



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
YVESA BOTA
od 3. srpnja 2014.¹

Predmet C-417/13

**ÖBB Personenverkehr AG
protiv
Gottharda Starjakoba**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Oberster Gerichtshof (Austrija))

„Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Različito postupanje na temelju dobi – Referentni datum za napredovanje – Diskriminatorni propis države članice kojim se isključuje uračunavanje razdoblja službe ostvarena prije navršene 18. godine radi određivanja plaće – Donošenje novog propisa s retroaktivnim učinkom i bez novčane naknade – Održavanje različitog postupanja – Opravdanja – Pravo na isplatu razlike u plaći – Sankcije – Rok zastare“

1. Ovaj se zahtjev za prethodnu odluku odnosi na tumačenje članka 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima² i nekoliko odredaba Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja³.

2. Prethodna pitanja upućena su u okviru spora između ÖBB-Personenverkehr AG i G. Starjakoba (u daljnjem tekstu: ÖBB) o zakonitosti strukovnog sustava plaća koji je uspostavio austrijski zakonodavac kako bi uklonio diskriminaciju na temelju dobi.

I – Pravni okvir

A – Direktiva 2000/78

3. Direktiva 2000/78 u svojem članku 1. navodi sljedeće: „[s]vrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja [orijentacije] u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja“.

4. Članak 2. te direktive navodi:

„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.

1 – Izvorni jezik: francuski

2 – U daljnjem tekstu: Povelja.

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

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 [bi moglo] doći do takvog postupanja u sličnim situacijama [u usporedivoj situaciji], zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

[...]“

5. Prema članku 3. stavku 1. točki (c) navedene direktive, u granicama nadležnosti prenesenih na Europsku zajednicu, ona se primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, među ostalim što se tiče zapošljavanja i uvjeta rada, uključujući plaće.

6. Članak 6. Direktive 2000/78 glasi:

„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. Na temelju članka 9. stavka 1. Direktive 2000/78 „[d]ržave članice osiguravaju da su svim osobama koje smatraju da im je učinjena nepravda, zbog toga što nije bilo primijenjeno načelo jednakog postupanja, čak i kad je odnos u kojem je navodno došlo do diskriminacije prestao, dostupni sudski i/ili upravni postupci te, ako se smatraju primjerenima, postupci mirenja, radi provođenja obveza iz ove Direktive“.

8. Članak 16. stavak 1. točka (a) te direktive propisuje da države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se ukinuli svi zakoni i drugi propisi koji su protivni načelu jednakog postupanja.

9. Članak 17. navedene direktive, koji se odnosi na sankcije, određuje:

„Države članice donose pravila o sankcijama koja se primjenjuju na kršenja odredbi nacionalnog prava, donesenih u skladu s ovom direktivom, a poduzimaju i sve potrebne mjere kako bi se osigurala primjena tih pravila. Sankcije, koje mogu uključivati isplatu odštete žrtvi, moraju biti djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice o tim odredbama obavješćuju Komisiju najkasnije do 2. prosinca 2003., a neodgodivo je obavješćuju i o svakoj naknadnoj izmjeni koja bi na te odredbe mogla utjecati.“

B – *Austrijsko pravo*

10. Do 31. prosinca 1995. članak 3. Uredbe o plaćama u željeznicama iz 1963. (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963)⁴, naslovljen „referentni datum za napredovanje“ propisivao je:

„(1) Kod utvrđivanja referentnog datuma za napredovanje, smatra se da prethode danu zaposlenja, uz iznimku razdoblja koja prethode navršenoj 18. godini i pod uvjetom strožih odredaba iz stavaka 4. do 7.:

- a) razdoblja iz stavka 2., u ukupnosti,
- b) ostala razdoblja, u jednoj polovini.

(2) U skladu sa stavkom 1. točkom (a) smatra se da prethode danu zaposlenja:

1. ostvarena razdoblja zaposlenja koja predstavljaju barem polovicu vremena propisanog za radnike koji su u radnom odnosu na puno radno vrijeme u austrijskim željeznicama.

[...]

(6) Zabranjeno je uračunavati jedno te isto razdoblje više puta, s iznimkom dvostrukog uračunavanja iz članka 32. [Uredbe o plaćama u željeznicama iz 1974. (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl. 263)].“

11. Članak 3. BO-a iz 1963. izmijenjen je Zakonom o saveznim željeznicama (Bundesbahngesetz)⁵ čiji članak 53.a navodi:

(1) Službenicima i umirovljenicima koji stupaju ili su stupili u službu u austrijskim željeznicama (ÖBB) [...] zaključno s 31. prosinca 2004. i kod kojih osobni referentni datum za napredovanje jest ili je bio utvrđen temeljem članka 3. [BO-a iz 1963.], nakon obavješćivanja o razdobljima službe koja se uračunavaju, ponovo se utvrđuje osobni referentni datum za napredovanje u skladu sa sljedećim odredbama:

1. Referentni datum za napredovanje utvrđuje se na način da se smatra da danu zaposlenja prethode [...] razdoblja koja se uračunavaju (Z 2) nakon 30. lipnja godine u kojoj je završeno ili je trebalo biti završeno devetogodišnje školovanje nakon započinjanja prvog stupnja školskog obrazovanja.
2. Razdoblja koja se uračunavaju određena su pravilima o uračunavanju iz mjerodavnih odredaba BO-a iz 1963. [...]

(2) U slučaju ponovnog utvrđivanja osobnog referentnog datuma za napredovanje u skladu sa stavkom 1. primjenjuju se sljedeće odredbe:

1. Svako razdoblje potrebno za napredovanje u svakom od prva tri stupnja produžuje se za jednu godinu.
2. Napredovanje nastupa 1. siječnja koji slijedi nakon ostvarenja svakog razdoblja potrebnog za napredovanje (datum napredovanja).

4 — BGBl. 170/1963, u daljnjem tekstu: BO 1963.

5 — BGBl. I, 129/2011, u daljnjem tekstu: BBG.

3. Ponovno utvrđivanje osobnog referentnog datuma za napredovanje neće imati učinak ako dovodi do smanjenja plaće u usporedbi s tim prethodno utvrđenim datumom^[6].

[...]

