



## Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA  
YVES BOT  
prednesené 3. júla 2014<sup>1</sup>

**Vec C-417/13**

**ÖBB Personenverkehr AG  
proti  
Gotthardovi Starjakobovi**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Oberster Gerichtshof (Rakúsko)]

„Sociálna politika — Smernica 2000/78/ES — Rozdielne zaobchádzanie na základe veku — Referenčný dátum na účely služobného postupu — Diskriminačná právna úprava členského štátu vylučujúca zohľadnenie predchádzajúcich období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov na účely stanovenia odmeňovania — Prijatie novej právnej úpravy so spätnou účinnosťou a bez finančnej kompenzácie — Pokračovanie rozdielneho zaobchádzania — Odôvodnenia — Nárok na vyplatenie rozdielu v plate — Sankcie — Premlčacia lehota“

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 21 Charty základných práv Európskej únie<sup>2</sup> a viacerých ustanovení smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani<sup>3</sup>.
2. Prejudiciálne otázky boli položené v rámci sporu ÖBB-Personenverkehr AG (ďalej len „ÖBB“) proti pánovi Starjakobovi vo veci zákonnosti systému odmeňovania zamestnancov, ktorý zaviedol rakúsky zákonodarca s cieľom odstrániť diskrimináciu na základe veku.

### I – Právny rámec

#### A – Smernica 2000/78

3. Podľa článku 1 smernice 2000/78 „účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

4. Článok 2 tejto smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Ďalej len „Charta“.

3 — Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79.

2. Na účely odseku 1:

- a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie[,] ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

...“

5. Podľa článku 3 ods. 1 písm. c) uvedenej smernice sa v rámci právomocí delegovaných na Európske spoločenstvo táto smernica vzťahuje na všetky osoby tak vo verejnom, ako i v súkromnom sektore vrátane verejných orgánov okrem iného vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok odmeňovania.

6. Článok 6 smernice 2000/78 znie takto:

„1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné. Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

- a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovatelskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;
- b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

...“

7. Podľa článku 9 ods. 1 smernice 2000/78 „členské štáty zabezpečia, aby súdne a/alebo správne konania vymáhania povinností podľa tejto smernice, keď to považujú za vhodné aj vrátane zmierovacieho konania, boli dostupné pre všetky osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu opomenutia uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, a to aj keď sa už skončil vzťah, v ktorom sa napadnutá diskriminácia vyskytla“.

8. Článok 16 ods. 1 písm. a) tejto smernice stanovuje, že členské štáty prijímú potrebné opatrenia, aby zabezpečili zrušenie všetkých zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania.

9. Článok 17 uvedenej smernice týkajúci sa sankcií stanovuje:

„Členské štáty ustanovia pravidlá ukladania sankcií za porušenie vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a vykonajú všetky opatrenia potrebné na ich uplatňovanie. Sankcie, ktorých súčasťou môže byť náhrada za ujmu pre obeť, musia byť účinné, primerané a odstrašujúce. Členské štáty Komisii tieto ustanovenia oznámia najneskôr do 2. decembra 2003 a bezodkladne všetky neskoršie zmeny a doplnky, ktoré majú na ne vplyv“.

B – Rakúske právo

10. Do 31. decembra 1995 § 3 nariadenia o odmeňovaní na spolkových železničiach z roku 1963 (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963)<sup>4</sup> s názvom „Referenčný dátum na účely služobného postupu“ stanovoval:

„1. Referenčný dátum na účely služobného postupu sa stanoví tak, že – okrem dôb pred dosiahnutím 18. roku života a v súlade s obmedzujúcimi ustanoveniami odsekov 4 až 7 – sa za doby, ktoré predchádzajú dňu zamestnania, považujú:

- a) doby uvedené v odseku 2 v plnom rozsahu,
- b) ostatné doby v polovičnom rozsahu.

2. Podľa odseku 1 písm. a) treba považovať za predchádzajúce dňu nástupu do zamestnania:

- (1) obdobie dosiahnuté v zamestnaní predstavujúce aspoň polovicu období vyžadovaných od zamestnancov pracujúcich na plný úväzok v pracovnom pomere v rámci rakúskych železníc.

...

6. Je zakázané viackrát započítať to isté obdobie – s výnimkou dvojitého započítania podľa článku 32 [nariadenia o odmeňovaní na spolkových železničiach z roku 1974 (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl. Nr. 263)].“

11. § 3 BO 1963 bol zmenený zákonom o spolkových železničiach (Bundesbahngesetz)<sup>5</sup>, ktorého § 53a stanovuje:

„1. Pre zamestnancov a dôchodcov, ktorí nastupujú alebo nastúpia do služby rakúskych železníc (ÖBB)... do 31. decembra 2004 a u ktorých individuálny referenčný dátum na účely služobného postupu je alebo bude určený na základe § 3 [BO 1963], bude tento dátum po oznámení období služby, ktoré sa majú započítať, znova určený v súlade s týmito ustanoveniami:

- (1) Referenčný dátum na účely služobného postupu sa musí určiť tak, že za dni predchádzajúce prijatiu do zamestnania sa považujú... obdobia, ktoré sa majú započítať (Z 2), nasledujúce po 30. júni roku, počas ktorého bolo alebo bude dovŕšených deväť rokov školskej dochádzky od nástupu do prvého stupňa školského vzdelávania.
- (2) Obdobia, ktoré sa majú započítať, vyplývajú z platných pravidiel pre započítavanie stanovených príslušnými ustanoveniami BO 1963...

2. V prípade nového určenia individuálneho referenčného dátumu na účely služobného postupu podľa odseku 1 sa použijú tieto ustanovenia:

- (1) Každé obdobie vyžadované na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov sa predĺži o jeden rok.
- (2) K povýšeniu dochádza k 1. januáru po dosiahnutí každého obdobia vyžadovaného na služobný postup (deň služobného postupu).

4 – BGBl. 170/1963, ďalej len „BO 1963“.

5 – BGBl. I, 129/2011, ďalej len „BBG“.

- (3) Nové určenie individuálneho referenčného dátumu na účely služobného postupu sa nevykoná, ak by malo za následok zníženie platu oproti predchádzajúcemu určaniu tohto dňa<sup>6</sup>.

...

4. Dôkaz o obdobiach služby, ktoré sa majú započítať podľa odseku (1), musia zamestnanci a dôchodcovia riadne predložiť na účely nového určenia referenčného dátumu na účely služobného postupu prostredníctvom formuláru poskytnutého zamestnávateľom. Pri osobách, ktoré tento dôkaz nepredložia alebo predložia iba nesprávny alebo neúplný dôkaz, sa referenčný dátum na účely služobného postupu, ktorý sa na nich vzťahoval skôr, nemení...

