



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prednesené 6. decembra 2018¹

Vec C-24/17

**Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
proti
Republik Österreich**

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

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Zákaz diskriminácie na základe veku – Vnútroštátny systém odmeňovania a služobného postupu zmluvných zamestnancov vo verejnej službe – Právna úprava členského štátu považovaná za diskriminačnú – Prijatie novej právnej úpravy v záujme riešenia tejto diskriminácie – Spôsob presunu dotknutých osôb do nového systému – Pretrvávajúce rozdielov v zaobchádzaní – Odôvodnenia – Právo na účinnú súdnu ochranu – Článok 45 – Nariadenie (EÚ) č. 492/2011 – Voľný pohyb pracovníkov – Neexistencia prekážky“

I. Úvod

1. Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko), sa týka výkladu článku 45 ZFEÚ, článkov 20, 21 a 47 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), článkov 1, 2, 6 a 17 smernice 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani², ako aj článku 7 ods. 1 nariadenia (EÚ) č. 492/2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie³.

2. Tento návrh je predložený v rámci sporu medzi Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Rakúska konfederácia odborov, odborový zväz verejnej služby, ďalej len „ÖGB“) a Republik Österreich (ďalej len „Rakúska republika“), ktorého predmetom je zákonnosť spolkového systému odmeňovania a služobného postupu zmluvných zamestnancov vo verejnej službe, ktorý bol prijatý v Rakúsku začiatkom roku 2015 s cieľom odstrániť diskrimináciu na základe veku, v nadväznosti na rozsudok Schmitzer.⁴

3. Vnútroštátny súd sa v podstate predovšetkým pýta, či právo Únie – a konkrétnejšie články 1, 2 a 6 smernice 2000/78, rovnako ako aj článok 21 Charty – bráni spôsobu, ktorý si vybral rakúsky zákonodarca s cieľom previesť zmluvných zamestnancov z pôvodného režimu odmeňovania a služobného postupu do tohto nového režimu. Domnievam sa, že to tak je a to z dôvodov, ktoré uvediem ďalej v týchto návrhoch.

¹ Jazyk prednesu: francúzština.

² Smernica Rady z 27. novembra 2000 (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mím. vyd. 05/004, s. 79).

³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady z 5. apríla 2011 (Ú. v. EÚ L 141, 2011, s. 1).

⁴ Rozsudok z 11. novembra 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359). K etapám vývoja rakúskeho práva v oblasti odmeňovania s služobného postupu vo verejnej službe v súvislosti s rozsudkami Súdneho dvora pozri najmä bod 15 a nasl. nižšie.

4. Ďalej za predpokladu, že ako to navrhujem, na prvú položenú otázku odpovie Súdny dvor kladne, vnútroštátny súd sa pýta, či sa má zmluvným zamestnancom, ktorí boli znevýhodnení predchádzajúcim režimom, poskytnúť finančné vyrovnanie, konkrétne na základe článku 17 smernice 2000/78. Domnievam sa, že na túto otázku treba dať vyváženú odpoveď, ktorá by mala byť založená skôr na článku 16 tejto smernice.

5. V opačnom prípade, pokiaľ bude odpoveď na prvú otázku záporná, tento súd si želá vedieť, či taká vnútroštátna právna úprava, ako je tá napadnutá v tejto veci, ukracuje dotknuté osoby o právo na účinný prostriedok nápravy v zmysle článku 47 Charty. Hoci sa domnievam, že nebude potrebné, aby sa Súdny dvor k tejto subsidiárnej otázke vyjadroval, uvediem k nej napriek tomu niekoľko pripomienok.

6. Napokon je Súdny dvor vyzvaný, aby určil, či právo Únie – najmä článok 45 ZFEÚ, článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011, ako aj články 20 a 21 Charty – bránia tomu, aby sa obdobia predchádzajúcej činnosti zmluvného zamestnanca verejnej služby započítavali rozdielne, konkrétne v celosti alebo čiastočne, v závislosti od povahy jeho predchádzajúceho zamestnávateľa. Zastávam názor, že právo Únie nebráni takým vnútroštátnym ustanoveniam, ako sú ustanovenia, o ktoré ide vo veci samej.

7. Zdôrazňujem, že medzi touto vecou a vecou C-396/17, Leitner, existuje úzka spojitosť, ktorá je predmetom síce samostatných návrhov, ale z rovnakého dňa, ako sú tieto návrhy.⁵

II. Právny rámec

A. Právo Únie

1. Smernica 2000/78

8. Článok 1 smernice 2000/78 uvádza, že jej „účelom... je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe... veku... s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

9. Článok 2 tejto smernice s názvom „Pojem diskriminácie“ vymedzuje v odseku 1 „zásad[u] rovnakého zaobchádzania“ ako „[neexistenciu] žiadn[ej] priam[ej] alebo nepriam[ej] diskrimináci[e] založen[ej] na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1“. V odseku 2 písm. a) uvádza, že „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“.

10. Článok 6 uvedenej smernice nazvaný „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“ uvádza v odseku 1 prvom pododseku, že „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

5 Konkrétne prvé dve tu položené prejudiciálne otázky [to znamená prvá otázka písm. a) a prvá otázka písm. b)] sú analogické prvej, druhej a štvrtej otázke, ktoré položil Bundesverwaltungsgericht (Spolkový správny súd, Rakúsko) vo veci C-396/17, Leitner, ktorá sa týka rakúskeho režimu odmeňovania a služobného postupu úradníkov, zatiaľ čo prejednávaná vec sa týka rakúskeho režimu uplatniteľného na zmluvných zamestnancov vo verejnej službe, čo sú dva vzájomne sa dopĺňajúce rovnocenné režimy. Spresňujem, že v týchto dvoch veciach tak žalobcovia v sporoch vo veciach samých, ktorí majú toho istého právneho zástupcu, ako aj rakúska vláda a Európska komisia predložili v záležitostiach týchto spoločných aspektov v zásade podobné pripomienky, čo sa odrazí v týchto návrhoch.

primerané a nevyhnutné“. Vo svojom druhom pododseku spresňuje, že „takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať... stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia...“.

11. Článok 9 tej istej smernice nazvaný „Ochrana práv“ vo svojom odseku 1 uvádza, že „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“.

12. Článok 16 smernice 2000/78 nazvaný „Zhoda“ v písm. a) uvádza, že „členské štáty prijímú potrebné opatrenia, aby zabezpečili... zrušenie všetkých zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania“.

13. Článok 17 tejto smernice nazvaný „Sankcie“ uvádza, že „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...“.

2. Nariadenie č. 492/2011

14. Článok 7 ods. 1 uvedený v oddiele 2 kapitoly I nariadenia č. 492/2011 nazvanom „Zamestnanie a rovnosť zaobchádzania“ uvádza, že „s pracovníkom, ktorý je štátnym príslušníkom členského štátu, sa na území iného členského štátu nesmie z dôvodu jeho štátnej príslušnosti zaobchádzať inak ako s vlastnými pracovníkmi, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä odmeňovanie, prepustenie, a ak by sa stal nezamestnaným, opätovné začlenenie do práce alebo zamestnania“.

B. Rakúske právo

1. VBG 2010

15. Zaradenie zmluvných zamestnancov do platových tried a ich služobný postup, ku ktorému dochádza v zásade každé dva roky, sú upravené Vertragsbedienstetengesetz 1948⁶ (zákon z roku 1948 o zmluvných zamestnancoch, ďalej len „VBG 1948“) v znení viacerých zmien, najmä s cieľom zohľadniť rozsudky Súdneho dvora vydané v rámci sporov týkajúcich sa ustanovení rakúskeho práva v tejto oblasti.

16. V nadväznosti na rozsudok Hütter⁷ bol VBG 1948 zmenený spolkovým zákonom zverejneným 30. augusta 2010⁸ (VBG 1948 v znení tohto zákona, ďalej len „VBG 2010“).

17. § 19 ods. 1 VBG 2010 stanovoval, že „služobný postup sa určuje na základe referenčného dátumu“ a že „ak toto ustanovenie nestanovuje inak, obdobie potrebné na postup do druhého platovej triedy každej kategórie zamestnania je päť rokov a dva roky v prípade iných platových stupňov“.

6 BGBl., 86/1948.

7 Rozsudok z 18. júna 2009 (C-88/08, EU:C:2009:381), v ktorom Súdny dvor vykladá články 1, 2 a 6 smernice 2000/78 v tom zmysle, že im „odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorá s cieľom neznevýhodňovať všeobecné vzdelávanie oproti odbornému vzdelávaniu a podporovať začleňovanie mladých učňov na trh práce vylučuje započítavanie dôb zamestnania absolvovaných pred dovriešiem veku 18 rokov na účely určenia platového stupňa, do ktorého budú zaradení zmluvní zamestnanci verejnej služby členského štátu“ (bod 51, kurzívou zvýraznil generálny advokát).

8 BGBl. I, 82/2010.

18. § 26 ods. 1 VBG 2010 uvádza, že „s výhradou obmedzení uvedených v odsekoch 4 až 8 sa referenčný dátum, ktorý treba zohľadniť na účely postupu do vyššieho platového stupňa, vypočíta spätne odo dňa zamestnania na základe obdobia nasledujúcich po 30. júni roku, počas ktorého bolo ukončených alebo malo byť ukončených deväť rokov školskej dochádzky po nástupe na prvý stupeň školskej dochádzky...“.

2. Novelizovaný VBG

19. V nadväznosti na rozsudok Schmitzer⁹ bolo znenie § 19 a § 26 VBG 1948 opätovne zmenené, so spätným účinkom, na základe spolkového zákona zverejneného 11. februára 2015¹⁰ (VBG 1948 v znení tohto zákona, ďalej „VBG 2015“).

20. Okrem iného s cieľom vyhovieť rozsudku Verwaltungsgerichtshof (Správny súd, Rakúsko)¹¹ spolkový zákon zverejnený 6. decembra 2016¹² opätovne zmenil VBG 1948 (v znení tohto zákona, ďalej len „VBG 2016“ a spoločne s VBG 2015, „novelizovaný VBG“), pokiaľ ide o deň nadobudnutia účinnosti § 19 a § 26 VBG 2015.

21. Pod názvom „Zaradenie do platových tried a služobný postup“ § 19 ods. 1 VBG 2015 uvádza, že „následné zaradenie do platových tried a služobný postup sú určené v závislosti od počtu odpracovaných rokov v rámci odmeňovania“.

22. Pod názvom „Počet odpracovaných rokov v rámci odmeňovania“ § 26 VBG 2015 uvádza:

„1. Počet odpracovaných rokov v rámci odmeňovania zahŕňa obdobia činnosti v služobnom pomere relevantné na účely služobného postupu, ako aj započítateľné obdobia pred nástupom do služobného pomeru.

2. Ako obdobia pred nástupom do služobného pomeru sa na účely stanovenia obdobia predchádzajúcej činnosti v rámci odmeňovania započítajú obdobia:

- (1) v služobnom pomere so samosprávnym celkom alebo združením obcí členského štátu Európskeho hospodárskeho priestoru, Tureckej republiky alebo Švajčiarskej konfederácie;
- (2) v služobnom pomere s orgánom Európskej únie alebo medzištátnou organizáciou, ktorej je [Rakúska republika] členom;
- (3) za ktoré vznikol zmluvnému zamestnancovi na základe Heeresversorgungsgesetz (zákon o zabezpečení pre armádu) nárok na dôchodok vojenského poškodenca, ako aj
- (4) obdobia... vojenskej služby..., služby odborného výcviku..., civilnej služby..., povinnej vojenskej služby....

9 Rozsudok z 11. novembra 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), v ktorom Súdny dvor najmä vložil článok 2 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a), ako aj článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 v tom zmysle, že „bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá na účely odstránenia diskriminácie na základe veku sice zohľadňuje obdobia vzdelávania a služby dosiahnuté pred dovŕšením veku 18 rokov, ale zároveň vo vzťahu k úradníkom dotknutým touto diskrimináciou zavádza predĺženie lehoty potrebnej na prechod z prvého do druhého platového stupňa každej kategórie zamestnania a každej mzdovej kategórie o tri roky“ (bod 45, kurzívou zvýraznil generálny advokát). Ustanovenia, o ktoré išlo v tejto veci Schmitzer, ktoré sa týkali úradníkov, boli analogické s tými, ktoré sa týkajú zmluvných zamestnancov v tejto veci.