(4) Radi utvrđivanja novog referentnog datuma za napredovanje, službenici i umirovljenici moraju putem obrasca koji im uručuje poslodavac pravovremeno podnijeti dokaz o razdobljima službe koja se uračunavaju sukladno stavku 1. Na osobe koje ne podnesu taj dokaz ili ga podnesu na nepravilan ili nepotpun način nastavlja se primjenjivati prethodno korišten referentni datum za napredovanje [...]

(5) Za tražbine radnika koje proizlaze iz novog utvrđenog referentnog datuma za napredovanje, razdoblje od 18. lipnja 2009. do dana objave federalnog zakona objavljenog u BGBl. I, 129/2011 ne uračunava se u trogodišnji rok zastare.“

12. Osim toga, odredbe Zakona o jednakom postupanju (Gleichbehandlungsgesetz)⁷ navode:

„Članak 17. – Načelo jednakog postupanja u okviru radnog odnosa

(1) Nitko ne smije biti izravno ili neizravno diskriminiran na temelju [...] dobi [...] u okviru radnog odnosa, osobito:

[...]

2. pri određivanju plaće,

[...]

Članak 26. – Posljedice povrede načela jednakog postupanja

[...]

(2) Radnik ili radnica koji zbog poslodavčeve povrede načela jednakog postupanja iz članka 17. stavka 1. točke 2. za jednak rad ili za rad usporedive vrijednosti primi nižu plaću od one isplaćene radniku ili radnici koja nije diskriminirana na temelju jedne od osnova navedenih u članku 17., ima pravo zahtijevati da mu, odnosno joj, poslodavac isplati razliku i nadoknadi pretrpljenu nematerijalnu štetu.

[...]

Članak 29. – Rokovi za izvršavanje prava

(1) [...] U pogledu prava iz članka 26. stavka 2., [...] primjenjuje se rok zastare od tri godine iz članka 1486. [Građanskog zakonika (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch)⁸].

[...]“

13. Naposljetku, relevantne odredbe „ABGB-a“ o zastari navode:

„Članak 1480. – Dospjele godišnje tražbine, osobito kamata, [...] zastarijevaju u roku od tri godine; pravo kao takvo zastarijeva nevršenjem tijekom trideset godina.

6 — U daljnjem tekstu: klauzula o zadržavanju stečenih prava.

7 — BGBl. I, 66/2004.

8 — U daljnjem tekstu: ABGB.

Članak 1486. – Posebni rokovi zastare

U roku od tri godine zastarijevaju: tražbine

[...]

5. radnika koje se odnose na plaću i naknadu troškova iz ugovora o radu radnika, radnika zaposlenih na dan, radnika u kućanstvima, svih radnika koji rade u privatnom sektoru [...]"

II – Glavni postupak i prethodna pitanja

14. G. Starjakob je s pravnim prednikom ÖBB-a započeo radni odnos 1. veljače 1990. Pri utvrđivanju referentnog datuma za napredovanje, u njegovom je slučaju, uračunato razdoblje službe stečeno nakon njegovog 18. rođendana, dana 21. svibnja 1986. Razdoblje vježbeništva koje je G. Starjakob završio nakon tog rođendana uračunato je u jednoj polovici, dok ono završeno prije navedenog rođendana nije uzeto u obzir sukladno članku 3. BO-a iz 1963.

15. Prema pojašnjenjima Oberster Gerichtshofa (Vrhovni sud, Austrija), ako bi referentni datum za napredovanje podnositelja zahtjeva utvrđivali sukladno novoj odredbi članka 53.a stavka 1. BBG-a, to jest, uračunavajući također razdoblja službe koja je on ostvario prije navršenih 18 godina (nakon 30. lipnja koja slijede nakon dovršetka općeg obveznog školovanja od devet godina), to bi za posljedicu imalo novi referentni datum za napredovanje, odnosno 22. lipanj 1985. Ako bi se ovaj novi datum primijenio a klasifikaciju G. Starjakoba istodobno utvrđivalo na temelju prethodne pravne situacije, proizašla bi, za razdoblje od studenog 2007. do lipnja 2012., razlika u plaći u njegovu korist od 3 963,75 eura bruto.

16. G. Starjakob je u 2012. pozivajući se na presudu Hütter⁹, podnio tužbu protiv ÖBB-a radi isplate razlike koja bi mu bila isplaćena za razdoblje od 2007. do 2012. da je pri izračunu referentnog datuma za napredovanje uračunato razdoblje vježbeništva završenog prije njegova 18. rođendana.

17. Landesgericht Innsbruck (regionalni sud u Innsbrucku) odbio je zahtjev smatrajući da članak 53.a BBG-a dokida diskriminaciju na temelju dobi. G. Starjakob mogao je zahtijevati samo izračun referentnog datuma za napredovanje sukladno stavku 1. tog članka jedino ako prihvati, osobito, stavke 2. i 4. navedenog članka o produženju razdoblja za napredovanje i posljedice povrede obveze suradnje. Budući da G. Starjakob nije podnio potpuni dokaz o prethodnim razdobljima službe, referentni datum, koji je za njega utvrđen, ostao je valjan, te se on nije mogao žaliti da je bio diskriminiran.

18. U žalbenom postupku Oberlandesgericht Innsbruck (viši regionalni sud u Innsbrucku) usvojio je zahtjev G. Starjakoba. Smatrao je da je u nedostatku dokaza upravo pravna situacija iz BO-a iz 1963. primjenjiva na G. Starjakoba, ali da je potonja bila diskriminatorna, tako da je trebalo odrediti novi referentni datum za napredovanje uračunavajući razdoblje vježbeništva završeno prije navršene 18. godine. Međutim, budući da članak 53.a BBG-a nije primjenjiv na njega zbog nedostatka dokaza o prethodnim razdobljima službe, razdoblje potrebno za napredovanje ostaje dvije godine za sve platne stupnjeve.

9 — C-88/08, EU:C:2009:381.