5. Pri mzdových pohľadávkach vyplývajúcich z nového určenia referenčného dátumu na účely služobného postupu sa obdobie od 18. júna 2009 do dňa zverejnenia spolkového zákona zverejneného v BGBl. I, 129/2011 nezohľadňuje pri výpočte trojročnej premlčacej lehoty.<sup>7</sup>

12. Okrem toho ustanovenia zákona o rovnosti zaobchádzania (Gleichbehandlungsgesetz)<sup>7</sup> stanovujú:

„§ 17 – Zásada rovnosti zaobchádzania v rámci pracovnoprávneho vzťahu

1. Nikto nesmie byť priamo alebo nepriamo diskriminovaný na základe... veku... v rámci pracovnoprávneho vzťahu, najmä:

...

2. pri určovaní odmeny,

...

§ 26 – Následky porušenia zásady rovnosti zaobchádzania

...

2. Ak zamestnanec alebo zamestnankyňa dostávajú v dôsledku porušenia zásady rovnosti zaobchádzania, zakotvanej v § 17 ods. 1 bode 2, zamestnávateľom za rovnakú alebo porovnateľnú prácu nižšiu odmenu ako zamestnanec alebo zamestnankyňa, ktorí nie sú diskriminovaní na základe niektorého z dôvodov uvedených v § 17, tento zamestnanec alebo zamestnankyňa majú nárok, aby im zamestnávateľ zaplatil rozdiel, a na náhradu za vzniknutú nemajetkovú ujmu.

...

§ 29 – Lehoty na uplatnenie práv

1. ... Pri právach vyplývajúcich z § 26 ods. 2... sa uplatňuje premlčacia lehota troch rokov § 1486 [občianskeho zákonníka (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch)<sup>8</sup>].

...“

6 — Ďalej len „doložka o zachovaní nadobudnutých právach“.

7 — BGBl. I, 66/2004.

8 — Ďalej len „ABGB“.

13. Nakoniec príslušné ustanovenia „ABGB“ v oblasti premlčania uvádzajú:

„§ 1480 – Nároky z nevyplatených ročných dávok, najmä úrokov... sa premlčujú po troch rokoch; právo ako také sa premlčí neuplatnením počas tridsiatich rokov.

§ 1486 – Osobitné premlčacie lehoty

Premlčujú sa po troch rokoch: pohľadávky

...

5. zamestnancov, ktoré sa týkajú ich odmien a náhrady výdavkov vyplývajúcich z pracovných zmlúv robotníkov, denných pracovníkov, pracovníkov vykonávajúcich prácu v domácnosti a všetkých zamestnancov súkromného sektora...“

## II – Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

14. Pracovný pomer pána Starjakoba u právneho predchodcu ÖBB vznikol 1. februára 1990. Ako referenčný dátum na účely služobného postupu bol v jeho prípade pri zohľadnení obdobia služby, ktoré dosiahol od dovŕšenia veku 18 rokov, stanovený 21. máj 1986. Obdobie učňovskej prípravy, ktorú pán Starjakob absolvoval po dovŕšení veku 18 rokov, sa započítalo v polovičnej dĺžke, zatiaľ čo predchádzajúce obdobie, ktoré dosiahol pred dovŕšením veku 18 rokov, sa podľa § 3 BO 1963 nezohľadnilo vôbec.

15. Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko) spresnil, že ak by sa referenčný dátum na účely služobného postupu žalobcu stanovil v súlade s novým ustanovením § 53a ods. 1 BBG, t. j. tiež pri zohľadnení obdobia služby, ktoré navrhovateľ dosiahol pred dovŕšením veku 18 rokov (nasledujúcich po 30. júni po ukončení povinnej deväťročnej školskej dochádzky), vyplynul by z toho nový referenčný dátum na účely služobného postupu, a to 22. jún 1985. Ak by sa použil tento nový dátum a zaradenie pána Starjakoba by sa naďalej posudzovalo podľa predchádzajúceho právneho stavu, vyplynul by z toho pre obdobie od novembra 2007 do júna 2012 rozdiel v plate v prospech uvedenej osoby v hrubej výške 3 963,75 eura.

16. Pán Starjakob podal v roku 2012 s odvolaním sa na rozsudok Hütter<sup>9</sup> proti ÖBB žalobu o zaplatenie rozdielu v plate, na ktorý by mal nárok za obdobie rokov 2007 až 2012, ak by pri výpočte referenčného dátumu na účely jeho služobného postupu bolo započítané obdobie učňovskej prípravy dosiahnuté pred jeho osemnástymi narodeninami.

17. Landesgericht Innsbruck (Krajinský súd v Innsbrucku) žalobu zamietol s odôvodnením, že § 53a BBG odstránil diskrimináciu na základe veku. Pán Starjakob by sa mohol domáhať, aby referenčný dátum na účely služobného postupu bol vypočítaný v súlade s odsekom 1 tohto §, iba vtedy, ak prijme najmä odseky 2 a 4 uvedeného § týkajúce sa predĺženia obdobia vyžadovaných na služobný postup a následky porušenia povinnosti spolupráce. Keďže pán Starjakob doposiaľ nepredložil úplný dôkaz o predchádzajúcich obdobiach služby, referenčný dátum na účely služobného postupu stanovený preňho zostáva platný bez toho, aby mohol namietat, že je diskriminovaný.

9 — C-88/08, EU:C:2009:381.

18. Oberlandesgericht Innsbruck (Vyšší krajský soud v Innsbrucku) návrhu pána Starjakoba v odvolacom konaní vyhovel. Usúdil, že vzhľadom na neexistenciu takýchto dôkazov sa na pána Starjakoba vzťahuje právna úprava obsiahnutá v BO 1963, ale táto právna úprava je diskriminačná, takže je potrebné stanoviť nový referenčný dátum na účely služobného postupu pri zohľadnení obdobia učňovskej prípravy pred dovŕšením veku 18 rokov. Vzhľadom na to, že § 53a BBG sa na uvedenú osobu pre neexistenciu dôkazov o predchádzajúcich obdobiach služby neuplatní, obdobie vyžadované na služobný postup zostáva i naďalej dva roky pre všetky platové stupne.

