



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 28. januára 2015 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani — Článok 2 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) — Článok 6 ods. 1 — Diskriminácia na základe veku — Vnútroštátna právna úprava, ktorá na účely stanovenia odmeny podmieňuje zohľadnenie období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov predĺžením lehôt postupu — Odôvodnenie — Schopnosť dosiahnuť sledovaný cieľ — Možnosť napadnúť predĺženie lehôt postupu“

Vo veci C-417/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakúsko) z 27. júna 2013 a doručený Súdnemu dvoru 23. júla 2013, ktorý súvisí s konaním:

ÖBB Personenverkehr AG

proti

Gotthardovi Starjakovi,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predsedníčka druhej komory R. Silva de Lapuerta, podpredseda Súdneho dvora K. Lenaerts, vykonávajúci funkciu sudcu druhej komory, sudcovia J.-C. Bonichot, A. Arabadžiev (spravodajca) a J. L. da Cruz Vilaça,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: A. Impellizzeri, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 15. mája 2014,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- G. Starjakob, v zastúpení: M. Orgler, Rechtsanwalt, a D. Rief,
- ÖBB Personenverkehr AG, v zastúpení: C. Wolf, Rechtsanwalt,
- rakúska vláda, v zastúpení: G. Hesse, splnomocnený zástupca,
- Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 3. júla 2014,
vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), článku 7 ods. 1 a článkov 16 a 17 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu, ktorého účastníkmi sú pán Starjakob a ÖBB Personenverkehr AG (ďalej len „ÖBB“), týkajúceho sa zákonnosti systému odmeňovania zamestnancov, ktorý zaviedol rakúsky zákonodarca s cieľom odstrániť diskrimináciu na základe veku.

Právny rámec

Smernica 2000/78

- 3 Podľa článku 1 smernice 2000/78 jej účelom „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.

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 táto smernica v rámci právomocí delegovaných na Európske spoločenstvo 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 ods. 1 tej istej smernice znie takto:

„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 opatrovateľskými 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 Článok 7 ods. 1 smernice 2000/78 stanovuje, že „zásada rovnakého zaobchádzania nebude brániť žiadnemu členskému štátu, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechal v platnosti alebo prijal osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1“.
- 8 Podľa článku 8 ods. 1 tejto smernice „členské štáty môžu zaviesť alebo ponechať v platnosti predpisy, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania výhodnejšie než ustanovenia tejto smernice“.
- 9 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.
- 10 Článok 17 smernice 2000/78 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“.

Rakúske právo

Zákon o rovnosti zaobchádzania

- 11 Smernica 2000/78 bola v Rakúsku prebratá zákonom o rovnosti zaobchádzania z roku 2004 (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I, 66/2004, ďalej len „GIBG“). Tento zákon vo svojom § 26 ods. 2 stanovuje:

„Ak zamestnanec alebo zamestnankyňa dostávajú v dôsledku porušenia zásady rovnosti zaobchádzania, zakotvenej 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.“

- 12 § 29 ods. 1 GIBG stanovuje:

„Premlčacia lehota na uplatnenie práv vyplývajúcich z § 26 ods. 1 a 5 na súde je šesť mesiacov. Táto lehota začína plynúť od zamietnutia prihlášky alebo služobného postupu. Premlčacia lehota na uplatnenie práv vyplývajúcich z § 26 ods. 11 na súde je jeden rok... Pri právach vyplývajúcich z § 26 ods. 2, 3, 4, 6, 8, 9 a 10 sa uplatňuje premlčacia lehota troch rokov podľa § 1486 [občianskeho zákonníka (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, ďalej len ‚ABGB‘)]...“

ABGB

13 § 1480 ABGB sa týka premlčania. Podľa tohto paragrafu „nároky z nevyplatených ročných dávok, najmä úrokov, dôchodkov, príspevkov na výživu, plnení predkom, amortizácie istiny pre dohodnuté ročné splátky, sa premlčujú po troch rokoch; právo ako také sa premlčí neuplatnením počas tridsiatich rokov.“

14 § 1486 ABGB, nazvaný „Osobitné premlčacie lehoty“, stanovuje:

„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, ako aj zamestnávateľov z dôvodu záloh poskytnutých vo vzťahu k takýmto pohľadávkam.

...“

Nariadenie o odmeňovaní na spolkových železničiach z roku 1963

15 Na zamestnancov rakúskych železníc prijatých do zamestnania pred 31. decembrom 1995 sa vzťahoval systém služobného postupu upravený v § 3 nariadenia o odmeňovaní na spolkových železničiach z roku 1963 (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl. 170/1963, ďalej len „BO 1963“), ktorý stanovuje:

„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 z roku 1974 o odmeňovaní na spolkových železničiach (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl. 263)]...“

Zákon o spolkových železničiach

- 16 V nadväznosti na dohodu medzi sociálnymi partnermi bol zákon o spolkových železničiach (Bundesbahngesetz, BGBl. č. 852/1992, ďalej len „ÖBB-G“) zmenený zákonom z roku 2011 (BGBl. I, 129/2011, ďalej len „zákon z roku 2011“). Tento zákon okrem iného mení systém upravený v § 3 BO 1963. § 53a ÖBB-G teraz 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 bol určený na základe § 3 [BO 1963], bude tento dátum po oznámení obdobia 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 služobnému postupu dochádza k 1. januáru po dosiahnutí každého obdobia vyžadovaného na služobný postup (deň služobného postupu).
- (3) Nové určenie individuálneho referenčného dátumu na účely služobného postupu sa nevykoná, ak by malo za následok zníženie platu oproti predchádzajúcemu určeniu tohto dňa.