19. U tim je okolnostima, odlučujući povodom izjavljene žalbe, Oberster Gerichtshof odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1) Treba li članak 21. [Povelje] u vezi s člankom 7. stavkom 1., člankom 16. i člankom 17. Direktive 2000/78 tumačiti tako da:
- a) radnik – za kojega je poslodavac u prvo vrijeme na temelju zakonski propisanog uračunavanja razdoblja službe, koje predstavlja diskriminaciju na temelju dobi, utvrdio pogrešan referentni datum za napredovanje – u svakom slučaju ima pravo na isplatu razlike plaće na temelju nediskriminatornog referentnog datuma za napredovanje,
 - b) ili tako da dotična država članica, putem nediskriminatornog uračunavanja razdoblja službe, može dokinuti diskriminaciju na temelju dobi bez financijske naknade (novim utvrđivanjem referentnog datuma za napredovanje uz istodobno produljenje razdoblja za napredovanje), osobito ako to rješenje, koje nema utjecaja na plaću, smjera na održavanje likvidnosti poslodavca i izbjegavanje pretjeranih troškova ponovnog obračuna?
- 2) U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje, točku b), može li zakonodavac takvo nediskriminatorno uračunavanje razdoblja službe:
- a) uvesti i retroaktivno (u ovom slučaju Zakonom od 27. prosinca 2011. objavljenom u BGBl. I, 129/2011, s retroaktivnim učinkom od 1. siječnja 2004.) ili
 - b) ono vrijedi tek od datuma donošenja, odnosno objave novih propisa o uračunavanju i napredovanju?
- 3) U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje, točku b), treba li članak 21. [Povelje] u vezi s člankom 2. stavcima 1. i 2. kao i člankom 6. stavkom 1. Direktive [2000/78] tumačiti tako da:
- a) zakonsko uređenje koje za razdoblja aktivnosti ostvarena na početku karijere predviđa dulje razdoblje potrebno za napredovanje [...] tako otežava prelazak u sljedeći platni stupanj predstavlja neizravno različito postupanje na temelju dobi,
 - b) te, u slučaju potvrdnog odgovora na to pitanje, da je takvo uređenje primjereno i nužno s obzirom na kratko radno iskustvo na početku karijere?
- 4) U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje, točku b), treba li članak 7. stavak 1. i članak 8. stavak 1. u vezi s člankom 6. stavkom 1. Direktive [2000/78] tumačiti tako da je daljnje održavanje učinaka starog uređenja zasnovanog na diskriminaciji na temelju dobi, čija je jedina svrha zaštita radnika od nepovoljnog položaja u pogledu dohotka koji proizlazi iz novog nediskriminatornog uređenja (klauzula o osiguranju plaće), dopušteno i opravdano radi očuvanja stečenih prava i zaštite legitimnih očekivanja?
- 5) U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje, točku b) i potvrdnog odgovora na treće pitanje, točku b):
- a) može li zakonodavac radi utvrđivanja razdoblja službe koja se uračunavaju predvidjeti dužnost (obvezu) suradnje radnika i prelazak u novi sustav uračunavanja i napredovanja učiniti ovisnim o ispunjenju te obveze?
 - b) može li se radnik koji ne surađuje u novom utvrđivanju referentnog datuma za napredovanje prema novom nediskriminatornom sustavu uračunavanja i napredovanja, kao što se od njega očekuje, i koji stoga svjesno ne koristi nediskriminatorno uređenje i dobrovoljno ostaje u starom sustavu uračunavanja i napredovanja zasnovanom na diskriminaciji na temelju dobi,

pozivati na diskriminaciju na temelju dobi iz starog sustava, ili činjenica ostanka u starom diskriminatornom sustavu samo radi mogućnosti postavljanja novčanih zahtjeva predstavlja zloporabu prava?

- 6) U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje, točku a) ili potvrdnog odgovora na prvo pitanje, točku b) i drugo pitanje, točku b), nalaže li načelo djelotvornosti u pravu Unije iz članka 47. stavka 1. [Povelje] i članka 19. stavka 1. UEU-a da rok zastare prava utemeljenih na pravu Unije ne počinje teći prije nedvojbenog razjašnjenja pravne situacije proglašenjem relevantne odluke Suda Europske unije?
- 7) U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje, točku a) ili potvrdnog odgovora na prvo pitanje, točku b) i drugo pitanje, točku b), nalaže li načelo ekvivalentnosti u pravu Unije da se prekid zastare koji je predviđen u nacionalnom pravu za podnošenje zahtjeva za ostvarenje pravâ prema novom sustavu uračunavanja i napredovanja (članak 53.a stavak 5. [BBG-a]) proširi i na zahtjeve za isplatu razlika u plaći koje proizlaze iz starog sustava zasnovanog na diskriminaciji na temelju dobi?“

III – Moja analiza

20. Sustav plaća koji je primjenjiv na zaposlenike ÖBB-a počiva na sustavu napredovanja na temelju kojega se plaća povećava istekom određenog razdoblja tijekom kojeg radnik stječe radni staž. Ta se razdoblja računaju od referentnog datuma za napredovanje koji se pak određuje zasebno. Razdoblja koja prethode stupanju u službu kao radnika ÖBB-a također se uračunavaju.

21. Referentni datum za napredovanje u tablici plaća stoga je fiktivni datum kojim se određuje klasifikacija u platnom stupnju i prema tome povećanje plaće. Taj se datum određuje na temelju dana stvarnog stupanja u službu i radnog iskustva koje je procijenjeno relevantnim. Što je radno iskustvo veće, to raniji je datum i viša klasifikacija na tablici plaća.

22. Na temelju podataka iz presude Hütter¹⁰, austrijski je zakonodavac želio uspostaviti novi sustav koji omogućuje uračunavanje razdoblja službe koje je radnik ostvario prije nego što je navršio 18 godina, što ranije nije bilo slučaj.

23. Iz pripremnih akata u svezi s člankom 53.a BBG-a proizlazi da je austrijski zakonodavac želio na zaposlenike ÖBB-a proširiti reformu provedenu na javnu službu na saveznoj razini.

24. Taj je zakonodavac stoga imao za cilj ukloniti diskriminaciju na temelju dobi zbog neuračunavanja razdoblja službe koje su zaposlenici ÖBB-a ostvarili prije navršene 18. godine. Ipak, kako bi osigurao neutralnost tog uračunavanja u smislu troškova za poslodavca, novi je sustav bio uređen tako da traženo razdoblje za napredovanje istovremeno produžuje za jednu godinu u svakom od prvih tri platna stupnja. Na temelju novih pravila, određivanje potpuno novog referentnog datuma ovisi o dokazu o razdobljima ranije službe koji radnici moraju dostaviti.