19. Za týchto okolností Oberster Gerichtshof, na ktorý bolo podané dovolanie, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Má sa článok 21 [Charty] v spojení s článkom 7 ods. 1 a článkami 16 a 17 smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že
- a) zamestnanec, pri ktorom zamestnávateľ započítaním predchádzajúcich období služby, ktoré bolo upravené v zákone a predstavovalo diskrimináciu na základe veku, najprv stanovil nesprávny referenčný dátum na účely služobného postupu, má v každom prípade nárok na vyplatenie rozdielu v plate vyplývajúceho zo stanovenia nediskriminačného referenčného dátumu na účely služobného postupu,
  - b) alebo v tom zmysle, že dotknutý členský štát má možnosť odstrániť diskrimináciu na základe veku prostredníctvom nediskriminačného započítania predchádzajúcich období služby aj bez finančnej kompenzácie (novým stanovením referenčného dátumu na účely služobného postupu spojeným s predĺžením obdobia vyžadovaného na služobný postup), predovšetkým ak sa týmto platovo neutrálnym riešením zachová platobná schopnosť zamestnávateľa a predíde sa neprimerane náročnému novému výpočtu?
2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku písm. b) takéto nediskriminačné započítanie predchádzajúcich období služby:
- a) môže zákonodarca zaviesť aj retroaktívne (v tomto prípade zákonom z 27. decembra 2011, BGBl. I, 129/2011 so spätnou účinnosťou od 1. januára 2004) alebo
  - b) platí až od okamihu prijatia alebo zverejnenia nových predpisov upravujúcich započítanie a služobný postup v zamestnaní?
3. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku písm. b), má sa článok 21 Charty v spojení s článkom 2 ods. 1 a 2 smernice [2000/78], ako aj článok 6 ods. 1 tejto smernice vykladať v tom zmysle, že:
- a) zákonná úprava, ktorá v prípade období zamestnania dosiahnutých na začiatku pracovného procesu stanovuje dlhšie obdobie na služobný postup..., a preto sťažuje prechod do ďalšieho platového stupňa, predstavuje nepriame rozdielne zaobchádzanie na základe veku,
  - b) a ak áno, je taká úprava vzhľadom na malé odborné skúsenosti nadobudnuté na začiatku pracovného procesu primeraná a nevyhnutná?
4. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku písm. b), majú sa článok 7 ods. 1 a článok 8 ods. 1 v spojení s článkom 6 ods. 1 smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že pokračujúci účinok starej právnej úpravy diskriminujúcej na základe veku, ktorého jediným dôvodom je poskytnutie ochrany v prospech zamestnanca pred platovým znevýhodnením vyplývajúcim z novej nediskriminačnej úpravy (doložka o zabezpečení platu), je prípustný a odôvodnený dodržiavaním nadobudnutých práv a ochranou legitímnej dôvery?



5. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku písm. b) a kladnej odpovede na tretiu otázku písm. b):
- a) môže zákonodarca na účely stanovenia započítateľných predchádzajúcich období služby stanoviť pre zamestnanca povinnosť spolupráce (záväzok spolupracovať) a prechod do nového systému započítania a služobného postupu podmieniť splnením tejto povinnosti?
  - b) Môže sa zamestnanec, ktorý pri novom stanovení referenčného dátumu na účely služobného postupu podľa nového nediskriminačného systému započítania a služobného postupu nespôlpracuje, hoci to od neho možno vyžadovať, a preto vedome nevyužije nediskriminačnú úpravu a dobrovoľne ostane v starom systéme započítania a služobného postupu, ktorý je diskriminačný na základe veku, odvolávať na diskrimináciu na základe veku podľa starého systému, alebo predstavuje zotrvanie v starom diskriminačnom systéme výlučne z dôvodu možnosti uplatnenia finančných nárokov zneužitie práva?
6. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku písm. a) alebo kladnej odpovede na prvú otázku písm. b) a druhú otázku písm. b), prikazuje zásada efektivity upravená v práve Únie, vyplývajúca z článku 47 prvého odseku [Charty] a článku 19 ods. 1 ZEÚ, aby premlčanie nárokov založených na práve Únie nezačalo plynúť skôr, ako sa vyhlásením relevantného rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie jednoznačne vysvetlí právny stav?
7. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku písm. a) alebo kladnej odpovede na prvú otázku písm. b) a druhú otázku písm. b), prikazuje zásada ekvivalencie upravená v práve Únie, aby sa prerušenie premlčania, pokiaľ ide o uplatnenie nárokov podľa nového systému započítania a služobného postupu, ktoré je stanovené vo vnútroštátnom práve [§ 53a ods. 5 (BBG)], rozšírilo na žaloby o zaplatenie rozdielov v plate, ktoré vyplývajú zo starého systému diskriminujúceho na základe veku?“

### III – Moja analýza

20. Právna úprava odmeňovania uplatniteľná na zamestnancov ÖBB spočíva v systéme služobného postupu, podľa ktorého sa odmena za prácu uplynutím určitých období, počas ktorých zamestnanec dosiahol služobnú prax, zvyšuje. Tieto obdobia sa počítajú od individuálne stanoveného referenčného dátumu na účely služobného postupu. Obdobia predchádzajúce nástupu zamestnancov do služby v ÖBB sa v tomto rámci taktiež započítavajú.

21. Referenčný dátum na účely služobného postupu v platovej tabuľke je teda fiktívny deň, ktorý stanovuje zaradenie do platového stupňa, a teda platový postup. Tento deň sa stanovuje na základe skutočného dňa nástupu do funkcie a praxe považovanej za relevantnú. Čím väčšia je táto prax, tým je deň skorší a zaradenie do platovej štruktúry vyššie.

22. Rakúsky zákonodarca, ktorý sa riadil poznatkami vyplývajúcimi z rozsudku Hütter<sup>10</sup>, si prial zaviesť nový systém, ktorý by umožňoval započítanie období služby, ktoré zamestnanci dosiahli pred dovŕšením veku 18 rokov, čo skôr neplatilo.

23. Z prípravných prác týkajúcich sa § 53a BBG vyplýva, že rakúsky zákonodarca mal v úmysle rozšíriť reformu verejnej služby uskutočnenú na spolčkovej úrovni i na zamestnancov ÖBB.

<sup>10</sup> — EU:C:2009:381.

24. Tento zákonodarca mal za cieľ odstrániť diskrimináciu na základe veku, ktorá predstavuje nezapočítanie období služby dosiahnutých zamestnancami ÖBB pred dovŕšením veku 18 rokov. S cieľom zabezpečiť neutralitu tohto započítania z hľadiska nákladov pre zamestnávateľov bol však nový systém usporiadaný tak, že súčasne predĺžil obdobie vyžadované na služobný postup v každom z troch platových stupňov. Nové opatrenie okrem toho viaže každé nové stanovenie referenčného dátumu na povinnosť zamestnancov predložiť dôkaz o predchádzajúcich obdobiach služby.

25. Otázky, ktoré položil vnútroštátny súd, vyzývajú Súdny dvor, aby sa vyjadril k zlučiteľnosti nového systému zavedeného rakúskym zákonodarcom so zákazom diskriminácie na základe veku ustanoveným v článku 21 Charty, ako aj v smernici 2000/78.

26. Oberster Gerichtshof sa v podstate snaží zistiť, či taký systém, ako je systém v konaní vo veci samej, ktorý sa snaží o odstránenie diskriminácie na základe veku pri stálych nákladoch a pri zachovaní nadobudnutých práv zamestnancov, je alebo nie je zlučiteľný so smernicou 2000/78.

