rada provedenih u javnoj službi.

59. Štoviše, šestim i sedmim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita treba li te odredbe tumačiti na način da su u suprotnosti s prijelaznim razdobljem, poput onoga o kojem je riječ u glavnim postupcima, a koje za razvrstavanje već imenovanih dužnosnika u novom sustavu uzima u obzir samo prethodnu osnovnu plaću i koje za napredovanje na više stupnjeve uzima u obzir samo iskustvo stečeno od stupanja na snagu tog prijelaznog razdoblja, neovisno o cjelokupnom trajanju dužnosnikova iskustva.

12 — Ovi su primjeri izvaci sa sljedećih internetskih stranica: http://www.dz-portal.de/003_menuue_links/008_bezuege/BDA.html i <http://www.pc-gehalt.de/Seiten/Besoldungsdienstalter.htm>.

1. Sustav plaća ustanovljen starom verzijom BBesG-a

60. Podsjećam da članak 2. stavak 2. točka (a) Direktive 2000/78 navodi da se smatra da je riječ o izravnoj diskriminaciji u slučaju kad se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1. te direktive, a dob je jedan od tih razloga.

61. S obzirom na funkcioniranje sustava plaća ustanovljenog starom verzijom BBesG-a, kako je gore opisan, prema mojem mišljenju, nema sumnje da on, u smislu tog članka, uspostavlja diskriminaciju na temelju dobi.

62. Naime, kao što je to bilo prikazano, taj sustav propisuje početno razvrstavanje u stupanj unutar razreda prema jednom jedinom kriteriju, odnosno prema dobi. Iz toga proizlazi da će dva dužnosnika različite dobi koji imaju jednako dugo iskustvo i zaposleni su u istom razredu primati različitu plaću s obzirom na to da su razvrstani u različite stupnjeve koji odgovaraju jedino njihovoj dobi. Prema tim će se dvama dužnosnicima, iako su u usporedivoj situaciji, različito postupati, s obzirom na to da će jedan od njih imati manju osnovnu plaću od drugoga samo zato što je mlađi.

63. Sustav plaća uspostavljen ranijom verzijom BBesG-a ustanovljava različito postupanje na temelju dobi, sukladno članku 2. stavku 2. točki (a) Direktive 2000/78. Uostalom, taj sustav plaća sličan je onomu o kojem je bila riječ u predmetu koji je doveo do presude od 8. rujna 2011., Hennigs i Mai¹³, za koji je Sud presudio da je diskriminatoran¹⁴.

64. Međutim, članak 6. stavak 1. podstavak 1. Direktive 2000/78 propisuje da se takvo različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom ako su u kontekstu nacionalnog prava te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje, te ako su načini ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni.

65. U tom pogledu njemačka vlada smatra da bi, čak i ako bi Sud utvrdio diskriminaciju na temelju dobi, to bilo opravdano činjenicom da je sustav plaća prema staroj verziji BBesG-a, čije je načelo plaća na temelju dobi, slijedio osnovni legitimni cilj paušalnog uzimanja u obzir kvalifikacije i iskustva stečenih unutar i izvan javne službe prilikom zapošljavanja novih dužnosnika. Osim toga, taj sustav bio je shvaćen kao jamstvo ujednačene prakse u svim slučajevima zapošljavanja. Trebao je ispraviti nepravilnosti prethodne prakse razvrstavanja, doista pravedne, ali u pojedinim slučajevima komplicirane i stoga primjenjivane na neujednačen način. Na kraju, prema njemačkoj vladi, predmetni sustav imao je za cilj privući u javnu službu kandidate koji su htjeli promijeniti karijeru.

66. Smatram da ti ciljevi nisu legitimni ciljevi u smislu članka 6. stavka 1. podstavka 1. Direktive 2000/78.

67. Naime, iz te odredbe proizlazi da su ciljevi koji bi mogli biti legitimni i posljedično podobni za opravdanje odstupanja od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi ciljevi koji proizlaze iz socijalne politike, poput onih povezanih s politikom zapošljavanja, tržištem rada i strukovnim obrazovanjem¹⁵.

13 — C-297/10 i C-298/10, Zb., str. I-7965.

14 — Točke 54. do 59.

15 — Vidjeti presudu od 6. studenoga 2012., Komisija/Madarska (C-286/12, t. 60. i navedenu sudsku praksu).

68. Što se tiče uzimanja u obzir radnog iskustva, Sud je već presudio da taj cilj treba u pravilu smatrati ciljem koji „objektivno i razumno“ opravdava „u kontekstu nacionalnog prava“ različito postupanje na temelju dobi u smislu članka 6. stavka 1. podstavka 1. Direktive 2000/78¹⁶. Naime, činjenica nagrađivanja iskustva koje radniku omogućava da bolje obavlja svoj posao načelno jest legitiman cilj politike plaća¹⁷.