25. Prethodnim pitanjima koja je postavio sud koji je uputio zahtjev Sud se poziva da se izjasni o usklađenosti novog sustava koji je uveo navedeni zakonodavac sa zabranom diskriminacije na temelju dobi iz članka 21. Povelje, kao i iz Direktive 2000/78.

26. U biti, Oberster Gerichtshof želi znati je li sustav, kao što je ovaj o kojem je riječ u glavnom postupku, kojim se na troškovno neutralan način i očuvanjem stečenih prava radnika, želi okončati diskriminacija na temelju dobi, usklađen s Direktivom 2000/78.

¹⁰ — EU:C:2009:381.

27. Kako bi odgovorili na različita pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev, najprije ćemo ispitati je li svrha novog sustava, kako to tvrde G. Starjakob i Komisija, produženje diskriminacije na temelju dobi koju želi ukloniti. Nakon toga, izjasnit ćemo se o tome koje pravne posljedice sud koji je uputio zahtjev treba izvući iz činjenice postojanja diskriminacije na temelju dobi te, osobito, dovodi li to nužno do isplate novčane naknade diskriminiranim radnicima. Na kraju ćemo odgovoriti na pitanja o usklađenosti rokova zastare koje propisuje austrijsko pravo s pravom Unije.

A – Održavanje diskriminacije na temelju dobi

1. Postojanje različitog postupanja na temelju dobi u novom sustavu

28. Najprije valja istražiti sadržava li novi sustav različito postupanje na temelju dobi u smislu članka 2. stavka 1. Direktive 2000/78. U tom pogledu valja podsjetiti da, u skladu s tom odredbom „načelo jednakog postupanja“ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1. te direktive. Članak 2. stavak 2. točka (a) te direktive pojašnjava da se, za potrebe primjene njezina stavka 1., radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1. navedene direktive.

29. Prema mojem mišljenju, novi sustav koji je uspostavio austrijski zakonodavac, iako od sada dopušta uračunavanje razdoblja službe koje su radnici ostvarili prije navršениh 18. godina, na drugi način zadržava različito postupanje na temelju dobi.

30. Vidjeli smo da je, na temelju novog sustava, utvrđivanje novog referentnog datuma uračunavanjem razdoblja službe ostvarenih prije navršene 18. godine, povezano s usporavanjem ritma napredovanja u prvim stupnjevima karijere. Iz pisanih očitovanja, koje su na zahtjev Suda dostavile stranke, proizlazi da u okviru novog sustava, osobni referentni datum za napredovanje treba biti ponovo utvrđen za sve službenike i umirovljenike ÖBB-a koji su stupili u službu ili su bili zaposlenici ÖBB-a do 31. siječnja 2004. Učinak utvrđenja novog referentnog datuma jest da se usporava ritam napredovanja predmetnog službenika, prema članku 53.a stavku 2. točki 1. BBG-a.

31. Naizgled, novi je sustav stoga primjenjiv na sve radnike, tako da se njime, čini se, na jednak način ukida diskriminacija na temelju dobi koja je ranije postojala.

32. Međutim, kao što to s pravom ističu G. Starjakob i Komisija, međuodnos različitih odredbi članka 53.a BBG-a, ukazuje na to da je novi sustav prije svega namijenjen radnicima koji su ranije bili diskriminirani.

33. Naime, kao što ističe sama austrijska vlada, kako bi se izbjeglo da utvrđivanje novog referentnog datuma za napredovanje, zajedno s usporavanjem ritma napredovanja, ima za učinak pogoršanje situacije predmetnog službenika, u članku 53.a stavku 2. točki 3. BBG-a navodi se da ponovno utvrđivanje osobnog referentnog datuma za napredovanje neće imati učinak ako dovodi do smanjenja plaće u usporedbi s tim prethodno utvrđenim datumom. U tim se slučajevima produljenje ritma napredovanja za tri godine također ne primjenjuje.

34. Stoga je nesporno da se službenicima, čiji se referentni datum za napredovanje mora ponovno utvrditi, uvodi produženje prvih triju razdoblja potrebnih za napredovanje.

35. Uzimajući u obzir klauzulu o zadržavanju stečenih prava iz članka 53.a stavka 2. točke 3. BBG-a, moguće je da se na službenike koji su se pozivali na svoja razdoblja službe ostvarena nakon navršene 18. godine i koji nisu ostvarili razdoblja službe prije te dobi, neće primijeniti izračun novog referentnog datuma i posljedično, niti produljenje za godinu dana razdoblja potrebnog za

napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja. Naime, produljenje potrebnih razdoblja za napredovanje službenicima koji su nakon navršene 18. godine ostvarili sva svoja razdoblja službe koja bi se mogla uračunati, dovelo bi do smanjenja plaće, zbog činjenice interne promjene položaja na tablici plaća.

36. Stoga, primjenom klauzule o zadržavanju stečenih prava, službenicima koji se nađu u usporedivoj situaciji u pogledu razdoblja službe na koja se trebaju pozvati kod istog poslodavca, može se dogoditi da se prema njima različito postupa kad je riječ o trajanju potrebnih razdoblja za napredovanje, ovisno o tome mora li se njihov referentni datum ponovo izračunati.

37. Logika svojstvena novom sustavu, koji povezuje utvrđivanje novog referentnog datuma s produljenjem za jednu godinu potrebnog razdoblja za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja, zajedno s klauzulom o zadržavanju stečenih prava, stoga zapravo zadržava različito postupanje između službenika koji su ostvarili svoja razdoblja službe prije navršene 18. godine i onih koji su sva svoja razdoblja službe koja se mogu uračunati ostvarili nakon te dobi. Samo će se na prvu kategoriju radnika, za koju će se ponovno izračunati referentni datum, odnositi produljenje za jednu godinu razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja.

38. Iz toga slijedi da se novim sustavom produljuje različito postupanje koje se izravno temelji na kriteriju dobi u smislu odredbi članka 2. stavka 1. i članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78. U konačnici je na sudu koji je uputio zahtjev da protumači odredbe svojeg nacionalnog prava, kako bi provjerio sadržava li novi sustav takvo različito postupanje na temelju dobi.

2. Opravdanje različitog postupanja na temelju dobi

39. Valja nadalje ispitati može li se različito postupanje opravdati s obzirom na članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78.

