



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

8. svibnja 2019.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zabrana svake diskriminacije na temelju dobi – Direktiva 2000/78/EZ – Isključenje radnog iskustva stečenog prije dobi od 18 godina – Novi sustav plaća i napredovanja – Zadržavanje različitog postupanja – Pravo na djelotvoran pravni lijek – Članak 47. Povelje Europske unije o temeljnim pravima – Opravdanja”

U predmetu C-396/17,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesverwaltungsgericht (Savezni upravni sud, Austrija), odlukom od 30. lipnja 2017., koju je Sud zaprimio 3. srpnja 2017., u postupku

Martin Leitner

protiv

Landespolizeidirektion Tirol,

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: R. Silva de Lapuerta, potpredsjednica Suda, u svojstvu predsjednika prvog vijeća, A. Arabadžiev (izvjestitelj), E. Regan, C. G. Fernlund i S. Rodin, suci,

nezavisni odvjetnik: H. Saugmandsgaard Øe,

tajnik: K. Malacek, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 12. rujna 2018.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za M. Leitnera, M. Riedl i V. Treber-Müller, *Rechtsanwälte*,
- za austrijsku vladu, G. Hesse i J. Schmoll, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, B.-R. Killmann i D. Martin, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 6. prosinca 2018.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: njemački

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 21. i 47. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), te članka 1., 2., 6., 9., 16. i 17. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Martina Leitnera i Landespolizeidirektion Tirol (Regionalna policijska uprava savezne zemlje Tirol, Austrija) u vezi s napredovanjem i položajem u sustavu plaća tužitelja u glavnom postupku.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2000/78

- 3 U skladu s člankom 1. Direktive 2000/78 „svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja [spolne orijentacije] u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.”

- 4 U članku 2. te direktive određeno je:

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

[...]”

- 5 Članak 6. navedene direktive 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 prikladni 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;
- (c) određivanje najviše dobi za zapošljavanje, koja se temelji na zahtjevima obuke za određeno radno mjesto ili na potrebi postojanja razumnog razdoblja zaposlenja prije umirovljenja.

2. Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da utvrđivanje starosne dobi za umirovljenje [za stjecanje statusa osiguranika] ili stjecanje prava na starosnu ili invalidsku mirovinu, za potrebe sustava socijalne sigurnosti vezanog za rad [za potrebe strukovnog socijalnog osiguranja], obuhvaćajući, u okviru tih sustava, određivanje različitih dobnih granica za zaposlenike ili skupine ili kategorije zaposlenika te korištenje, u okviru tih sustava, mjerila starosti u aktuarskim izračunima, ne predstavlja diskriminaciju na temelju dobi, pod uvjetom da nemaju za posljedicu diskriminaciju na temelju spola.”

6 Članak 9. te direktive glasi:

„1. Države 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.

2. Države članice osiguravaju da se udruženja, organizacije ili druge pravne osobe koje, u skladu s mjerilima utvrđenim njihovim nacionalnim pravima, imaju legitimni interes da osiguraju postupanje u skladu odredbama ove Direktive, mogu uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak radi provedbe obveza iz ove Direktive, bilo u ime ili kao podrška tužitelju, uz njegov ili njezin pristanak.

3. Stavci 1. i 2. ne dovode u pitanje nacionalna pravila koja se odnose na vremenska ograničenja za pokretanje postupka u pogledu načela jednakog postupanja.”

7 U skladu s člankom 16. Direktive 2000/78:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se:

- (a) ukinuli svi zakoni i drugi propisi koji su protivni načelu jednakog postupanja;
- (b) proglasile ništavim ili izmijenile sve odredbe koje su protivne načelu jednakog postupanja, u individualnim ili kolektivnim ugovorima, internim aktima poduzeća ili propisima kojima se uređuju samostalne djelatnosti i profesije te udruženja radnika ili poslodavaca.”

8 Članak 17. te direktive glasi:

„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 odvrćajuće. 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.”

Austrijsko pravo

- 9 Sud koji je uputio zahtjev navodi da je nacionalno zakonodavstvo u području plaća i napredovanja državnih službenika zbog suprotnosti određenih odredaba s pravom Unije više puta izmijenjeno. Cilj je novog sustava plaća i napredovanja tih službenika, koji je proizišao iz zakonodavnih izmjena objavljenih tijekom 2015. i 2016., okončati osobito diskriminaciju na temelju dobi, koja je proizlazila iz sustava plaća i napredovanja koji je prethodno bio na snazi.

Zakon o plaćama službenika

- 10 Članak 8. Gehaltsgesetzta 1956 (Zakon o plaćama iz 1956., BGBl. 54/1956), kako je izmijenjen saveznim zakonom od 30. kolovoza 2010. (BGBl. I, 82/2010) (u daljnjem tekstu: Zakon o plaćama službenika), predviđao je u stavku 1.:

„Napredovanje se određuje s obzirom na referentni datum. Osim ako nije drukčije propisano ovim člankom, razdoblje potrebno za napredovanje u drugi stupanj svake kategorije radnog mjesta iznosi pet godina, a dvije godine za ostale stupnjeve.”

- 11 Članak 12. Zakona o plaćama službenika određivao je:

„Referentni datum za napredovanje utvrđuje se tako da se razdoblja nakon 30. lipnja u godini u kojoj je nakon upisa u prvi razred škole završeno ili je trebalo završiti devet razreda škole, uzimajući u obzir ograničavajuće odredbe stavaka 4. do 8., dodaju danu primanja u službu:

1. razdoblja navedena u stavku 2. u cijelosti;
2. ostala razdoblja.”