69. Ne smatram da su sredstva za ostvarenje tog cilja u ovom slučaju primjerena i nužna. Istina je da je pozivanje na kriterij koji se temelji na godinama rada načelno primjereno za postizanje tog cilja jer su godine rada usko povezane s profesionalnim iskustvom¹⁸.

70. Međutim, sustav plaća njemačkih dužnosnika prema staroj verziji BBesG-a koji se temeljio samo na dobi dužnosnika ne omogućava da se stvarno uzme u obzir stečeno iskustvo. Naime, dužnosnik koji na dan zapošljavanja u određeni razred ima 30 godina i koji je bez ikakva profesionalnog iskustva bit će izravno raspoređen u 5. stupanj. Primat će osnovnu plaću jednaku onoj koju bi primao dužnosnik koji pri zapošljavanju ima 21 godinu i koji, za razliku od njega, ima devet godina rada i profesionalnog iskustva u istom tom razredu. Također, dužnosnik koji na dan zapošljavanja ima 30 godina ima pravo na isto napredovanje po stupnjevima dok ne dođe do posljednjeg stupnja kao i dužnosnik koji na dan zapošljavanja ima 21 godinu, iako potonji ima znatno veće radno iskustvo u razredu.

71. Istina je da članak 27. stare verzije BBesG-a propisuje napredovanje po uspjehu za dužnosnike koji su pokazali trajan i održiv stupanj učinkovitosti. Valja utvrditi da prema toj odredbi unutar iste organizacije broj osoba na koje se istodobno primjenjuje stupanj uspješnosti u tijeku jedne kalendarske godine ne može prelaziti 15% broja dužnosnika i pripadnika vojnih snaga koji pripadaju sustavu plaća A, a koji još nisu dosegli maksimalnu osnovnu plaću. Ta mjera ne samo da onemogućuje da svi dužnosnici koji to zaslužuju dobiju unapređenje nego čak ne ispravlja nedostatak profesionalnog iskustva, razvrstavajući dužnosnike u niži stupanj ovisno o njihovoj stvarnoj razini u razredu.

72. Stoga smatram da sustav plaća uspostavljen starom verzijom BBesG-a prelazi ono što je nužno i primjereno za postizanje legitimnog cilja na koji se poziva njemačka vlada, to jest uzimanje u obzir profesionalnog iskustva.

73. Kao što je to i Sud naveo u gore navedenoj presudi Hennigs i Mai, kriterij koji se jednako oslanja na trajanje službe ili na stečeno profesionalno iskustvo, a da se ne pozove na dob, iz perspektive Direktive 2000/78 čini se prilagođenijim postizanju tog cilja¹⁹.

74. U vezi s argumentom njemačke vlade kojim se ističe cilj upravnog pojednostavnjenja, smatram da on ne može opravdati diskriminaciju zbog dobi. Naime, vidjeli smo da su ciljevi koje bismo mogli smatrati „legitimnima“ u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78 ciljevi u vezi sa socijalnom politikom. Stoga se njemačka vlada ne može pozivati samo na složenost prakse koja je, kako priznaje, bila pravednija, da bi opravdala diskriminaciju zbog dobi.

16 — Gore navedena presuda Hennigs i Mai (t. 72.)

17 — *Idem*.

18 — *Ibidem* (t.74.)

19 — *Ibidem* (t. 77.)

75. Naposljetku, kao opravdanje za diskriminaciju uspostavljenu starom verzijom BBesG-a njemačka vlada navodi cilj povećanja privlačnosti javne službe za kandidate koji žele promijeniti karijeru. Iako je točno da je Sud već presudio da poticanje zapošljavanja nesumnjivo predstavlja legitiman cilj socijalne politike ili zapošljavanja država članica²⁰, mišljenja sam da u ovom slučaju stara verzija BBesG-a prelazi ono što je nužno i primjereno za postizanje tog cilja, u mjeri u kojoj bi uzimanje u obzir trajanja službe ili stečenog iskustva, bez pozivanja na godine starosti, bilo dovoljno da ohrabri osobe koje već imaju karijeru u privatnom sektoru da se prijave za radno mjesto u njemačkoj javnoj službi.

76. S obzirom na sve navedeno, mišljenja sam da članak 2. i članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti tako da se protive nacionalnom propisu poput onoga u glavnim postupcima, na temelju kojeg iznos dužnosnikove osnovne plaće prilikom njegova stupanja u javnu službu u odlučujućoj mjeri ovisi o njegovoj dobi i povećava se dalje u biti zbog godina rada provedenih u javnoj službi.