40. Prvi podstavak te odredbe predviđa da 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.

41. Sud je više puta presudio da države članice mogu donijeti mjere koje sadrže različito postupanje temeljeno na dobi sukladno članku 6. stavku 1. prvom podstavku Direktive 2000/78. Države članice imaju široku marginu procjene, ne samo u izboru određenog cilja među ostalim u području socijalne politike i zapošljavanja već također u definiranju mjera kojima se taj cilj može ostvariti¹¹.

42. S obzirom na ta načela, valja provjeriti je li članak 53.a BBG-a i posebice njegov stavak 2. točka 3. time što omogućuje da se na službenike koji su nakon navršene 18. godine ostvarili sva svoja razdoblja službe ne primijeni produljenje za jednu godinu razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja, mjera kojom se ostvaruje legitiman cilj i koji je primjeren i nužan za njegovo ostvarivanje.

43. Iz objašnjenja koja su dostavljena Sudu proizlazi da novi sustav pokušava pomiriti nekoliko ciljeva, to jest, drugačije vrednovanje radnog iskustva stečenog na početku karijere, financijsku neutralnost reforme i zaštitu stečenih prava.

11 — Vidjeti presude Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, t. 68.) i Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, t. 41.).

44. U pogledu cilja koji se sastoji od drugačijeg vrednovanja radnog iskustva stečenog na početku karijere, moje je mišljenje da izbor austrijskog zakonodavca da za jednu godinu produlji razdoblje potrebno za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja nije, samo po sebi, podložno kritici. Osim što je takva odluka, prema mojem mišljenju, unutar granica margine procjene koju zakonodavac uživa u materiji socijalne politike, valja napomenuti da je Sud već zauzeo stav da je cilj usmjeren na nagrađivanje iskustva koje radniku omogućava da bolje obavlja svoj posao načelno legitiman cilj politike plaća¹². Smatram da je poslodavcu dopušteno različito vrednovati radno iskustvo stečeno na početku karijere, što u ovom slučaju znači usporavanje ritma napredovanja na početku karijere. Takvo će se iskustvo s vremenom više vrednovati, kako se radnik integrira u svoju radnu okolinu i povećava učinkovitost svojega rada.

45. Treba još provjeriti jesu li sredstva, prema samom članku 6. stavku 1. Direktive 2000/78, u okviru široke margine procjene koja se priznaje državama članicama, upotrijebljena radi ostvarenja tog cilja, primjerena i nužna.

46. U tom pogledu, kao što to ispravno ističe Komisija, utvrđenje o različitom postupanju koje postoji između radnika koji su sva svoja razdoblja službe ostvarili nakon navršene 18. godine i onih koji su svoja razdoblja službe ostvarili prije te godine dovoljan je dokaz da se cilj koji se sastoji od različitog vrednovanja radnog iskustva stečenog na početku karijere protivi načelu proporcionalnosti, koje zahtijeva da se taj cilj ostvaruje na sustavan i dosljedan način¹³.

47. Naime, isključenje produljenja razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja za jednu godinu na službenike koji su sva svoja razdoblja službe ostvarili nakon navršene 18. godine samo po sebi dokazuje da se cilj koji se sastoji od različitog vrednovanja radnog iskustva stečenog na početku karijere ne ostvaruje na sustavan i dosljedan način. Jednostavnije rečeno, u stvarnosti se ne radi o stvarnom cilju koji ostvaruje austrijski zakonodavac.

48. Iz pregleda pripremljenih akata u vezi s člankom 53.a BBG-a proizlazi da je austrijski zakonodavac, kada je uspostavio novi sustav prije svega htio osigurati neutralnost reforme u pogledu troškova. Zakonodavac se upravo tim ciljem rukovodio kada je utvrđivanje novog referentnog datuma povezoao s produženjem razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja za jednu godinu.

49. Austrijska vlada u svojim očitovanjima ističe da novi propis koji se primjenjuje na službenike ÖBB-a treba shvatiti u kontekstu velikog broja drugih mjera kojima je cilj iz austrijskog pravnog poretka ukloniti nepravedne diskriminacije na temelju dobi. Ta vlada ističe da su, zbog presude Hütter¹⁴, slične mjere bile nužne za službenike drugih javnih poduzeća, savezne države, Ländera i lokalne uprave. Prema mišljenju te vlade, to se odnosilo na pola milijuna službenika, odnosno jednu osminu radno aktivnog stanovništva Austrije.

50. Austrijska vlada tvrdi da bi uračunavanje svih razdoblja ranije službe bez istovremene izmjene ranijeg ritma napredovanja uzrokovalo dodatne troškove od nekoliko postotaka gospodarske aktivnosti Republike Austrije, što ne bi bilo podnošljivo za tu državu članicu.

51. Smatram da se te argumente austrijske vlade ne može prihvatiti. U biti, Sud je već presudio da, iako proračunska pitanja mogu biti osnova za odabire u socijalnoj politici države članice i utjecati na narav ili opseg mjera koje ta država želi usvojiti, takva pitanja ne mogu biti sama po sebi legitiman cilj u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78¹⁵.

12 — Presuda Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, t. 72. i navedena sudska praksa).

13 — Vidjeti osobito presudu Fuchs i Köhler (C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, t. 85.).

14 — EU:C:2009:381.

15 — Presuda Fuchs i Köhler (EU:C:2011:508, t. 74.).

52. Napokon, kad je riječ o cilju očuvanja stečenih prava radnika koji nisu bili diskriminirani na temelju dobi, treba utvrditi da zaštita prava određene kategorije osoba predstavlja prevladavajući razlog od općeg interesa¹⁶. Smatram da taj cilj također predstavlja legitiman cilj u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.

53. Klauzulom o zadržavanju stečenih prava iz članka 53.a stavka 2. točke 3. BBG-a može se ostvariti taj cilj, budući da se njome sprečava da dođe do smanjenja plaće nakon novog utvrđivanja referentnog datuma.

54. Valja međutim provjeriti prekoračuje li ta klauzula ono što je nužno za postizanje navedenog cilja.

55. Podsjećamo da je učinak te odredbe isključenje utvrđivanja novog referentnog datuma kao i produljenje razdoblja potrebnog za napredovanje, ako bi to dovelo do smanjenja plaće službenicima ÖBB-a, što se u praksi čini da pogađa uglavnom, ako ne i isključivo, službenike koji nisu bili diskriminirani, to jest, one koji su sva svoja razdoblja službe ostvarili nakon navršene 18. godine.