Izmijenjeni Zakon o plaći službenika

- 12 U cilju otklanjanja diskriminacije na temelju dobi, koja je utvrđena u presudama Suda od 18. lipnja 2009., Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) i od 11. studenoga 2014., Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), Zakon o plaći službenika izmijenjen je s retroaktivnim učinkom Bundesbesoldungsreformom 2015 (Zakon o reformi saveznog sustava plaća iz 2015., BGBl. I, 32/2015) i Besoldungsrechtsanpassungsgesetzom (Zakon o prilagodbi propisa o sustavu plaća iz 2016., BGBl. I, 104/2016) (u daljnjem tekstu: izmijenjeni Zakon o plaćama službenika).

- 13 Pod naslovom „Klasifikacija i napredovanje”, članak 8. izmijenjenog Zakona o plaćama službenika u stavku 1. predviđa:

„[...] Klasifikacija i daljnje napredovanje određuju se s obzirom na staž u sustavu plaća.”

- 14 U skladu s člankom 12. izmijenjenog Zakona o plaćama službenika, naslovljenog „Stož u sustavu plaća”:

„(1) Staž u sustavu plaća obuhvaća trajanje razdoblja provedenih na radu koja se uračunavaju za napredovanje, uključujući trajanje prethodnih razdoblja provedenih na radu koja se trebaju uzeti u obzir.

(2) Staž u sustavu plaća treba uzeti u obzir, kao prethodna razdoblja provedena na radu, razdoblja provedena:

1. u okviru radnog odnosa s jedinicom lokalne samouprave ili općinom države članice Europskog gospodarskog prostora, Republike Turske ili Švicarske Konfederacije;

2. u okviru radnog odnosa s tijelom Europske unije ili međuvladinom organizacijom čija je [Republika] Austrija članica;
3. razdoblja tijekom kojih je javni službenik bio ovlašten na invalidsku mirovinu na temelju Heeresversorgungsgesetzes [Zakon o zaštiti oružanih snaga] kao i
4. razdoblja provedena:
 - (a) u vojnoj službi [...],
 - (b) u službi za vojno osposobljavanje [...],
 - (c) u civilnoj službi [...],
 - (d) u obveznoj vojnoj službi, usporedivoj službi za vojno osposobljavanje ili zamjenskoj civilnoj službi u državi članici Europskog gospodarskog prostora, Republici Turskoj ili Švicarskoj Konfederaciji.

[...]

(3) Pored razdoblja navedenih u stavku 2., razdoblja obavljanja relevantne profesionalne djelatnosti ili stručne prakse u upravi do ukupno deset godina mogu se uzeti u obzir kao razdoblja prethodno provedena na radu. [...]"

- 15 Članak 169.c izmijenjenog Zakona o plaćama službenika, koji se odnosi na ponovnu klasifikaciju službenika u službi u novi sustav plaća i napredovanja predviđa:

„(1) Svi javni službenici koji pripadaju kategorijama plaća i radnih mjesta iz članka 169.d koji su u službi na dan 11. veljače 2015., bit će ponovno klasificirani u okviru novog sustava plaća ustanovljenog ovim saveznim zakonom u skladu sa sljedećim odredbama i samo na temelju njihove ranije plaće. Javni službenici će se najprije na temelju svoje ranije plaće klasificirati u stupanj novog sustava plaća u kojem se zadržava ranija plaća. [...]"

(2) Prijelaz javnog službenika u novi sustav plaća vrši se na temelju općenitog utvrđenja njegova staža u sustavu plaća. Prijelazni iznos je mjerodavan za općenito utvrđenje. Prijelazni iznos odgovara ukupnoj plaći bez mogućih izvanrednih napredovanja korištenoj za izračun plaće javnih službenika za veljaču 2015. (prijelazni mjesec). [...]"

(2.a) Kao prijelazni iznos uzima se osnovica za izračun plaće za onaj platni stupanj koji je stvarno bio mjerodavan za isplaćena primanja u prijelaznom mjesecu (razvrstavanje prema obračunu primanja). Isključeno je ispitivanje pravilnosti plaće u vezi s njezinim temeljem i njezinim iznosom. Naknadni ispravak isplaćenih primanja uzima se u obzir prilikom izračuna prijelaznog iznosa samo ako

1. su time ispravljene činjenične nepravilnosti koje su se potkrale prilikom unosa u sustav za automatsku obradu podataka i
2. podaci koji su uneseni pogreškom očito odstupaju od podataka koji su trebali biti uneseni, kao što to dokazuju dokumenti koji su već postojali u trenutku unosa.

(2.b) Ako je stvarno razvrstavanje na temelju obračuna primanja prema svojem iznosu manje od razvrstavanja zajamčenog zakonom, na zahtjev javnog službenika radi izračuna prijelaznog iznosa provodi se razvrstavanje zajamčeno zakonom, osim ako zbog isključivo privremenog razvrstavanja

treba postupiti prema članku 169.d stavku 5. Razvrstavanje zajamčeno zakonom odnosi se na platni stupanj koji proizlazi na temelju referentnog datuma. Referentni je datum onaj koji proizlazi na temelju sljedećih razdoblja koja treba dodati prije prvog dana prijelaznog mjeseca. Dodaju se:

1. razdoblja koja su do trenutka početka prijelaznog mjeseca pravomoćno uračunata kao razdoblja prije ulaska u službu, ako su ostvarena nakon navršene 18. godine života i ako su utjecala na napredovanje i
2. razdoblja ostvarena od dana ulaska u službu, ako su utjecala na napredovanje.

Nije moguće dodavati druga razdoblja. Svaki viši platni stupanj koji slijedi nakon pojedinačnih dvogodišnjih razdoblja ostvarenih nakon referentnog datuma smatra se razvrstavanjem zajamčenim zakonom. Također se smatra da je dvogodišnji rok ostvaren dotičnog 1. siječnja odnosno 1. srpnja, ako završava prije 31. ožujka odnosno 30. rujna iste godine.

(2.c) Stavcima 2.a i 2.b u odredbe austrijskog prava u području službeničkog prava za savezne službenike i učitelje saveznih zemalja prenose se članci 2. i 6. [Direktive 2000/78] u skladu s tim kako ih je Sud Europske unije protumačio u presudi od 19. lipnja 2014. Specht i dr. (C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005). Slijedom toga, utvrđuju se i propisuju detaljna pravila o prijelazu službenika koji su imenovani prije stupanja na snagu Reforme saveznog sustava plaća iz 2015. u novi sustav plaća, s jedne strane, da se platni stupanj u koji se navedeni razvrstavaju utvrđuje isključivo na temelju plaće koja se prima temeljem starog sustava plaća, unatoč tomu što se taj stari sustav temeljio na diskriminaciji na temelju dobi službenika, i, s druge strane, da se daljnje napredovanje u viši platni stupanj otad utvrđuje isključivo na temelju profesionalnog iskustva stečenoga od trenutka stupanja na snagu Reforme saveznog sustava plaća iz 2015.

(3) Staž u sustavu plaća javnog službenika koji je ponovno klasificiran utvrđuje se na temelju razdoblja potrebnog za napredovanje iz prvog platnog stupnja (od prvog dana) u platni stupanj za istu kategoriju radnog mjesta za koje je predviđena niža plaća koja je najbliža prijelaznom iznosu u verziji na snazi 12. veljače 2015. Ako prijelazni iznos odgovara najnižem iznosu platnog stupnja u okviru iste kategorije radnog mjesta, tada je mjerodavan taj stupanj. Svi iznosi koji se uspoređuju matematički se zaokružuju na cijeli euro.

(4) Staž u sustavu plaća utvrđen u stavku 3. produljuje se za razdoblje proteklo od trenutka posljednjeg povećanja plaće napredovanjem do isteka prijelaznog mjeseca, ako to utječe na napredovanje.

[...]

(6) [...] Ako je nova plaća javnog službenika niža od prijelaznog iznosa, isplatit će mu se, kao dodatna premija, premija za održavanje jednaka razlici u iznosu, koja se uzima u obzir za izračun starosne mirovine [...], dok se dosegne viši platni stupanj od prijelaznog iznosa. Usporedba iznosa uključuje moguće premije na temelju staža ili izvanredna napredovanja.

[...]

(9) Radi očuvanja očekivanja povezanih sa sljedećim napredovanjem, izvanrednim napredovanjem ili premijom na temelju staža u okviru starog sustava plaća, javnom službeniku se isplaćuje, kao dodatna premija, premija za održavanje koja se uzima u obzir za izračun starosne mirovine [...], čim dostigne prijelazni stupanj [...]

[...]”

- 16 Primjenom članka 175. stavka 79. točke 3. izmijenjenog Zakona o plaćama službenika, stupaju na snagu u verziji koja proizlazi iz Zakona o saveznoj reformi plaća iz 2015., koja je objavljena u BGBl. I, 32/2015, članci 8. i 12. tog zakona, uključujući njihove naslove, „dana 1. veljače 1956.; sve verzije tih odredbi koje su objavljene prije 11. veljače 2015. ne mogu se više primjenjivati u postupcima u tijeku ili budućim postupcima”.

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 17 Na M. Leitnera, rođenog 1968., kao policijskog službenika, primjenjuje se Pravilnik o službenicima austrijske uprave. Do veljače 2015. njegova je plaća bila uređena starim sustavom plaća i napredovanja. Zatim je klasificiran prema novom sustavu plaća i napredovanja koji je uveden izmijenjenim Zakonom o plaćama službenika.
- 18 M. Leitner je 27. siječnja 2015. od Regionalne policijske uprave savezne zemlje Tirol zatražio da se ponovno izračuna referentni datum u svrhu njegove ponovne klasifikacije, radi uzimanja u obzir iskustva koje je stekao prije dobi od 18 godina. Također je zatražio naknadnu isplatu plaća koje mu se duguju.
- 19 Zahtjev M. Leitnera odbijen je kao nedopušten 30. travnja 2015. zbog toga što se odredbe koje su se odnosile na referentni datum za potrebe napredovanja više nisu primjenjivale.
- 20 M. Leitner podnio je tužbu protiv te odluke o odbijanju pred Bundesverwaltungsgerichtom (Savezni upravni sud, Austrija). Taj je sud 7. studenoga 2016. poništio odluku Regionalne policijske uprave savezne zemlje Tirol i pozvao je da meritorno odluči o zahtjevu M. Leitnera.
- 21 Regionalna policijska uprava savezne zemlje Tirol odbila je taj zahtjev 9. siječnja 2017. zbog toga što M. Leitner nije mogao ostvarivati prava iz starog sustava plaća i napredovanja, s obzirom na to da taj sustav više nije bio primjenjiv nakon retroaktivnog stupanja na snagu Saveznog zakona o reformi plaća iz 2015., koje je izvršeno izmijenjenim Zakonom o plaćama.
- 22 M. Leitner je 8. veljače 2017. podnio tužbu protiv te odluke pred Bundesverwaltungsgerichtom (Savezni upravni sud).
- 23 Taj se sud pita je li zakonodavna izmjena kao što je ona koja je proizašla iz izmijenjenog Zakona o plaćama službenika doista okončala svaku diskriminaciju na temelju dobi koja je prethodno postojala.
- 24 Navedeni sud ističe, imajući na umu da se ponovna klasifikacija službenika u službi izvršava na temelju plaće koja je izračunana u skladu s pravilima starog sustava plaća i napredovanja, da je kategorija službenika – čija se razdoblja rada ostvarena prije dobi od 18 godina ne uzimaju u obzir za potrebe izračuna njihova radnog staža – u nepovoljnijem položaju nego kategorija službenika čija su razdoblja rada usporedivog trajanja ostvarena nakon što su navršili tu dob.
- 25 Taj isti sud primjećuje da se za potrebe izračuna napredovanja ponovno klasificiranih službenika ne mogu uzeti u obzir razdoblja rada koja su oni ostvarili prije dobi od 18 godina. Prijelaz službenika u novi sustav plaća, i posljedično, određivanje njegova položaja u tom novom sustavu izvršavao se određivanjem njegova radnog staža u sustavu plaća. Za utvrđivanje tog radnog staža, potrebno je uzeti prijelazni iznos, odnosno iznos zadnje plaće koju je službenik primio u okviru starog sustava plaća i napredovanja. Budući da je isključeno ispitivanje točnosti plaća koje su isplaćene, moguće je jedino ispravljanje jednostavnih pogrešaka prilikom unosa podataka korištenih za potrebe ponovne klasifikacije, u okviru nadzora izračuna prijelaznog iznosa. Stoga se ne može smatrati da je prijelazni iznos nediskriminatorna plaća koja se duguje na temelju starog sustava plaća i napredovanja.

- 26 Kad je riječ o opravdanju izravnog različitog postupanja, sud koji je uputio zahtjev primjećuje da argument koji se temelji na povećanju financijskih troškova i eventualnih upravnih poteškoća u načelu ne može opravdati nepoštovanje obveza koje proizlaze iz zabrane diskriminacije na temelju dobi.
- 27 Sud koji je uputio zahtjev dodaje da je savezna zemlja Tiro, u kojoj je dotad postojalo zakonodavstvo koje je bilo diskriminatorno na temelju dobi, a koje je usporedivo s onim o kojem je riječ u glavnom postupku, nakon presude od 11. studenoga 2014., Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), provela novi izračun referentnih datuma svih službenika koji su već u službi i tako trajno okončala diskriminaciju na temelju dobi.
- 28 U tim je okolnostima Bundesverwaltungsgericht (Savezni upravni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Treba li pravo Unije, osobito članke 1., 2. i 6. [Direktive 2000/78] u vezi s člankom 21. [Povelje], tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji radi borbe protiv diskriminacije zaposlenih javnih službenika predviđa prijelazno uređenje u kojem se klasifikacija, iz dvogodišnjeg sustava koji je dotad bio na snazi u novi dvogodišnji sustav (sam po sebi zatvoren i nediskriminatoran za nove javne službenike), provodi uz pomoć ‚prijelaznog iznosa‘, koji – iako izražen u novcu – ipak odgovara konkretno pripisivoj klasifikaciji i time u odnosu na zaposlene javne službenike održava diskriminaciju na temelju dobi u neizmijenjenom obliku?
2. Treba li pravo Unije, osobito članak 17. [Direktive 2000/78] i članak 47. [Povelje], tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji zaposlenim javnim službenicima onemogućava da zahtijevaju da im se – u skladu s tumačenjem članka 9. i 16. [te] direktive iz presude Suda od 11. studenoga 2014., Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) – utvrdi položaj na ljestvici platnih razreda pozivajući se na članak 2. Direktive 2000/78 na dan prijelaza u novi sustav plaća, s obzirom na to da proglašava da se pravne osnove više ne primjenjuju retroaktivno, od stupanja na snagu njihova glavnog izvornog zakona, i da posebno isključuje mogućnost uzimanja u obzir razdoblja provedenih na radu prije navršenih 18 godina života?
3. U slučaju potvrdnog odgovora na [drugo pitanje]:

Nalaže li načelo nadređenosti prava Unije, izraženo u presudi od 22. studenoga 2005., Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) i daljnjim presudama, to da – u trenutku prijelaza u novi sustav – na aktivne službenike i dalje treba primijeniti odredbe koje su retroaktivno stavljene izvan snage kako bi se ti službenici mogli retroaktivno i bez diskriminacije razvrstati u starom sustavu i tako bez diskriminacije prebaciti u novi sustav plaća?

4. Treba li pravo Unije, osobito članke 1., 2. i 6. [Direktive 2000/78] u vezi s člancima 21. i 47. [Povelje], tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji samo deklaratorno otklanja postojeću diskriminaciju na temelju dobi (u pogledu uzimanja u obzir razdoblja provedenih na radu prije navršenih 18 godina života), tako da predviđa da se razdoblja koja su stvarno provedena na temelju diskriminacije retroaktivno više ne smatraju diskriminatornima, iako se diskriminacija u stvarnosti održava u neizmijenjenom obliku?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 29 Prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članke 1., 2. i 6. Direktive 2000/78 u vezi s člankom 21. Povelje tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis, kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, koji stupajući na snagu retroaktivno, u cilju okončanja diskriminacije na

temelju dobi, predviđa prijelaz službenika u službi u novi sustav plaća i napredovanja u okviru kojeg se prva klasifikacija tih službenika određuje s obzirom na njihovu zadnju plaću koju su primili na temelju starog sustava.

- 30 Kao prvo, valja ispitati uvodi li se razmatranim nacionalnim propisom različito postupanje u smislu članka 2. stavka 1. Direktive 2000/78.
- 31 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. U njezinu članku 2. stavku 2. točki (a) navodi se da se za potrebe stavka 1. smatra da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa nepovoljnije nego što se postupa ili se postupalo ili bi se postupalo prema drugoj osobi u usporedivoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1. navedene direktive.
- 32 U glavnom predmetu, kategorije osoba koje su relevantne za tu usporedbu su, s jedne strane, službenici u službi u trenutku prijelaza koji su radno iskustvo, makar samo djelomično, stekli prije dobi od 18 godina (u daljnjem tekstu: službenici koji su prema starom sustavu u nepovoljnijem položaju) i, s druge strane, oni koji su nakon što su navršili tu dob, stekli iskustvo iste prirode i usporedivog trajanja (u daljnjem tekstu: službenici koji su prema starom sustavu u povoljnijem položaju).
- 33 Iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da je austrijski zakonodavac, donošenjem članka 169.c izmijenjenog Zakona o plaćama službenika uveo mehanizam ponovne klasifikacije izvršen s obzirom na „prijelazni iznos”, koji je izračunan prema pravilima starog sustava. Konkretnije, taj „prijelazni iznos”, koji je u skladu s člankom 169.c stavkom 2. tog zakona odlučujuć za određivanje ukupnog radnog staža službenika koji su prebačeni u sustavu plaća, izračunan je na temelju plaće koja je tim službenicima isplaćena mjesec dana prije njihova prijelaza u novi sustav.
- 34 Međutim, u svojoj presudi od 11. studenoga 2014., Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), Sud je već presudio da pravila starog sustava plaća i napredovanja uvode izravnu diskriminaciju na temelju dobi u smislu Direktive 2000/78.
- 35 U tom pogledu, Sud je u toj presudi odlučio da nacionalno uređenje koje radi prestanka diskriminacije na temelju dobi u vezi sa službenicima uzima u obzir razdobljâ obrazovanja i rada prije 18. godine života, ali je istodobno samo u pogledu službenika koji su bili žrtve te diskriminacije produljilo za tri godine razdoblje potrebno za napredovanje iz prvog u drugi stupanj svake kategorije radnog mjesta i platnog razreda, zadržava diskriminaciju na temelju dobi u smislu članka 2. stavka 1. i stavka 2. točke (a) i članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.
- 36 Također valja navesti da iz samih riječi upotrijebljenih u članku 169.c stavku 2.c izmijenjenog Zakona o plaćama službenika proizlazi da se stari sustav plaća i napredovanja temeljio na diskriminaciji na temelju dobi službenika.
- 37 U tim okolnostima, mehanizam ponovne klasifikacije, poput onog koji je uveden izmijenjenim Zakonom o plaćama službenika i koji je izložen u točki 33. ove presude, može zadržati učinke koje je proizveo stari sustav plaća i napredovanja, zbog veze koju uspostavlja između zadnje plaće primljene na temelju tog sustava i klasifikacije u novi sustav plaća i napredovanja.
- 38 Stoga valja smatrati da članak 169.c izmijenjenog Zakona o plaćama službenika zadržava različito postupanje sa službenicima koji su prema starom sustavu u nepovoljnijem položaju i službenicima koji su prema tom sustavu u povoljnijem položaju, jer će iznos plaće koji će primiti prvi biti manji od iznosa koji će primiti drugi samo zbog dobi koju su imali na dan zapošljavanja, iako se nalaze u usporedivim situacijama (vidjeti u tom smislu presudu od 9. rujna 2015., Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, t. 40.).

- 39 Kao drugo valja ispitati može li se to različito postupanje na temelju dobi opravdati s obzirom na članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78.
- 40 U članku 6. stavku 1. prvom podstavku Direktive 2000/78 navodi se 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 prikladni i nužni.
- 41 Sud je dosljedno zauzeo stav da 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 ostvariti (presuda od 28. siječnja 2015., Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, t. 34. i navedena sudska praksa).
- 42 U tom kontekstu, sud koji je uputio zahtjev ističe da nacionalni propis u glavnom postupku prije svega ima za cilj uspostaviti nediskriminatoran sustav plaća i napredovanja. Taj sud navodi da navedeni propis slijedi ciljeve financijske neutralnosti, ekonomičnosti postupka, poštovanja stečenih prava i zaštite legitimnih očekivanja.
- 43 S jedne strane, što se tiče cilja financijske neutralnosti nacionalnog propisa o kojemu je riječ u glavnom postupku, valja podsjetiti da pravo Unije ne sprečava države članice da vode računa o proračunskim pitanjima usporedno s političkim, socijalnim i demografskim pitanjima, pod uvjetom da pritom posebno poštuju opće načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi. U tom pogledu, iako proračunska pitanja mogu biti osnova za odabire u socijalnoj politici države članice i utjecati na vrstu 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 2000/78. Isto vrijedi u odnosu na razloge upravne naravi koje spominju sud koji je uputio zahtjev i austrijska vlada (vidjeti u tom smislu presudu od 28. siječnja 2015., Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, t. 36.).
- 44 Što se tiče, s druge strane, poštovanja stečenih prava i zaštite legitimnih očekivanja službenika u povoljnijem položaju prema ranijem uređenju njihovih plaća, treba istaknuti da su to legitimni ciljevi politike zapošljavanja i tržišta rada koji tijekom prijelaznog razdoblja mogu opravdati zadržavanje ranijih plaća, a slijedom toga i različito postupanje na temelju dobi (vidjeti u tom smislu presudu od 11. studenoga 2014., Schmitzer C-530/13, EU:C:2014:2359, t. 42.).
- 45 Međutim, ti ciljevi ne mogu opravdati mjeru koja, iako samo u odnosu na određene osobe, trajno zadržava različito postupanje na temelju dobi koje reforma u okviru koje ulazi i ta mjera, ima za cilj ukloniti. Takva mjera nije prikladna za uspostavu nediskriminatornog sustava za kategoriju osoba koje su u nepovoljnijem položaju (vidjeti u tom smislu presudu od 28. siječnja 2015., Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, t. 39. i navedenu sudska praksu).
- 46 U ovom slučaju, članak 169.c izmijenjenog Zakona o plaćama službenika predviđa različite mehanizme radi izbjegavanja značajnog smanjenja plaća službenika koje je ponovno klasificirano. Među tim mehanizmima je plaćanje premije za održavanje koja je jednaka razlici iznosa nove plaće koju prima prebačeni službenik i prijelaznog iznosa. Ta se premija za održavanje daje zbog toga što je nakon prijelaza službenik vezan za platni stupanj novog sustava plaća i napredovanja kojem odgovara razina plaće koja je neposredno niža od one koju je on zadnje primao na temelju starog sustava. Među tim mehanizmima također se nalazi uvećanje radnog staža za 6 do 18 mjeseci u sustavu plaća prebačenog službenika.
- 47 Međutim, kao što je to austrijska vlada navela na raspravi, svi se ti mehanizmi bez razlike primjenjuju na sve službenike koji su općenito prebačeni u novi sustav plaća i napredovanja, neovisno o tome jesu li oni prema starom sustavu plaća i napredovanja bili u nepovoljnijem položaju ili nisu.

- 48 U tim okolnostima, valja smatrati da, za razliku od predmeta koji su doveli do presuda od 19. lipnja 2014., Specht i dr. (C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005), i od 9. rujna 2015., Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), u kojima je razlika u plaći između dviju kategorija osoblja o kojima je riječ u tim predmetima ublažena, odnosno, u određenim je slučajevima postupno nestala, iz spisa koji je u ovom predmetu podnesen Sudu ne proizlazi da mehanizmi koji su predviđeni propisom o kojem je riječ u glavnom postupku omogućuju postupno približavanje postupanja prema službenicima koji su prema starom sustavu u nepovoljnijem položaju i postupanja koje se primjenjuje na službenike u povoljnijem položaju, tako da prvi srednjoročno, odnosno kratkoročno, dobiju naknadu prednosti koje su dane drugima. Posljedično, cilj navedenih mehanizama nije nakon isteka određenog razdoblja ublažiti razliku između plaća koja postoji između službenika u povoljnijem položaju i službenika u nepovoljnijem položaju.
- 49 Prema tome, iako propis o kojem je riječ u glavnom postupku može osigurati zaštitu stečenih prava i legitimna očekivanja u odnosu na službenike koji su prema starom sustavu u povoljnijem položaju, on nije prikladan za uspostavljanje nediskriminatornog sustava za službenike koji su prema starom sustavu plaća i napredovanja u nepovoljnijem položaju, s obzirom na to da on u pogledu njih trajno zadržava diskriminaciju na temelju dobi koja proizlazi iz starog sustava.
- 50 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da na prvo pitanje točku (a) treba odgovoriti da članke 1., 2. i 6. Direktive 2000/78 u vezi s člankom 21. Povelje treba tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis, kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, koji stupajući na snagu retroaktivno, u cilju okončanja diskriminacije na temelju dobi, predviđa prijelaz službenika u službi u novi sustav plaća i napredovanja u okviru kojeg se prva klasifikacija tih službenika određuje s obzirom na njihovu zadnju plaću koju su primili na temelju starog sustava.

Drugo pitanje

- 51 Drugo pitanje suda koji je uputio zahtjev odnosi se na članak 17. Direktive 2000/78.
- 52 Potrebno je podsjetiti da u skladu s člankom 17. Direktive 2000/78, države članice donose pravila o sankcijama koja se primjenjuju na kršenja odredbi nacionalnog prava, donesene 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.
- 53 Iz sudske prakse Suda proizlazi da je cilj tog članka da od država članica zahtijeva da predvide sustav sankcija za sve povrede nacionalnih odredaba koje su donesene za prenošenje te direktive (vidjeti u tom smislu presudu od 25. travnja 2013., Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, t. 61.).
- 54 Međutim, u glavnom predmetu iz spisa kojim raspolaže Sud ne proizlazi da je riječ o povredama nacionalnih odredaba koje su donesene za prenošenje navedene direktive.
- 55 Stoga tumačenje članka 17. Direktive 2000/78 nije nužno za rješenje spora u glavnom postupku.
- 56 U skladu s mogućnošću koja je priznata ustaljenom sudskom praksom Suda i osobito presudom od 21. rujna 2017., Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, t. 33. i navedena sudska praksa), drugo pitanje valja preoblikovati na način da se u biti odnosi na pitanje treba li članak 47. Povelje i članak 9. Direktive 2000/78 tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis koji, u situaciji poput one u glavnom postupku, smanjuje opseg nadzora koji nacionalni sudovi mogu izvršavati, pri čemu isključuje pitanja povezana s osnovom „prijelaznog iznosa”, koji je izračunan prema pravilima starog sustava plaća i napredovanja.

- 57 U tom pogledu, valja podsjetiti da iz ustaljene sudske prakse proizlazi da se temeljna prava koja se jamče u pravnom sustavu Unije primjenjuju na sve situacije uređene pravom Unije i da primjena tog prava uključuje primjenu temeljnih prava zajamčenih Poveljom (vidjeti u tom smislu presude od 30. travnja 2014., *Pfleger i dr.* C-390/12, EU:C:2014:281, t. 33. i navedenu sudsku praksu i od 17. travnja 2018., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 49.).
- 58 U ovom slučaju iz članka 169.c stavka 2.c izmijenjenog Zakona o plaćama službenika proizlazi da se njime u austrijsko pravo provodi Direktiva 2000/78 u smislu članka 51. stavka 1. Povelje, tako da je austrijski zakonodavac dužan poštovati temeljna prava zajamčena njezinim člankom 47., a posebno pravo osoba da uživaju djelotvornu sudsku zaštitu prava koje im Unija dodjeljuje (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 52.).
- 59 Konačno, valja podsjetiti da u skladu s člankom 47. stavkom 1. Povelje svatko čija su prava i slobode zajamčeni pravom Unije povrijeđeni ima pravo na djelotvoran pravni lijek pred sudom, u skladu s uvjetima utvrđenima tim člankom.
- 60 S ciljem jamčenja poštovanja temeljnih prava unutar Unije, članak 19. stavak 1. drugi podstavak UEU-a nalaže državama članicama obvezu osiguranja pravnih lijekova koji su potrebni za osiguranje djelotvorne sudske zaštite u područjima obuhvaćenim pravom Unije.
- 61 Pravo na djelotvoran pravni lijek potvrđeno je samom Direktivom 2000/78, čiji članak 9. određuje da države članice osiguravaju da sve osobe koje smatraju da su povrijeđene diskriminacijom mogu tražiti pravnu zaštitu svojih prava (vidjeti u tom smislu presudu od 11. studenoga 2014., *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, t. 49.).
- 62 Iz toga slijedi da poštovanje načela jednakosti zahtijeva, kad je riječ o osobama koje su bile predmet diskriminacije na temelju dobi, da se osigura djelotvorna sudska zaštita njihova prava na jednako postupanje.
- 63 U ovom slučaju, kao što je to nezavisni odvjetnik naveo u točki 74. svojeg mišljenja, u okviru novog austrijskog sustava plaća i napredovanja opseg materijalnog nadzora, koji nadležni nacionalni sudovi mogu provoditi u pogledu „prijelaznog iznosa” koji određuje ponovnu klasifikaciju dotičnih javnih službenika znatno je smanjen. Naime, taj se nadzor može odnositi samo na netočnosti koje proizlaze iz pogrešaka prilikom unosa relevantnih podataka, a ne na moguću nepravilnost u izračunu plaće na kojoj se temelji navedeni iznos, napravljenom na temelju starog sustava plaća, pri čemu se prijelazni iznos tako određuje prema plaći koja je određena u načelu i u iznosu primjenom starog sustava plaća i napredovanja.
- 64 U tim okolnostima, ako službenik koji je prema starom sustavu plaća i napredovanja u nepovoljnijem položaju ne može osporavati diskriminatorne učinke „prijelaznog iznosa”, nije moguće poštovati sva prava koja on ima na temelju načela jednakog postupanja, koje je također zajamčeno Direktivom 2000/78, protivno članku 47. Povelje. Okolnost da u cijelosti može podnijeti pravno sredstvo protiv novog sustava plaća i napredovanja ne može osporiti to utvrđenje.
- 65 Stoga se službenik koji je bio žrtva diskriminacije na temelju dobi mora moći pozivati na članak 2. Direktive 2000/78 kako bi osporio diskriminatorne učinke pravila o svojem prijelazu u novi sustav plaća i napredovanja.
- 66 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo pitanje valja odgovoriti tako da članak 47. Povelje i članak 9. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis koji, u situaciji poput one u glavnom postupku, smanjuje opseg nadzora koji nacionalni sudovi mogu izvršavati, pri čemu isključuje pitanja povezana s osnovom „prijelaznog iznosa”, koji je izračunan prema pravilima starog sustava plaća i napredovanja.

Treće pitanje

- 67 Trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li načelo nadređenosti prava Unije tumačiti na način da – kada nacionalni propis, kao što je onaj u glavnom postupku, povrjeđuje načelo nediskriminacije na temelju dobi i članak 47. Povelje – zahtijeva da se položaj službenika u službi koji su bili predmet takve diskriminacije na temelju dobi, prilikom primjene mehanizma prijelaza u novi sustav plaća i napredovanja, ponovno ispita i da se te službenike bez diskriminacije prebaci u drugi sustav.
- 68 U tom pogledu, valja podsjetiti na to da je, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda zadaća nacionalnih sudova, vodeći računa o svim pravilima nacionalnog prava i primjenom načina tumačenja priznatih tim pravom, odlučiti može li se i u kojoj mjeri nacionalna odredba tumačiti u skladu s Direktivom 2000/78 a da rezultat ne bude tumačenje *contra legem* te nacionalne odredbe (presuda od 22. siječnja 2019., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, t. 74.).
- 69 U slučaju da se nacionalna odredba ne može protumačiti i primijeniti u skladu sa zahtjevima ove direktive, treba 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 primjene (presuda od 19. lipnja 2014., *Specht i dr.*, C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, t. 89.).
- 70 Također prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, kada je utvrđena diskriminacija koja je u suprotnosti s pravom Unije te sve dok se ne usvoje mjere koje ponovno uspostavljaju jednako postupanje, poštovanje načela jednakosti može biti osigurano jedino davanjem osobama koje se nalaze u nepovoljnijem položaju istih prednosti koje imaju osobe u privilegiranom položaju. Osobe u nepovoljnijem položaju moraju stoga biti stavljene u istu situaciju kao i osobe koje imaju pravo koristiti predmetnu prednost (vidjeti u tom smislu presudu od 22. siječnja 2019., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, t. 79. i navedenu sudsku praksu).
- 71 U tom je slučaju nacionalni sud dužan izuzeti iz primjene svaku diskriminacijsku nacionalnu odredbu a da prethodno ne zatraži ili pričekava njezino ukidanje od strane zakonodavca i primijeniti na kategoriju osoba koje su defavorizirane isti sustav koji vrijedi za osobe iz druge kategorije. Tu je obvezu dužan izvršiti neovisno o tome postoje li u nacionalnom pravu odredbe iz kojih proizlazi njegova nadležnost da to učini (presuda od 22. siječnja 2019., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, t. 80. i navedena sudska praksa).
- 72 Međutim, takvo rješenje treba primijeniti samo u slučaju postojanja valjanog referentnog sustava (presuda od 22. siječnja 2019., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, t. 81. i navedena sudska praksa).
- 73 U ovom slučaju, s jedne strane, u kontekstu odgovora na prvo pitanje valja podsjetiti na to da je u presudi od 11. studenoga 2014., *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359), Sud već presudio da pravila starog sustava plaća i napredovanja i konkretnije ona koja radi prestanka diskriminacije na temelju dobi u pogledu službenika uzimaju u obzir razdoblja obrazovanja i rada prije 18. godine života, ali su istodobno samo u pogledu službenika koji su bili žrtve te diskriminacije produljila za tri godine razdoblje potrebno za napredovanje iz prvog u drugi stupanj svake kategorije radnog mjesta i platnog razreda, zadržavaju diskriminaciju na temelju dobi, u smislu članka 2. stavka 1. i stavka 2. točke (a) i članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.
- 74 S druge strane, pravila o plaći i napredovanju koja se primjenjuju na službenike u povoljnijem položaju su ona koja omogućuju službenicima u nepovoljnijem položaju da napreduju po stupnjevima bez ikakve diskriminacije.