2. Prijelazni sustav

77. Šestim i sedmim pitanjem sud koji je uputio zahtjev također pita je li prijelazni sustav primjenjiv na već imenovane dužnosnike protivan načelu zabrane diskriminacije zbog dobi.

78. Naime, podsjećam da se, u skladu s člankom 2. BerlBesÜG-a, samo prethodna osnovna plaća uzima u obzir u svrhe razvrstavanja već imenovanih dužnosnika u stupanj novog sustava plaća. Osim toga, u skladu s člankom 3. BerlBesÜG-a, od njegova stupanja na snagu samo se stečeno iskustvo uzima u obzir za napredovanje u stupnjevima.

79. U gore navedenoj presudi Hennings i Mai Sud je već presudio da je, uzimajući za temelj utvrđivanja referentne plaće, odnosno plaće za razvrstavanje za prelazak u novi konvencionalni sustav plaća, plaću koju su prethodno primali, prijelazni sustav nastavio diskriminatornu situaciju u kojoj neki dužnosnici primaju manju plaću od drugih koji se nalaze u usporedivim situacijama, i to samo na temelju svoje dobi u trenutku zapošljavanja²¹.

80. Isto vrijedi i za ove predmete, u mjeri u kojoj je, kao što to navodi sud koji je uputio zahtjev, prethodna osnovna plaća bila utvrđena na temelju diskriminatornog kriterija, to jest na dobi, a diskriminacija koja je postojala na temelju stare verzije BBesG-a nastavljena primjenom prijelaznog sustava za već imenovane dužnosnike.

81. Suprotno onome što smatra njemačka vlada, načini razvrstavanja ne ukidaju postupno diskriminaciju na temelju dobi koja je postojala sa sustavom plaća uspostavljenim starom verzijom BBesG-a.

82. Naime, iako se, u skladu s člankom 3. BerlBesÜG-a, samo iskustvo stečeno od dana stupanja na snagu navedenog propisa uzima u obzir za napredovanje u stupnjevima, ostaje činjenica da razvrstavanje u stupnjeve novog sustava plaća za polazišnu točku ima osnovnu plaću prethodno proglašenu diskriminatornom. Tako će, uz isto iskustvo, napredovanje na ljestvici biti uvijek diskriminatorno za mlađe dužnosnike.

20 — Vidjeti gore navedene presude Fuchs i Köhler (t. 49. i navedena sudska praksa) i od 11. travnja 2013., HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, t. 82. i navedena sudska praksa).

21 — Točka 84. te presude.

83. Ako uzmemo primjer dvojice dužnosnika s jednakim iskustvom, od kojih dužnosnik A na dan zapošljavanja ima dvadeset godina, a dužnosnik B trideset, potonji će u trenutku prelaska na prijelazni sustav biti razvrstan u viši stupanj od onoga u koji će biti razvrstan dužnosnik A jer je u obzir uzeta samo prethodna osnovna plaća utemeljena na dobi. Osim toga, napredovanje u stupnjevima novog sustava za dužnosnika B uvijek će biti povoljnije nego za dužnosnika A jer će ranije dospjeti u te stupnjeve i prema njemu će se povoljnije postupati.

84. Njemačka vlada na raspravi je navela da se prijelaznim sustavom ne nastavlja diskriminacija u dijelu u kojem već imenovani dužnosnici koji su bili diskriminirani u vrijeme starog sustava brže dolaze u najviši stupanj nego što bi dolazili da su nastavili napredovati pod starim sustavom. Međutim, ostaje činjenica da će stariji dužnosnik s jednakim iskustvom tijekom duljeg razdoblja imati pravo na najviši stupanj, dakle povoljnije postupanje, u odnosu na mlađeg dužnosnika. Umjesto da protekom vremena nestane, diskriminacija se nastavlja.

85. Sada treba ispitati može li ta diskriminacija biti opravdana legitimnim ciljem poput onoga koji je navela njemačka vlada, a koji se sastoji u zaštiti prava stečenih do referentnog dana za prelazak u novi sustav.

86. U tom smislu Sud je u kontekstu ograničavanja slobode poslovnog nastana presudio da zaštita prava određene kategorije osoba predstavlja prevladavajući razlog od općeg interesa koji opravdava to ograničavanje, pod uvjetom da ograničavajuća mjera ne nadilazi ono što je nužno za tu zaštitu²².