27. Aby som mohol odpovedať na jednotlivé otázky vnútroštátneho súdu, najprv preskúmam, či nový systém má za následok, ako to tvrdia pán Starjakob a Komisia, že pretrváva diskriminácia na základe veku, ktorú sa tento systém snaží odstrániť. Ďalej sa vyjadrím k otázke, aké právne následky musí vnútroštátny súd vyvodiť z existencie diskriminácie na základe veku, konkrétne či táto diskriminácia nevyhnutne zahŕňa finančnú kompenzáciu pre diskriminovaných zamestnancov. Nakoniec odpoviem na otázky týkajúce sa súladu premlčacích lehôt, ktoré ustanovuje rakúske právo, s právom Únie.

#### *A – O pokračovaní diskriminácie na základe veku*

##### 1. O existencii rozdielneho zaobchádzania na základe veku v novom systéme

28. Po prvé treba zistiť, či nový systém zahŕňa rozdielne zaobchádzanie na základe veku v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2000/78. V tejto súvislosti treba po prvé pripomenúť, že podľa tohto ustanovenia sa pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie neexistencia akejkoľvek priamej alebo nepriamej diskriminácie založenej na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice. Jej článok 2 ods. 2 písm. a) spresňuje, že na účely uplatňovania odseku 1 ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.

29. Podľa môjho názoru sa napriek tomu, že nový systém zavedený rakúskym zákonodarcom v súčasnosti umožňuje započítanie období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov, i naďalej istým spôsobom zachováva rozdielne zaobchádzanie na základe veku.

30. Ako sa uvádza vyššie, nový systém spája stanovenie referenčného dátumu na účely služobného postupu, pri ktorom sa započítavajú obdobia služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov, so spomalením postúpenia v prvých platových stupňoch. Z písomných odpovedí, ktoré na žiadosť Súdneho dvora poskytli účastníci konania, vyplýva, že v rámci nového systému musí byť individuálny referenčný dátum na účely služobného postupu nanovo stanovený pri všetkých zamestnancoch a dôchodcoch ÖBB, ktorí nastúpili do služby alebo boli zamestnaní v ÖBB do 31. decembra 2004. Stanovenie nového referenčného dátumu má za následok to, že sa spomalí tempo služobného postupu príslušných zamestnancov, ako to vyplýva z článku 53a ods. 2 bodu 1 BBG.

31. Nový systém sa teda zdanlivo uplatňuje na všetkých zamestnancov, takže sa zdá, že rovnocenne odstraňuje diskrimináciu na základe veku, ktorá existovala predtým.

32. Ako však správne uvádzajú pán Starjakob a Komisia, nový systém sa prostredníctvom jednotlivých ustanovení § 53a BBG má náležite uplatňovať na zamestnancov, ktorí boli predtým diskriminovaní.



33. Ako totiž uvádza samotná rakúska vláda, aby sa zabránilo tomu, že stanovenie nového referenčného dátumu na účely služobného postupu, spojené so spomalením tempa služobného postupu, bude mať za následok zhoršenie situácie príslušného zamestnanca, § 53a, ods. 2 bod 3 BBG uvádza, že nové stanovenie individuálneho referenčného dátumu na účely služobného postupu sa nevykoná, ak by znamenalo zhoršenie platovej situácie v porovnaní so skorším stanovením tohto dňa. V takomto prípade sa neuplatní ani služobný postup predĺžený o tri roky.

34. Je teda zjavné, že predĺženie prvých troch období vyžadovaných na služobný postup platí len pre zamestnancov, ktorých referenčný dátum na účely služobného postupu musí byť prepočítaný.

35. Vzhľadom na doložku o zachovaní nadobudnutých práv, stanovenú v § 53a ods. 2 bode 3 BBG, je však pravdepodobné, že zamestnancom, ktorí uplatnili obdobia služby dosiahnuté po dovŕšení veku 18 rokov a nedosiahli obdobia služby, ktoré môžu uplatniť, sa nevypočíta nový referenčný dátum na účely služobného postupu a v dôsledku toho sa im obdobia vyžadované na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov nepredĺži o jeden rok. Pre zamestnancov, ktorí všetky započítateľné obdobia služby dosiahli po dovŕšení veku 18 rokov, by totiž predĺženie období vyžadovaných na služobný postup znamenalo zníženie platu v dôsledku preradenia do nižšieho stupňa platovej štruktúry.

36. Na základe doložky o zachovaní práv by sa tak so zamestnancami, ktorí sa pokiaľ ide o obdobia služby, ktoré sa môžu uplatniť u toho istého zamestnávateľa, nachádzajú v porovnateľnej situácii, mohlo zaobchádzať rozdielnym spôsobom, pokiaľ ide o dĺžku období vyžadovaných na služobný postup podľa toho, či sa ich referenčný dátum musí alebo nemusí počítať.

37. Vnútroštruktúrna logika nového systému, ktorý spája stanovenie nového referenčného dátumu s jednoročným predĺžením obdobia vyžadovaného na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov, v spojení s doložkou o zachovaní nadobudnutých práv, totiž v skutočnosti zachováva rozdielne zaobchádzanie medzi zamestnancami, ktorí dosiahli obdobia služby pred dovŕšením veku 18 rokov, a zamestnancami, ktorí všetky započítateľné obdobia dosiahli po dovŕšení tohto veku. Iba prvá skupina zamestnancov, pri ktorých sa bude počítať nový referenčný dátum, bude totiž v praxi dotknutá jednoročným predĺžením obdobia vyžadovaného na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov.

38. Z toho vyplýva, že v novom systéme pretrváva rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa priamo zakladá na kritériu veku v zmysle článku 2 ods. 1 a 2 písm. a) smernice 2000/78. V konečnom dôsledku musí vnútroštátny súd, ktorému prináleží výklad ustanovení vnútroštátneho práva, overiť, či nový systém skutočne zahŕňa takéto rozdielne zaobchádzanie na základe veku.

## 2. O odôvodnení rozdielneho zaobchádzania na základe veku

39. V druhom rade je potrebné preskúmať, či by toto rozdielne zaobchádzanie mohlo byť odôvodnené v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

40. Prvý odsek tohto ustanovenia uvádza, že členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

41. Súdny dvor opakovane rozhodol, že členské štáty môžu podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 stanoviť opatrenia, ktoré zahŕňajú rozdielne zaobchádzanie na základe veku. Členské štáty majú široký priestor na posúdenie nielen toho, či sledovať určitý cieľ v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj vo vymedzení opatrení na dosiahnutie tohto cieľa.<sup>11</sup>

42. So zreteľom na tieto zásady treba overiť, či § 53a BBG, najmä jeho odsek 2 bod 3 v rozsahu, v akom umožňuje, aby sa na zamestnancov, ktorí všetky započítateľné obdobia služby dosiahli po dovŕšení veku 18 rokov, neuplatňovalo jednoročné predĺženie obdobia vyžadované na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov, je opatrenie, ktoré sleduje legitímny cieľ a je na uskutočnenie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

43. Z vysvetlení poskytnutých Súdnemu dvoru vyplýva, že nový systém má zosúladiť niekoľko cieľov, a to rozdielne zhodnotenie odbornej praxe získanej na začiatku pracovného procesu, finančnú neutralitu danej reformy a ochranu nadobudnutých práv.