10 BGBl. I, 32/2015.

11 Rozsudok z 9. septembra 2016 (Ro 2015/12/0025-3).

12 BGBl. I, 104/2016.

3. Okrem období uvedených v odseku 2 sú ako obdobia predchádzajúcej činnosti započítateľné obdobia výkonu príslušnej pracovnej činnosti alebo príslušnej praxe na správnom orgáne, a to v celkovom rozsahu najviac desať rokov. ...“

23. Podľa § 100 ods. 70 bodu 3 VBG 2016 „... § 19 a § 26 v znení spolkového zákona uverejneného v BGBl. I, 32/2015 spolu s nadpisom nadobúdajú účinnosť 1. júla 1948; žiadne zo znení tohto ustanovenia zverejnené pred 11. februárom 2015 už nemožno použiť na prebiehajúce alebo budúce konania. ...“

3. Novelizovaný GehG

24. Gehaltsgesetz 1956¹³ (zákon o platoch z roku 1956, ďalej len „GehG 1956“) bol tiež zmenený na základe vyššie uvedených spolkových zákonov, ktoré boli uverejnené 11. februára 2015 a 6. decembra 2016¹⁴ (GehG 1956 v znení týchto dvoch zákonov, ďalej len „novelizovaný GehG“).

25. Z § 94a novelizovaného GehG vyplýva, že „na účely presunu zmluvných zamestnancov do systému odmeňovania nanovo vytvoreného spolkovým zákonom zverejneným v BGBl. I, 32/2015 treba uplatniť § 169c, § 169d a § 169e [novelizovaného] GehG“, ktoré sa týkajú preradenia úradníkov už vykonávajúcich službu do nového režimu odmeňovania a služobného postupu.

26. Pod názvom „Presun existujúcich služobných pomerov“ § 169c novelizovaného GehG v odsekoch 1 až 9 uvádza:

„1. Všetci úradníci spadajúci do kategórií odmeňovania a zamestnania uvedených v §169d, ktorí sú v služobnom pomere k 11. februáru 2015 budú v súlade s týmito ustanoveniami a len na základe ich predchádzajúceho platu preradení do nového systému odmeňovania vytvoreného týmto spolkovým zákonom. V prvej fáze sa úradníci klasifikujú v dôsledku ich predchádzajúcej mzdy do stupňa nového systému odmeňovania, v ktorom sa zachováva predchádzajúca mzda. ...

2. Presun úradníka do nového systému odmeňovania sa uskutoční na základe paušálneho stanovenia počtu ním odpracovaných rokov v rámci odmeňovania. Na účely tohto paušálneho stanovenia je rozhodujúca prevodová suma. Prevodová suma je plat v plnej výške bez akýchkoľvek výnimočných zvýšení, ktorý bol základom pre výpočet mesačného platu príslušného úradníka za február 2015 (mesiac presunu). ...

2a. Prevodová suma, ktorú treba použiť je suma platovej stupňa, ktorý bol skutočne rozhodujúci pre plat vyplatený za mesiac presunu (zaradenie v súlade s výplatnou listinou). Posúdenie oprávnenosti plátov čo do dôvodu, ako aj výšky sa pri tom nevykoná. Následná oprava vyplatených plátov sa má zohľadniť pri stanovovaní prevodovej sumy len do tej miery, pokiaľ

- (1) tým dôjde k napraveniu chýb faktickej povahy, ktoré nastali pri zadávaní do systému automatizovaného spracovania údajov, a
- (2) ide o údaje zaradené omylom, ktoré sa zjavne líšia od údajov, ktoré mali byť predložené, ako to dokazujú dokumenty už existujúce v čase podania.

...

¹³ BGBl. 54/1956.

¹⁴ Pozri body 19 a 20 vyššie, ktoré pripomínajú okolnosti týchto dvoch noviel.

2c. Odseky 2a a 2c preberajú v oblasti postavenia spolkových zamestnancov a zamestnancov Länder v oblasti vzdelávania do rakúskeho práva článku 2 a 6 smernice 2000/78..., ako boli vyložené rozsudkom [Specht a i.¹⁵]. Spôsoby presunu úradníkov vymenovaných pred nadobudnutím účinnosti spolkovej reformy odmeňovania z roku 2015 teda boli určené v rámci nového režimu odmeňovania a stanovujú, že na jednej strane je platový stupeň, do ktorého sú odteraz zaradení určený výlučne na základe platového stupňa nadobudnutého v pôvodnom režime odmeňovania, hoci tento režim spočíval na diskriminácii na základe veku úradníka a že, na druhej strane, neskorší postup do vyššej platovej triedy sa odteraz vypočíta výlučne na základe pracovných skúseností získaných od nadobudnutia účinnosti reformy odmeňovania z roku 2015.

3. Počet odpracovaných rokov v rámci odmeňovania prevádzaného úradníka sa stanoví na základe obdobia, ktoré je potrebné pre postup z prvého platového stupňa (začiatok prvého dňa) do toho platového stupňa tej istej zamestnaneckej triedy, v ktorej je v znení účinnom k 12. februáru 2015 uvedená najbližšia nižšia suma k prevodovej sume. V prípade, že prevodová suma predstavuje najnižšiu sumu z platového stupňa v rovnakej kategórii zamestnania, ponechá sa tento platový stupeň. Všetky porovnávané sumy sa zaokrúhľujú na celé eurá.

...

6. ... Ak je nová mzda úradníka nižšia ako prevodová suma, vypláca sa mu vo výške tohto rozdielu doplatok na zachovanie práv zohľadnený na účely výpočtu starobného dôchodku ako doplňujúci doplatok podľa § 3 ods. 2, a to až dovtedy, kým mzda v novom zaradení do pracovného stupňa nepresiahne prevodovú sumu. Porovnanie súm zahŕňa prípadné doplatky za počet odpracovaných rokov alebo mimoriadny služobný postup.

...

9. Na účely ochrany očakávaní týkajúcich sa budúceho služobného postupu, mimoriadneho služobného postupu alebo doplatku za počet odpracovaných rokov v pôvodnom režime odmeňovania ako doplňujúci doplatok patrí úradníkovi doplatok na zachovanie práv zohľadnený na účely výpočtu starobného dôchodku, a to od postupu do prechodného platového stupňa...“.

III. Spor vo veci samej, prejudiciálne otázky a konanie pred Súdny dvorom

27. ÖGB, ktorá zastupuje najmä zmluvných zamestnancov s pracovným pomerom súkromnej povahy s Rakúskou republikou, podala žalobu proti Rakúskej republike na Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) s návrhom, aby rozhodol, že ustanovenia režimu odmeňovania a služobného postupu, ktorý sa uplatňuje na zmluvných zamestnancov od reformy VBG 1948, ku ktorej došlo začiatkom roku 2015¹⁶, sú naďalej v rozpore s právom Únie a aby konštatoval, že sa majú v prospech dotknutých osôb uplatniť iné ustanovenia.

28. Na podporu svojej žaloby ÖGB uviedla, že nový režim udržiava diskrimináciu na základe veku vyplývajúcu z pôvodného režimu, a to z toho dôvodu, že plat za mesiac február 2015 sa v ňom stanovuje za referenčnú sumu na účely preradenia dotknutých zmluvných zamestnancov do platových tried. Dodala, že títo zmluvní zamestnanci nemali žiadnu možnosť preskúmať zákonnosť uvedeného platu z dôvodu retroaktívneho zrušenia „referenčného dňa na účely služobného postupu“, ktorý sa až dovtedy uplatňoval.

¹⁵ Rozsudok z 19. júna 2014 (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005).

¹⁶ Pozri bod 19 a nasl. vyššie.

29. Okrem toho tvrdí, že rozlišovanie medzi obdobiami predchádzajúcej pracovnej činnosti vykonávanej u samosprávneho celku členského štátu Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) alebo podobného subjektu, ktoré treba započítať v celom ich rozsahu, a obdobiami pracovnej činnosti vykonávanej u iných zamestnávateľov, ktoré sa započítajú len v obmedzenom rozsahu, je v rozpore s výkladom práva Únie poskytnutým Súdny dvorom.¹⁷

30. Rakúska republika proti uvedeným tvrdeniam namieta na jednej strane tvrdením, že právna úprava prijatá v roku 2015 rešpektuje judikatúru Súdneho dvora.¹⁸ Odmietla tiež argument vyvodzovaný z údajného porušenia práva na účinný prostriedok nápravy.

31. Na druhej strane tvrdí, že to, že táto právna úprava započítava v celom rozsahu len obdobia predchádzajúcej činnosti vykonávanej v rámci pracovného pomeru, ktorý vykazuje osobitnú blízkosť s verejnou službou, je v súlade s právom Únie.

32. V tomto kontexte uznesením z 19. decembra 2016, ktoré bolo doručené Súdnu dvoru 18. januára 2017, Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. a) Má sa právo Únie, osobitne články 1, 2 a 6 smernice 2000/78... v spojení s článkom 21 Charty... vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorou sa nahradil systém odmeňovania diskriminujúci na základe veku (pokiaľ ide o započítavanie období pred nástupom do služobného pomeru pred dovŕšením veku 18 rokov) novým systémom odmeňovania, a na základe ktorej sa presun súčasných zamestnancov do nového systému odmeňovania však uskutočňuje tak, že nový systém odmeňovania nadobudne účinnosť spätne k okamihu nadobudnutia účinnosti pôvodného zákona, a prvotné zaradenie do nového systému odmeňovania sa ale riadi podľa skutočne vyplateného platu stanoveného podľa starého systému odmeňovania za určitý mesiac presunu (február 2015), takže finančné dôsledky doterajšej diskriminácie na základe veku naďalej pretrvávajú?
- b) V prípade kladnej odpovede na prvú otázku [písm. a)]: má sa právo Únie, osobitne článok 17 smernice 2000/78... vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že súčasní zamestnanci, ktorí boli v starom systéme odmeňovania diskriminovaní, pokiaľ ide o započítavanie období pred nástupom do služobného pomeru pred dovŕšením veku 18 rokov, musia dostať finančné vyrovnanie v prípade, že táto diskriminácia na základe veku pretrváva svojimi finančnými dôsledkami aj po presune do nového systému odmeňovania?
- c) V prípade zápornej odpovede na prvú otázku [písm. a)]: má sa právo Únie, osobitne článok 47 Charty... vykladať v tom zmysle, že v ňom zakotvenému základnému právu na účinný prostriedok nápravy odporuje vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej sa starý diskriminačný systém odmeňovania nemá ďalej uplatňovať v prebiehajúcich a budúcich konaniach a prevod odmeňovania súčasných zamestnancov do nového systému odmeňovania sa riadi len podľa platu stanoveného alebo fakticky vyplateného za mesiac presunu?

17 V tomto ohľade ÖGB uviedla rozsudok z 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799).

18 Rakúska republika odkazuje na rozsudky z 19. júna 2014, Specht a i. (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005); z 28. januára 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), ako aj z 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561).

2. Má sa právo Únie, osobitne článok 45 ZFEÚ, článok článku 7 ods. 1 nariadenia [č. 492/2011] a články 20 a nasledujúce Charty vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej sa obdobia pred nástupom do služobného pomeru zmluvného zamestnanca započítavajú:
- v plnom rozsahu, pokiaľ boli získané v služobnom pomere so samosprávnym celkom alebo združením obcí členského štátu [EHP], Tureckej republiky alebo Švajčiarskej konfederácie, s orgánom Európskej únie alebo medzištátnou organizáciou, ktorej je [Rakúska republika] členom, alebo s podobnými subjektmi,
 - v rozsahu najviac desať rokov, pokiaľ boli získané v služobnom pomere s iným zamestnávateľom, a to len pri výkone relevantnej pracovnej činnosti alebo praxe na správnom orgáne?“
33. Písomné pripomienky predložili Súdnemu dvoru ÖGB, rakúska vláda, ako aj Európska komisia.
34. Listom zaslaným 14. júna 2018 zaslal Súdny dvor žiadosť o vysvetlenie, na ktorú vnútroštátny súd odpovedal, a položil otázku s požiadavkou na písomnú odpoveď, ktorým ÖGB, rakúska vláda a Komisia vyhoveľi.
35. Na pojednávaní 12. septembra 2018 predniesli títo účastníci konania a dotknuté osoby svoje ústne pripomienky.