87. Prema mišljenju njemačke vlade, gubitak u plaći za već imenovane dužnosnike, ako se ostvari primjena novog sustava plaće bez prijelaznog sustava, bio bi ekvivalentan jednom stupnju, što odgovara iznosu koji može varirati od 80 do 150 eura.

88. Međutim, protivno činjenicama koje su dovele do gore navedene presude Hennings i Mai, gdje je Sud presudio da prijelazna mjera nije nadišla ono što je nužno za zaštitu stečenih prava²³, vidjeli smo da, s obzirom na razvoj plaće dužnosnika, diskriminatorni učinci ovdje neće nestati.

89. Diskriminatorni prijelazni sustav stoga se nastavlja bez ikakvih vremenskih ograničenja. Međutim, čak i ako se taj prijelazni sustav zapravo može smatrati primjerenim za sprečavanje gubitaka dohodaka već imenovanih dužnosnika, čini mi se da on nadilazi ono što je nužno za postizanje cilja zaštite stečenih prava. Naime, njemački zakonodavac mogao je propisati prijelazni sustav koji s vremenom uklanja diskriminatorne učinke, primičući se korak po korak novom sustavu plaća utemeljenom na profesionalnom iskustvu bez obzira na dob.

90. Kao što to navodi sud koji je uputio zahtjev, bilo je moguće primijeniti neki prijelazni sustav koji jamči već imenovanim dužnosnicima, neopravdano u povoljnijoj situaciji, prethodnu razinu plaće tako dugo dok ne steknu iskustvo potrebno za višu plaću koje zahtijeva novi sustav plaće. Tako bi protekom vremena diskriminacija nestala a da se plaća već imenovanih dužnosnika koji uživaju prednost nad onim mlađima ne bi naglo smanjila.

91. Sud koji je uputio zahtjev također želi znati bi li razmatranja o relativno visokim troškovima koje bi podrazumijevalo rješenje poput prethodno opisanog, odnosno pojedinačno razvrstavanje već imenovanih dužnosnika prema trajanju njihova profesionalnog iskustva, mogla opravdati diskriminaciju na temelju dobi. Mišljenja sam da ne. Kao što sam već naveo, ciljevi koji bi se mogli smatrati „legitimnima“ u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78 ciljevi su socijalne politike.

22 — Vidjeti gore navedenu presudu Hennings i Mai (t. 90. i navedena sudska praksa).

23 — *Ibidem* (t. 96. do 98.)

Praktična razmatranja za upravu ne mogu sama za sebe predstavljati cilj takve politike koji bi mogao opravdati kršenje temeljnog načela, poput načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, i to tim više jer je stupanje na snagu novog sustava plaća dužnosnika jasno pokazalo da ih uprava može pojedinačno razvrstati na temelju njihova profesionalnog iskustva.

92. Stoga sam mišljenja da članak 2. i članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti tako da se protive prijelaznom sustavu poput onoga o kojem je riječ u glavnim postupcima, koji za razvrstavanje već imenovanih dužnosnika u stupnjeve novog sustava plaća uzima u obzir samo prethodnu osnovnu plaću i koji za napredovanje u stupnjevima uzima u obzir samo profesionalno iskustvo stečeno od stupanja na snagu tog prijelaznog sustava, neovisno o sveukupnom trajanju profesionalnog iskustva dužnosnika.

C – Pravne posljedice utvrđenja povrede načela zabrane diskriminacije na temelju dobi

93. Četvrtim i osmim pitanjem sud koji je uputio zahtjev želi saznati koje posljedice proizlaze iz utvrđenja povrede načela zabrane diskriminacije na temelju dobi uspostavljene odredbama poput onih propisanih starom verzijom BBesG-a i BerlBesÜG-om.

94. Naime, sud koji je uputio zahtjev ističe da, čak i uzimajući u obzir cjelokupno unutarnje pravo, ne može primijeniti metodu usklađenog tumačenja.

95. Osim toga, smatra da ne može primijeniti ni ustaljenu sudsku praksu Suda prema kojoj je na nacionalnom sudu pred kojim je pokrenut postupak u kojem se dovodi u pitanje načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi da u okviru svoje nadležnosti osigura pravnu zaštitu koja za pojedince proizlazi iz prava Unije i zajamči njegov puni učinak izuzimajući iz primjene svaku odredbu eventualno suprotnu nacionalnom pravu²⁴.

96. Sud koji je uputio zahtjev tako pojašnjava da bi isključenje relevantnih odredbi iz stare verzije BBesG Bln-a ili BerlBesÜG-a imalo za posljedicu lišavanje plaće dužnosnika njezine pravne osnove i stoga uskraćivanje plaće dužnosnicima.