44. Pokiaľ ide o cieľ rozdielného zhodnotenia odbornej praxe získanej na začiatku pracovného procesu, je potrebné uviesť, že voľbe rakúskeho zákonodarcu predĺžiť o jeden rok obdobie vyžadované na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov nie je podľa môjho názoru možné nič vyčítať. Okrem toho, že takéto rozhodnutie patrí podľa môjho názoru do právomoci voľnej úvahy tohto zákonodarcu v oblasti sociálnej politiky, je potrebné pripomenúť, že Súdny dvor už rozhodol, že odmeňovanie dosiahnutej praxe, ktorá zamestnancovi umožňuje, aby lepšie plnil svoje úlohy, je všeobecne legitímnym cieľom platovej politiky.<sup>12</sup> Zamestnávateľ sa podľa môjho názoru môže rozhodnúť, že odbornú prax získanú na začiatku pracovného procesu zhodnotí odlišne, čo sa v danom prípade prejavuje spomalením tempa služobného postupu na začiatku pracovného procesu. Táto prax sa postupne lepšie zhodnotí v závislosti od toho, ako sa príslušný zamestnanec začlení do pracovného prostredia a zvýši svoju výkonnosť.

45. Podľa samotného znenia článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 je ešte potrebné overiť, či sú v rámci širokej miery voľnej úvahy priznanej členským štátom prostriedky použité na dosiahnutie uvedeného cieľa primerané a nevyhnutné.

46. Ako v tejto súvislosti správne uvádza Komisia, zistenie rozdielného zaobchádzania, ktoré pretrváva medzi zamestnancami, ktorí dosiahli všetky obdobia služby po dovŕšení veku 18 rokov, a tými, ktorí dosiahli obdobia služby pred dovŕšením tohto veku, postačuje na preukázanie, že cieľ spočívajúci v rozdielnom zhodnotení odbornej praxe získanej na začiatku pracovného procesu nie je v súlade so zásadou proporcionality, ktorá vyžaduje, aby takýto cieľ bol naplnený koherentne a systematicky.<sup>13</sup>

47. Vylúčenie jednoročného predĺženia obdobia vyžadovaného na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov u zamestnancov, ktorí všetky obdobia služby dosiahli po dovŕšení veku 18 rokov, preukazuje totiž samo osebe, že cieľ spočívajúci v rozdielnom zhodnotení odbornej praxe získanej na začiatku pracovného procesu sa nenapĺňa koherentne a systematicky. Zjednodušené povedané, nejde v skutočnosti o naozajstný cieľ sledovaný rakúskym zákonodarcom.

48. Z prieskumu prípravných prác týkajúcich sa § 53a BBG vyplýva, že rakúsky zákonodarcu mal pri zavedení nového systému v úmysle predovšetkým zabezpečiť neutralitu reformy z hľadiska nákladov. Práve tento cieľ viedol zákonodarcu k tomu, že stanovenie nového referenčného dátumu spojil s jednoročným predĺžením obdobia na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov.

11 — Pozri rozsudky Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, bod 68) a Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, bod 41).

12 — Rozsudok Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560, bod 72 a citovaná judikatúra).

13 — Pozri najmä rozsudok Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 85).

49. Rakúska vláda vo svojich pripomienkach uvádza, že novú právnu úpravu platnú pre zamestnancov ÖBB je potrebné chápať v kontexte mnohých ďalších opatrení, ktorých cieľom je odstrániť z rakúskeho právneho poriadku neodôvodnenú diskrimináciu na základe veku. Spresňuje, že z dôvodu rozsudku Hütter<sup>14</sup> boli podobné opatrenia nevyhnutné pre zamestnancov iných verejnoprávnych podnikov na úrovni spolkového štátu, spolkových krajín a miestnej samosprávy. Podľa tejto vlády sa tieto opatrenia týkajú pol milióna zamestnancov, t. j. osminy rakúskeho obyvateľstva v produktívnom veku.

50. Rakúska vláda tvrdí, že započítanie všetkých bývalých období služby bez súčasnej zmeny tempa služobného postupu by viedlo k dodatočným výdavkom predstavujúcim niekoľko percent hospodárskej výkonnosti Rakúskej republiky, čo by pre tento členský štát bolo neúnosné.

51. Domnievam sa, že tieto argumenty rakúskej vlády nemôžu obstať. Súdny dvor totiž už rozhodol, že hoci rozpočtové hľadisko môže byť základom na výber sociálnej politiky členského štátu a ovplyvníť povahu alebo rozsah opatrení, ktoré chce prijať, samo osebe nemôže predstavovať legitímny cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.<sup>15</sup>

52. Nakoniec, pokiaľ ide o cieľ spočívajúci v zachovaní nadobudnutých práv zamestnancov, ktorí neboli diskriminovaní na základe veku, je potrebné konštatovať, že ochrana práv nadobudnutých určitou skupinou ľudí predstavuje naliehavý dôvod všeobecného záujmu.<sup>16</sup> Usudzujem, že tento cieľ predstavuje tiež legitímny cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

53. Doložka o zachovaní nadobudnutých práv obsiahnutá v § 53a ods. 2 bode 3 BBG umožňuje dosiahnuť tento cieľ, keďže bráni tomu, aby v dôsledku stanovenia nového referenčného dátumu došlo k zníženiu plátov.

54. Je však potrebné preveriť, či táto doložka nejde nad rámec toho, čo je na dosiahnutie tohto cieľa potrebné.

55. Pripomínam, že účinkom tohto ustanovenia je vylúčenie stanovenia nového referenčného dátumu, ako aj predĺženie období vyžadovaných na služobný postup, pričom to vedie k zníženiu plátov pre zamestnancov ÖBB, čo, ako sa zdá, sa v praxi týka prevažne, ak nie výlučne, tých zamestnancov, s ktorými sa nezaobchádzalo diskriminačne, t. j. zamestnancov, ktorí všetky obdobia služby dosiahli po dovŕšení veku 18 rokov.

56. Podobne ako Komisia sa domnievam, že zamýšľaný výsledok, t. j. zachovanie predchádzajúceho odmeňovania zamestnancov, s ktorými sa nezaobchádzalo diskriminačne, bolo možné dosiahnuť bez toho, aby sa pri tejto skupine zamestnancov vylúčilo jednoročné predĺženie obdobia vyžadované na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov.