56. Poput Komisije, smatram da se tražene rezultate, to jest, zadržavanje ranije plaće službenika koji nisu bili diskriminirani, moglo postići a da se ipak tu kategoriju službenika nije isključilo od primjene produljenja za jednu godinu razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja.

57. Osim činjenice da bi jednaka primjena takvog produljenja mogla dokazati sustavnost novog sustava s obzirom na cilj koji se sastoji od drugačijeg vrednovanja radnog iskustva stečenog na početku karijere, austrijski je zakonodavac mogao nastojati postići cilj koji ide za tim da se sačuvaju stečena prava radnika koji nisu bili diskriminirani uvođenjem prijelaznog režima. U tom pogledu, pojašnjavam da sustav kakav predviđa članak 53.a BBG-a nikako ne predstavlja prijelazni režim, s obzirom na to da mu je svrha uređivanje karijera radnika na koje se primjenjuje sve dok oni ne dosegnu posljednji stupanj u tablici plaća.

58. Uspostavljanje pravog prijelaznog režima moglo je omogućiti da, usprkos produljenju razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja za jednu godinu, službenici koji su ostvarili sva svoja razdoblja službe nakon navršene 18. godine zadrže istu razinu plaće tijekom prijelaznog razdoblja.

59. Točnije, bez utvrđivanja novog referentnog datuma na raniji datum, primjena produljenja razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja za jednu godinu na nediskriminirane službenike imala bi za učinak njihov pad u niži stupanj. Bez dodatne mjere, uz taj se pad neizbježno veže i smanjenje njihove plaće. Kako bi se ublažilo taj nedostatak, ta se dodatna mjera mogla sastojati od toga da se, tijekom prijelaznog razdoblja, zadrže plaće koju su ti službenici prethodno primali, sve dok ne dostignu klasifikaciju koju su imali prije reforme. Drugim riječima, kao što to Komisija objašnjava u svojim očitovanjima, onim službenicima koji su pretrpjeli gubitak primanja zbog produljenja razdoblja potrebnih za napredovanje, plaća bi ostala nepromijenjena, tako da bi plaća bila izvan platnog stupnja u koji bi stvarno bili klasificirani sve dok ti isti službenici ne dosegnu stupanj koji odgovara toj plaći.

60. Točno je da bi prijelazni režim tijekom nekoliko godina zamrznuo plaće nediskriminiranim radnicima. Međutim, osim što bi to razdoblje bilo kratko, vjerojatno ne dulje od tri godine, ne čini se da bi takav režim uzrokovao veliku štetu pravima radnika i mogao je, po mojemu mišljenju, predstavljati zadovoljavajući kompromis za postizanje ravnoteže između, s jedne strane, ukidanja diskriminacije na temelju dobi i, s druge strane, zaštite stečenih prava nediskriminiranih radnika.

16 — Presude Komisija/Njemačka (C-456/05, EU:C:2007:755, t. 63.), kao i Hennigs i Mai (EU:C:2011:560, t. 90.).

61. S obzirom na te argumente smatram da članak 53.a stavak 2. točka 3. BBG-a, u mjeri u kojoj mu je učinak isključiti primjene produljenja razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja za jednu godinu na službenike koji su sva svoja razdoblja službe ostvarili nakon navršene 18. godine, prekoračuje ono što je nužno za postizanje cilja koji se sastoji od očuvanja stečenih prava tih službenika.

62. Iz prethodnih razmatranja proizlazi da se članak 2. i članak 6. stavak 1. Direktiva 2000/78 trebaju tumačiti na način da im je protivna nacionalna mjera, poput one u glavnom postupku, na temelju koje su se radnicima koji su svoja razdoblja službe ostvarili prije navršene 18. godine ta razdoblja mogu uračunati u zamjenu za produljenje razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja za jednu godinu, dok se takvo produljenje u praksi nije primjenjivalo na radnike koji su sva svoja razdoblja službe koja se mogu uračunati ostvarili nakon navršene 18. godine.

63. Sad ću ispitati pravne posljedice koje, po mojem mišljenju, sud koji je uputio zahtjev mora izvući iz održavanja diskriminacije na temelju dobi prema novom sustavu.

B – Pravne posljedice održavanja diskriminacije na temelju dobi

64. Prije svega treba podsjetiti da postoji obveza usklađenog tumačenja nacionalnog prava, koja zahtijeva da nacionalni sudovi učine sve što je u njihovoj nadležnosti, uzimajući u obzir cjelokupno interno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje to pravo poznaje, da bi se zajamčila puna djelotvornost Direktive 2000/78 i da bi se došlo do rješenja koje je u skladu s željenim ciljem¹⁷.

65. U slučaju da se nacionalna odredba ne može protumačiti i primijeniti u skladu sa zahtjevima ove direktive, treba također podsjetiti da se, na temelju načela nadređenosti prava Unije, koje se također primjenjuje i na zabranu diskriminacije na temelju dobi, suprotna nacionalna odredba koja zadire u područje primjene prava Unije treba izuzeti iz primjene¹⁸.

66. Nadalje, iz ustaljene sudske prakse proizlazi da, kada nacionalno pravo, uz povredu prava Unije, propisuje plaću koja je različita za više skupina osoba i tako dugo dok mjere koje uspostavljaju jednako postupanje nisu usvojene, poštovanje načela jednakosti može se osigurati osobama koje se nalaze u defavoriziranoj kategoriji samo davanjem istih prednosti koje imaju osobe iz privilegirane kategorije¹⁹. Sud je također precizirao da je sustav koji se primjenjuje na članove favorizirane skupine, ako ne postoji pravilna primjena prava Unije, jedini valjani referentni sustav.

67. Iz te sudske prakse proizlazi da, dokle god nije uspostavljen sustav kojemu je cilj dokidanje diskriminacije na temelju dobi u skladu s onim što propisuje Direktiva 2000/78, nacionalni sud dužan je izuzeti iz primjene svaku diskriminatornu nacionalnu odredbu, a da prethodno ne zatraži ili čeka njezino ukidanje od strane zakonodavca i primijeniti na članove defavorizirane skupine isti sustav koji vrijedi za osobe iz druge kategorije.