97. S obzirom na to da bi ovo rješenje stvorilo pravnu prazninu koju njemačko pravo ne bi moglo popuniti, sud koji je uputio zahtjev osobito pita je li rješenje iz presuda od 26. siječnja 1999., Terhoeve²⁵ i od 22. lipnja 2011., Landtová²⁶ primjenjivo na ovaj slučaj. Naime, Sud je u tim presudama, nakon što je utvrdio povredu načela zabrane diskriminacije, naveo da, kada je utvrđena takva diskriminacija suprotna pravu Unije i dok god nisu donesene mjere za uspostavljanje jednakog postupanja, osiguranje poštovanje načela jednakog postupanja može biti osigurano samo dodjeljivanjem osobama iz defavoriziranih kategorija istih prednosti kojima se koriste osobe iz privilegiranih kategorija, pri čemu taj sustav, u nedostatku ispravne primjene prava Unije, ostaje jedini valjan referentni sustav²⁷.

98. U ovom slučaju to bi, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, značilo da je jedini način ispravljanja povrede načela zabrane diskriminacije na temelju dobi retroaktivno izjednačavanje odozgo i da se diskriminiranim dužnosnicima potom isplati plaća koja odgovara najvišem stupnju.

24 — Vidjeti presude od 22. studenoga 2005., Mangold (C-144/04, Zb., str. I-9981., t. 77.) i od 12. siječnja 2010., Petersen (C-341/08, Zb., str. I-47., t. 81.).

25 — C-18/95, Zb., str. I-345.

26 — C-399/09, Zb., str. I-5573.

27 — Gore navedene presude Terhoeve (t. 57. i navedena sudska praksa) i Landtová (t. 51.).

99. Ovdje je središnje pitanje kako se učinkovito boriti protiv diskriminacija na temelju dobi koje su suprotne pravu Unije. Je li utvrđenje odgovornosti države članice za povredu prava Unije jedino rješenje koje treba tražiti, kako to predlaže Komisija, iako ono zahtijeva podnošenje nove tužbe pred nacionalnim sucem i stoga dodatan napor diskriminiranim osobama?

100. Iako dijelim Komisijino stajalište prema kojem retroaktivno razvrstavanje diskriminiranih osoba na najvišu razinu razreda kojem pripadaju stvara druge diskriminacije i stoga nije prikladno rješenje, mišljenja sam da se na ove glavne postupke svakako može primijeniti gore navedena sudska praksa Landtová.

101. Kao što smo vidjeli, sudska praksa Suda previđa da za uspostavljanje jednakog postupanja, dok god nije donesena nijedna nacionalna mjera u tom smislu, prema osobama iz defavorizirane kategorije treba postupati jednako kao i prema osobama iz privilegirane kategorije. Zbog toga treba precizno odrediti obje predmetne kategorije.

102. Istina je da je u ovim predmetima problem identifikacija tih dviju kategorija, što nije jednako lako kao u predmetima s kojima se Sud do danas susretao. Predmetne kategorije nisu, primjerice, muškarci s jedne, a žene s druge strane²⁸.

103. U glavnim predmetima ne postoje homogene kategorije diskriminiranih i favoriziranih osoba. Naime, diskriminacija koju je ustanovio sustav plaća temeljen na staroj verziji BBesG-a ima nekoliko razina. Kao što smo vidjeli, diskriminacija pogađa, prema jednakom profesionalnom iskustvu, najmlađe osobe²⁹. Nekoliko je kategorija koje treba usporediti jer ih može biti onoliko koliko je osoba različitih dobi koje imaju jednako profesionalno iskustvo.

104. Ipak, ne vidim razloga da se na glavne postupke ne primijeni sudska praksa poput one iz gore navedenih presuda Terhoeve i Landtová, koja je već dulje ustaljena³⁰. Naime, tom sudskom praksom diskriminiranim građanima Unije nastoji se bez odgode jamčiti poštovanje prava koja za njih proizlaze iz prava Unije. U slučaju postojanja nacionalnog zakonodavstva protivnog pravu Unije i dok god nisu donesene nacionalne mjere za uspostavljanje jednakog postupanja, na nacionalnom je sudu da zaštititi ta prava.

105. U ovom slučaju pravo za tužitelje glavnog postupka da ne budu diskriminirani na temelju dobi proizlazi iz Direktive 2000/78. Ponovno uspostavljanje jednakog postupanja bez odgode jednako je bitno kao i posljedica povezana s diskriminacijom koja se proteže na plaću i zbog toga na osnovni dio plaće dužnosnika. Primjena sudske prakse Francovich i dr.³¹ može imati za posljedicu da obveže predmetne tužitelje na podnošenje nove tužbe pred nacionalnim sudovima, sa svim posljedicama do kojih to dovodi, uključujući novčane i vremenske.