IV. Analýza

A. Úvodné pripomienky

36. Táto vec sa týka novej rakúskej právnej úpravy vzťahujúcej sa na spôsob, akým sa na účely zaradenia zmluvných zamestnancov vo verejnej službe do platových tried a ich služobného postupu započítava prax získaná pred nástupom do štátnej služby. Tento systém odmeňovania, ktorý je výsledkom reformy VBG 1948 zavedenej začiatkom roka 2015, je obdobný tomu, ktorý bol súčasne zavedený pre úradníkov.¹⁹
37. Podľa tohto nového systému už zaradenie zmluvného zamestnanca do platovej tabuľky a jeho následný služobný postup v platových triedach nie je určovaný vzhľadom na „referenčný dátum“, teda fiktívny východiskový bod, ale je určované vzhľadom na „počet odpracovaných rokov“ v uvedenej tabuľke.²⁰ Na výpočet počtu odpracovaných rokov sa zohľadňuje, okrem trvania existujúceho pracovného pomeru, trvanie činností predchádzajúcich nástupu do služby pokiaľ sú výslovne považované za relevantné, a to v rôznom rozsahu v závislosti od typu zamestnávateľa, konkrétne v celom rozsahu vtedy, keď boli tieto činnosti vykonávané u určených verejných subjektov, ale len v rozsahu celkovo najviac desiatich rokov v ostatných prípadoch.²¹

¹⁹ V tejto súvislosti pozri tiež poznámku pod čiarou 5 vyššie.

²⁰ Pozri § 19 ods. 1 VBG 2015 v porovnaní so znením VBG 2010.

²¹ Pozri § 26 ods. 1 až 3 VBG 2015.

38. Zmluvní zamestnanci, ktorí boli v službe pri nadobudnutí účinnosti reformy,²² ktorá sa uplatňuje so spätnou účinnosťou,²³ sa presunú do nového systému odmeňovania prostredníctvom opätovného zaradenia do tried, ktoré funguje zjednodušene takto.²⁴ Predovšetkým všetci dotknutí zmluvní zamestnanci sú zaradení do platovej tabuľky tohto nového systému na základe ich predchádzajúceho platu. Následne je paušálne stanovený počet nimi odpracovaných rokov v platovej tabuľke v závislosti od „prevodovej sumy“, ktorá zodpovedá platovému stupňu, ktorý bol skutočne rozhodujúci pre plat vyplatený zamestnávateľom za február 2015, nazvaný „mesiac presunu“, pričom platí, že posudzovanie oprávnenosti tohto platu možno preskúmať len v prípade podstatných a zjavných chýb automatizovaného spracovania údajov.²⁵

39. Otázky položené Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) v zásade vyzývajú Súdny dvor na to, aby určil, či predmetná nová právna úprava naďalej zachováva, vo vzťahu k zmluvným zamestnancom, ktorí sú už vo výkone služby, diskrimináciu založenú na veku, ktorá je v rozpore s právom Únie, a na ktorú upozornil rozsudok Schmitzer,²⁶ ako to tvrdí ÖGB, alebo či to tak nie je, ako to tvrdí žalovaná vo veci samej.

40. Tento súd sa najskôr pýta na zlučiteľnosť, s právom Únie, pravidiel, podľa ktorých sa vykonáva presun zmluvných zamestnancov z pôvodného rakúskeho režimu odmeňovania a služobného postupu, ktorý je považovaný za diskriminačný, do nového režimu (oddiel B). Poukazuje konkrétne na skutočnosť, že k presunu dochádza bez finančnej kompenzácie zmluvných zamestnancov, ktorí boli pôvodným systémom znevýhodnení (oddiel C). Subsidiárne tiež uvádza, že tento nový režim neumožňuje presunutým zmluvným zamestnancom dosiahnuť preskúmanie referenčnej hodnoty stanovenej podľa pravidiel pôvodného režimu, čo by ich mohlo zbaviť práva na účinnú súdnu ochranu (oddiel D). Napokon sa pýta, či právo Únie bráni pravidlám, podľa ktorých treba obdobia predchádzajúcej činnosti započítať v plnom alebo v čiastočnom rozsahu, v závislosti od povahy zamestnávateľa, u ktorého boli odpracované (oddiel E).

B. O podmienkach presunu zmluvných zamestnancov z pôvodného režimu odmeňovania a služobného postupu do nového režimu [prvá otázka písm. a)]

41. Prvou časťou svojej prvej otázky sa vnútroštátny súd v zásade pýta, či sa má právo Únie, najmä články 1, 2 a 6 smernice 2000/78 v spojení s článkom 21 Charty vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej je diskriminačný režim odmeňovania nahradený novým režimom, pokiaľ sa presun všetkých zmluvných zamestnancov v službe do tohto nového režimu

22 Presnejšie tí, ktorí boli v službe 11. februára 2015.

23 V súlade s § 100 ods. 70 bodom 3 VBG 2016 pôsobia účinky § 19 a § 26 VBG 2015 späť k 1. júlu 1948, čo je deň nadobudnutia účinnosti VBG 1948, a to aj vo vzťahu k prebiehajúcim alebo budúcim konaniam.

24 Podrobnosti procesu presunu sú uvedené v § 169c novelizovaného GehG, čo je ustanovenie uplatniteľné na zmluvných zamestnancov podľa § 94a novelizovaného VBG.

25 Ako uvádzajú odseky 1 až 2a § 169c novelizovaného GehG, v ktorom sa konkrétne uvádza, že tam ide o „zaradenie v súlade s výplatnou listinou“.

26 Rozsudok z 11. novembra 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), ktorého znenie je pripomenuté v poznámke pod čiarou 9 vyššie.

uskutoční tak, že prvé zaradenie v novom režime sa uskutoční na základe platu vyplateného za určený mesiac, ktorý bol vypočítaný v súlade s predchádzajúcim režimom.²⁷ Predovšetkým poznamenávam, že výrazmi použitými na konci svojej otázky²⁸ tento súd výslovne naznačuje, že sa *a priori* domnieva, že predmetná právna úprava naďalej zachováva predchádzajúcu diskrimináciu.²⁹

42. ÖGB v tejto súvislosti uvádza, že keďže právna úprava, ktorá je predmetom sporu vo veci samej predpokladá preradenie zmluvných zamestnancov, ktorí sú už v službe na základe diskriminačne stanoveného platu vyplateného vo februári 2015, z dôvodu tejto väzby pretrvávajúca diskriminácia na základe veku pochádzajúca z pôvodného režimu odmeňovania³⁰ a že dôvody uvádzané na odôvodnenie tejto právnej úpravy nie sú v súlade s právom Únie. Rakúska vláda nepopiera, že účinky diskriminácie vyvolané pôvodným režimom môžu takto pretrvávať, ale tvrdí, že podmienky presunu uvedených zmluvných zamestnancov do nového režimu odmeňovania sú nielen odôvodnené oprávnenými cieľmi, ale tiež primerané a potrebné na dosiahnutie týchto cieľov. Naopak, Komisia sa domnieva, že taká právna úprava nie je zlučiteľná s požiadavkami vyplývajúcimi z článkov 2 a 6 smernice 2000/78, keďže zachováva rozdielne zaobchádzanie na základe veku, ktoré nie je riadne odôvodnené. Z dôvodov uvedených nižšie som rovnakého názoru.

43. Predovšetkým, pokiaľ ide o *ustanovenia*, ktorých sa týka táto prejudiciálna otázka, poznamenávam, že zásada zákazu diskriminácie na základe veku je síce zakotvená v článku 21 Charty a zároveň zhmotnená smernicou 2000/78, ale túto otázku treba v rámci takého sporu, o aký ide vo veci samej, preskúmať z hľadiska smernice 2000/78 vzhľadom na to, že predmetné vnútroštátne opatrenia patria do rozsahu pôsobnosti uvedenej smernice.³¹ Okrem toho, keďže ani účel smernice 2000/78, ani ňou zakázané dôvody diskriminácie, ako sú definované v jej článku 1, nie sú v tejto veci priamo predmetom skúmania, nezdá sa mi byť nevyhnutné, aby Súdny dvor podnikol výklad tohto ustanovenia.

44. Ďalej, pokiaľ ide o *výhrady* formulované voči vnútroštátnej právnej úprave, o ktorú ide vo veci samej, zdá sa mi, že táto je napádaná z hľadiska podmienok, podľa ktorých sú zmluvní zamestnanci, ktorí boli vo výkone služby pri prijatí reformy z roku 2015 presunutí z pôvodného režimu odmeňovania, ktorý je považovaný za diskriminačný,³² do nového režimu. Inými slovami treba určiť, či predmetné ustanovenia môžu udržiavať diskrimináciu na základe veku, ktorá bola vyvolaná týmto pôvodným režimom a to predtým, než preskúmam, či sú tieto ustanovenia objektívne a primerane odôvodnené, takže sa na ne nevzťahuje zákaz stanovený v smernici 2000/78.

27 Uvádzam, že podobná problematika je nastolená prvou otázkou položenou v spojenej veci C-396/17, Leitner, ktorá je predmetom mojich návrhov nesúcich ten istý dátum ako tieto návrhy.

28 Konkrétne slovami „takže finančné dôsledky doterajšej diskriminácie na základe veku naďalej pretrvávajú“.

29 Predsa len sa pýta najmä na možnosť vyvodiť v tejto veci poznatky z rozsudkov Súdneho dvora týkajúcich sa podobného vývoja, aký prekonalo v danej záležitosti nemecké právo. Uvádza konkrétne rozsudky z 8. septembra 2011, Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560); z 19. júna 2014, Specht a i. (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005), ako aj z 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). Vo svojich návrhoch prednesených vo veci Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, bod 6 a poznámka pod čiarou 18) generálny advokát Mengozzi vysvetľuje, že uvedené veci „sa na jednej strane týkali mzdového režimu vzťahujúceho sa, na spolkovej aj krajinskej úrovni [v Nemecku], na zmluvných zamestnancov verejného sektora alebo na verejných zamestnancov, ktorého základom boli prevažne kritériá týkajúce sa veku, a na druhej strane spôsobov prechodu z tohto režimu odmeňovania na režim, ktorý nie je založený na diskriminačných kritériách“.

30 ÖGB uvádza, že podľa rozsudku citovaného v poznámke pod čiarou 11 vyššie dospel Verwaltungsgerichtshof (Správny súd) k záveru, pokiaľ ide o reformu odmeňovania z roku 2015, že „nie je ... predstaviteľné, aby kolektívny presun – prinajmenšom aby bol zlučiteľný s právom Únie – existujúcich úradníkov do nového systému na základe postavenia, ktoré zaujímajú v pôvodnom diskriminačnom systéme, mohol jednoducho odstrániť diskrimináciu, ku ktorej dochádzalo počas predchádzajúcich období“.

31 Členské štáty a sociálni partneri totiž musia konať v súlade so smernicou 2000/78 vtedy, keď prijímajú opatrenia patriace do pôsobnosti tejto smernice, ktorá v oblasti zamestnania a povolania spresňuje zásadu zákazu diskriminácie na základe veku (pozri najmä rozsudky z 21. januára 2015, Felber, C-529/13, EU:C:2015:20, body 15 až 17, ako aj z 19. júla 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, body 16 a 17).

32 V súlade s rozsudkom z 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), ktorého znenie je pripomenuté v poznámke pod čiarou 9 vyššie.

45. Po prvé, čo sa týka *existencie diskriminácie na základe veku*, poznamenávam, že podľa článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 ide o priamu diskrimináciu vtedy, keď sa zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou, konkrétne z dôvodu veku.

46. Okrem toho pripomínam, že v rozsudku Schmitzer,³³ ktorý je pôvodcom reformy, o ktorú tu ide,³⁴ Súdny dvor dospel k záveru, že rakúska právna úprava, ktorá predchádzala tejto reforme, obsahovala rozdielne zaobchádzanie priamo založené na veku v zmysle tohto ustanovenia a že tento rozdiel nebol riadne odôvodnený oprávnenými cieľmi, a preto sa na ňu vzťahuje zákaz uvedený v tomto článku 2 ods. 2 písm. a).