57. Okrem toho, že by jednotné uplatňovanie takéhoto predĺženia umožnilo preukázať súdržnosť nového systému z hľadiska cieľa spočívajúceho v rozdielnom zhodnotení odbornej praxe získanej na začiatku pracovného procesu, by rakúsky zákonodarca mohol dosiahnuť cieľ spočívajúci v ochrane práv nadobudnutých zamestnancami, s ktorými sa nezaobchádzalo diskriminačne, zavedením prechodného režimu. V tejto súvislosti spresňujem, že taký systém, aký je upravený v § 53a BBG, nepredstavuje v žiadnom prípade prechodný režim, keďže má upravovať služobný postup zamestnancov, na ktorých sa uplatňuje, až dovtedy, kým títo zamestnanci dosiahnu posledný stupeň v platobnej štruktúre.

14 — EU:C:2009:381.

15 — Rozsudok Fuchs a Köhler (EU:C:2011:508, bod 74).

16 — Rozsudky Komisia/Nemecko (C-456/05, EU:C:2007:755, bod 63), ako aj Hennigs a Mai (EU:C:2011:560, bod 90).

58. Zavedenie skutočného prechodného režimu by mohlo umožniť, že napriek jednoročnému predĺženiu obdobia vyžadovaného na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov by si zamestnanci, ktorí všetky obdobia služby dosiahli po dovŕšení veku 18 rokov, zachovali rovnaký plat počas prechodného obdobia.

59. Konkrétne, bez toho, aby bol nový referenčný dátum stanovený na skorší deň, by uplatnenie jednoročného predĺženia obdobia vyžadovaného na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov na zamestnancov, s ktorými sa nezaobchádzalo diskriminačne, malo za následok preradenie týchto zamestnancov do nižšieho platového stupňa. Takéto preradenie do nižšieho platového stupňa by bez sprevádzajúcich opatrení nevyhnutne viedlo k zníženiu ich plátov. Na vyváženie tejto nevýhody by však takéto sprievodné opatrenie mohlo spočívať v tom, že by počas určitého prechodného obdobia boli platy, ktoré títo zamestnanci skôr poberali, zachované až do obdobia, keď títo zamestnanci znova dosiahnu zaradenie, ktoré zodpovedá ich zaradeniu pred reformou. Inak povedané, ako Komisia vysvetľuje vo svojich pripomienkach, platy zamestnancov, ktorí by z dôvodu predĺženia období vyžadovaných na služobný postup utrpeli stratu na plate, by sa nezmenili pre tomu, že by sa oddelili od platového stupňa, do ktorého by boli uvedení zamestnanci skutočne zaradení, a to až do obdobia, kedy by títo zamestnanci dosiahli stupeň zodpovedajúci tomuto platu.

60. Takýto prechodný režim by počas niekoľkých rokov zmrazil platy nediskriminovaných zamestnancov. Okrem toho, že toto obdobie by bolo veľmi krátke, pretože by pravdepodobne nepresiahlo tri roky, však takýto režim podľa môjho názoru nadmieru nezasahuje do práv zamestnancov a bol by uspokojivým kompromisom na dosiahnutie rovnováhy medzi odstránením diskriminácie na základe veku a ochranou práv nadobudnutých nediskriminovanými zamestnancami.

61. Vzhľadom na tieto skutočnosti usudzujem, že § 53a ods. 2 bod 3 BBG, keďže má za následok, že jednoročné predĺženie obdobia vyžadovaného na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov sa neuplatní na zamestnancov, ktorí všetky obdobia služby dosiahli po dovŕšení veku 18 rokov, zachádza nad rámec toho, čo je na dosiahnutie cieľa ochrany nadobudnutých práv týchto zamestnancov nevyhnutné.

62. Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že články 2 a 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia takému vnútroštátnemu opatreniu, aké sa uvádza v konaní vo veci samej, podľa ktorého zamestnanci, ktorí dosiahli obdobia služby pred dovŕšením veku 18 rokov, môžu tieto obdobia uplatniť pod podmienkou, že obdobie vyžadované na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov sa predĺži o jeden rok, zatiaľ čo pri zamestnancoch, ktorí všetky započítateľné obdobia služby dosiahli po dovŕšení veku 18 rokov, sa takéto predĺženie v praxi neuplatňuje.

63. Teraz sa budem zaoberať právnymi následkami, ktoré vnútroštátny súd musí podľa môjho názoru vyvodiť z pretrvávajúcej diskriminácie na základe veku v novom systéme.

#### *B – O právnych následkoch pretrvávania diskriminácie na základe veku*

64. Na úvod je potrebné pripomenúť povinnosť konformného výkladu vnútroštátneho práva, ktorá vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, berúc do úvahy celé vnútroštátne právo a uplatniac výkladové metódy ním uznané, s cieľom zaručiť úplnú účinnosť smernice 2000/78 a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným touto smernicou.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> — Pozri v tomto zmysle rozsudok Lopes Da Silva Jorge (C-42/11, EU:C:2012:517, bod 56).



65. Ak nie je možné vnútroštátnu právnu úpravu vykladať a uplatňovať v súlade s požiadavkami tejto smernice, je potrebné tiež pripomenúť, že podľa zásady prednosti práva Únie, ktorá sa rovnako vzťahuje na zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, musí byť vylúčené uplatnenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá je v rozpore s právom Únie a patrí do oblasti jeho pôsobnosti.<sup>18</sup>

66. Z ustálenej judikatúry ďalej vyplýva, že ak vnútroštátne právo stanoví v rozpore s právom Únie rozdielne zaobchádzanie s niekoľkými skupinami osôb a pokiaľ neboli prijaté opatrenia znova ustanovujúce rovnosť zaobchádzania, je možné dodržiavanie zásady rovnosti zabezpečiť iba tým, že osobám patriacim do znevýhodnenej skupiny sa priznajú rovnaké výhody, ako sú tie, ktoré požívajú osoby patriace do zvýhodnenej skupiny.<sup>19</sup> Súdny dvor tiež spresnil, že režim, ktorý sa uplatňuje na členov zvýhodnenej skupiny, zostáva v prípade, že nedochádza k správne uplatňovaniu práva Únie, jediným platným referenčným systémom.

67. Z tejto judikatúry vyplýva, že pokiaľ nebol zavedený systém, ktorý odstraňuje diskrimináciu na základe veku v súlade so smernicou 2000/78, vnútroštátny súd je povinný vylúčiť uplatnenie všetkých diskriminačných vnútroštátnych ustanovení bez toho, aby bol predtým povinný navrhnúť zrušenie týchto ustanovení zákonodarcom alebo ich zrušenie vyčkáť, a uplatniť na členov znevýhodnenej skupiny rovnaký režim, aký sa uplatní na osoby druhej skupiny.