106. Činjenica da u ovim predmetima predmetne kategorije nisu savršeno homogene ne čini mi se nepremostivom zaprekom. Naime, mišljenja sam da za ponovnu uspostavu jednakog postupanja diskriminiranim dužnosnicima ne treba osigurati razvrstavanje na najvišu razinu u razredu, nego razvrstavanje na istu razinu u koju je razvrstan stariji dužnosnik koji ima jednako profesionalno iskustvo. Uostalom, njemačka vlada navodi takvo rješenje u svojim pisanim očitovanjima kada

28 — Osobito vidjeti presudu od 11. travnja 2013., Soukupová (C-401/11).

29 — Vidjeti točku 62. ovog mišljenja.

30 — Osobito vidjeti presude od 4. prosinca 1986., Federatie Nederlandse Vakbeweging (71/85, Zb., str. 3855.); od 24. ožujka 1987., McDermott i Cotter (286/85, Zb., str. 1453.); od 13. prosinca 1989., Ruzius-Wilbrink (C-102/88, Zb., str. 4311.); od 27. lipnja 1990., Kowalska (C-33/89, Zb., str. I-2591.) i od 7. veljače 1991., Nimz (C-184/89, Zb., str. I-297.).

31 — Presuda od 19. studenoga 1991. (C-6/90 i C-9/90, Zb., str. I-5357.)

pojašnjava da, dok god pravo Unije nalaže ispravak, ona mora više voditi računa o individualnim situacijama. Tako u nastavku navodi da individualno primjerena naknada pretpostavlja ispitivanje o tome koji su kandidati u konkretnim slučajevima zapošljavanja bili zaposleni po povoljnijim uvjetima od drugih jer su bili stariji, unatoč sličnom profilu³².

107. To rješenje, koje mi se čini najpravičnije, nacionalnom sucu omogućava da se osloni na postojeći referentni sustav, odnosno na stari sustav plaća, i da vrlo brzo ukine diskriminaciju koju trpe dužnosnici. Istina je da se u pojedinim slučajevima može dogoditi da se nacionalni sudac nađe suočen s nepostojanjem profila koji odgovara dužnosniku koji je bio defavoriziran na temelju svoje dobi. U takvom je slučaju na nacionalnom sucu da po pravičnosti pronađe rješenje koje prema njegovu mišljenju najpravednije uzima u obzir službu takvog dužnosnika. Primjerice, u tom se pogledu može osloniti na novi sustav plaća koji mu omogućava razvrstavanje na temelju profesionalnog iskustva.

108. Stoga, s obzirom na prethodno navedeno, smatram da, u slučaju utvrđenja diskriminacije protivne prava Unije i dok god nisu donesene mjere koje ponovno uspostavljaju jednako postupanje, poštovanje načela jednakog postupanja bit će osigurano samo razvrstavanjem diskriminiranih dužnosnika u isti stupanj u koji je razvrstan stariji dužnosnik koji ima jednako profesionalno iskustvo.

D – Pravo na djelotvoran pravni lijek

109. Petim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita Sud krše li nacionalne odredbe poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, a koje ostvarenje prava na jednako postupanje tužiteljâ glavnog postupka podvrgavaju uvjetu da su to pravo već pokušali ostvariti od poslodavca u relativno kratkom roku, odnosno prije završetka financijske godine koja je bila u tijeku, pravo na djelotvoran pravni lijek. Njemačka vlada pojašnjava kako je proračun određen Zakonom o financijama na godišnjoj osnovi.

110. Kao prvo, podsjećam da članak 47. prvi podstavak Povelje propisuje da „[s]vatko čija su prava i slobode zajamčeni pravom Unije povrijeđeni, ima pravo na djelotvoran pravni lijek pred sudom, u skladu s uvjetima utvrđenima ovim člankom“.

111. Kao drugo, kao što je to Sud presudio u presudi Bulicke³³ od 8. srpnja 2010., članak 9. Direktive 2000/78 propisuje, s jedne strane, da države članice osiguravaju da su sudski i/ili upravni postupci s ciljem poštovanja obveza iz te direktive dostupni svim osobama koje smatraju da im je učinjena nepravda zbog toga što nije bilo primijenjeno načelo jednakog postupanja i, s druge strane, da te obveze država članica ne ovise o nacionalnim odredbama o pravodobnim rokovima za podnošenje tužbi u vezi s tim načelom. Iz teksta te odredbe proizlazi da pitanje rokova za pokretanje postupka radi poštovanja obveza koje proizlaze iz navedene direktive nije uređeno pravom Unije³⁴.