47. Okrem toho Súdny dvor opakovane rozhodol, že ak sa preradenie určitej kategórie osôb do nového systému odmeňovania vykoná výlučne na základe parametra viazaného na vek, ktorý vychádza z bývalého systému, vnútroštátne ustanovenia tohto typu môžu v rámci nového systému udržiavať rozdiel v zaobchádzaní na základe veku.³⁵

48. V prejednávanej veci § 169c novelizovaného GehG v spojení s § 94a novelizovaného VBG stanovuje, že preradenie zmluvných zamestnancov vo výkone služby sa vykoná „len na základe ich predchádzajúceho platu“,³⁶ ktorý bol sám založený na veku. Preto tieto ustanovenia zachovávajú diskriminačnú situáciu, v ktorej zmluvní zamestnanci, ktorí boli znevýhodnení bývalým systémom, dostávajú nižší plat, ako je plat, ktorý poberajú iní zmluvní zamestnanci, hoci ich situácie sú porovnateľné, a to výlučne z dôvodu veku, ktorý dosiahli pri ukončení predchádzajúcich činností, ktoré treba zohľadniť.

49. Vnútroštátny súd sa vyjadruje v rovnakom zmysle. Odvolávajúc sa na vyššie uvedenú judikatúru Súdneho dvora rakúska vláda okrem toho uznáva, že tieto ustanovenia nového systému odmeňovania sú takej povahy, že predlžujú diskriminačné účinky pôvodného systému.³⁷ Komisia okrem toho uvádza, že z vnútroštátnych prípravných prác vyplýva, že rakúsky zákonodarca si zvolil metódu, ktorá má tieto dôsledky celkom úmyselne.³⁸

50. Preto podľa môjho názoru nemožno poprieť, že taká právna úprava, o akú ide v tejto veci, zachováva diskriminačnú situáciu, konkrétne rozdiel v zaobchádzaní priamo založený na veku v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, ktorý bol konštatovaný Súdny dvorom v rozsudku Schmitzer.³⁹ Diskriminácia, ktorá existovala pred predmetnou reformou, tak má pokračovať, a to nielen dočasne, ale trvalo, či dokonca s konečnou platnosťou.⁴⁰

33 Rozsudok z 11. novembra 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359, body 35 a 44).

34 Pozri bod 19 a nasl. vyššie.

35 Pozri rozsudky z 8. septembra 2011, Hennigs a Mai (C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560, body 84 až 86); z 19. júna 2014, Specht a i. (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, body 57 až 60), ako aj z 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, body 38 až 40).

36 Presnejšie podľa odseku 2 uvedeného § 169c sa preradenie vykonáva na základe „prevodovej sumy“ zodpovedajúcej celému platu vyplatenému za „mesiac presunu“, konkrétne mesiac február 2015, teda platu, ktorý sa vypočíta podľa predchádzajúceho systému odmeňovania.

37 Podľa tejto vlády „Rakúska republika si je vedomá skutočností, že právna úprava, ktorá pre presun existujúcich zamestnancov zo systému odmeňovania diskriminačného na základe veku do nového systému stanovuje, že zaradenie do nového systému odmeňovania sa vykoná výlučne na základe platu, ktorý im prináleží podľa predchádzajúceho systému odmeňovania – diskriminačného na základe veku – môže len udržiavať diskrimináciu spôsobenú pôvodným systémom odmeňovania“.

38 Podľa výňatku citovaného Komisiou z vysvetliviek týkajúcich sa vládneho návrhu zákona, ktorý mal zmeniť § 169c GehG 2015, zákon neskôr zverejnený v BGBl. I, 104/2016 (pozri prílohy stenografického záznamu Národnej rady 1296 XXV. zákonodarného obdobia, s. 2, dostupné na tejto internetovej adrese: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01296/fname_564847.pdf): „[Rakúsky] zákonodarca si teda vedome volí tento spôsob presunu a tak zámerne a výslovne zachováva diskrimináciu s cieľom zabrániť stratám príjmov zamestnancov vo výkone služby a s cieľom zaručiť im úroveň príjmov a vyhladky na príjem, s ktorými už množstvo rokov ráтали“.

39 Rozsudok z 11. novembra 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359).

40 K tomuto poslednému aspektu sa vrátim v bodoch 60 a 61 nižšie.

51. Po druhé, čo sa týka prípadného *odôvodnenia* pretrvávajúceho *rozdielného zaobchádzania*, treba pripomenúť, že článok 6 smernice 2000/78 umožňuje vylúčiť kvalifikáciu konania ako priamej diskriminácie v zmysle článku 2, a teda vylúčiť zákaz vyplývajúci z takejto kvalifikácie vtedy, keď sú rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku „v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov... objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom“, a to takej povahy, ako sú vymenované v tomto článku 6,⁴¹ keď sú „prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa... primerané a nevyhnutné“.

52. Podľa ustálenej judikatúry, aj keď v rámci prejudiciálneho konania nakoniec prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý má jediný právomoc posúdiť skutkové okolnosti, určiť, či a v akej miere je vnútorný predpis dotknutý vo veci samej v súlade s týmito požiadavkami, Súdny dvor, ktorý bol požiadaný, aby vnútroštátnemu súdu poskytol užitočné odpovede, má právomoc poskytnúť mu usmernenia na základe informácií vyplývajúcich zo spisu v spore vo veci samej, ako aj z predložených pripomienok, ktoré tomuto súdu umožnia rozhodnúť tento konkrétny spor, ktorý prejednáva.⁴²

53. Pokiaľ ide o *ciele*, ktoré môžu odôvodniť obsah predmetnej právnej úpravy, vnútroštátny súd⁴³ a rakúska vláda uvádzajú, že podmienky presunu použité v reforme z roku 2015 sa usilovali na jednej strane vyhnúť sa veľmi závažným ťažkostiam, ktoré by boli spôsobené rozhodovaním osobitne o každom jednom z mnohých dotknutých zmluvných zamestnancov,⁴⁴ na druhej strane sa usilovali, aby bola operácia z hľadiska nákladov pre štát neutrálna a napokon sa usilovali zabrániť podstatnému zníženiu úrovne odmeňovania týchto zmluvných zamestnancov.

54. Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že odôvodnenia založené na prípadných administratívnych ťažkostiach a zvyšovaní finančných nárokov v zásade nemôžu odôvodniť neplnenie si záväzkov vyplývajúcich zo zákazu diskriminácie na základe veku uvedeného v smernici 2000/78. Súdny dvor však pripustil, že pritom nemožno požadovať vykonanie individuálneho preskúmania každého osobitného prípadu s cieľom stanoviť v každom jednotlivom prípade predchádzajúce obdobia odbornej praxe, keďže správa dotknutého režimu musí byť z technického a ekonomického hľadiska životaschopná.⁴⁵

55. Okrem toho je nesporné, že úmysel, výslovne vyjadrený rakúskym zákonodarcom,⁴⁶ ponúknuť určitej kategórii osôb záruku presunu do nového systému odmeňovania bez finančných strát, teda s rešpektovaním nadobudnutých práv a s ochranou legitímnej dôvery týchto osôb, predstavuje oprávnený cieľ politiky zamestnanosti a trhu práce,⁴⁷ ktorý môže počas prechodného obdobia odôvodniť zachovanie predchádzajúceho odmeňovania, a preto aj zachovanie režimu, ktorý je diskriminačný z dôvodu veku.⁴⁸

56. Keďže vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, skutočne sleduje oprávnený cieľ v zmysle článku 6 smernice 2000/78, je potrebné ďalej preskúmať, či sú prostriedky použité na tento účel primerané a nevyhnutné na jeho dosiahnutie, v súlade s týmto ustanovením.

41 Konkrétne podľa odseku 1 uvedeného článku 6 odôvodnené oprávnenými cieľmi „vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy“.

42 Pozri najmä rozsudky zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, bod 36), ako aj z 25. júla 2018, Dyson (C-632/16, EU:C:2018:599, bod 54).

43 Tento súd osobitne smeruje k prvkom odôvodnenia uvedeným v prípravných prácach reformy (Bericht des Verfassungsausschusses, 457 BlgNR XXV. GP, 2).

44 Presnejšie táto vláda tvrdí, že prinajmenšom na spolkovej úrovni by muselo byť preskúmaných približne 160 000 prípadov v rámci presunu do nového režimu odmeňovania, takže individuálne preskúmanie by v krátkej lehote nebolo možné uskutočniť.

45 Pozri najmä rozsudky z 19. júna 2014, Specht a i. (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, body 77 až 80), ako aj z 28. januára 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, bod 36 a citovaná judikatúra).

46 Ako to uvádza výňatok z vnútroštátnych prípravných prác citovaných v poznámke pod čiarou 38 vyššie.

47 Pozri najmä rozsudky z 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, bod 42), ako aj zo 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, bod 41).

48 Pozri najmä rozsudok z 28. januára 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, bod 37 a citovaná judikatúra).

57. Pokiaľ ide o *primeranosť* týchto ustanovení, rovnako ako vnútroštátny súd a Komisia, aj ja veľmi pochybujem o tom, že sporný prvok reformy z roku 2015, konkrétne preradenie všetkých zmluvných zamestnancov vo výkone služby uskutočnené „len na základe ich predchádzajúceho platu“⁴⁹ možno považovať za vhodný na dosiahnutie cieľa ochrany tak nadobudnutých práv, ako aj legitímnej dôvery všetkých osôb, ktoré sú týmto režimom dotknuté.

58. Z informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom totiž vyplýva, že rakúsky zákonodarca prijal rôzne opatrenia, ktorých cieľom bolo vyhnúť sa tomu, aby žiadna z osôb, či už bola pôvodným režimom zvýhodňovaná alebo nie, neutrpela z dôvodu uvedenej reformy značnú stratu platu.⁵⁰ Pritom samotná skutočnosť, že také prechodné opatrenia museli byť ako doplnenie režimu založeného na predchádzajúcom odmeňovaní prijaté, umožňuje predpokladať, že samotné toto ustanovenie nie je samo osebe spôsobilé zachovať nadobudnuté práva a legitímne očakávania dotknutých osôb.

59. Navyše, pokiaľ ide o *nevyhnutnosť* takých ustanovení, o aké ide v spore vo veci samej, domnievam sa, že režim prijatý v roku 2015 ide nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie uvedeného cieľa. Ako uvádza Komisia⁵¹ a napriek opačnému názoru rakúskej vlády bolo možné zaviesť na ochranu nadobudnutých práv a legitímnej dôvery všetkých dotknutých zmluvných zamestnancov⁵² iné typy opatrení, a to menej škodlivých pre osoby, ktoré boli znevýhodnené pôvodným režimom,⁵³ a to podľa môjho názoru bez toho, aby sa správa nového režimu stala z technického a ekonomického hľadiska neživotaschopnou.⁵⁴

60. Toto konštatovanie platí podľa môjho názoru najmä vzhľadom na neobmedzenú dobu trvania nového režimu, ktorá neumožňuje postupné zblížovanie zaobchádzania vyhradeného zmluvným zamestnancom znevýhodneným pôvodným režimom a zaobchádzania priznaného zvýhodneným zmluvným zamestnancom tak, aby skôr uvedení zmluvní zamestnanci v strednodobom či krátkodobom časovom horizonte, v každom prípade však uplynutím predvídateľného časového obdobia, dosiahli výhody priznané neskôr uvedeným zmluvným zamestnancom.⁵⁵

49 V súlade s podmienkami pripomenutými v poznámke pod čiarou 36 vyššie.

50 Vzhľadom na návrh na začatie prejudiciálneho konania a vysvetlenia, ktoré neskôr tento súd poskytol, sa mi zdá, že sa v rôznych etapách postupu presunu predpokladalo viacero mechanizmov s cieľom vyhnúť sa prípadnému podstatnému zníženiu platu preradených osôb (konkrétne trieda zvyčajne nazývaná „udržiavacia“ a dve následné udržiavacie prémie, v súlade s odsekmi 6 a 9 § 169c novelizovaného GehG). Tento súd spresňuje, že predmetné mechanizmy „nemajú za cieľ kompenzovať platy diskriminačné z dôvodu veku, ktoré slúžia ako referenčná hodnota pre prevodovú sumu“.

51 Komisia konštatuje, „že sa zdá, že na splnenie kritéria ochrany legitímnej dôvery z hľadiska určitej úrovne odmeňovania stačí zachovať predtým poskytované výhody. Možno si teda predstaviť zosúladenie postupu pre všetkých [zmluvných zamestnancov] na vyšší stupeň v platovej tabuľke rovnakým spôsobom; s cieľom dodržať zásadu ochrany legitímnej dôvery by sa však [zamestnancom], ktorí z tohto dôvodu utrpeli stratu príjmov, mohol vyplácať príjem, ktorý až dovtedy získavali, a to jeho oddelením od platovej triedy, do ktorej by v skutočnosti mali byť zaradení, a to až kým dosiahnu platovú triedu zodpovedajúcu tomuto platu. Tento mechanizmus by nepochybne udržiaval určité účinky pôvodnej diskriminácie, konkrétne účinky týkajúce sa príjmov, ale *vylučne počas prechodného obdobia predvídateľného trvania*“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

52 Zdôrazňujem, že Rakúskou republikou bola v podobnom kontexte presunu do nového režimu odmeňovania tiež z roku 2015 prijatá iná metodika, o ktorej Súdny dvor nedávno rozhodol, že je v súlade s právom Únie. Pozri rozsudok zo 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, bod 45), v ktorom sa zdôrazňuje, že „rakúsky zákonodarca v rámci procesu prijímania § 53a spolkového zákona o železničiaci z roku 2015 dodržal rovnováhu medzi odstránením diskriminácie na základe veku na jednej strane a zachovaním práv nadobudnutých na základe predchádzajúceho právneho režimu na druhej strane“.

53 Poznámam, že v rámci predchádzajúcej reformy z roku 2010 si rakúsky zákonodarca vybral preskúmanie jednotlivých prípadov namiesto automatického a globálneho preradenia, ako to zdôrazňuje ÖGB.

54 V zmysle judikatúry uvedenej v bode 54 vyššie.

55 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. júna 2014, Specht a i. (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, body 83 až 85), v ktorom sa uvádza, že „rozdiel v odmeňovaní sa zmierni, resp. v určitých prípadoch úplne zanikne v priebehu niekoľkých rokov“.

61. V tomto ohľade pripomínam, že Súdny dvor už rozhodol, že predmetný cieľ nemôže odôvodniť opatrenie, ktoré, tak ako v prejednávanej veci, s konečnou platnosťou zachováva rozdielne zaobchádzanie na základe veku, ktoré reforma diskriminačného režimu zamýšľa odstrániť. Také opatrenie, aj keby zabezpečovalo ochranu nadobudnutých práv a legitímnej dôvery vo vzťahu k zmluvným zamestnancom zvýhodneným predchádzajúcim režimom, nie je schopné zaviesť režim, ktorý je v prípade úradníkov znevýhodnených uvedeným predchádzajúcim režimom nediskriminačný.⁵⁶

62. Napokon uvádzam, že tvrdenie rakúskej vlády, podľa ktorého Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Odborová organizácia pracovníkov verejnej správy, Rakúsko) udelila svoj súhlas s podmienkami predmetnej reformy, nemôže predchádzajúcu analýzu spochybniť. Rovnako ako členské štáty, aj sociálni partneri totiž musia konať tak, aby dodržiavali povinnosti vyplývajúce zo smernice 2000/78,⁵⁷ hoci úloha sociálnych partnerov môže byť pri príprave určitých noriem ústredná.⁵⁸

63. Preto sa domnievam, že napriek širokej miere voľnej úvahy priznanej členskými štátom a sociálnym partnerom nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť,⁵⁹ nemohol rakúsky zákonodarca rozumne považovať za vhodné a potrebné prijať také vnútroštátne ustanovenia, ako je § 169c novelizovaného GehG v spojení s § 94a novelizovaného VBG.

64. Vzhľadom na všetky tieto úvahy sa domnievam, že články 2 a 6 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia takým podmienkam, ako sú podmienky upravené vnútroštátnou právnou úpravou vo veci samej, podľa ktorých sú zmluvní zamestnanci vo výkone služby presunutí z pôvodného diskriminačného systému odmeňovania do nového systému.

C. O potrebe poskytnúť finančné vyrovnanie znevýhodneným zmluvným zamestnancom [prvá otázka písm. b)]

65. Treba poznamenať, že vnútroštátny súd predkladá druhú časť svojej prvej otázky za predpokladu, že Súdny dvor by najskôr rozhodol, že taká vnútroštátna právna úprava, o akú ide v spore vo veci samej, naďalej zachováva diskrimináciu založenú na veku. Vzhľadom na kladnú odpoveď, ktorú navrhujem dať na prvú časť prvej otázky sa domnievam, že Súdny dvor bude musieť odpovedať na druhú časť tejto otázky.

66. Vnútroštátny súd tu chce v podstate zistiť, aké sú právne dôsledky, ktoré treba vyvodiť z toho konštatovania, že takým režimom, o aký ide v prejednávanej veci a ktorý smeruje k presunu zmluvných zamestnancov do nového režimu odmeňovania a služobného postupu, naďalej dochádza k porušovaniu zásady zákazu diskriminácie. Presnejšie sa pýta, či „právo Únie, osobitne článok 17

⁵⁶ Pozri rozsudok z 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, body 43 a 44).

⁵⁷ Súhlas odborovej organizácie by podľa môjho názoru mohol byť rozhodujúci vtedy, keby bol rozdiel v zaobchádzaní založený na veku udržiavaný dočasne, ale nie vtedy, keď jeho účinky pretrvávajú nastálo.

⁵⁸ Pozri najmä rozsudok z 19. septembra 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, body 68 až 70 a citovaná judikatúra).

⁵⁹ Pozri najmä rozsudky z 19. júla 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, body 31 a 46), ako aj z 19. septembra 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, bod 59).

smernice 2000/78“, ukladá alebo neukladá povinnosť poskytnutia finančného vyrovnania⁶⁰ zmluvným zamestnancom, ktorí sú už vo výkone služby a ktorí boli diskriminovaní na základe veku účinkami pôvodného režimu odmeňovania a služobného postupu, a to s ohľadom na predchádzajúce rozsudky Súdneho dvora.⁶¹

67. Bez toho, aby výslovne odkazovala na článok 17 smernice 2000/78, ÖGB tvrdí, že až dovtedy, dokedy nebude právo Únie uplatňované správne, znevýhodnené osoby by mali mať rovnaké výhody ako osoby zvýhodnené. Rakúska vláda nepredložila k tejto druhej časti prvej prejudiciálnej otázky žiadne osobitné pripomienky.⁶² Komisia po tom, čo sa vo svojich pripomienkach osobitne venovala článku 17 a dospela k záveru, že finančné vyrovnanie by mohlo byť v prejednávanej veci namieste, napokon navrhuje odpovedať tak, že pri neexistencii systému, ktorý by bol v súlade s touto smernicou, treba zmluvným zamestnancom znevýhodneným pôvodným režimom udeliť rovnaké výhody, ktoré mohli požívať zmluvní zamestnanci zvýhodnení týmto režimom, pokiaľ ide o započítanie období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov, ale tiež postupu v platovej tabuľke.

68. Hoci je môj názor v zásade analogický konečnému návrhu tejto inštitúcie, domnievam sa napriek tomu, že článok 17 smernice 2000/78, ktorý je uvedený v tejto prejudiciálnej otázke, nie je vhodným právnym základom pre rozhodnutie o tom, či je alebo nie je potrebné za takých okolností priznať diskriminovaným osobám finančné vyrovnanie.⁶³

69. Poukazujem totiž na to, že tento článok 17, ktorý sa týka sankcií, ktoré musia členské štáty uložiť páchatelom v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých na účely prebratia tejto smernice,⁶⁴ sa nevzťahuje na prejednanú vec, v ktorej ide o spôsob, akým musí členský štát prípadne napraviť⁶⁵ diskrimináciu vyvolanú nie porušením týchto vnútroštátnych ustanovení, ktoré by malo byť potrestané vhodným spôsobom⁶⁶, ale nedodržaním požiadaviek práva Únie samotnými týmito vnútroštátnymi ustanoveniami.

60 Vzhľadom na znenie tejto otázky a časti rozhodnutia vnútroštátneho súdu, ktoré sa jej týkajú, sa mi zdá, že tento súd sa pýta, či mal rakúsky zákonodarca stanoviť finančné vyrovnanie v samotnej predmetnej právnej úprave a nie či môže prípadne vzniknúť zodpovednosť štátu z dôvodu neexistencie takého opatrenia.

61 Tento súd zdôrazňuje, že rakúsky zákonodarca sa rozhodol „pristúpiť k presunu existujúcich zamestnancov do nového systému odmeňovania bez nového individuálneho stanovenia platu pre každého zamestnanca, a to z hľadiska nákladov neutrálne, bez finančného vyrovnania“. Domnieva sa, že na rozdiel od ustanovení, ktoré boli pôvodcom rozsudkov z 19. júna 2014, Specht a i. (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005), ako aj z 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), podľa ktorých boli potenciálne ovplyvnení všetci úradníci vo výkone služby, v tomto prípade je možné zistiť rozsah vyvolanej diskriminácie a teda vyrovnania, ktoré treba poskytnúť poškodeným zamestnancom na základe „kategórie tvorenej tými, ktorí pracovali až po dovŕšení svojich 18 rokov“.

62 Táto vláda len zmenila túto problematiku v rámci svojej repliky na pojednávaní a naopak sa podrobne vyjadrila k druhej otázke položenej v spojenej veci C-396/17, Leitner, ktorá je predmetom mojich návrhov tiež z dnešného dňa, čo je otázka, ktorá tiež vyžaduje výklad článku 17 smernice 2000/78.

63 Hoci neopomínam skutočnosť, že Súdny dvor sa zaoberal uvedeným článkom 17 vo svojom rozsudku z 19. júna 2014, Specht a i. (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, bod 87 a výrok 4) v odpovedi na štvrtú otázku, ktorá mu bola v tejto veci položená, pričom tento rozsudok je uvedený v odôvodnení návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktoré sa týka tu preskúmvanej otázky.

64 Uvedený článok 17 spresňuje, že „súčasťou [týchto sankcií] môže byť náhrada za ujmu pre obeť“ ale „musia byť účinné, primerané a odstrašujúce“.

65 Zdôrazňujem, že tu ide o štát ako zákonodarcu, hoci v prejednávanej veci je tiež zamestnávateľom dotknutých osôb.

66 Ako o to išlo napríklad vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 25. apríla 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, bod 73).

70. V tomto prípade považujem za vhodnejšie odkazovať na ustanovenia článku 16 smernice 2000/78, ktorý sa týka povinnosti členských štátov zmeniť svoje vnútroštátne normy tak, aby ich uviedli do súladu so zásadou zákazu diskriminácie tak, ako to Súdny dvor urobil pri viacerých príležitostiach, v jednom prípade celkom nedávno, v podobnom kontexte prepracovania vnútroštátnych režimov odmeňovania z dôvodu diskriminácie.⁶⁷ Preto navrhujem odpovedať na túto otázku so zohľadnením ustanovení článku 16 tejto smernice.⁶⁸

71. V tejto súvislosti Súdny dvor už rozhodol, že hoci uvedený článok 16 vyžaduje, aby členské štáty zosúlادili svoje vnútroštátne právne predpisy s právom Únie, ponecháva im voľnosť vybrať si, spomedzi rôznych opatrení vhodných na ukončenie zakázanej diskriminácie, také opatrenia, ktoré sa im zdajú na tento účel najvhodnejšie. V súlade s touto judikatúrou odstránenie takej diskriminácie na základe veku, o ktorú ide v spore vo veci samej, nevyhnutne nevyžaduje, aby mal pracovník, ktorý bol diskriminovaný podľa predošlej právnej úpravy, automaticky nárok na získanie finančného vyrovnania so spätnou účinnosťou, ktoré by pozostávalo z rozdielu medzi platom, ktorý by poberal bez diskriminácie, a platom, ktorý skutočne poberal alebo budúcim zvýšením platu. Je to tak iba vtedy a tak dlho, dokiaľ neboli vnútroštátnym zákonodarcom prijaté opatrenia na obnovenie rovnosti zaobchádzania. V takom prípade totiž dodržiavanie zásady rovnosti zaobchádzania možno zaručiť len tým, že sa osobám zo znevýhodnenej skupiny poskytnú rovnaké výhody, aké majú členovia zvýhodnenej skupiny, pričom tento systém zostáva v prípade, že nedochádza k správne uplatňovaniu práva Únie, jediným platným referenčným systémom.⁶⁹

72. Sporná právna úprava pritom podľa môjho názoru zodpovedá tomuto poslednému predpokladu, pretože sa z dôvodov vysvetlených v rámci prvej prejudiciálnej otázky písm. a)⁷⁰ domnievam, že opatrenia, ktoré boli prijaté rakúskym zákonodarcom s cieľom presunu zmluvných zamestnancov vo výkone služby do nového režimu odmeňovania a služobného postupu neumožňujú obnoviť rovnosť zaobchádzania v prospech zmluvných zamestnancov, ktorí boli pôvodným režimom znevýhodnení.⁷¹ Keďže nová právna úprava zachováva diskriminačné účinky predchádzajúcej právnej úpravy,⁷² dodržiavanie zásady rovnosti zaobchádzania vyžaduje priznať týmto osobám rovnaké výhody ako sú výhody, ktoré požívali zmluvní zamestnanci, ktorí boli pôvodným režimom zvýhodnení, pokiaľ ide tak o započítanie období služby dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov ako aj o postup v platových

67 Pozri najmä rozsudky z 28. januára 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, body 41 až 43, kde Súdny dvor presne rozlišuje medzi predmetom článku 16 a článku 17 smernice 2000/78 a uvádza, že článok 17 nie je z hľadiska otázky položenej v uvedenej veci, ktorá je podobná tejto otázke *relevantný*); z 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, bod 48), ako aj zo 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, bod 28 a nasl.).

68 Podľa ustálenej judikatúry môže totiž Súdny dvor v duchu spolupráce a s cieľom poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď, vziať do úvahy aj ustanovenia práva Únie, na ktoré vnútroštátny súd neodkazuje v znení svojej prejudiciálnej otázky (pozri najmä rozsudok zo 7. augusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 34 a citovaná judikatúra).

69 Pozri najmä rozsudky z 28. januára 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, body 44 až 49 a citovanú judikatúru), ako aj zo 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, body 28 až 34).

70 Pozri bod 41 a nasl. vyššie.

71 Konkrétne zmluvní zamestnanci, s ktorými sa v rámci tohto pôvodného režimu zaobchádzalo menej priaznivo, pokiaľ ide o započítavanie období zamestnania dosiahnutých pred dovŕšením veku 18 rokov na účely stanovenia ich odmeny a ich služobného postupu.

72 Ako to bolo v prípade, na porovnanie, vnútroštátnej právnej úpravy, o ktorú išlo vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 28. januára 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, pozri osobitne bod 48), a na rozdiel od právnej úpravy, o ktorú išlo vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok zo 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, pozri osobitne body 31 až 34).

triedach.⁷³ Presnejšie, chápem vyššie uvedenú judikatúru tak, že znamená, že obnovenie rovnosti zaobchádzania môže viesť až k povinnosti poskytnúť finančné vyrovnanie znevýhodneným zmluvným zamestnancom ak nie je obnovenie rovnováhy v ich prospech bezodkladne dosiahnuté⁷⁴ akýmkoľvek iným spôsobom spôsobilým zabezpečiť zblíženie vyžadované podľa práva Únie.

73. Práve v tomto zmysle treba podľa môjho názoru vykladať článok 16 smernice 2000/78 s cieľom poskytnúť užitočnú odpoveď na druhú časť prvej prejudiciálnej otázky.

D. O prípustnosti nového režimu odmeňovania a služobného postupu z hľadiska práva na účinnú súdnu ochranu [prvá otázka písm. c)]

74. Predovšetkým zdôrazňujem, že prvá otázka písm. c) je položená len pre prípad, že na prvú otázku písm. a) bude daná záporná odpoveď, konkrétne pre prípad, že Súdny dvor rozhodne, že taká právna úprava, o akú ide v spore vo veci samej, už neporušuje ustanovenia práva Únie v tom, že už skutočne ukončila predtým konštatovanú diskrimináciu z dôvodu veku. Vzhľadom na to, že naopak navrhujem na prvú otázku písm. a) dať kladnú odpoveď, domnievam sa, že Súdny dvor o tejto otázke nebude musieť rozhodovať. Pre úplnosť však predkladám určité úvahy k tejto veci.

75. Touto otázkou⁷⁵ si Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) želá zistiť, či právo Únie, a konkrétnejšie článok 47 Charty, sa má vykladať v tom zmysle, že základné právo na účinnú súdnu ochranu bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že pôvodný systém odmeňovania a služobného postupu, ktorý je považovaný za diskriminačný, už nemožno uplatniť v žiadnych konaniach, tak prebiehajúcich, ako aj budúcich⁷⁶ a že presun zmluvných zamestnancov, ktorí sú už vo výkone služby do nového systému, sa uskutočňuje výlučne na základe platu vyplateného za mesiac, počas ktorého dochádza k presunu.⁷⁷ Tento súd sa prikláňa k názoru, že taká právna úprava je v súlade s právom Únie z toho dôvodu, že „článok 47 ods. 1 Charty vyžaduje len súdne konanie, v rámci ktorého sa môžu prijať vhodné a vymedzené opatrenia na konštatovanie a ukončenie porušenia práva v danom prípade“.

73 Zdôrazňujem, že táto situácia sa odlišuje od situácií, ktoré viedli k vydaniu dvoch rozsudkov zmieňovaných vnútroštátnym súdom v tom, že v týchto veciach, na rozdiel od tohto prípadu, nebolo možné označiť kategóriu osôb, ktoré boli zvýhodnené dotknutou vnútroštátnou právnou úpravou, takže neexistoval platný referenčný systém (pozri rozsudky z 19. júna 2014, Specht a i., C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, body 81 a 93 až 97, ako aj z 9. septembra 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, bod 47).

74 Pozri analogicky rozsudok z 21. júna 2007, Jonkman a i. (C-231/06 až C-233/06, EU:C:2007:373, bod 38 a citovaná judikatúra), ktorý uvádza, že v nadväznosti na rozsudok vyhlásený v konaní o návrhu na začatie prejudiciálneho konania, z ktorého vyplýva nezlučiteľnosť vnútroštátnej právnej úpravy s právom Únie, prislúcha orgánom predmetného členského štátu prijať všetky opatrenia vhodné na zabezpečenie rešpektovania práva Únie na ich území a že hoci si zachovávajú možnosť vybrať si opatrenia, ktoré majú byť prijaté, *uvedené orgány musia predovšetkým dbať o to, aby bolo vnútroštátne právo bezodkladne uvedené do súladu s právom Únie* a aby práva, ktoré jednotlivci odvodzujú z právneho poriadku Únie, boli plne účinné. Pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:38, bod 119).

75 Poznámam, že výklad článku 47 Charty sa požaduje tiež, v podobnom právnom kontexte, druhou a štvrtou prejudiciálnou otázkou predloženou v spojenej veci C-396/17, Leitner, ktorá je predmetom mojich návrhov z tohto istého dňa.

76 V prejednávanej veci na základe § 100 ods. 70 bodu 3 VBG 2016 (pozri tiež poznámku pod čiarou 23 vyššie).

77 Z § 169c ods. 1 až 2a novelizovaného GehG v spojení s § 94a novelizovaného VBG vyplýva, že zmluvní zamestnanci vo výkone služby k 11. februáru 2015 sú preradení do nového systému „len na základe ich predchádzajúceho platu“ v závislosti od „prevodovej sumy“, ktorá zodpovedá platu vyplatenému za „mesiac február 2015 (mesiac presunu)“, a je teda určený podľa pôvodného systému. Podľa tohto odseku 2a „posúdenie oprávnenosti [uvedeného platu] čo do dôvodu, ako aj výšky sa pri tom nevykoná“ a oprava je možná iba v prípade zjavnej a závažnej chyby pri zadávaní údajov.

76. Naopak, ÖGB tvrdí, že retroaktívne zrušenie faktora služobného postupu, ktorý bol uplatniteľný až do prijatia spornej reformy,⁷⁸ by dotknutým osobám odňal možnosť nechať nezávislým súdom preskúmať zákonnosť platu, ktorý je odteraz braný za základ preradenia⁷⁹ a pripravil by teda dotknuté osoby o právo na účinný prostriedok nápravy zakotvené v článku 47 Charty.⁸⁰ Rakúska vláda k tejto otázke pripomienky nepredniesla.⁸¹ Komisia sa subsidiárne domnieva, že uvedený článok 47 by sa mal v prípade potreby vykladať v tom zmysle, že takým vnútroštátnym ustanoveniam nebráni. Som tiež tohto názoru, a to z dôvodov, ktoré uvediem ďalej.

77. Predovšetkým sa domnievam, že je nesporné, že prejednávaná vec sa týka situácie, v ktorej členský štát vykonáva právo Únie v zmysle článku 51 ods. 1 Charty, takže spolkový zákonodarca bol povinný rešpektovať základné práva zaručené v článku 47 Charty a konkrétnejšie právo osôb podliehajúcich súdnej právomoci využiť účinnú súdnu ochranu oprávnení, ktoré im poskytuje právo Únie.⁸² Poznámam, že taká ochrana je navyše tiež výslovne upravená smernicou 2000/78,⁸³ ktorej prebratie sa podľa právnej úpravy, o ktorú tu ide, výslovne predpokladalo.⁸⁴

78. Okrem toho pripomínam, že každý členský štát má v tejto oblasti určitú autonómiu, ktorá mu umožňuje definovať procesné náležitosti žalôb určených na zabezpečenie ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Únie, pokiaľ tieto náležitosti rešpektujú dve obmedzenia stanovené v ustálenej judikatúre Súdneho dvora, konkrétne zásadu ekvivalencie a zásadu efektivity.⁸⁵ Ako už bolo spomenuté, požiadavky vyplývajúce z článku 47 Charty, ktoré z neho mohol Súdny dvor vyvodiť sú jednak obmedzené a jednak závislé od viacerých faktorov a najmä sa zdá, že z práva na prostriedok nápravy nevyplýva, že by príslušné vnútroštátne súdy mali byť nevyhnutne schopné za každých okolností zmeniť napadnuté rozhodnutia pokiaľ ide o všetky okolnosti, na ktorých sú tieto rozhodnutia založené.⁸⁶

79. Okrem toho z dôvodu prepojenia medzi článkom 47 prvým odsekom Charty a článkom 13 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd⁸⁷ je potrebné zohľadniť judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva týkajúcu sa tohto ustanovenia.⁸⁸ Pritom z tejto judikatúry vyplýva, že právo na účinný prostriedok nápravy na súde musí umožniť osobám podliehajúcim súdnej právomoci domáhať sa práv a slobôd zakotvených v uvedenom dohovore, pričom spresňuje, že toto právo predstavuje pre štáty povinnosť, ktorej obsah sa líši v závislosti od druhu výhrady žalobcu a že účinnosť žaloby nezávisí od istoty priaznivého výsledku pre dotknutú osobu.⁸⁹

78 Konkrétne v rakúskom práve „referenčný deň na účely služobného postupu“, ktorý bol v pôvodnom režime odmeňovania a služobného postupu používaný ako určujúce kritérium.

79 Konkrétne plat vyplatený za február 2015. ÖGB uvádza, že viaceré žaloby podané úradníkmi v tomto ohľade boli zamietnuté z toho dôvodu, že pôvodné ustanovenia už neboli uplatniteľné, pričom spresňuje, že nemá vedomosť o rozhodnutiach vzťahujúcich sa na také žaloby podané zmluvnými zamestnancami, ako v spore vo veci samej.

80 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že v spore vo veci samej Rakúska republika v postavení žalovanej tvrdila opak, že „nebolo porušené ani právo na zákonného sudcu, ani [právo] na účinnú súdnu ochranu (článok 47 Charty)“ s odôvodnením, že „tieto zásady predstavujú záruky alebo základné procesné práva s presným obsahom, ktoré predpokladajú existenciu hmotného práva, ale nezahŕňajú právo na pozitívne rozhodnutie vo veci samej“.