...

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 [zákona z roku 2011] nezohľadňuje pri výpočte trojročnej premlčacej lehoty.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 17 Pán Starjakob, narodený 11. mája 1965, začal v spoločnosti, do ktorej právneho postavenia vstúpila ÖBB, pracovať 1. februára 1990. Referenčný dátum na účely služobného postupu bol stanovený tak, že sa započítala polovičná dĺžka obdobia učňovskej prípravy, ktorú pán Starjakob absolvoval po dovŕšení veku 18 rokov, zatiaľ čo predchádzajúce obdobie, ktoré dosiahol pred dovŕšením tohto veku, sa podľa § 3 BO 1963 nezohľadnilo.

- 18 V roku 2012 podal pán Starjakob na základe rozsudku Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) proti ÖBB žalobu o zaplatenie rozdielu v plate, na ktorý by mal nárok za obdobie od 2007 do 2012, ak by pri výpočte referenčného dátumu na účely jeho služobného postupu bolo započítané obdobie učňovskej prípravy dosiahnuté pred jeho osemnástymi narodeninami.
- 19 Landesgericht Innsbruck (Krajinský súd v Innsbrucku) žalobu zamietol, pretože usúdil, že § 53a ÖBB-G odstránil diskrimináciu na základe veku. Rozhodol, že pán Starjakob by sa mohol domáhať, aby referenčný dátum na účely služobného postupu bol vypočítaný v súlade s odsekom 1 tohto článku, iba vtedy, ak by prijal dôsledky spojené s týmto novým referenčným dátumom na účely služobného postupu upravené v odseku 2 uvedeného článku týkajúceho sa predĺženia období vyžadovaných na postup, a predložil dôkaz o obdobiach služby, ktoré sa majú započítať na základe odseku 4 toho istého článku (povinnosť spolupráce). Keďže pán Starjakob ešte nepredložil takýto dôkaz, zostáva platný referenčný dátum na účely služobného postupu stanovený podľa § 3 BO 1963.
- 20 V odvolacom konaní Oberlandesgericht Innsbruck (Vyšší krajinský súd v Innsbrucku) návrhu pána Starjakoba vyhovel. Usúdil, že vzhľadom na neexistenciu týchto dôkazov sa na pána Starjakoba vzťahuje právna situácia upravená v BO 1963, ktorá je však diskriminačná. V dôsledku toho usúdil, že treba určiť nový referenčný dátum na účely služobného postupu pána Starjakoba, ktorý zohľadňuje obdobie učňovskej prípravy dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov, pričom sa naňho neuplatní predĺženie období vyžadovaných na služobný postup.
- 21 Za týchto okolností Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd), 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 postup), predovšetkým ak sa týmto platovo neutrálnym riešením zachová platobná schopnosť zamestnávateľa a predídze 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 prostredníctvom zákona z roku 2011] 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 obdobia 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 nespolupracuje, 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 na prvú otázku písm. b) a na 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 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 ÖBB-G], rozšírilo na žaloby o zaplatenie rozdielov v plate, ktoré vyplývajú zo starého systému diskriminujúceho na základe veku?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke písm. b) a štvrtej otázke