112. U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, u nedostatku odredbe Unije u nekom području, unutarnji poredak svake države članice treba, u skladu s načelom postupovne autonomije država članica, odrediti nadležne sudove i postupovna pravila za pravna sredstva namijenjena zaštiti prava koja pojedinci izvode iz prava Unije, dok države članice imaju odgovornost osigurati u svakom slučaju učinkovitu zaštitu tih prava³⁵. Međutim, u skladu s načelom lojalne suradnje, sada zajamčenim stavkom 3. UEU-a, postupovna pravila o pravnim sredstvima namijenjenima zaštiti navedenih prava ne smiju biti manje povoljna od pravila o sličnim pravnim lijekovima nacionalnog prava (načelo ekvivalentnosti) i ne smiju učiniti praktično nemogućim ili pretjerano teškim ostvarivanje prava koja proizlaze iz pravnog poretka Unije (načelo djelotvornosti)³⁶.

32 — Vidjeti t. 78. pisanih očitovanja njemačke vlade.

33 — C-246/09, Zb., str. I-7003.

34 — Točka 24.

35 — Vidjeti presudu od 27. lipnja 2013, Agrokonsulting-04 (C-93/12, t. 35. i navedena sudska praksa).

36 — *Ibidem* (t. 36. i navedena sudska praksa)

113. Što se tiče načela ekvivalentnosti, iz sudske prakse Suda proizlazi da poštovanje tog načela znači da se nacionalna odredba o kojoj je riječ primjenjuje bez razlike na pravne lijekove utemeljene na pravima koja pojedincima dodjeljuje pravo Unije i na one utemeljene na nepoštovanju unutarnjeg prava kada imaju sličan uzrok. Na nacionalnom je sucu, koji ima izravno znanje primjenjivih postupovnih pravila, da provjeri sličnost predmetnih pravnih lijekova u pogledu njihova predmeta, uzroka i bitnih elemenata³⁷.

114. U ovom slučaju iz činjenica koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev proizlazi da, u skladu s jednim načelom iz njemačke sudske prakse, zahtjeve u odnosu na novčane naknade koje se ne temelje izravno na zakonu dužnosnik mora postaviti u relativno kratkom roku, odnosno prije završetka financijske godine koja je u tijeku. U nastavku pojašnjava da posebnosti dužnosničkog statusa zbog obveze međusobne lojalnosti koju on podrazumijeva u određenim slučajevima za posljedicu imaju ograničenje mogućnosti da dužnosnici postave takve zahtjeve.

115. Zahtjev relativno kratkog roka, odnosno prije završetka financijske godine koja je u tijeku, odnosi se, čini se, kako na pravne lijekove koje podnose dužnosnici žrtve kršenja nacionalnog prava tako i na one koje podnose dužnosnici žrtve povrede prava Unije. Stoga se čini da to nacionalno pravilo poštuje načelo ekvivalentnosti³⁸. U svakom slučaju, na nacionalnom je sudu da to ispita.

116. U vezi s poštovanjem načela djelotvornosti, treba spomenuti da je Sud u okviru jednog zahtjeva za prethodnu odluku s pravnim okvirom Direktive 2000/78 već odlučio da određivanje roka od dva mjeseca za podnošenje zahtjeva poslodavcu ne bi moglo učiniti praktično nemogućim ili pretjerano teškim ostvarivanje prava koja proizlaze iz pravnog poretka Unije³⁹.

117. Stoga mi se *a fortiori* obveza dužnosnika da zahtjeve u odnosu na novčane naknade koje se ne temelje izravno na zakonu postavi u relativno kratkom roku, odnosno prije završetka financijske godine koja je u tijeku, načelno ne čini takvom da bi mogla učiniti praktično nemogućim ili pretjerano teškim ostvarivanje prava koja proizlaze iz pravnog poretka Unije, u mjeri u kojoj financijska godina odgovara kalendarskoj godini⁴⁰.

118. Međutim, postavlja se pitanje djelotvornosti takvog pravnog lijeka kada je dužnosnik za povredu svojeg prava da ne bude diskriminiran doznao na kraju financijske godine. Naime, u slučaju kada je dužnosnik za diskriminaciju doznao nekoliko dana prije završetka financijske godine, gotovo da bi bio lišen prava na podnošenje tužbe.

119. Stoga se čini da bi dužnosnik u situaciji poput prethodno opisane mogao biti lišen djelotvornog pravnog lijeka pred sudom radi zaštite prava koja za njega proizlaze iz prava Unije.