68. U okviru glavnog postupka, to, po mojem mišljenju, znači utvrđivanje novog datuma za napredovanje na dan 22. lipnja 1985., a da se za jednu godinu ne treba produljiti razdoblje potrebno za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja. Prema podacima koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev, iz toga, za razdoblje od studenog 2007. do lipnja 2012. proizlazi razlika u plaći u korist G. Starjakoba u visini od 3 963,75 eura bruto.

17 — Vidjeti u tom smislu presudu Lopes Da Silva Jorge (C-42/11, EU:C:2012:517, t. 56.).

18 — Vidjeti presudu Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, t. 54. i navedenu sudsku praksu).

19 — Vidjeti osobito presude Terhoeve (C-18/95, EU:C:1999:22, t. 57.); Jonkman i dr. (C-231/06 do C-233/06, EU:C:2007:373, t. 39.), kao i Landtová (C-399/09, EU:C:2011:415, t. 51.).

69. Ako G. Starjakob može opravdano zahtijevati isplatu razlike u plaći na temelju navedene sudske prakse, ističem, s obzirom na podatke koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev, da G. Starjakob također može zahtijevati dodjelu novčane naknade na temelju nacionalnih odredbi o prijenosu Direktive 2000/78 i pogotovo onih kojima se prenosi članak 17. te direktive.

70. Kao što je Sud to i naveo u presudi Asociația Accept²⁰, članak 17. Direktive 2000/78 prepušta državama članicama zadaću da donesu pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja odredbi nacionalnog prava donesenih u skladu s tom direktivom i da poduzmu sve potrebne mjere kako bi se osigurala primjena tih sankcija. Iako se tim člankom ne uvode određene sankcije, on precizira da sankcije koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredbi u skladu s navedenom direktivom moraju biti djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće²¹.

71. Prema mišljenju Suda, pravila o sankcijama uvedena kako bi se članak 17. Direktive 2000/78 prenio u pravni poredak države članice moraju osobito osigurati, usporedno s poduzetim mjerama radi provedbe članka 9. iste direktive, stvarnu i djelotvornu pravnu zaštitu prava koja iz nje proizlaze. Strogost sankcija mora odgovarati težini povrede koju suzbija i posebno osigurati stvarno odvraćajući učinak, poštujući opće načelo proporcionalnosti²². U svakom slučaju, čisto simbolična sankcija ne može se smatrati spojivom s pravilnom i djelotvornom provedbom Direktive 2000/78²³.

72. Točno je da se člankom 17. Direktive 2000/78 državama članicama, radi sankcioniranja povrede zabrane diskriminacije, ostavlja sloboda izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje njezinog cilja²⁴.

73. Ipak, čim je država članica izabrala posebna pravila o sankcijama, dužna ih je primjenjivati u skladu sa zahtjevima prava Unije.

74. Posebice, prema mišljenju Suda, ako država članica odluči sankcionirati povrede zabrane diskriminacije dodjelom odštete, ta odšteta mora, da bi bila djelotvorna i imala odvraćajući učinak, u svakom slučaju biti primjerena u odnosu na pretrpljenu štetu, pa stoga mora biti veća od čisto simbolične odštete²⁵. Na nacionalnome je sudu da tumači i primijeni pravo doneseno radi provedbe Direktive u skladu sa zahtjevima prava Unije, u mjeri u kojoj mu nacionalno pravo daje diskrecijski prostor²⁶.

75. S obzirom na te elemente, valja istaknuti da članak 26. stavak 2. Zakona o jednakom postupanju, kojim se, kao što je to potvrđeno na raspravi, u austrijsko pravo prenosi članak 17. Direktive 2000/78, u korist diskriminiranog radnika propisuje pravo na isplatu razlike plaće koja je posljedica diskriminacije kao i odštetu za pretrpljenu nematerijalnu štetu.

76. Pravo na isplatu razlike plaće koja je posljedica diskriminacije na temelju dobi stoga je izričito propisano austrijskim zakonodavstvom kojim se prenosi Direktiva 2000/78, tako da ne vidim kako bi, u okviru glavnog postupka, poslodavac to mogao izbjeći. Povrh toga, članak 26. stavak 2. Zakona o jednakom postupanju također propisuje da radnik, kao što je G. Starjakob, ima pravo zahtijevati odštetu zbog pretrpljene nematerijalne štete.

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — *Ibidem* (t. 61.).

22 — *Ibidem* (t. 63. i navedena sudska praksa).

23 — *Ibidem* (t. 64.).

24 — Vidjeti po analogiji presudu von Colson i Kamann (14/83, EU:C:1984:153, t. 28.).

25 — *Idem*.

26 — *Idem*.

77. Podrazumijeva se da isplata razlike plaće u korist G. Starjakoba koju on zahtijeva, pretpostavlja njegovu suradnju. Naime, iako se od njega, po mojem mišljenju, ne može zahtijevati da surađuje dostavljanjem dokaza o razdobljima službe ostvarene prije navršene 18. godine novom sustavu koji, kako što smo i vidjeli, zadržava diskriminaciju na temelju dobi, on je, naprotiv, dužan dostaviti te dokaze sudu koji je uputio zahtjev.

78. Sada ću ispitati šesto i sedmo pitanje o usklađenosti rokova zastare koje propisuje austrijsko pravo s pravom Unije.

C – Usklađenost rokova zastare koje propisuje austrijsko pravo s pravom Unije

79. Moraju se razlikovati dva roka zastare.

80. S jedne strane, prema austrijskom zakonodavstvu pravo radnika da zahtijeva ponovno utvrđivanje razdoblja službe koja se uračunavaju pri utvrđivanju referentnog datuma za napredovanje zastarijeva u roku trideset godina²⁷. Iz spisa proizlazi da na zahtjev G. Starjakoba nije utjecao taj rok zastare od trideset godina.

81. S druge strane, prema austrijskom pravu tražbine plaća koje su posljedica diskriminacije zastarijevaju u roku od tri godine²⁸.

82. Iz ustaljene sudske prakse proizlazi da je, u nedostatku propisa Unije u nekom području, na unutarnjem pravnom poretku svake države članice da odredi nadležne sudove i uredi postupovna pravila za sudske postupke koji trebaju osigurati punu zaštitu prava koja pojedinci uživaju na temelju prava Unije, ako navedena pravila nisu manje povoljna od onih koja uređuju slične postupke koji se temelje na unutarnjem pravu (načelo ekvivalentnosti) i ako stvarno ne onemogućavaju ili pretjerano otežavaju korištenje prava koja priznaje pravni poredak Unije (načelo djelotvornosti)²⁹.