81 Naopak, dala na vedomie svoj názor z hľadiska druhej otázky položenej v spojenej veci C-396/17, Leitner, ktorá sa týka tiež článku 47 Charty.

82 Pozri analogicky rozsudky zo 17. apríla 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 49), ako aj z 13. septembra 2018, UBS Europe a i. (C-358/16, EU:C:2018:715, body 51 a 52).

83 Pozri odôvodnenie 29 a nasl., rovnako ako aj článok 9 ods. 1 smernice 2000/78.

84 Pozri § 169c ods. 2c prvú vetu novelizovaného GehG.

85 V súlade s touto judikatúrou tieto náležitosti „nesmú byť menej výhodné ako procesné podmienky týkajúce sa podobných žalôb podľa vnútroštátneho práva (zásada ekvivalencie), ani upravené takým spôsobom, aby prakticky znemožnili alebo nadmerne sťažili výkon práv, ktoré im priznáva právny poriadok Únie (zásada efektivity)“ [pozri najmä rozsudok z 26. septembra 2018, Belastingdienst/Toeslagen (odkladný účinok odvolania), C-175/17, EU:C:2018:776, bod 39].

86 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bobek vo veci Banger (C-89/17, EU:C:2018:225, body 77 až 80, 91 a 102 až 107, rovnako ako aj tam citované rozsudky a návrhy), v ktorých najmä zdôrazňuje, že „rozsah a intenzita súdneho preskúmania požadovaného zásadou efektivity závisí od obsahu a povahy príslušných zásad a pravidiel práva Únie, ktoré boli aplikované napadnutým vnútroštátnym rozhodnutím“ (bod 102).

87 Dohovor podpísaný v Ríme 4. novembra 1950.

88 Pozri najmä návrhy, ktoré som predniesol vo veci Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2017:395, body 70 a 71), ako aj rozsudok z 26. septembra 2018, Belastingdienst/Toeslagen (odkladný účinok odvolania) (C-175/17, EU:C:2018:776, bod 35).

89 Pozri najmä rozsudok ESLP, 13. decembra 2012, De Souza Ribeiro v. Francúzsko (CE:ECHR:2012:1213JUD002268907, § 79, ako aj rozsudok ESLP, 13. apríla 2017, Tagayeva a i. v. Rusko (CE:ECHR:2017:0413JUD002656207, § 618).

80. V prejednávanej veci poznamenávam, že v rámci nového rakúskeho režimu odmeňovania a služobného postupu je rozsah vecnej kontroly, ktorú sú príslušné vnútroštátne sudy schopné vykonávať vo vzťahu k „prevodovej sume“, ktorá určuje preradenie dotknutých zmluvných zamestnancov⁹⁰ obmedzený.⁹¹ Táto kontrola sa totiž môže týkať len nepresností vyplývajúcich z chýb pri automatizovanom spracovaní relevantných údajov⁹² a nie prípadnej nezákonnosti pri výpočte platu, na ktorom je založená uvedená suma, teda výpočtu vychádzajúceho z pôvodného režimu odmeňovania.

81. Ako však uvádza vnútroštátny súd aj Komisia, všetky osoby dotknuté spornou reformou – konkrétne zmluvní zamestnanci už vo výkone služby, či už boli zvýhodnení alebo znevýhodnení pôvodným režimom – majú k dispozícii opravné prostriedky, ktoré im umožnia zabezpečiť preskúmanie zákonnosti systému, na základe ktorého sú presunuté do nového režimu odmeňovania a služobného postupu.⁹³ Toto súdne preskúmanie platnosti daných predpisov možno vykonať najmä z hľadiska požiadaviek práva Únie,⁹⁴ takže by bolo možné odhaliť prípadnú nezlučiteľnosť tejto reformy s uvedenými požiadavkami. Žaloba, ktorá bola podaná vo veci samej⁹⁵ a ktorá viedla k tomuto návrhu na začatie prejudiciálneho konania, okrem toho odhaľuje existenciu a účinnosť týchto opravných prostriedkov. Dotknuté osoby majú teda možnosť podať žalobu na rakúskych súdoch s cieľom uplatniť práva, ktoré vyvodzujú z práva Únie za podmienok, ktoré sú podľa môjho názoru zlučiteľné s vyššie uvedeným obsahom základného práva na účinný prostriedok nápravy, v zmysle článku 47 Charty a ktoré konkrétnejšie umožňujú dodržať povinnosti vyplývajúce zo smernice 2000/78.

82. Preto pre prípad, že Súdny dvor bude rozhodovať o prvej otázke písm. c), navrhujem na ňu odpovedať tak, že článok 47 Charty sa má vykladať v tom zmysle, že nevyklučuje také vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú uvedené v tejto otázke.

E. O variabilite započítavania skorších období zamestnania (druhá otázka)

83. Svojou poslednou otázkou sa vnútroštátny súd Súdneho dvora v zásade pýta, či sa má právo Únie – konkrétne článok 45 ZFEÚ, článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011, ako aj články 20 a 21 Charty – vykladať v tom zmysle, že bráni takej právnej úprave členského štátu, o akú ide v spore vo veci samej, ktorá stanovuje, že skoršie obdobia zamestnania zmluvného zamestnanca verejnej služby sa na účely zaradenia do platovej triedy a služobného postupu tohto zmluvného zamestnanca započítavajú rozdielne podľa povahy bývalého zamestnávateľa, konkrétne v celosti vtedy, keď boli tieto činnosti vykonávané u samosprávneho celku členského štátu EHP alebo podobného subjektu verejného sektora alebo v ostatných prípadoch len sčasti.⁹⁶

90 Pozri znenie ustanovení uvedených v poznámke pod čiarou 77 vyššie.

91 Rovnako, ako je obmedzený predmet námietok rovnakej povahy, ktoré môžu byť ešte predtým prednesené príslušným správnym orgánom.

92 Domnievam sa, že toto obmedzenie má za cieľ umožniť automatický presun do nového režimu a vyhnúť sa množeniu žalôb prípadne podaných voči platu použitému ako základ, teda žalôb, ktoré by mohli pochádzať nielen od osôb, ktoré boli znevýhodnené pôvodným režimom, ale tiež od osôb, ktoré boli zvýhodnené.

93 Pripomínam, že Súdny dvor už zdôraznil dôležitosť toho, pokiaľ ide o súdne preskúmanie zaručené článkom 47 Charty, aby mohol vnútroštátny súd preskúmať zákonnosť napadnutého rozhodnutia v konaní pred ním (pozri najmä rozsudok zo 16. mája 2017, Berlioz Investment Fund, C-682/15, EU:C:2017:373, body 56, 59, 84 a 89).

94 Vnútroštátny súd spresňuje, že toto preskúmanie sa vykonáva aj z hľadiska ústavného práva.

95 Rovnako, ako aj ostatné druhy žalôb, ktoré uvádza ÖGB (pozri poznámku pod čiarou 79 vyššie).

96 Presnejšie v prejednávanej veci § 26 novelizovaného VBG vo svojom odseku 2 stanovuje, že počet odpracovaných rokov v rámci odmeňovania musí v plnej miere zohľadňovať zmluvným zamestnancom skôr odpracované „obdobia v služobnom pomere so samosprávnym celkom alebo združením obcí členského štátu [EHP], Tureckej republiky alebo Švajčiarskej konfederácie“, „obdobia v služobnom pomere s orgánom Európskej únie alebo medzištátnou organizáciou, ktorej je [Rakúska republika] členom“ alebo u iného podobného subjektu. Naopak, z odseku 3 tohto paragrafu vyplýva, že skoršie obdobia zamestnania dosiahnuté u iných kategórií zamestnávateľov započítavajú iba v celkovom rozsahu do desať rokov a za predpokladu, že príslušná pracovná činnosť alebo pracovná prax na správnom orgáne je považovaná za relevantnú.

84. V tejto súvislosti ÖGB tvrdí, že právna úprava tohto typu je v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania medzi vlastnými štátnymi príslušníkmi a štátnymi príslušníkmi iných členských štátov bez toho, aby uviedol okolnosti, ktoré zakladajú túto predpokladanú diskrimináciu a tvrdí, že táto diskriminácia nie je odôvodnená žiadnym oprávneným dôvodom. Naopak, rakúska vláda a Komisia tvrdia, že právo Únie takej právnej úprave nebráni. S týmto názorom súhlasím, a to z nasledujúcich dôvodov.

85. Predovšetkým, pokiaľ ide o „články 20 a nasl. Charty“ týkajúce sa rovnosti pred zákonom a zákazu diskriminácie, ktoré sa mi zdajú byť uvedené len na doplnenie iných ustanovení citovaných v tomto návrhu na začatie prejudiciálneho konania,⁹⁷ poznamenávam, že článok 52 ods. 2 Charty uvádza, že práva výslovne uznané Chartou, ktoré sú predmetom ustanovení zmlúv, čiže práva, medzi ktorými sa nachádza voľný pohyb pracovníkov zaručený článkom 45 ZFEÚ, sa vykonávajú za podmienok a v medziach vymedzených týmito zmluvami. Z toho vyplýva, že na zodpovedanie položenej otázky je dostatočná analýza uvedeného článku 45.⁹⁸

86. Ďalej pripomínam, že článok 45 ods. 2 ZFEÚ uvádza, že voľný pohyb pracovníkov vyžaduje zrušenie akejkoľvek diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti medzi pracovníkmi členských štátov, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 je iba konkrétnym výrazom tohto zákazu v osobitnej oblasti podmienok zamestnávania, ako aj pracovných podmienok a z tohto dôvodu sa tieto dve ustanovenia majú vykladať rovnako.⁹⁹

87. Ako uvádza tak vnútroštátny súd, ako aj Komisia, odsek 4 uvedeného článku 45 uvádza, že jeho ustanovenia sa nevzťahujú na zamestnávanie v štátnej alebo verejnej službe;¹⁰⁰ ja sa však domnievam, že táto výnimka nie je v prejednávanej veci relevantná vzhľadom na to, že predmetná právna úprava neobmedzuje prístup k takým pracovným miestam len na rakúskych štátnych príslušníkov a vzhľadom na to, že sa mi zdá, že spor vo veci samej sa týka osôb, ktoré už boli prijaté na výkon činnosti v rakúskej verejnej službe.¹⁰¹

88. Súdny dvor opakovane rozhodol, že zásada rovnosti zaobchádzania stanovená v článku 45 ZFEÚ, ako aj v článku 7 nariadenia č. 492/2011 zakazuje nielen priamu diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti, ale aj akékoľvek nepriame formy diskriminácie, ktoré použitím iných rozlišovacích kritérií vedú v skutočnosti k tomu istému výsledku.¹⁰²

97 V odôvodnení svojho uznesenia vzťahujúceho sa na túto otázku sa vnútroštátny súd odvoláva najmä na článok 45 ZFEÚ a článok 7 nariadenia č. 492/2011 a dodáva, že „sa domnieva, že zákonnosť ... [takého] rozlišovania [o aké ide v tejto veci] treba preskúmať z hľadiska zásady rovnosti zakotvenej v práve Únie (článok 20 Charty)“.

98 V tomto zmysle pozri rozsudky zo 4. júla 2013, Gardella (C-233/12, EU:C:2013:449, body 39 a 41), ako aj zo 7. apríla 2016, ONEm a M. (C-284/15, EU:C:2016:220, body 33 a 34).

99 Pozri najmä rozsudok z 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, bod 23 a citovaná judikatúra), ako aj analogicky, pokiaľ ide o odsek 2 toho istého článku 7, rozsudok z 15. decembra 2016, Depesme a i. (C-401/15 až C-403/15, EU:C:2016:955, body 34 a 35).

100 Pojem definovaný najmä v rozsudku z 10. septembra 2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, bod 43 a nasl.), z ktorého v zásade vyplýva, že skutočnosť, že na pracovné miesta sa viažu výsady verejnej moci a ochrana všeobecných záujmov štátu odôvodňuje, aby členské štáty mohli vyhradiť tieto pracovné miesta vlastným občanom.

101 Pritom doslovne vykladaná výnimka upravená v článku 45 ods. 4 ZFEÚ sa týka len prístupu štátnych príslušníkov iných členských štátov k určitým funkciám vo verejnej službe a nemôže pripraviť pracovníka, len čo je prijatý do verejnej služby členského štátu, o uplatňovanie pravidiel obsiahnutých v odsekoch 1 až 3 tohto článku (pozri najmä rozsudky zo 6. októbra 2015, Brouillard, C-298/14, EU:C:2015:652, body 31 a 32, ako aj z 22. júna 2017, Bechtel, C-20/16, EU:C:2017:488, body 34 a 35).

102 Pozri najmä rozsudky z 5. februára 2015, Komisia/Belgicko (C-317/14, EU:C:2015:63, bod 23), ako aj z 2. marca 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, bod 35).

89. V prejednávanej veci sa domnievam, že existenciu priamej diskriminácie možno ľahko vylúčiť, keďže sporná právna úprava nespôsobuje rozdiel v zaobchádzaní na základe štátnej príslušnosti dotknutých zmluvných zamestnancov.¹⁰³ Predchádzajúce obdobia zamestnania sa totiž započítavajú v celosti alebo len sčasti nie podľa toho, či sú dotknuté osoby rakúskymi štátnymi príslušníkmi alebo cudzími štátnymi príslušníkmi, ale podľa toho, či boli tieto obdobia odpracované u jedného zo subjektov verejného sektora vymenovaným spolkovým zákonodarcom alebo u zamestnávateľa inej kategórie.

90. Pokiaľ ide o prípadnú existenciu nepriamej diskriminácie, pripomínam, že právnu úpravu členského štátu, hoci sa uplatňuje bez rozlišovania štátnej príslušnosti, treba považovať za nepriamo diskriminačnú v zmysle vyššie uvedených ustanovení práva Únie, keďže je svojou samotnou povahou spôsobilá dotknúť sa viac migrujúcich pracovníkov ako tuzemských pracovníkov a v dôsledku toho hrozí, že podstatnejšie znevýhodní migrujúcich pracovníkov, ibaže by bola objektívne odôvodnená a primeraná sledovanému cieľu.¹⁰⁴

91. V prejednávanej veci možno kritérium, na ktorom sa zakladá namietané rozdielne zaobchádzanie, zjednodušene opísať ako kritérium toho, či dotknutý zmluvný zamestnanec vykonával svoju predchádzajúcu pracovnú činnosť, ktorej započítania sa dožaduje, vo verejnej službe alebo v súkromnom sektore, bez ohľadu na členský štát, v ktorom ich vykonával.¹⁰⁵ Pritom sa domnievam, že také rozlišovacie kritérium založené na povahe a nie na mieste výkonu činností nemôže, vzhľadom na to, že je z geografického hľadiska neutrálne, postihovať viac pracovníkov z iných členských štátov než rakúskych pracovníkov. Nie je teda spôsobilé znevýhodniť pracovníkov z iných členských štátov a vyvolať tak nepriamu diskrimináciu. Dodávam, že vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti nemožno ustanovenie, o ktoré ide v spore vo veci samej, považovať za ustanovenie analogickej povahy k ustanoveniu, ktoré bolo pôvodcom rozsudku, ktorého sa ÖGB mieni dovolávať na podporu svojej výhrady, ktorá je predmetom tejto prejudiciálnej otázky.¹⁰⁶

92. Okrem toho, keďže predmetná právna úprava výslovne stanovuje, že predchádzajúce obdobia zamestnania vo verejnej službe, ktoré boli odpracované na území iných členských štátov EHP, sa započítavajú rovnakým spôsobom ako keby boli odpracované na rakúskom území,¹⁰⁷ domnievam sa, že v tomto ohľade nekladie prekážku voľnému pohybu pracovníkov upravenému v článku 45 ZFEÚ. Na jednej strane totiž táto právna úprava nebráni vstupu pracovníkov pochádzajúcich z iných členských

103 Komisia správne zdôrazňuje, že druhá prejudiciálna otázka sa týka všetkých zmluvných zamestnancov, na ktorých sa uplatňuje nový režim, zatiaľ čo prvá prejudiciálna otázka sa zameriava na situáciu zmluvných zamestnancov, ktorí už boli vo výkone služby pri nadobudnutí účinnosti tohto režimu.

104 Pozri najmä rozsudky z 2. marca 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, body 36 a 37), ako aj z 22. júna 2017, Bechtel (C-20/16, EU:C:2017:488, bod 39).

105 Pozri analogicky návrhy, ktoré som predniesol vo veci Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2018:627, body 30 a 31).

106 Konkrétne rozsudok z 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), podľa ktorého článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 boli vyložené v tom zmysle, že „bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa na účely určenia dňa, ktorý je rozhodujúci na postup zamestnancov samosprávneho celku do vyšších platových stupňov v ich triede, zohľadnia v plnom rozsahu obdobia zamestnania, počas ktorých boli zamestnanci nepretržite v služobnom pomere s týmto samosprávnym celkom, zatiaľ čo všetky ostatné obdobia zamestnania sa zohľadnia len čiastočne“ (bod 45). Súdny dvor osobitne uviedol, že právna úprava v uvedenej veci môže znevýhodniť pracovníkov z iných členských štátov vzhľadom na vysokú pravdepodobnosť toho, že odbornú prax získali mimo Rakúska pred tým, než nastúpili do verejnej služby v Land Salzburg (pozri bod 28). Takýto faktor väzby na konkrétny členský štát v tejto veci chýba.

107 Pozri analogicky návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mengozzi vo veci Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, bod 32), ako aj rozsudok zo 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, bod 46).

do rakúskej verejnej služby, keďže počet nimi odpracovaných rokov sa zohľadňuje za rovnakých podmienok ako u rakúskych pracovníkov a na druhej strane, uvedená právna úprava nemá ten následok, že by bránila alebo odrádzala rakúskych pracovníkov od začlenenia sa na trh práce iného členského štátu.¹⁰⁸

93. *Subsidiárne* a pre prípad, že by Súdny dvor napriek tomu rozhodol, že takou vnútroštátnou úpravou, aká je uplatniteľná v spore vo veci samej, došlo k nepriamej diskriminácii alebo prekážke, pripomínam, že z ustálenej judikatúry vyplýva na jednej strane, že nerovnosť zaobchádzania nepriamo založená na štátnej príslušnosti nie je zakázaná, pokiaľ je objektívne odôvodnená a primeraná sledovanému cieľu a na druhej strane, že prekážku voľného pohybu pracovníkov možno tiež za rovnakých podmienok vyhlásiť za zlučiteľnú s právom Únie.¹⁰⁹

94. Takáto právna úprava pritom môže byť podľa môjho názoru riadne odôvodnená sledovaním cieľa legitímnej povahy. Ako totiž uvádza rakúska vláda, Súdny dvor už opakovane pripustil, že odmenenie získanej skúsenosti v príslušnej oblasti, ktorá pracovníkovi umožňuje lepšie zvládnuť jeho úlohy, predstavuje legitímny cieľ politiky odmeňovania, z čoho vyplýva, že zamestnávateľia v zásade¹¹⁰ môžu pri stanovovaní odmeny započítať výlučne také obdobia predtým odpracovanej činnosti.¹¹¹ Podľa môjho názoru je teda v súlade s právom Únie taký účinok predmetnej právnej úpravy, keď sa na účely určenia zaradenia do platových stupňov a teda odmeňovania zmluvných zamestnancov vo verejnej službe osobitne uprednostňuje pracovná skúsenosť získaná vo verejnej službe voči pracovnej skúsenosti získanej v súkromnom sektore.

95. Pokiaľ ide o primeranosť opatrení prijatých rakúskym zákonodarcom, uviedol by som len – stále subsidiárne – na jednej strane, že členské štáty majú veľkú mieru voľnej úvahy pri definovaní opatrení, ktoré môžu uskutočniť nimi určený cieľ v oblasti sociálnej politiky a zamestnanosti¹¹² a na druhej strane, že sa mi nezdá, že by opatrenia takého typu boli neprimerané alebo by išli nad rámec toho, čo je nevyhnutné¹¹³ na dosiahnutie vyššie uvedeného oprávneného cieľa.¹¹⁴

96. V dôsledku toho navrhujem odpovedať na poslednú otázku položenú vnútroštátnym súdom tak, že článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že na účely zaradenia do platovej triedy a služobného postupu zmluvného zamestnanca vo verejnej službe sa v plnom rozsahu započítavajú iba obdobia predchádzajúcej činnosti, ktoré odpracoval v službe samosprávneho celku členského štátu EHP alebo v iných podobných subjektoch verejného sektora.

108 Spresňujem, že v jednom aj druhom prípade okolností, podľa ktorej by „vstupujúci“ alebo „vystupujúci“ pracovníci prípadne po tom, čo vykonali svoju slobodu pohybu, mali pracovné podmienky – konkrétne podmienky odmeňovania alebo započítavania počtu odpracovaných rokov – menej priaznivé ako podmienky existujúce v štáte, z ktorého pochádzajú, túto analýzu nespochybňuje, keďže článok 45 ZFEÚ im nezaručuje právo na pohyb v rámci Únie, ktorý by bol v oblasti sociálneho zabezpečenia neutrálny. K tejto téme pozri tiež návrhy, ktoré som predniesol vo veci *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2018:627, bod 47 a nasl.).

109 Pozri najmä rozsudok zo 7. marca 2018, *DW* (C-651/16, EU:C:2018:162, bod 31).

110 Pokiaľ sa diskriminácia na základe veku nezavádza pod zásterkou tohto oprávneného cieľa (pozri najmä rozsudok z 18. júna 2009, *Hütter*, C-88/08, EU:C:2009:381, bod 47).

111 Pozri najmä rozsudky z 19. júna 2014, *Specht a i.* (C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, bod 48), ako aj zo 14. marca 2018, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, body 39 a 40).

112 Pozri najmä návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mengozzi vo veci *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2017:893, body 28 až 29 a citovaná judikatúra), ako aj rozsudok zo 14. marca 2018, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, bod 45).

113 V súlade s kritériami testu proporcionality, ktoré Súdny dvor v tejto záležitosti sústavne uplatňuje (pozri najmä rozsudky zo 14. decembra 2016, *Bragança Linares Verruga a i.*, C-238/15, EU:C:2016:949, bod 44 a nasl.), ako aj zo 7. marca 2018, *DW* (C-651/16, EU:C:2018:162, bod 31).

114 V tejto súvislosti rakúska vláda tvrdí, podľa mňa správne, že zvolené rozlišovacie kritérium je prispôbené činnosti vo verejnom sektore, keďže verejný sektor zvyčajne vyžaduje určitú úroveň lojality, spoľahlivosti a morálnej bezúhonnosti.

V. Návrh

97. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko), takto:

1. Články 2 a 6 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá na účely započítania období zamestnania dosiahnutých pred dovŕšením 18 rokov veku nahrádza systém odmeňovania považovaný za diskriminačný z dôvodu veku novým systémom odmeňovania, ale stanovuje, že presun do tohto nového systému odmeňovania všetkých osôb, ktoré sú už vo výkone služby, sa uskutoční tak, že sa určí ich prvé zaradenie v tomto novom systéme na základe platu vyplateného za určený mesiac a vypočítaného v súlade s pôvodným systémom, takže diskriminácia založená na veku zostáva z hľadiska jej finančných vplyvov zachovaná.
2. Článok 16 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že v takom prípade, o aký ide v spore vo veci samej, keď ešte nebol prijatý systém, ktorý by odstránil diskrimináciu na základe veku spôsobom, ktorý by bol v súlade s tým, čo stanovuje táto smernica, vyžaduje obnovenie rovnosti zaobchádzania, aby sa osobám znevýhodneným predchádzajúcim režimom priznali rovnaké výhody, ako sú výhody, ktoré mali osoby zvýhodnené týmto režimom, nielen čo sa týka započítania období služby odpracovaných pred dovŕšením veku 18 rokov, ale tiež služobného postupu v platových triedach.
3. Článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že na účely zaradenia do platových tried a služobného postupu zmluvných zamestnancov vo verejnej službe sa v plnom rozsahu započítavajú iba obdobia predchádzajúcej činnosti, ktoré odpracovali v službe samosprávneho celku členského štátu Európskeho hospodárskeho priestoru alebo v iných podobných subjektoch verejného sektora, zatiaľ čo sa tieto obdobia započítavajú len čiastočne v ostatných prípadoch.