120. Na sudu koji je uputio zahtjev, koji je, za razliku od Suda, u okviru članka 267. UFEU-a, nadležan za procjenu spornih činjenica u glavnim postupcima i tumačenje njemačkog prava, jest da ispita povređuje li načelo djelotvornosti nacionalno pravilo o kojem je riječ u tim sporovima, a koje za dužnosnika propisuje obvezu da zahtjeve u odnosu na novčane naknade koje se ne temelje izravno na zakonu postavi u relativno kratkom roku, odnosno prije završetka financijske godine koja je u tijeku.

121. S obzirom na prethodno navedeno, mišljenja sam da se pravo Unije, osobito načela ekvivalentnosti i djelotvornosti kao i članak 47. Povelje, ne protivi nacionalnoj odredbi poput one u glavnim postupcima, koja za dužnosnika propisuje obvezu da zahtjeve u odnosu na novčane naknade koje se ne temelje izravno na zakonu postavi u relativno kratkom roku, odnosno prije završetka

37 — *Ibidem* (t. 39. i navedena sudska praksa)

38 — U tom smislu vidjeti presudu od 25. studenoga 2010., *Fuß* (C-429/09, Zb., str. I-12167., t. 73.).

39 — Vidjeti gore navedenu presudu *Bulicke* (t. 38. do 39.). Također vidjeti rješenje od 18. siječnja 2011., *Berkizi-Nikolakaki* (C-272/10, t. 51.).

40 — Naime, članak 4. savezne Financijske uredbe (*Bundeshaushaltsordnung*) propisuje da je financijska godina kalendarska godina i da savezno Ministarstvo financija može određivati različita pravila za posebna područja.

financijske godine koja je u tijeku, dok god pravna sredstva za zaštitu pravâ koja osobe pred sudom uživaju na temelju prava Unije nisu manje povoljna od sličnih pravnih sredstava za zaštitu financijskih prava utemeljenih na unutarnjem pravu i dok god takvo nacionalno pravilo pojedincima ne uzrokuje postupovne neprilike vezane za prekluzivne rokove koji onemogućavaju ili pretjerano otežavaju uživanje bilo kojeg prava koje proizlazi iz prava Unije, a što treba ispitati sud koji je uputio zahtjev.

V – Zaključak

122. S obzirom na sva prethodna objašnjenja, predlažem da Sud Verwaltungsgerichtu Berlin odgovori na sljedeći način:

1. Članak 3. stavak 1. točku (c) Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da se primjenjuje na plaću dužnosnika.
2. Članak 2. i članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da se protive nacionalnoj odredbi poput one u glavnim postupcima, prema kojoj iznos osnovne plaće dužnosnika prilikom njegova stupanja u službu u odlučujućoj mjeri ovisi o njegovoj dobi i potom se znatno povećava zbog godina rada provedenih u javnoj službi.
3. Članak 2. i članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da se protive prijelaznom sustavu poput onoga u glavnim postupcima, koji za već imenovane dužnosnike na dan 31. srpnja 2011. u stupanj novog sustava plaća uzima u obzir samo prethodnu osnovnu plaću i koji za napredovanje u stupanj uzima u obzir samo profesionalno iskustvo stečeno od stupanja na snagu tog prijelaznog sustava, neovisno o ukupnom trajanju profesionalnog iskustva dužnosnika.
4. Ako je utvrđena diskriminacija protivna pravu Unije i dok god nisu donesene mjere koje ponovno uspostavljaju jednako postupanje, poštovanje načela jednakog postupanja može se osigurati samo razvrstavanjem diskriminiranih dužnosnika u isti stupanj u koji je razvrstan stariji dužnosnik koji ima jednako profesionalno iskustvo.
5. Pravo Unije, točnije načela ekvivalentnosti i djelotvornosti kao i članak 47. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, ne protivi se nacionalnoj odredbi poput one u glavnim postupcima, koja za dužnosnika propisuje obvezu da zahtjeve u odnosu na novčane naknade koje se ne temelje izravno na zakonu postavi u relativno kratkom roku, odnosno prije završetka financijske godine koja je u tijeku, dok god pravna sredstva za zaštitu pravâ koja osobe pred sudom uživaju na temelju prava Unije nisu manje povoljna od sličnih pravnih sredstava za zaštitu financijskih prava utemeljenih na unutarnjem pravu i dok god takvo nacionalno pravilo pojedincima ne uzrokuje postupovne neprilike vezane za prekluzivne rokove koji onemogućavaju ili pretjerano otežavaju uživanje bilo kojeg prava koje proizlazi iz prava Unije, a što treba ispitati sud koji je uputio zahtjev.