83. Sud koji je uputio zahtjev svojim šestim pitanjem, u biti, traži od Suda da odluči podrazumijeva li pravo Unije, osobito načelo djelotvornosti, da rok zastare prava utemeljenih na pravu Unije počinje teći tek od presude Suda kojom se razjašnjava pravna situacija.

84. Odgovor na to pitanje proizlazi iz presude Pohl³⁰ u kojoj je Sud odlučio, u vezi s tridesetogodišnjim rokom zastare, da pravu Unije, i osobito načelu djelotvornosti, nije protivna nacionalna odredba koja za pravo zaposlenika da zahtijeva ponovnu procjenu razdobljâ službe koja se moraju uzeti u obzir prilikom određivanja referentnog datuma za potrebe napredovanja određuje takav rok koji počinje teći sklapanjem sporazuma na temelju kojeg je referentni datum bio određen ili uvrštavanjem u pogrešan platni razred.

27 — Članak 1480. ABGB-a.

28 — Članak 29. stavak 1. Zakona o jednakom postupanju koji upućuje na članak 1486. točku 5. ABGB-a.

29 — Vidjeti osobito presudu Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, t. 23. i navedenu sudsku praksu).

30 — EU:C:2014:12.

85. Kako bi došao do takvog zaključka, Sud je pojasnio da početak roka zastare, načelno proizlazi iz nacionalnog prava i da moguće utvrđenje Suda o povredi prava Unije načelno nema utjecaja na početak tog roka³¹. Sud je zaključio da navedeni datumi proglašenja presuda Österreichischer Gewerkschaftsbund³² i Hütter³³ nisu utjecali na početak tridesetogodišnjeg roka zastare i stoga nisu uzimani u obzir prilikom procjene je li u okviru predmeta u kojem je donesena presuda Pohl³⁴, poštivano načelo djelotvornosti.

86. Jedno takvo rješenje može se, po mojem mišljenju, proširiti na trogodišnji rok zastare koji se primjenjuje na tražbine plaća koje su posljedica diskriminacije. Pravo Unije nipošto ne zahtijeva da primjena tog roka ovisi o danu proglašenja presude Hütter³⁵, to jest 18. lipnja 2009.

87. U skladu s tim, na temelju načela procesne autonomije, austrijski je zakonodavac uživao slobodu, kao što je to učinio u članku 53.a stavku 5. BBG-a, uzeti u obzir dan proglašenja presude Hütter³⁶, kako bi uredio prekid trogodišnjeg roka zastare.

88. Napokon, sud koji je uputio zahtjev svojim sedmim pitanjem traži od Suda da odluči nalaže li načelo ekvivalentnosti da se na zahtjeve za isplatu razlika u plaći koje proizlaze iz starog sustava zasnovanog na diskriminaciji na temelju dobi proširi prekid roka zastare, iz članka 53.a stavka 5. BBG-a, koji se primjenjuje na tražbine plaća koje proizlaze iz utvrđivanja novog referentnog datuma za napredovanje u okviru novog sustava.

89. Podsjećam da se na temelju članka 53.a stavka 5. BBG-a „[z]a tražbine radnika koje proizlaze iz novog utvrđenog referentnog datuma za napredovanje, razdoblje od 18. lipnja 2009. do dana objave saveznog zakona objavljenog u BGBl. I, 129/2011 ne uračunava [...] u trogodišnji rok zastare“.

90. Na temelju nadređenosti prava Unije, nacionalni sud isključivo je dužan izuzeti iz primjene odredbe svog prava koje su suprotne pravu Unije. Iako, kao što smo vidjeli, odredbe članka 53.a BBG-a koje imaju za cilj produžiti diskriminaciju na temelju dobi nacionalni sud mora izuzeti iz primjene, to nije slučaj s odredbama koje su, kao članak 53.a stavak 5 BBG-a, u skladu s pravom Unije. Ta odredba novog sustava stoga je, po mojem mišljenju, u potpunosti primjenjiva u okviru glavnog postupka.

IV – Zaključak

91. S obzirom na prethodna razmatranja, predlažem da se na prethodna pitanja koja je uputio Oberster Gerichtshof odgovori na sljedeći način:

Članak 2. i članak 6. stavak 1. Direktive Vijeća 2000/78 od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja trebaju se tumačiti na način da im je protivna nacionalna mjera, poput one u glavnom postupku, na temelju koje se radnicima koji su svoja razdoblja službe ostvarili prije navršene 18. godine ta razdoblja mogu uračunati u zamjenu za produljenje razdoblja potrebnog za napredovanje u svakom od prva tri platna stupnja za jednu godinu, dok se takvo produljenje u praksi nije primjenjivalo na radnike koji su sva svoja razdoblja koja se mogu uračunati ostvarili nakon navršene 18. godine.

31 — Presuda Pohl (EU:C:2014:12, t. 31. i navedena sudska praksa).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

36 — *Idem*.

Dokle god nije uspostavljen sustav kojemu je cilj dokidanje diskriminacije na temelju dobi u skladu s onim što propisuje Direktiva 2000/78, nacionalni sud dužan je izuzeti iz primjene svaku diskriminatornu nacionalnu odredbu, a da prethodno ne zatraži ili čeka njezino ukidanje od strane zakonodavca i primijeniti na članove defavorizirane skupine isti sustav koji vrijedi za osobe iz druge kategorije.

Na nacionalnom je sudu da na situaciju, poput one u glavnom postupku, primijeni nacionalno zakonodavstvo kojim se u njegovo nacionalno pravo prenosi Direktiva 2000/78 i posebice odredbe tog zakonodavstva kojim se prenosi članak 17. te direktive.

Pravu Unije nije protivna ni primjena trogodišnjeg roka zastare na tražbine plaće koje su posljedica diskriminacije na temelju dobi ni to što je nacionalni zakonodavac odlučio prekinuti taj rok za razdoblje između 18. lipnja 2009., datuma proglašenja presude Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) i datuma objave nacionalnog zakonodavstva kojim se propisuje uračunavanje razdoblja službe ostvarena prije navršene 18. godine.