- 22 Svojou prvou otázkou písm. b) a svojou štvrtou otázkou, ktoré je vhodné skúmať spoločne a v prvom rade, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má právo Únie, najmä článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá na odstránenie diskriminácie na základe veku započítava obdobia služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov a zároveň o jeden rok predlžuje obdobie vyžadované na postup v každom z prvých troch platových stupňov.
- 23 V prvom rade je vhodné skúmať, či z uplatnenia § 53a ÖBB-G vyplýva rozdiel v zaobchádzaní v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2000/78. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa tohto ustanovenia „sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1“ tejto smernice. Článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice spresňuje, že na účely odseku 1 tohto článku o priamu diskrimináciu ide 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.
- 24 Vo veci samej do skupín relevantných osôb na účely tohto porovnania patria na jednej strane zamestnanci, ktorí získali prax aspoň sčasti pred dovŕšením veku 18 rokov (ďalej len „zamestnanci znevýhodnení predchádzajúcim systémom“), a na druhej strane zamestnanci, ktorí získali prax rovnakej povahy a porovnateľnej dĺžky po dovŕšení tohto veku (ďalej len „zamestnanci zvýhodnení predchádzajúcim systémom“).
- 25 Pokiaľ ide o existenciu rozdielneho zaobchádzania medzi týmito dvoma skupinami zamestnancov, zo spisu, ktorý má k dispozícii Súdny dvor, vyplýva, že v nadväznosti na rozsudok Hütter (EU:C:2009:381) rakúsky zákonodarca prijatím § 53a ÖBB-G zaviedol systém odmeňovania a služobného postupu, ktorý umožňuje, aby na účely stanovenia referenčného dátumu na účely služobného postupu bola započítaná celá prax pracovníkov bez ohľadu na to, či bola získaná pred dovŕšením veku 18 rokov alebo po ňom. Ako uviedol vnútroštátny súd, tento referenčný dátum sa od tejto zmeny a doplnenia stanovuje bez diskriminácie na základe veku.
- 26 Treba však skúmať, či § 53a ÖBB-G naďalej uplatňuje rozdielne zaobchádzanie v prípade dvoch dotknutých skupín zamestnancov.
- 27 V tejto súvislosti treba uviesť, že zamestnanci znevýhodnení predchádzajúcim systémom, ktorí na základe § 53a ods. 4 ÖBB-G dosiahnu započítanie období služby predchádzajúcich ich osemnástym narodeninám, podliehajú odseku 2 tohto paragrafu, ktorý stanovuje, že každé obdobie vyžadované na služobný postup do každého z prvých troch platových stupňov sa predlží o jeden rok, čo predlžuje lehotu na ďalší služobný postup o tri roky.
- 28 Naopak, pokiaľ ide o zamestnancov zvýhodnených predchádzajúcim systémom, treba konštatovať, že nemajú žiadny dôvod požiadať, aby sa voči nim uplatnil nový výpočet referenčného dátumu na účely ich služobného postupu, keďže pred dovŕšením veku 18 rokov nedosiahli obdobia služby. V každom prípade § 53a ods. 2 bod 3 ÖBB-G stanovuje, že nové určenie individuálneho referenčného dátumu na účely služobného postupu sa nevykoná, ak by malo za následok zníženie platu oproti predchádzajúcemu spôsobu určenia tohto dňa. Keďže na základe tohto ustanovenia sa dĺžka obdobia vyžadovaná na dosiahnutie služobného postupu predlžuje o jeden rok v každom z prvých troch platových stupňov, čo by vo vzťahu k nim spôsobilo zníženie platu, uvedené ustanovenie sa na uvedených zvýhodnených zamestnancov neuplatní na rozdiel od zamestnancov znevýhodnených predchádzajúcim systémom, ktorí poskytli spoluprácu na účely nového výpočtu ich referenčného dátumu.

- 29 Rakúsky zákonodarca tak prijatím § 53a ods. 2 bodu 1 ÖBB-G zaviedol ustanovenie, ktoré naďalej uplatňuje rozdielne zaobchádzanie medzi zamestnancami znevýhodnenými predchádzajúcim systémom a zamestnancami, ktorí boli týmto systémom zvýhodnení, pokiaľ ide o ich platovú triedu a zodpovedajúcu odmenu.
- 30 Vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, tým nielenže neutralizuje výhodu vyplývajúcu zo zohľadnenia obdobia služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov, ako vyplýva z bodu 27 tohto rozsudku, ale takisto znevýhodňuje len zamestnancov znevýhodnených predchádzajúcim systémom, keďže predĺženie lehôt služobného postupu možno uplatniť iba voči nim. V dôsledku toho neboli nepriaznivé účinky tohto systému vo vzťahu k týmto zamestnancom úplne odstránené (rozsudok Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 34).
- 31 Vzhľadom na to, že predĺženie každej lehoty vyžadovanej na postup o rok v každom z prvých troch platových stupňov sa má uplatňovať iba na zamestnancov, ktorí dosiahli obdobia služby pred dovŕšením veku 18 rokov, treba konštatovať, že vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, obsahuje rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa priamo zakladá na veku v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 (pozri v tomto zmysle rozsudok Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 35).
- 32 V druhom rade treba skúmať, či je toto rozdielne zaobchádzanie odôvodnené.
- 33 Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78 totiž spresňuje, že členské štáty môžu stanoviť, že rozdielne zaobchádzanie na základe veku nie je diskrimináciou, ak je v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov objektívne a primerane odôvodnené legitímnymi cieľmi, najmä legitímnymi cieľmi politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy, a ak sú prostriedky na dosiahnutie týchto cieľov primerané a nevyhnutné (rozsudok Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 37).
- 34 Súdny dvor opakovane rozhodol, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri voľbe sledovania cieľa stanoveného spomedzi iných cieľov v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definícii opatrení, ktorými možno tento cieľ dosiahnuť (rozsudok Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 38 a citovaná judikatúra).
- 35 Podľa vnútroštátneho súdu cieľom právnej úpravy, o ktorú ide v vo veci samej, je predovšetkým zaviesť nediskriminačný systém odmeňovania a služobného postupu. V rámci tejto reformy pravidlá, ktoré preskúmanie referenčných dátumov podmieňujú žiadosťou každej dotknutej osoby, ako aj pravidlá týkajúce sa predĺženia lehôt služobného postupu sledujú ciele finančnej neutrality, hospodárnosti správnych orgánov, dodržiavania nadobudnutých práv a ochrany legitímnej dôvery.
- 36 Pokiaľ ide na jednej strane o cieľ finančnej neutrality právnej úpravy spornej vo veci samej, treba pripomenúť, že právo Únie nebráni členským štátom zohľadniť rozpočtové hľadisko popri úvahách politickej, sociálnej alebo demografickej povahy, ak pritom dodržia najmä všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie na základe veku. V tejto súvislosti síce rozpočtové hľadisko môže byť základom na výber sociálnej politiky členského štátu a môže ovplyvniť povahu alebo rozsah opatrení, ktoré chce prijať, takéto úvahy však nemôžu samy osebe predstavovať legitímny cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 (rozsudok Fuchs a Köhler, C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, body 73 a 74). To isté platí, pokiaľ ide o úvahy správnej povahy, ktoré spomínajú vnútroštátny súd a rakúska vláda (pozri v tomto zmysle rozsudok Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 41 a citovanú judikatúru).
- 37 Pokiaľ ide na druhej strane o dodržiavanie nadobudnutých práv a ochranu legitímnej dôvery zamestnancov zvýhodnených predchádzajúcim systémom v súvislosti s ich odmenou, treba uviesť, že predstavujú legitímne ciele politiky zamestnanosti a trhu práce, ktoré môžu počas prechodného obdobia odôvodniť zachovanie predchádzajúcich odmien a v dôsledku toho aj zachovanie diskriminačného systému na základe veku (rozsudok Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 42 a citovaná judikatúra).

- 38 V tejto veci treba konštatovať, že keďže § 53a ods. 2 bod 3 ÖBB-G stanovuje, že nové určenie individuálneho referenčného dátumu na účely služobného postupu sa nevykoná, ak by malo za následok zníženie platu dotknutých zamestnancov, nový systém odmeňovania zachováva ich nadobudnuté práva týkajúce sa ich odmeny.
- 39 Tieto ciele však nemôžu odôvodniť opatrenie, ktoré čo i len vo vzťahu k niektorým osobám s konečnou platnosťou zachováva rozdielne zaobchádzanie na základe veku, ktoré reforma diskriminačného systému, do ktorej toto opatrenie patrí, zamýšľa odstrániť. Takéto opatrenie, aj keď môže zabezpečovať ochranu nadobudnutých práv a legitímnej dôvery vo vzťahu k zamestnancom zvýhodneným predchádzajúcim systémom, nie je spôsobilé zaviesť systém, ktorý by bol v prípade zamestnancov znevýhodnených predchádzajúcim systémom nediskriminačný (rozsudok Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 44).
- 40 Z predchádzajúcich úvah ako celku vyplýva, že na prvú otázku písm. b) a na štvrtú otázku treba odpovedať, že právo Únie, najmä článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá na odstránenie diskriminácie na základe veku započítava obdobia služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov, ale ktorá zároveň obsahuje pravidlo, ktorého uplatňovanie je v skutočnosti určené len zamestnancom – obetiam tejto diskriminácie, ktoré o jeden rok predlžuje obdobie vyžadované na postup v každom z prvých troch platových stupňov a ktoré tým s konečnou platnosťou zachováva rozdielne zaobchádzanie na základe veku.

O prvej otázke písm. a)

- 41 Svojou prvou otázkou písm. a) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú články 16 a 17 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, ktorá sleduje odstránenie diskriminácie na základe veku, musí nutne umožniť zamestnancovi, ktorého obdobia služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov neboli započítané pri výpočte jeho služobného postupu, získať finančnú kompenzáciu zodpovedajúcu zaplateniu rozdielu medzi odmenou, ktorú by dostal, ak by neexistovala takáto diskriminácia, a odmenou, ktorú skutočne dostal.
- 42 V tejto súvislosti je vhodné hneď na úvod uviesť, že článok 17 smernice 2000/78 nie je relevantný z hľadiska položenej otázky, ktorá sa netýka porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých na základe tejto smernice, ale uplatnenia vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá, ako vyplýva z odpovede na prvú otázku písm. b) a na štvrtú otázku, sama zahŕňa diskrimináciu založenú na veku, ktorá je v rozpore s uvedenou smernicou.
- 43 Ďalej treba pripomenúť, že v súlade s článkom 16 smernice 2000/78 majú členské štáty povinnosť zrušiť všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré odporujú zásade rovnosti zaobchádzania.
- 44 Tento článok neukladá členským štátom alebo súkromnému zamestnávateľovi povinnosť prijať určité opatrenie v prípade porušenia zákazu diskriminácie, ale necháva im slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami, ktoré sú schopné dosiahnuť cieľ, ktorý sleduje, v závislosti od rôznych situácií, ktoré môžu nastať.
- 45 Treba teda usúdiť, že uvedený článok sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, ktorá sleduje odstránenie diskriminácie na základe veku, nemusí nutne umožniť zamestnancovi, ktorého obdobia služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov neboli započítané pri výpočte jeho služobného postupu, získať finančnú kompenzáciu zodpovedajúcu zaplateniu rozdielu medzi odmenou, ktorú by dostal, ak by neexistovala takáto diskriminácia, a odmenou, ktorú skutočne dostal.

- 46 Z ustálenej judikatúry pritom vyplýva, že ak bola konštatovaná diskriminácia odporujúca právu Únie a kým nie sú prijaté opatrenia na obnovu rovnosti zaobchádzania, dodržiavanie zásady rovnosti možno zaručiť len tým, že sa osobám zo znevýhodnenej skupiny poskytnú rovnaké výhody, aké majú členovia zvýhodnenej skupiny, pričom tento systém ostáva v prípade, že nedochádza k správne uplatňovaniu práva Únie, jediným platným referenčným systémom (pozri rozsudky 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).
- 47 Súdny dvor spresnil, že toto riešenie sa môže uplatniť len v prípade existencie platného referenčného systému (pozri rozsudok Specht a i., C-501/12 až C-506/12, EU:C:2014:2005, bod 96). Vo veci samej o taký prípad ide.
- 48 Ako vyplýva z odpovede na prvú otázku písm. b) a na štvrtú otázku, po prijatí vnútroštátnej právnej úpravy spornej vo veci samej stále nedochádza k správne uplatňovaniu práva Únie, najmä smernice 2000/78. Systém vzťahujúci sa na zamestnancov zvýhodnených predchádzajúcou právnou úpravou teda zostáva jediným platným referenčným systémom. V dôsledku toho obnova rovnosti zaobchádzania v prípade, o aký ide vo veci samej, vyžaduje, aby sa zamestnancom znevýhodneným predchádzajúcim systémom priznali rovnaké výhody, ako sú tie, ktoré mali zamestnanci zvýhodnení týmto systémom, pokiaľ ide tak o započítanie období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov, ako aj o postup v platových stupňoch.
- 49 Z predchádzajúceho vyplýva, že na prvú otázku písm. a) treba odpovedať, že právo Únie, najmä článok 16 smernice 2000/78, sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, ktorá sleduje odstránenie diskriminácie na základe veku, nemusí nutne umožniť zamestnancovi, ktorého obdobia služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov neboli započítané pri výpočte jeho služobného postupu, získať finančnú kompenzáciu zodpovedajúcu zaplateniu rozdielu medzi odmenou, ktorú by dostal, ak by neexistovala takáto diskriminácia, a odmenou, ktorú skutočne dostal. V prípade, o aký ide vo veci samej, a kým nie je prijatý systém odstraňujúci diskrimináciu na základe veku spôsobom, ktorý je v súlade s ustanoveniami smernice 2000/78, však obnova rovnosti zaobchádzania vyžaduje, aby sa zamestnancom znevýhodneným predchádzajúcim systémom priznali rovnaké výhody, ako sú tie, ktoré mali zamestnanci zvýhodnení týmto systémom, pokiaľ ide o započítanie období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov, ako aj o postup v platových stupňoch.

O druhej a tretej otázke

- 50 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku písm. b) a na štvrtú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú a tretiu otázku položené vnútroštátnym súdom.

O piatej otázke

- 51 Svojou piatou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má právo Únie, najmä smernica 2000/78, vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby vnútroštátny zákonodarca na účely započítania období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov stanovil povinnosť spolupráce, na základe ktorej musí zamestnanec poskytnúť svojmu zamestnávateľovi dôkazy týkajúce sa týchto období, a tomu, že ak nedôjde k takejto spolupráci, zostane zachovaný referenčný dátum na účely služobného postupu, ktorý sa naňho vzťahoval predtým. Tento súd sa tiež pýta, či skutočnosť, že si zamestnanec nesplní túto povinnosť a z tohto dôvodu zostane dobrovoľne v starom systéme len preto, aby mohol uplatniť svoje finančné nároky, predstavuje zneužitie práva.
- 52 V tejto súvislosti zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že určenie nového individuálneho referenčného dátumu vyžaduje spoluprácu dotknutého zamestnanca a že tento zamestnanec musí v súlade s § 53a ods. 4 prvou vetou ÖBB-G oznámiť svojmu zamestnávateľovi obdobia služby

predchádzajúce dovŕšeniu veku 18 rokov. Z § 53a ods. 4 druhej vety ÖBB-G vyplýva, že ak zamestnanec neposkytne tieto informácie, zostáva zachovaný referenčný dátum na účely jeho služobného postupu určený na základe § 3 BO 1963.

- 53 Táto spolupráca je potrebná na to, aby bolo možné vypočítať referenčný dátum na účely určenia nediskriminačného služobného postupu, keďže nemožno rozumne požadovať od zamestnávateľa, aby sám stanovil predchádzajúce obdobia služby pre každého svojho zamestnanca. Okrem toho je vhodné uviesť, že ide o osobné záujmy zamestnanca a že povinnosť spolupráce je predchádzajúcou okolnosťou potrebnou na to, aby si zamestnávateľ mohol splniť svoje zákonné povinnosti, najmä tie, ktoré vyplývajú z § 53a ods. 1 bodu 1 ÖBB-G, ktorý bol prijatý s cieľom zohľadniť poznatky vyplývajúce z rozsudku Hütter (EU:C:2009:381).
- 54 Preto treba konštatovať, že ani článok 16 smernice 2000/78, ani žiadne iné ustanovenie tejto smernice nebránia tomu, aby také ustanovenie, akým je § 53a ods. 4 ÖBB-G, upravovalo povinnosť spolupráce, na základe ktorej musí zamestnanec poskytnúť svojmu zamestnávateľovi dôkazy týkajúce sa obdobia služby predchádzajúcich dovŕšeniu veku 18 rokov na účely započítania týchto období.
- 55 Pokiaľ ide o existenciu prípadného zneužitia práva, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa osoby podliehajúce súdnej právomoci nemôžu podvodne alebo zneužívajúcim spôsobom dovolávať právnych noriem Európskej únie (pozri najmä rozsudky Halifax a i., C-255/02, EU:C:2006:121, bod 68; SICES a i., C-155/13, EU:C:2014:145, bod 29, ako aj Torresi, C-58/13 a C-59/13, EU:C:2014:2088, bod 42).
- 56 Na konštatovanie zneužívajúceho postupu sa vyžaduje súčasná existencia objektívnej a subjektívnej okolnosti. Pokiaľ ide o objektívnu okolnosť, zo všetkých objektívnych skutočností musí vyplývať, že napriek formálnemu dodržaniu podmienok stanovených právnou úpravou Únie nebol dosiahnutý cieľ sledovaný touto právnou úpravou. Pokiaľ ide o subjektívnu okolnosť, musí byť zjavné, že existuje vôľa získať neoprávnenú výhodu vyplývajúcu z právnej úpravy Únie tým, že sa umelo vytvárajú podmienky vyžadované na jej získanie (pozri rozsudok Torresi, EU:C:2014:2088, body 44 až 46 a citovanú judikatúru).
- 57 Vo veci samej z odpovede na prvú a štvrtú otázku vyplýva, že sporná vnútroštátna právna úprava stále zahŕňa diskrimináciu na základe veku. Za týchto podmienok a vzhľadom na to, čo bolo uvedené v bodoch 46 až 48 tohto rozsudku, odmietnutie pána Starjakoba spolupracovať na účely uplatnenia tejto právnej úpravy a jeho akt, ktorým s cieľom obnoviť rovnosť zaobchádzania vo vzťahu k zamestnancom zvýhodneným predchádzajúcim systémom sledoval dosiahnutie zaplatenia rozdielu v plate, na ktorý by mal nárok za obdobie rokov 2007 až 2012, ak by pri výpočte referenčného dňa na účely jeho služobného postupu bolo započítané obdobie služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov, nemožno považovať za zneužitie práva určené na získanie neoprávnenej výhody vyplývajúcej z právnej úpravy Únie.
- 58 Z predchádzajúceho vyplýva, že na piatu otázku treba odpovedať, že právo Únie, najmä článok 16 smernice 2000/78, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby vnútroštátny zákonodarca na účely započítania období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov stanovil povinnosť spolupráce, na základe ktorej musí zamestnanec poskytnúť svojmu zamestnávateľovi dôkazy týkajúce sa uvedených období. Nie je však zneužitím práva, ak zamestnanec odmietne spolupracovať na účely uplatnenia vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, ktorá zahŕňa diskrimináciu na základe veku odporujúcu smernici 2000/78, ako ani jeho akt smerujúci k získaniu platby určenej na obnovu rovnosti zaobchádzania vo vzťahu k zamestnancom zvýhodneným predchádzajúcim režimom.

O šiestej otázke

- 59 Svojou šiestou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má zásada efektivity vykladať v tom zmysle, že ukladá, aby vnútroštátna lehota na premlčanie práv, ktoré majú svoj základ v práve Únie, nezačala plynúť pred dátumom vyhlásenia rozsudku Súdneho dvora, ktorý objasnil právny stav v danej veci.
- 60 Podľa vnútroštátneho súdu, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, odvolací súd usudzuje, že až do vyhlásenia rozsudku Hütter (EU:C:2009:381) existovala právna prekážka podania žaloby smerujúcej k vykonaniu rôznych práv na opätovné posúdenie, a že preto pred 18. júnom 2009, dátumom vyhlásenia tohto rozsudku, nemohla začať plynúť premlčacia lehota.
- 61 V tejto súvislosti je vhodné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry v prípade neexistencie právnej úpravy Únie v danej oblasti prináleží každému členskému štátu, aby vo svojom vnútroštátnom právnom poriadku určil príslušné súdy a upravil procesné podmienky žalôb zameraných na zabezpečenie plnej ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Únie, za predpokladu, že takéto podmienky nie sú menej výhodné ako podmienky vzťahujúce sa na obdobné žaloby založené na vnútroštátnom práve (zásada ekvivalencie) a že nevedú k praktickej nemožnosti alebo neprimeranému sťaženiu výkonu práv priznaných právnym poriadkom Únie (zásada efektivity) (pozri najmä rozsudok Fiamingo a i., C-362/13, C-363/13 a C-407/13, EU:C:2014:2044, bod 63, ako aj citovanú judikatúru).
- 62 Pokiaľ ide o zásadu efektivity, Súdny dvor uznal, že stanovenie primeraných lehôt na podanie žalôb s právom Únie pod hrozbou premlčania v záujme právnej istoty je zlučiteľné s právom Únie, pokiaľ takéto lehoty nie sú takej povahy, že by mohli viesť k praktickej nemožnosti alebo nadmernému sťaženiu výkonu práv, ktoré priznáva právny poriadok Únie (rozsudok Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, bod 29 a citovaná judikatúra).
- 63 Pokiaľ ide o to, či má dátum vyhlásenia rozsudku Hütter (EU:C:2009:381) vplyv na určenie začiatku plynutia premlčacej lehoty stanovenej vo vnútroštátnom práve, treba pripomenúť, že Súdny dvor pri výklade pravidla práva Únie, ktorý podáva v rámci výkonu svojej právomoci podľa článku 267 ZFEÚ, v prípade potreby objasňuje a spresňuje význam a pôsobnosť tohto pravidla tak, ako sa má alebo sa malo chápať a uplatňovať od okamihu, keď nadobudlo účinnosť. Inak povedané, rozsudok v prejudiciálnom konaní nemá konštitutívnu, ale len deklaratórnu povahu s tým dôsledkom, že jeho účinky v zásade platia od dátumu nadobudnutia účinnosti pravidla, ktoré je predmetom výkladu (rozsudok Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, bod 30 a citovaná judikatúra).
- 64 Pokiaľ ide o začiatok plynutia premlčacej lehoty, Súdny dvor spresnil, že táto otázka v zásade patrí do pôsobnosti vnútroštátneho práva a že prípadné rozhodnutie Súdneho dvora o porušení práva Únie v zásade nemá vplyv na tento začiatok plynutia premlčacej lehoty (rozsudok Pohl, EU:C:2014:12, bod 31 a citovaná judikatúra).
- 65 Preto treba uviesť, že dátum vyhlásenia rozsudku Hütter (EU:C:2009:381) nemá vplyv na začiatok plynutia premlčacej lehoty, o ktorú ide vo veci samej, a je preto irelevantný pre posúdenie toho, či sa v rámci tohto konania dodržala zásada efektivity (pozri v tomto zmysle rozsudok Pohl, EU:C:2014:12, bod 32).
- 66 Ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, v súlade s § 1480 ABGB sa právo požiadať o opätovné posúdenie odmeňovania a o opravu zaradenia do platového stupňa premlčuje neuplatnením počas tridsiatich rokov. Táto premlčacia lehota začína vo veci samej plynúť v deň, keď zamestnávateľ zaradil zamestnanca do platového stupňa, čiže v deň začiatku pracovného pomeru.
- 67 Nemožno popierať, že takáto lehota predstavuje primeranú lehotu na podanie žaloby pod hrozbou premlčania v záujme právnej istoty v zmysle judikatúry pripomenutej v bode 62 tohto rozsudku.

- 68 Navyše vnútroštátny súd poukazuje na to, že vo veci samej nie je právo pána Starjakoba požiadať o opätovné posúdenie referenčného dátumu premlčané.
- 69 Vzhľadom na predchádzajúce je potrebné na šiestu otázku odpovedať, že zásada efektivity sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade, o aký ide o veci samej, nebráni tomu, aby vnútroštátna lehota na premlčanie práv, ktoré majú svoj základ v práve Únie, začala plynúť pred dátumom vyhlásenia rozsudku Súdneho dvora, ktorý objasnil právny stav v danej veci.

O siedmej otázke

- 70 Svojou siedmou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má zásada ekvivalencie vykladať v tom zmysle, že prerušenie premlčania upravené novou vnútroštátnou právnou úpravou pre žaloby smerujúce k započítaniu obdobia služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov sa má rozšíriť aj na žaloby o zaplatenie rozdielu medzi odmenou, ktorú by dotknutá osoba dostala, ak by neexistovala diskriminácia na základe veku, a odmenou, ktorú skutočne dostala na základe starej právnej úpravy upravujúcej takúto diskrimináciu.
- 71 Okrem judikatúry citovanej v bode 61 tohto rozsudku treba pripomenúť, že zásada ekvivalencie vyžaduje, aby sa všetky pravidlá vzťahujúce sa na opravné prostriedky uplatňovali bez rozdielu na opravné prostriedky založené na porušení práva Únie a na podobné opravné prostriedky založené na porušení vnútroštátneho práva (rozsudky *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, bod 33, ako aj *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, bod 19).
- 72 Ako vyplýva zo spisu, ktorý má k dispozícii Súdny dvor, žaloba smerujúca k uplatneniu mzdových pohľadávok, o akú ide vo veci samej, podlieha premlčacej lehote troch rokov vyplývajúcej z ustanovení § 1486 ods. 5 ABGB v spojení s § 29 ods. 1 GIBG. Naopak na zamestnancov, ktorí poskytnú spoluprácu upravenú v § 53a ods. 4 ÖBB-G, sa vzťahuje prerušenie premlčacej lehoty upravené v odseku 5 tohto paragrafu. Podľa vnútroštátneho súdu by sa vzhľadom na zásadu ekvivalencie malo prerušenie premlčania upravené v poslednom uvedenom ustanovení vzťahovať aj na žaloby smerujúce k uplatneniu mzdových pohľadávok, ktoré sú založené na diskriminácii na základe veku vyplývajúcej zo starého režimu.
- 73 Treba však konštatovať, že ustanovenie, akým je § 53a ods. 5 ÖBB-G, je procesným ustanovením upravujúcim opravné prostriedky založené nie na porušení vnútroštátneho práva, ale práva Únie, keďže bolo prijaté s cieľom zohľadniť poznatky vyplývajúce z rozsudku *Hütter* (EU:C:2009:381), pričom toto prerušenie pokrýva práve obdobie odo dňa vyhlásenia tohto rozsudku do dňa zverejnenia zákona z roku 2011.
- 74 Z toho vyplýva, že keďže dodržiavanie zásady ekvivalencie predpokladá, že vnútroštátne pravidlo sa bez rozdielu uplatní na opravné prostriedky založené na porušení práva Únie a na opravné prostriedky založené na porušení vnútroštátneho práva, táto zásada nie je relevantná v situácii, o akú ide vo veci samej, ktorá sa týka dvoch typov opravných prostriedkov, ktoré sú oba založené na porušení práva Únie.
- 75 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy nie je zásada ekvivalencie relevantná v situácii, o akú ide vo veci samej.

O trovách

- 76 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

1. Právo Únie, najmä 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 povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá na odstránenie diskriminácie na základe veku započítava obdobia služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov, ale ktorá zároveň obsahuje pravidlo, ktorého uplatňovanie je v skutočnosti určené len zamestnancom – obetiam tejto diskriminácie, ktoré o jeden rok predlžuje obdobie vyžadované na postup v každom z prvých troch platových stupňov a ktoré tým s konečnou platnosťou zachováva rozdielne zaobchádzanie na základe veku.
2. Právo Únie, najmä článok 16 smernice 2000/78, sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, ktorá sleduje odstránenie diskriminácie na základe veku, nemusí nutne umožniť zamestnancovi, ktorého obdobia služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov neboli započítané pri výpočte jeho služobného postupu, získať finančnú kompenzáciu zodpovedajúcu zaplateniu rozdielu medzi odmenou, ktorú by dostal, ak by neexistovala takáto diskriminácia, a odmenou, ktorú skutočne dostal. V prípade, o aký ide vo veci samej, a kým nie je prijatý systém odstraňujúci diskrimináciu na základe veku spôsobom, ktorý je v súlade s ustanoveniami smernice 2000/78, však obnova rovnosti zaobchádzania vyžaduje, aby sa zamestnancom, ktorí získali prax aspoň sčasti pred dovŕšením veku 18 rokov, priznali rovnaké výhody, ako sú tie, ktoré mali zamestnanci, ktorí po dovŕšení tohto veku získali prax rovnakej povahy a porovnateľnej dĺžky, pokiaľ ide o započítanie období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov, ako aj o postup v platových stupňoch.
3. Právo Únie, najmä článok 16 smernice 2000/78, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby vnútroštátny zákonodarca na účely započítania období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov stanovil povinnosť spolupráce, na základe ktorej musí zamestnanec poskytnúť svojmu zamestnávateľovi dôkazy týkajúce sa uvedených období. Nie je však zneužitím práva, ak zamestnanec odmietne spolupracovať na účely uplatnenia vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, ktorá zahŕňa diskrimináciu na základe veku odporujúcu smernici 2000/78, ako ani jeho akt smerujúci k získaniu platby určenej na obnovu rovnosti zaobchádzania vo vzťahu k zamestnancom, ktorí po dovŕšení tohto veku získali prax rovnakej povahy a dĺžky porovnateľnej s dĺžkou jeho praxe.
4. Zásada efektivity sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade, o aký ide o veci samej, nebráni tomu, aby vnútroštátna lehota na premlčanie práv, ktoré majú svoj základ v práve Únie, začala plynúť pred dátumom vyhlásenia rozsudku Súdného dvora, ktorý objasnil právny stav v danej veci.

Podpisy