68. Podľa môjho názoru to v rámci sporu v konaní vo veci samej totiž znamená stanovenie nového referenčného dátumu na účely služobného postupu na 22. jún 1985 bez uplatnenia jednoročného predĺženia obdobia vyžadovaného na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov. Podľa údajov poskytnutých vnútroštátnym súdom z toho pre obdobie od novembra 2007 do júna 2012 vyplýva platový rozdiel v prospech pána Starjakoba v hrubej výške 3 963,75 eura.

69. Ak sa pán Starjakob na základe vyššie citovanej judikatúry môže právom domáhať nároku na zaplatenie platového rozdielu, vzhľadom na podklady poskytnuté vnútroštátnym súdom poznamenávam, že sa tiež môže domáhať priznania finančnej kompenzácie na základe vnútroštátnych ustanovení na prebratie smernice 2000/78, najmä ustanovení, ktorými sa preberá článok 17 tejto smernice.

70. Ako Súdny dvor uviedol v rozsudku *Asociația Accept*<sup>20</sup>, článok 17 smernice 2000/78 poveruje členské štáty úlohou, aby stanovili systém sankcií za porušovanie vnútroštátnych predpisov prijatých v súlade s touto smernicou a prijali všetky opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie uplatňovania takýchto sankcií. Hoci tento článok neukladá konkrétne sankcie, uvádza, že sankcie za porušenie vnútroštátnych predpisov prijatých v súlade s touto smernicou musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.<sup>21</sup>

71. Podľa Súdneho dvora musí systém sankcií zavedený na účely prevzatia článku 17 smernice 2000/78 do právneho poriadku členského štátu súbežne s opatreniami prijatými na zavedenie článku 9 tejto istej smernice zabezpečiť skutočnú a účinnú právnu ochranu práv, ktoré z nej vyplývajú. Sankcie musia byť primerané závažnosti porušení, ktoré postihujú, najmä zabezpečením skutočne odrádzajúceho účinku, a pritom musia dodržiavať všeobecnú zásadu proporcionality.<sup>22</sup> V každom prípade sankciu, ktorá je iba symbolická, nemožno považovať za zlučiteľnú so správnym a s účinným vykonaním smernice 2000/78.<sup>23</sup>

18 — Pozri rozsudok *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, bod 54 a citovanú judikatúru).

19 — Pozri najmä rozsudky *Terhoeve* (C-18/95, EU:C:1999:22, bod 57), *Jonkman a i.* (C-231/06 až C-233/06, EU:C:2007:373, bod 39), ako aj *Landtová* (C-399/09, EU:C:2011:415, bod 51).

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — Tamže (bod 61).

22 — Tamže (bod 63 a tam citovaná judikatúra).

23 — Tamže (bod 64).

72. Platí však, že článok 17 smernice 2000/78 ponecháva členským štátom na postihovanie porušenia zákazu diskriminácie slobodný výber medzi rôznymi riešeniami vhodnými na uskutočnenie jej cieľa.<sup>24</sup>

73. Ak sa však členský štát rozhodol pre určitý systém sankcií, je povinný ho uplatňovať v súlade s požiadavkami práva Únie.

74. Konkrétne, ak sa členský štát rozhodol postihovať porušenie zákazu diskriminácie priznaním náhrady, táto náhrada musí byť podľa Súdneho dvora v každom prípade primeraná vzniknutej škode, aby bola zaručená jej účinnosť a odrádzajúci účinok, a musí teda ísť nad rámec čisto symbolickej náhrady.<sup>25</sup> Vnútroštátnemu súdu prináleží vykladať a uplatňovať ustanovenia zákona, ktorým sa preberá smernica v plnom rozsahu, v akom mu vnútroštátne právo priznáva právomoc voľnej úvahy, v súlade s požiadavkami práva Únie.<sup>26</sup>

75. Vzhľadom na tieto skutočnosti je potrebné zdôrazniť, že článok 26 ods. 2 zákona o rovnosti zaobchádzania, ktorý, ako bolo potvrdené na pojednávaní, preberá do rakúskeho práva článok 17 smernice 2000/78, ustanovuje nárok diskriminovaných zamestnancov na to, aby im zamestnávateľ zaplatil rozdiel v plate vzniknutý v dôsledku diskriminácie, ako aj náhradu za vzniknutú nemajetkovú ujmu.

76. Nárok na zaplatenie rozdielu v plate vzniknutého v dôsledku diskriminácie na základe veku je totiž výslovne upravený rakúskymi právnymi predpismi, ktoré preberajú smernicu 2000/78, teda nevidím žiadny spôsob, ako by sa zamestnávateľ mohol tejto povinnosti vyhnúť v rámci sporu v konaní vo veci samej. Okrem toho článok 26 ods. 2 zákona o rovnosti tiež ustanovuje, že zamestnanec, ako je pán Starjakob, sa môže domáhať náhrady za vzniknutú nemajetkovú ujmu.

77. Je jasné, že zaplatenie rozdielu v plate, ktorého sa pán Starjakob domáha, predpokladá jeho spoluprácu. Aj keď od neho podľa môjho názoru nie je možné vyžadovať spoluprácu na novom systéme, ktorý podľa vyššie uvedeného zachováva diskrimináciu na základe veku, tým, že predloží dôkazy týkajúce sa obdobia služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov, je naproti tomu povinný poskytnúť takéto dôkazy vnútroštátnemu súdu.

78. Teraz budem skúmať šiestu a siedmu otázku, ktoré sa týkajú zlučiteľnosti premlčacích lehôt stanovených rakúskym právom s právom Únie.

### *C – O zlučiteľnosti premlčacích lehôt stanovených rakúskym právom s právom Únie*

79. Je potrebné rozlišovať dve premlčacie lehoty.

80. Na jednej strane rakúska právna úprava stanovuje tridsaťročnú premlčaciu lehotu pre právo zamestnancov na požiadanie o prehodnotenie obdobia služby, ktoré majú byť započítané na účely stanovenia referenčného dátumu na účely služobného postupu.<sup>27</sup> Zo spisu vyplýva, že žiadosť pána Starjakoba nie je touto tridsaťročnou premlčacou lehotou dotknutá.

81. Na druhej strane rakúske právo ustanovuje tridsaťročnú premlčaciu lehotu pre mzdové pohľadávky vzniknuté v dôsledku diskriminácie<sup>28</sup>.

24 — Pozri obdobne rozsudok von Colson a Kamann (14/83, EU:C:1984:153, bod 28).

25 — Tamže.

26 — Tamže.

27 — § 1480 ABGB.

28 — Článok 29 ods. 1 zákona o rovnosti zaobchádzania, ktorý odkazuje na článok 1486, bod 5 ABGB.