- 75 Stoga, sve dok se ne donesu mjere kojima se ponovno uspostavlja jednako postupanje, njegovo uspostavljanje, u slučaju kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, podrazumijeva davanje službenicima u nepovoljnijem položaju u prethodnom sustavu istih povlastica kao što su one kojima se mogu koristiti službenici u povoljnijem položaju u tom sustavu, u pogledu uračunavanja razdoblja službe prije navršene 18. godine kao i napredovanja u tablici plaća (vidjeti u tom smislu presudu od 28. siječnja 2015., Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, t. 48.).
- 76 Iz toga također slijedi da službenik koji je prema starom sustavu plaća i napredovanja u nepovoljnijem položaju ima pravo dobiti od svojeg poslodavca isplatu naknade u visini razlike između iznosa plaće koju bi dotični službenik trebao primiti da se prema njemu nije postupalo diskriminatorno i iznosa plaće koju je stvarno primio.
- 77 Valja podsjetiti na to da razmatranja iz točaka 75. i 76. ove presude, vrijede samo dok nacionalni zakonodavac ne donese mjere kojima se ponovno uspostavlja jednako postupanje (vidjeti u tom smislu presudu od 22. siječnja 2019., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, t. 87.).
- 78 Naime, valja smatrati da iako su države članice, u skladu s člankom 16. Direktive 2000/78, dužne ukinuti sve zakone i druge propise koji su protivni načelu jednakog postupanja, taj im članak ipak ne nameće poduzimanje određenih mjera u slučaju povrede zabrane diskriminacije, već im ostavlja slobodu izbora među različitim rješenjima koja su prikladna za postizanje cilja koji se njime želi postići, ovisno o različitim situacijama koje se mogu zbiti (presuda od 22. siječnja 2019., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, t. 88.).
- 79 S obzirom na prethodna razmatranja, na treće pitanje valja odgovoriti tako da je u slučaju da nacionalne odredbe nije moguće tumačiti na način koji je u skladu s Direktivom 2000/78, na nacionalnom sudu da u okviru svojih nadležnosti osigura pravnu zaštitu koja za osobe proizlazi iz te direktive i da zajamči njezin puni učinak, prema potrebi izuzimajući iz primjene svaku protivnu nacionalnu odredbu. Pravo Unije treba tumačiti na način da ponovna uspostava jednakog postupanja, u slučaju kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku – kada je diskriminacija, koja je u suprotnosti s pravom Unije, utvrđena i tako dugo dok se ne donesu mjere kojima se ponovno uspostavlja jednako postupanje – podrazumijeva davanje službenicima koji su prema starom sustavu plaća i napredovanja u nepovoljnijem položaju istih prednosti kao što su one koje mogu imati službenici koji su prema tom sustavu u povoljnijem položaju, u pogledu i uzimanja u obzir razdoblja provedenog na radu prije dobi od 18 godina i napredovanja u stupnju plaće, te posljedično, davanje novčane naknade diskriminiranim službenicima u visini razlike između iznosa plaće koju bi dotični službenik trebao primiti da se prema njemu nije postupalo diskriminatorno i iznosa plaće koju je stvarno primio.

Četvrto pitanje

- 80 Uzimajući u obzir odgovor na prvo i drugo pitanje, na četvrto pitanje nije potrebno odgovoriti.

Troškovi

- 81 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

1. Članke 1., 2. i 6. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja u vezi s člankom 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima treba tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis, kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, koji stupajući na snagu retroaktivno, u cilju okončanja diskriminacije na temelju dobi, predviđa prijelaz službenika u službi u novi sustav plaća i napredovanja u okviru kojeg se prva klasifikacija tih službenika određuje s obzirom na njihovu zadnju plaću koju su primili na temelju starog sustava.
2. Članak 47. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i članak 9. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis koji, u situaciji poput one u glavnom postupku, smanjuje opseg nadzora koji nacionalni sudovi mogu izvršavati, pri čemu isključuje pitanja povezana s osnovom „prijelaznog iznosa”, koji je izračunan prema pravilima starog sustava plaća i napredovanja.
3. U slučaju da nacionalne odredbe nije moguće tumačiti na način koji je u skladu s Direktivom 2000/78, na nacionalnom je sudu da u okviru svojih nadležnosti osigura pravnu zaštitu koja za osobe proizlazi iz te direktive i da zajamči njezin puni učinak, prema potrebi izuzimajući iz primjene svaku protivnu nacionalnu odredbu. Pravo Unije treba tumačiti na način da ponovna uspostava jednakog postupanja, u slučaju kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku – kada je diskriminacija, koja je u suprotnosti s pravom Unije, utvrđena i tako dugo dok se ne donesu mjere kojima se ponovno uspostavlja jednako postupanje – podrazumijeva davanje službenicima koji su prema starom sustavu plaća i napredovanja u nepovoljnijem položaju istih prednosti kao što su one koje mogu imati službenici koji su prema tom sustavu u povoljnijem položaju, u pogledu i uzimanja u obzir razdoblja provedenog na radu prije dobi od 18 godina i napredovanja u stupnju plaće, te posljedično, davanje novčane naknade diskriminiranim službenicima u visini razlike između iznosa plaće koju bi dotični službenik trebao primiti da se prema njemu nije postupalo diskriminatorno i iznosa plaće koju je stvarno primio.

Potpisi