82. Z ustálenej judikatúry vyplýva, že v prípade neexistencie právnej úpravy Únie v danej oblasti prináleží vnútroštátnemu právnemu poriadku každého členského štátu, aby stanovil príslušné súdy a upravil procesné podmienky žalôb určených na zabezpečenie plnej ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Únie, za predpokladu, že takéto podmienky jednak nie sú menej výhodné ako podmienky vzťahujúce sa na obdobné žaloby vnútroštátnej povahy (zásada ekvivalencie) a že jednak nevedú k praktickej nemožnosti alebo nadmernému sťaženiu výkonu práv priznaných právnym poriadkom Únie (zásada efektivity)<sup>29</sup>.

83. Šiestou otázkou vnútroštátny súd v podstate žiada Súdny dvor, aby rozhodol, či z práva Únie, konkrétne zo zásady efektivity, vyplýva, že premlčacia lehota práv, ktoré majú základ v práve Únie, začína plynúť až od vydania rozsudku Súdneho dvora, ktorý objasňuje právnu situáciu.

84. Odpoveď na túto otázku vyplýva z rozsudku Pohl<sup>30</sup>, v ktorom Súdny dvor o tridsaťročnej premlčacej lehote rozhodol, že právo Únie, a najmä zásada efektivity nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá podriaďuje takejto premlčacej lehote, ktorá začína plynúť odo dňa uzavretia zmluvy, na ktorej základe bol stanovený referenčný dátum na účely služobného postupu, alebo odo dňa zaradenia do nesprávneho platového stupňa, právo zamestnanca požadovať prehodnotenie období zamestnania, ktoré sa musia započítať na účely stanovenia tohto referenčného dátumu.

85. Na prijatie tohto záveru Súdny dvor spresnil, že začiatok premlčacej lehoty patrí v zásade do pôsobnosti vnútroštátneho práva a že prípadné rozhodnutie Súdneho dvora týkajúce sa porušenia práva Únie v zásade nemá na tento začiatok vplyv.<sup>31</sup> Súdny dvor z toho vyvodil, že príslušné dátumy vyhlásenia rozsudkov Österreichischer Gewerkschaftsbund<sup>32</sup> a Hütter<sup>33</sup> nemajú vplyv na začiatok tridsaťročnej premlčacej lehoty a sú teda irelevantné pre posúdenie, či bola v rámci veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Pohl<sup>34</sup>, dodržaná zásada efektivity.

86. Toto riešenie je podľa môjho názoru možné rozšíriť na tridsaťročnú premlčaciu lehotu, ktorej podliehajú mzdové pohľadávky vzniknuté v dôsledku diskriminácie. Právo Únie teda vôbec nevyžaduje, aby uplatnenie tejto lehoty bolo závislé od dátumu vyhlásenia rozsudku Hütter<sup>35</sup>, t. j. 18. júna 2009.

87. Uvedené však nemá vplyv na to, že na základe zásady procesnej autonómie mohol rakúsky zákonodarca zohľadniť, ako to urobil v § 53a ods. 5 BBG, dátum vyhlásenia rozsudku Hütter<sup>36</sup> na prerušenie trojročnej premlčacej lehoty.

88. Nakoniec siedmou otázkou vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby rozhodol, či zásada ekvivalencie vyžaduje, aby sa prerušenie premlčacej lehoty pre mzdové pohľadávky vzniknuté v dôsledku stanovenia nového referenčného dátumu na účely služobného postupu v rámci nového systému, ktoré je stanovené v § 53a ods. 5 BBG, rozšírilo aj na žaloby o zaplatenie rozdielu v plate vyplývajúce z predchádzajúceho systému, ktorý zakladal diskrimináciu na základe veku.

89. Pripomínam, že podľa § 53a ods. 5 BBG „pri mzdových pohľadávkach vyplývajúcich z nového určenia referenčného dátumu na účely služobného postupu sa obdobie od 18. júna 2009 do dňa zverejnenia spolkového zákona zverejneného v BGBl. I, 129/2011 nezohľadňuje pri výpočte trojročnej premlčacej lehoty“.

29 — Pozri najmä rozsudok Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, bod 23 a citovanú judikatúru).

30 — EU:C:2014:12.

31 — Rozsudok Pohl (EU:C:2014:12, bod 31 a citovaná judikatúra).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

36 — Tamže.

90. Na základe prednosti práva Únie je vnútroštátny súd povinný vylúčiť použitie tých ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré sú v rozpore s právom Únie. Hoci, ako som už uviedol predtým, vnútroštátny súd musí vylúčiť použitie ustanovení § 53a BBG, ktorých následkom je pretrvávajúca diskriminácia na základe veku, neplatí to pre ustanovenia, ktoré sú ako § 53a ods. 5 BBG v súlade s právom Únie. Toto ustanovenie nového systému je teda podľa môjho názoru plne uplatniteľné v spore v konaní vo veci samej.

#### IV – Návrh

91. Na základe uvedených úvah navrhujem odpovedať na prejudiciálne otázky, ktoré položil Oberster Gerichtshof, takto:

Článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaniach, sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia takému vnútroštátnemu opatreniu, ako je opatrenie v konaní vo veci samej, podľa ktorého zamestnanci, ktorí dosiahli obdobia služby pred dovŕšením veku 18 rokov, môžu tieto obdobia uplatniť s podmienkou, že obdobie vyžadované na postúpenie do každého z prvých troch platových stupňov sa predĺži o jeden rok, zatiaľ čo na zamestnancov, ktorí všetky započítateľné obdobia služby dosiahli po dovŕšení veku 18 rokov, sa takéto predĺženie v praxi neuplatňuje.

Pokiaľ nebol zavedený systém, ktorý odstraňuje diskrimináciu na základe veku v súlade so smernicou 2000/78, vnútroštátny súd je povinný vylúčiť uplatnenie všetkých diskriminačných vnútroštátnych ustanovení bez toho, aby bol predtým povinný navrhnúť zrušenie týchto ustanovení vnútroštátnym zákonodarcom alebo ich zrušenie vyčakať, a uplatniť na členov znevýhodnenej skupiny rovnaký režim, aký sa uplatní na osoby druhej skupiny.

Vnútroštátnemu súdu prináleží uplatniť na takú situáciu, o akú ide vo veci samej, vnútroštátne právne predpisy, ktoré do vnútroštátneho práva preberajú smernicu 2000/78, najmä ustanovenia týchto právnych predpisov, ktoré preberajú článok 17 tejto smernice.

Právo Únie nebráni tomu, aby sa na mzdové pohľadávky vzniknuté v dôsledku diskriminácie na základe veku použila trojročná premlčacia lehota, ani tomu, aby vnútroštátny zákonodarcia rozhodol o prerušení tejto lehoty vo vzťahu k obdobiu od 18. júna 2009, t. j. odo dňa vyhlásenia rozsudku Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), do dátumu zverejnenia vnútroštátneho právneho predpisu upravujúceho započítavanie období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov.