



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
YVESA BOTA,
predstavljeni 28. novembra 2013¹

Združene zadeve od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12

**Thomas Specht (C-501/12), Jens Schombera (C-502/12), Alexander Wieland (C-503/12), Uwe
Schönefeld (C-504/12), Antje Wilke (C-505/12), Gerd Schini (C-506/12)**
proti
Land Berlin
in
Rena Schmeel (C-540/12), Ralf Schuster (C-541/12)
proti
Zvezni republiki Nemčiji

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Verwaltungsgericht Berlin (Nemčija))

„Socialna politika — Diskriminacija delavcev zaradi starosti — Zakonodaja države članice, ki določa, da se osnovna plača uradnika določi glede na njegovo starost“

1. Pravni okvir teh predlogov za sprejetje predhodne odločbe je Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.²

2. Natančneje, Sodišče bo moralo najprej odgovoriti na vprašanja, ki jih je postavilo Verwaltungsgericht Berlin (Nemčija), in pri tem zaporedoma obravnavati veljavnost člena 3(1)(c) Direktive 2000/78 in uporabo te določbe za plačila uradnikov ter združljivost zadevnih nacionalnih določb z načelom prepovedi diskriminacije zaradi starosti, kot je izraženo v členu 2 te direktive. Nato bo moralo Sodišče določiti pravne posledice morebitne kršitve tega načela. Nazadnje bo moralo Sodišče preučiti, ali se z nacionalnim pravilom, kot je to, ki je predmet sporov o glavni stvari in določa, da mora uradnik uveljaviti pravico do denarnega prejemka, ki ne izhaja neposredno iz zakona, pred koncem tekočega proračunskega leta, upošteva pravico do učinkovitega pravnega sredstva.

I – Pravni okvir

A – Pravo Unije

3. Iz člena 1 Direktive 2000/78 izhaja, da je njen namen opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.

¹ — Jezik izvirmika: francoščina.

² — UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. od 79 do 85.

4. Člen 2 te direktive določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

- (a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;
- (b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:
 - (i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen [...]

[...]“

5. Člen 3(1)(c) navedene direktive določa, da se ta direktiva v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi teseli, kar zadeva zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom.

6. Člen 6 Direktive 2000/78 določa:

„1. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni. Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

- (a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, stare delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo;
- (b) z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo;

[...]“

7. V skladu s členom 16(a) Direktive 2000/78 države članice sprejmejo ukrepe, potrebne za odpravo vseh zakonov in drugih predpisov, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja.

B – Nemško pravo

1. Zakonodaja, ki se uporablja za plače uradnikov v deželi Berlin

a) Zvezni zakon o plačah uradnikov, ki je veljal do junija 2011

8. Do 30. junija 2011 so bili pravna podlaga za plačni sistem uradnikov Land Berlin (v nadaljevanju: dežela Berlin) člen 27 in naslednji zveznega zakona o plačah uradnikov (Bundesbesoldungsgesetz, v nadaljevanju: stara različica BBesG) v različici, ki je veljala 31. avgusta 2006.

9. V stari različici BBesG je referenčno merilo za začetno uvrstitev v plačni razred referenčna starost, določena glede na dejansko starost, ter tudi izhodišče za nadaljnje napredovanje v plačne razrede v plačnem sistemu.

10. Tako člen 27 stare različice BBesG določa, da se osnovna plača izračuna po plačnih razredih, razen če plačni sistem ne določa drugače. Napredovanje v plačnih razredih je odvisno od referenčne starosti in uspešnosti uradnika. Uradnik ali vojaška oseba prejme najmanj začetno osnovno plačo naziva, v katerega je imenovan. Ta določba tudi določa, da se osnovna plača zviša vsaki dve leti do petega plačnega razreda, nato vsaka tri leta do devetega plačnega razreda in nato vsaka štiri leta za višje razrede. Prav tako določa, da lahko uradniki in vojaško osebje, za katere velja plačni sistem A in ki so pri svojem delu trajno uspešni, predčasno prejmejo osnovno plačo, ki ustreza neposredno višjemu plačnemu razredu (plačni razred, ki temelji na uspešnosti). Pri istem delodajalcu število oseb, ki so tako v enem koledarskem letu upravičene do razporeditve v višji razred po uspešnosti, ne more preseči 15 % uradnikov in vojaških oseb, za katere velja plačni sistem A in ki še niso dosegli končne osnovne plače. Če se ugotovi, da raven uspešnosti uradnika ali vojaške osebe ne ustreza povprečnim zahtevam, vezanim na delo, ki ga opravlja, ta ostane v istem plačnem razredu, dokler ne doseže ravni uspešnosti, glede na katero ima pravico do napredovanja v naslednji razred.

11. V skladu s členom 28 stare različice BBesG se referenčna starost izračuna od prvega dne meseca, v katerem je uradnik ali vojaška oseba dopolnila 21. leto starosti.

12. To izhodišče za izračun referenčne starosti se pomakne za trajanje dobe po dopolnjenem 31. letu starosti, ko oseba ni imela pravice do prejemanja plače kot uradnik ali vojaška oseba, za četrtno dobo do dopolnjenega 35. leta starosti in polovico dobe nad to starostjo. Za plače uradnikov ali vojaških oseb štejejo plačila, ki jih prejmejo za opravljanje glavne poklicne dejavnosti za delodajalca javnega prava, cerkvene skupnosti javnega prava ali njihove skupine in vse druge delodajalce, ki uporabljajo kolektivne pogodbe, ki veljajo v javnem sektorju, ali kolektivne pogodbe s skoraj enako vsebino in pri poslovanju katerih so država ali druge javne osebe večinoma udeležene s plačilom prispevkov, subvencij ali drugače.

13. Z drugim zakonom o spremembi kadrovskih predpisov za javne funkcije (Zweites Dienstrechtsänderungsgesetz) z dne 21. junija 2011 je dežela Berlin vključila ustrezne določbe iz stare različice BBesG v pravo dežele Berlin v obliki zveznega zakona o plačah uradnikov v prehodni različici za Berlin (Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin, v nadaljevanju: stara različica BBesG Bln).

b) Zvezni zakon o plačah uradnikov, ki je veljal 1. avgusta 2011

14. Dežela Berlin je z zakonom o reformi plač uradnikov dežele Berlin (Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin – Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz, v nadaljevanju: BerlBesNG) z dne 29. junija 2011 spremenila staro različico BBesG Bln. Od takrat se za uradnike dežele Berlin uporablja različna zakonodaja glede na to, ali so ti nastopili funkcijo od 1. avgusta 2011

(v nadaljevanju: novi uradniki) ali so že bili na položaju 31. julija 2011 (v nadaljevanju: že obstoječi uradniki). S členom 1(1) BerlBesNG je bila spremenjena stara različica BBesG Bln z veljavnostjo od 1. avgusta 2011. Za nove uradnike se uporablja tako spremenjena stara različica BBesG Bln (v nadaljevanju: nova različica BBesG Bln).

i) Zakonodaja, ki se uporablja za nove uradnike

15. Začetne razporeditve novih uradnikov v plačni razred (ki temelji na izkušnjah) in nadaljnega zviševanja plače od plačnega razreda do plačnega razreda v plačnem sistemu A ne določa več referenčna starost, določena po dejanski starosti, ampak dolžina delovne dobe, dosežena v skladu z zahtevanimi izkušnjami.

16. Tako člen 27 nove različice BBesG Bln določa, da se osnovna plača izračuna po plačnih razredih (razredi, ki temeljijo na izkušnjah), razen če plačni sistem ne določa drugače. Napredovanje v naslednji plačni razred je pogojeno s pridobljenimi izkušnjami. V skladu s tem členom je za vsako prvo imenovanje na delovno mesto, ki daje pravico do plače, ki izhaja s področja uporabe nove različice BBesG Bln, določena osnovna plača, ki ustreza plačnemu razredu 1, ne da bi to vplivalo na upoštevanje obdobja pred uporabo člena 28(1) nove različice tega zakona. Člen 27(3) nove različice BBesG Bln določa, da se plača zviša po izteku obdobja dveh let izkušenj v plačnem razredu 1, po izteku obdobja treh letih izkušenj v plačnih razredih od 2 do 4 in po izteku obdobja štirih letih izkušenj v plačnih razredih od 5 do 7. Napredovanje uradnikov se odloži za trajanje obdobja, ko zaposleni še nimajo pravice prejemati plače kot uradniki, ne da bi to vplivalo na določbe člena 28(2) nove različice BBesG Bln.

17. V skladu s členom 27(4) nove različice BBesG Bln lahko uradniki in vojaško osebje, za katere velja plačni sistem A in ki so trajno uspešni, predčasno prejmejo osnovno plačo, ki ustreza naslednjemu plačnemu razredu po delovnih izkušnjah (plačni razred na podlagi uspešnosti). Pri istem delodajalcu število oseb, ki so tako v enem koledarskem letu upravičene do razporeditve v višji razred po uspešnosti, ne more preseči 15 % uradnikov, za katere velja plačni sistem A in ki še niso dosegli končne osnovne plače. Če se ugotovi, da raven uspešnosti uradnika ne ustreza povprečnim zahtevam, vezanim na delo, ki ga opravlja, ta ostane razporejen v svoj plačni razred na podlagi delovnih izkušenj, dokler ne doseže ravni uspešnosti, glede na katero ima pravico do napredovanja v naslednji plačni razred.

18. Člen 28(1) nove različice BBesG Bln določa, da se pri določitvi začetnega plačnega razreda v skladu s členom 27(2) nove različice zakona zlasti upoštevajo obdobja, ki ustrezajo opravljanju poklicne dejavnosti, enakovredne opravljanju glavne poklicne dejavnosti za delodajalca javnega prava, cerkvene skupnosti javnega prava ali njihove skupine, če ta poklicna dejavnost ni pogoj za sprejem na zadevno delovno mesto. Upoštevajo se tudi obdobja, ki jih je treba izravnati na podlagi zakona o ohranitvi zaposlitve med služenjem vojaškega roka ali obveznega civilnega služenja (Arbeitsplatzschutzgesetz), kadar je bila sklenitev uradniškega delovnega razmerja odložena zaradi obveznosti služenja vojaškega roka ali civilnega služenja.

ii) Zakonodaja, ki se uporablja za obstoječe uradnike

19. V členu 2(1) BerlBesNG je pravilo, ki določa odstopanje za obstoječe uradnike. Gre za zakon dežele Berlin, ki opredeljuje postopke prerazporejanja obstoječih uradnikov v nov sistem (Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz, v nadaljevanju: BerlBesÜG) z dne 29. junija 2011.

20. Uradniki so od 1. avgusta 2011 v skladu s členom 2(1) BerlBesÜG po postopkih, določenih v naslednjih odstavkih, razporejeni v plačne razrede ali prehodne plačne razrede, ki so določeni v Prilogi 3 BerlBesNG, glede na delovno mesto, ki so ga imeli 31. julija 2011, in osnovno plačo, do katere bi bili upravičeni 1. avgusta 2011 na podlagi zakona o prilagoditvi plač in pokojnin uradnikov 2010/2011 za Berlin (Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung für Berlin) z dne 8. julija 2010. V skladu s členom 2(2) BerlBesÜG je uradnik razporejen v plačni razred ali prehodni plačni razred, ki ustreza znesku osnovne plače, zaokrožene na naslednje celo število.

21. Člen 3(1) BerlBesÜG določa, da je razporeditev v plačni razred, kot je določen v Prilogi 3 BerlBesÜG, izhodišče za izračun števila let delovnih izkušenj, potrebnih za napredovanje v skladu s členom 27(3) nove različice BBesG Bln.

22. Predložitveno sodišče pojasnjuje, da je zakonodajalec to reformo utemeljil s trditvijo, da je bil star plačni sistem ob upoštevanju Direktive 2000/78 vse bolj sporen zaradi prepovedi diskriminacije zaradi starosti, zlasti zaradi novejših sodnih praks v zvezi s pogodbenimi delavci.

23. Kar zadeva same uradnike, je zakonodajalec ugotovil, da čeprav so se trenutno le prvostopenjska sodišča v sodbah izrekla, da ne gre za diskriminacijo zaradi starosti, pa je bil že skrajni čas za izbiro novega sistema, ki temelji na izkušnjah, ker ni izključeno, da bodo višjestopenjska sodišča in Sodišče Evropske unije to vprašanje presojala drugače, kar bi lahko povzročilo dodatne letne stroške, ocenjene na 109 milijonov EUR. Zato izhodiščne plače in njenega nadaljnjega zviševanja ni treba več določati na podlagi referenčne delovne dobe, izračunane na podlagi dejanske starosti, ampak na podlagi merila, ki temelji na delovni dobi, doseženi v skladu s predpisanimi zahtevami. Zakonodajalec dodaja, da je pri navedeni reformi upoštevana Direktiva 2000/78. Meni, da je cilj novega sistema vseeno tudi to, da se dohodki uradnikov ne višajo ali nižajo. Nova plačna lestvica je bila zato prvotno zasnovana kot „nespremenjen strošek“, ki lahko odstopa za največ 1 % od fiktivnega dohodka, ki bi ga v okviru svojega naziva dosegel uradnik, ko bi bil star 65 let, brez napredovanja. Zamisel za določbo, ki določa odstopanje za obstoječe uradnike, prav tako izhaja iz prizadevanj ohraniti pridobljene pravice uradnikov.

2. Zakonodaja, ki se uporablja za zvezne uradnike

24. Do 30. junija 2009 so bili pravna podlaga za plačni sistem zveznih uradnikov člen 27 in naslednji stare različice BBesG v različici, ki je veljala 6. avgusta 2002. Te določbe so bile enake prej navedenim določbam v zvezi s staro različico BBesG v različici, ki je veljala 31. avgusta 2006.

25. Sistem izračuna plač zveznih uradnikov je bil spremenjen z zakonom o reformi in posodobitvi zveznega zakona o javni funkciji (Gesetz zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts) z dne 5. februarja 2009, ki je temeljil na referenčni starosti. Tako ta sistem na podlagi člena 27 in naslednjih nove različice BBesG v različici, ki je veljala 5. februarja 2009, od 1. julija 2009 temelji na tako imenovanih plačnih razredih „na podlagi delovnih izkušenj“, ki so tudi sami določeni glede na delovno dobo, doseženo v skladu s predpisanimi zahtevami.

II – Dejstva v sporih o glavni stvari

26. Dejstva v sporih o glavni stvari je mogoče povzeti tako. T. Specht (zadeva C-501/12), J. Schombera (zadeva C-502/12), A. Wieland (zadeva C-503/12), U. Schönefeld (zadeva C-504/12), A. Wilke (zadeva C-505/12) in G. Schini (zadeva C-506/12) na eni strani ter R. Schmeel (zadeva C-540/12) in R. Schuster (zadeva C-541/12) na drugi (v nadaljevanju: tožeče stranke v postopku v glavni stvari) so bili imenovani za uradnike dežele Berlin in doživljenjske uradnike Zvezne republike Nemčije.

27. Tožeče stranke v postopku v glavni stvari so bile prvotno razporejene v plačni sistem v skladu s staro različico BBesG, to je glede na svojo referenčno starost na dan imenovanja.

28. Tožeče stranke v postopku v glavni stvari izpodbijajo izračun svoje plače in pred predložitvenim sodiščem trdijo, da so bile diskriminirane zaradi starosti.

29. J. Schombera in G. Schini v združenih zadevah C-502/12 in C-506/12 zahtevata naknadno izplačilo, ki ustreza razliki med plačilom, ki bi ga prejela, če bi bila razporejena v najvišji plačni razred, in plačilom, ki sta ga dejansko prejela za celotno obdobje od 1. januarja 2008 do 1. avgusta 2011, dneva prehoda na nov plačni sistem, ki temelji na delovnih izkušnjah.

30. T. Specht, A. Wieland in A. Wilke v združenih zadevah C-501/12, C-503/12 in C-505/12 zahtevajo izplačilo plače za obdobje od septembra 2006 do 31. julija 2011 (zadeva C-501/12) in za obdobje od 1. januarja 2008 do 31. julija 2011 (zadevi C-503/12 in C-505/12) po najvišjem plačnem razredu. Tožeče stranke za obdobje po 31. juliju 2011, datumu prehoda na nov plačni sistem, zahtevajo izplačilo plače, ki ustreza plači, ki bi jo prejemale, če bi bila plačna prerazporeditev na podlagi BerlBesÜG izvedena na podlagi najvišjega plačnega razreda njihovega prejšnjega naziva.

31. U. Schönefeld v zadevi C-504/12 izpodbija postopke svoje razporeditve v nov plačni sistem in zahteva naknadno izplačilo v višini razlike med plačo, ki jo je dejansko prejemal, in plačo, za katero meni, da bi jo moral prejemati od 1. avgusta 2011.

32. Nazadnje, R. Schmeel in R. Schuster v združenih zadevah C-540/12 in C-541/12 izpodbijata izračun njune plače in zahtevata naknadno izplačilo v višini razlike med plačo, ki bi jo prejela, če bi bila razporejena v najvišji plačni razred, in plačo, ki sta jo dejansko prejela za obdobje od januarja 2008 do julija 2009, do dneva prehoda na nov plačni sistem.

III – Vprašanja za predhodno odločanje

33. Vprašanja, postavljena v združenih zadevah C-501/12, C-503/12 in C-505/12, so enaka. Vprašanja, postavljena v zadevah C-502/12 in C-506/12, so enaka vprašanjem od prvega do petega vprašanja, postavljenim v združenih zadevah C-501/12, C-503/12 in C-505/12. Vprašanja od prvega do šestega, postavljena v zadevi C-504/12, ustrezajo vprašanjem od prvega do tretjega in od šestega do osmega vprašanja, zastavljenim v združenih zadevah C-501/12, C-503/12 in C-505/12. Nazadnje, vprašanja, postavljena Sodišču v združenih zadevah C-540/12 in C-541/12, so tudi enaka vprašanjem od prvega do petega vprašanja, postavljenim v združenih zadevah C-501/12, C-503/12 in C-505/12, le da se v njih sklicuje na plačo zveznih uradnikov, in ne na plačo uradnikov dežele Berlin.

34. Zato bom znova zapisal vprašanja v združenih zadevah C-501/12, C-503/12 in C-505/12, ker povzemajo vsa vprašanja, postavljena v zadevah, ki so tukaj predložene.

35. Verwaltungsgericht Berlin je zato prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

- „1. Ali je treba [...] primarno in/ali sekundarno pravo [Unije], tukaj zlasti Direktivo 2000/78/ES, v smislu obsežne prepovedi neupravičene diskriminacije zaradi starosti razlagati tako, da zajema tudi nacionalne določbe o plačah deželnih uradnikov?
2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, ali je treba to [...] primarno in/ali sekundarno pravo [Unije] razlagati tako, da nacionalni predpis, po katerem na višino osnovne plače uradnika ob sklenitvi uradniškega delovnega razmerja odločilno vpliva njegova starost in se v nadaljevanju povečuje zlasti glede na trajanje uradniškega delovnega razmerja, pomeni neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi starosti?

3. Če je tudi odgovor na drugo vprašanje pritrdilen, ali razlaga tega [...] primarnega in/ali sekundarnega prava [Unije] pomeni, da tak nacionalni predpis, s katerim je zakonodajalec želel nagraditi delovne izkušnje, ni upravičen?
4. Če je tudi odgovor na tretje vprašanje pritrdilen, ali razlaga [...] primarnega in/ali sekundarnega prava [Unije], dokler ni uveljavljen nediskriminatoren plačni sistem, dopušča drugačno pravno posledico, kot da se diskriminiranim osebam retroaktivno prizna plačilo v skladu z najvišjim plačnim razredom znotraj naziva?

Ali pravna posledica kršitve prepovedi diskriminacije pri tem izhaja iz samega [...] primarnega in/ali sekundarnega prava [Unije], tukaj zlasti iz Direktive 2000/78/ES, oziroma ali gre le za pravico, ki jo zadevne osebe lahko uveljavljajo na podlagi načela prava Unije o odgovornosti držav članic pri nepravilnem prenosu določb evropskega prava?

5. Ali razlaga primarnega in/ali sekundarnega prava [Unije] nasprotuje nacionalnemu ukrepu, po katerem je (naknadni) zahtevek za plačilo ali odškodninski zahtevek odvisen od tega, da so ga uradniki uveljavljali pravočasno?
6. Če so odgovori na prva tri vprašanja pritrdilni, ali iz razlage [...] primarnega in/ali sekundarnega prava [Unije] izhaja, da zakon, s katerim so obstoječi uradniki v razred novega sistema prerazporejeni le na podlagi zneska svoje osnovne plače, ki jo do roka prehoda dobivajo po starem (diskriminatornem) plačnem sistemu, in po katerem se nadaljnje napredovanje v višje razrede tako ne glede na absolutno obdobje izkušenj uradnika določi le na podlagi obdobja izkušenj, pridobljenih po začetku veljave tega zakona, pomeni ohranjanje obstoječe diskriminacije zaradi starosti, ki traja, dokler v posameznem primeru ni dosežen najvišji plačni razred?
7. Če je tudi odgovor na šesto vprašanje pritrdilen, ali je razlaga [...] primarnega in/ali sekundarnega prava [Unije] v nasprotju z upravičenjem takega neomejenega trajnega različnega obravnavanja kot ciljem zakonodajalca, v skladu s katerim naj se s prehodnim zakonom ne bi štitele (samo) pridobljene ugodnosti, ki obstajajo na dan prehoda, ampak (tudi) pričakovane prihodkov za celotno življenjsko dobo v ustreznem plačnem razredu, za katere je bilo predvideno, da se izplačajo po starem plačnem sistemu?

Ali je nadaljnjo diskriminacijo obstoječih uradnikov mogoče upravičiti s tem, da bi bila alternativna ureditev (posamično prerazporejanje tudi obstoječih uradnikov na podlagi njihove delovne dobe) povezana s povečanimi upravnimi stroški?

8. Če je odgovor glede upravičenja iz sedmega vprašanja nikalen, ali razlaga primarnega in/ali sekundarnega prava [Unije], dokler ni tudi za obstoječe uradnike uveljavljen nediskriminatoren plačni sistem, dopušča drugačno pravno posledico, kot je retroaktivno in nadaljnje priznanje plačila obstoječim uradnikom v skladu z najvišjim plačnim razredom znotraj naziva?

Ali pravna posledica kršitve prepovedi diskriminacije pri tem izhaja iz samega [...] primarnega in/ali sekundarnega prava [Unije], tukaj zlasti iz Direktive 2000/78/ES, oziroma ali gre le za pravico, ki jo zadevne osebe lahko uveljavljajo na podlagi načela prava Unije o odgovornosti držav članic pri nepravilnem prenosu določb prava [Unije]?”

IV – Analiza

A – Veljavnost člena 3(1)(c) Direktive 2000/78 in njegova uporaba za plačila uradnikov

36. Menim, da je prvo vprašanje o uporabi Direktive 2000/78 v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, sestavljeno iz dveh delov. Najprej predložitveno sodišče sprašuje, ali se za plačila uradnikov uporablja člen 3(1)(c) te direktive. V zvezi s tem ima pomisleke glede veljavnosti te določbe z vidika Pogodbe DEU.

37. Sodišče tako opozarja, da je bila navedena direktiva sprejeta na podlagi člena 19 PDEU (ki ustreza prejšnjemu členu 13 PES), ki v prvem odstavku določa, da „[b]rez poseganja v druge določbe Pogodb in v mejah pristojnosti Unije po Pogodbah lahko Svet [Evropske unije] [...] sprejme ustrezne ukrepe za boj proti diskriminaciji na podlagi [...] starosti“.³ Vendar pa predložitveno sodišče meni, da vprašanje odprave morebitne diskriminacije zaradi starosti v plačnem sistemu uradnikov zadeva tudi plače, področje, na katerem primarno pravo v skladu s členom 153(5) PDEU Uniji načeloma ne daje nobene pristojnosti. Ker člen 3(1)(c) Direktive 2000/78 izrecno določa, da se ta uporablja za plačila, bi bilo glede na določbe Pogodbe DEU mogoče izpodbijati njeno veljavnost.

38. Dalje, predložitveno sodišče želi izvedeti, ali bi lahko načelo o prepovedi diskriminacije zaradi starosti, če bi člen 3(1)(c) Direktive 2000/78 šteli za neveljaven, kot splošno načelo prava ali člen 21 Listine Evropske unije o temeljnih človekovih pravicah⁴ v primerih, ki so predloženi v tej zadevi, uporabljali neodvisno.

39. Nemška vlada in Evropska komisija menita, da je navedena direktiva veljavna in da se v obravnavani zadevi uporablja. S tem mnenjem se strinjam iz teh razlogov.

40. Zagotovo je res, da je uporaba člena 19 PDEU kot podlage za ureditev prava Unije omejena na področja, ki spadajo na področje uporabe *ratione materiae* prava Unije. Zakonodajalec Unije mora tako pri sprejemanju zakona za boj proti diskriminaciji na podlagi razlogov, naštetih v tem členu, zagotoviti, da zadevno področje spada na področja, za katera mu Unija daje pristojnost za ukrepanje v skladu z načelom o dodelitvi iz člena 5(1) in (2) PDEU, v nasprotnem primeru pa tvega, da bo razširil področje uporabe pogodb.

41. Vendar pa člen 153 PDEU pod naslovom X o socialni politiki, ki zakonodajalcu Unije omogoča sprejemanje ureditve na področju delovnih pogojev, v odstavku 5 s področja uporabe izrecno izključuje plače.

42. Ali se mora zato Sodišče vzdržati vsakega nadzora, če je nacionalna zakonodaja, ki se obravnava v glavni stvari, kakor koli povezana s plačo? Ali je zaradi izjeme, določene v členu 153(5) PDEU, člen 3(1)(c) Direktive 2000/78 neveljaven? Mislim, da ne.

43. Med pojmom „plača“, kot se uporablja v tej določbi, in izrazom „plačilo“ iz člena 3(1)(c) Direktive 2000/78 obstaja razlika, ki se morda na prvi pogled zdi umetna, a je vseeno bistvena.

44. Sodišče je namreč v sodbi z dne 13. septembra 2007 v zadevi Del Cerro Alonso,⁵ potem ko je opozorilo, da načela prepovedi diskriminacije ni mogoče razlagati ozko, ker je člen 153(5) PDEU izjema od odstavkov od 1 do 4 istega člena, navedlo, da je treba področja, ki jih ta člen izključuje, razlagati ozko, da se ne bi neupravičeno posegalo na področje uporabe navedenih odstavkov od 1

3 — Moj poudarek v poševnem tisku.

4 — V nadaljevanju: Listina.

5 — C-307/05, ZOdl., str. I-7109.

do 4 in vplivalo na cilje, ki jim sledi člen 151 PDEU.⁶ Sodišče je tudi navedlo, da je razlog za obstoj izjeme, ki se nanaša na „plače“ iz člena 153(5) PDEU, v dejstvu, da določitev plač spada na področje pogodbene avtonomije socialnih partnerjev na nacionalni ravni in v pristojnost držav članic na tem področju. V teh okoliščinah je bilo presojeno, da je glede na sedanje stanje prava Skupnosti primerno, da se določitev višine plač izključi iz usklajevanja iz člena 151 PDEU in naslednjih.⁷

45. Zato je jasno, da izraz „plače“ v smislu člena 153(5) PDEU ne zajema plačil. Ta so del pogojev zaposlitve. Ta ne zadevajo neposredno določitev višine plače, ampak okoliščine, v katerih se zaposlenemu dodeli taka in taka plača, ki jo predhodno določijo zadevne stranke med osebami zasebnega prava ali socialnimi partnerji in državo.

46. Menim, da plačni sistem nemških uradnikov, kot je ta v postopku v glavni stvari, dobro ponazarja to razliko med plačo in plačili. Višina plače nemških uradnikov je namreč določena z nazivi in nato s plačnimi razredi. Znesek posameznega naziva in posameznega plačnega razreda svobodno določijo pristojni organi in zakonodajalec Unije na podlagi člena 153(5) PDEU v nobenem primeru ne bi mogel posredovati pri določanju teh zneskov s tem, da bi na primer določil minimalni znesek. V tem zadnjem primeru gre za določitev, ki spada nesporno v domeno pristojnih organov različnih držav članic.⁸ Pri sedanjem stanju prava razlike v plačah v Uniji ne morejo biti predmet zakonodaje Unije.

47. Nasprotno pa posledica nacionalnih predpisov, ki urejajo postopke razporeditve v te nazive in plačne razrede, ne sme biti diskriminacija uradnikov zlasti zaradi njihove starosti.

48. Kot je navedel Svet v pisnih stališčih, so plače bistveni del delovnih pogojev,⁹ morda celo njihov najpomembnejši del, in pri njih je največ diskriminacije.¹⁰ Zato, če naj bi bila plačila vključena v izjemo, določeno v členu 153(5) PDEU, bi to večinoma odvzelo smisel členu 19 PDEU, katerega namen je, naj spomnim, boj proti diskriminaciji.

49. Člen 3(1)(c) Direktive 2000/78 je torej veljaven. Kar zadeva uporabo te določbe za plačila uradnikov, je dovolj spomniti, da se na podlagi te določbe ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačili.¹¹

50. Zato menim, da je treba člen 3(1)(c) Direktive 2000/78 razlagati tako, da se nanaša na plačila uradnikov.

51. Menim, da na podlagi navedenega ni nujno odgovoriti na drugi del prvega vprašanja.

B – Diskriminacija zaradi starosti

52. Preden preučim drugo in tretje vprašanje, menim, da je koristno vrniti se na plačni sistem, ki je predmet sporov o glavni stvari, in ga za boljše razumevanje njegovega delovanja pojasniti s konkretnimi primeri.

6 — Točke od 37 do 39.

7 — Točka 40.

8 — Glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Del Cerro Alonso (točka 46).

9 — Glej točko 21 teh pisnih stališč. Poleg tega je Sodišče izpostavilo pomen plač v točki 33 sodbe z dne 11. novembra 2004 v zadevi Delahaye (C-425/02, ZOdl., str. I-10823).

10 — Glej stran 10 predloga direktive Sveta o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (COM(1999) 565 final).

11 — Glej za uporabo določb navedene direktive za uradnike sodbe z dne 18. junija 2009 v zadevi Hütter (C-88/08, ZOdl., str. I-5325), z dne 12. januarja 2010 v zadevi Wolf (C-229/08, ZOdl., str. I-1), z dne 21. julija 2011 v združenih zadevah Fuchs in Köhler (C-159/10 in C-160/10, ZOdl., str. I-6919) in z dne 6. decembra 2012 v združenih zadevah Dittrich in drugi (C-124/11, C-125/11 in C-143/11).

53. Na podlagi stare različice BBesG začetno razporeditev uradnika v plačni razred znotraj naziva določa referenčna starost, ki začne teči prvi dan dopolnjenega 21. leta starosti uradnika. Uradnik se torej do dopolnjenega 31. leta starosti zaposli v plačni razred, v katerega bi bil razporejen, če bi se zaposlil, ko je bil star 21 let. V nekaterih okoliščinah se ta referenčna starost pomakne za trajanje dobe po dopolnjenem 31. letu starosti, in sicer do dopolnjenega 35. leta starosti za četrtno dobe in nato nad to starostjo za polovico dobe.

54. Ti primeri konkretno ponazarjajo način izračuna referenčne starosti.¹²

55. Oseba, rojena 1. aprila 1977, se je kot uradnik zaposlila 1. oktobra 1994 in je dopolnila 21. leto starosti 31. marca 1998. Njena referenčna starost začne torej teči 1. marca 1998.

56. Oseba, ki je bila rojena 1. aprila 1967 in se je kot uradnik zaposlila 16. oktobra 2000, je dopolnila 21. leto starosti 1. aprila 1988. Ker je bila ob zaposlitvi stara 33 let, njena referenčna starost ne bo določena na 1. marec 1988. Obdobje od 31. marca 1998 (dopolnjeno 31. leto starosti) do 16. oktobra 2000 (datum zaposlitve) je dve leti, šest mesecev in šestnajst dni. V skladu s členom 28(2) stare različice BBesG se referenčna starost pomakne za četrtno tega obdobja, in sicer za sedem mesecev in devetnajst dni, kar zaokrožimo na sedem mesecev. Referenčna starost se torej določi na 1. marec 1988 plus sedem mesecev, to je 1. oktober 1988.

57. Oseba, ki je bila rojena 10. septembra 1964 in se je kot uradnik zaposlila 1. maja 2001, je dopolnila 21. leto starosti 9. septembra 1985. Referenčna starost bi morala biti določena na 1. september 1985, vendar je bila ta oseba ob zaposlitvi stara 36 let. Uporablja se torej ista določba. Zato se upošteva četrtna obdobja štirih let od 9. septembra 1995 (dopolnjeno 31. leto starosti) do 9. septembra 1999 (dopolnjeno 35. leto starosti), to je obdobje enega leta. Nato se upošteva polovica obdobja enega leta, sedem mesecev in enaindvajset dni, od 9. septembra 1999 (dopolnjeno 35. leto starosti) do 30. aprila 2001 (datum zaposlitve), to je obdobje devetih mesecev. Referenčna starost se torej pomakne za devet mesecev in začne teči 1. junija 1987.

58. Predložitveno sodišče zato z drugim in tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, kot je ta v sporih o glavni stvari, na podlagi katere na višino osnovne plače uradnika ob sklenitvi uradniškega delovnega razmerja odločilno vpliva njegova starost in se v nadaljevanju povečuje predvsem glede na njegovo delovno dobo v javni službi.

59. Predložitveno sodišče s šestim in sedmim vprašanjem sprašuje, ali je treba te določbe razlagati tako, da nasprotujejo prehodnemu sistemu, kot je ta v postopku v glavni stvari, s katerim so obstoječi uradniki razporejeni v plačni razred novega sistema le na podlagi zneska prejšnje osnovne plače in po katerem se nadaljnje napredovanje v višje razrede tako ne glede na vse izkušnje uradnika določi le na podlagi obdobja izkušenj, pridobljenih po začetku veljave prehodnega zakona.

1. Plačni sistem, ki ga vzpostavlja stara različica BBesG

60. Naj spomnim, da člen 2(2)(a) Direktive 2000/78 določa, da se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji iz katerega od razlogov iz člena 1 te direktive, in starost je eden od teh razlogov.

61. Glede na delovanje plačnega sistema, ki ga vzpostavlja prej opisana stara različica BBesG, menim, da ni dvoma, da ta res uvaja diskriminacijo zaradi starosti v smislu tega člena.

12 — Ti primeri so s teh internetnih strani: http://www.dz-portal.de/003_menuue_links/008_bezuege/BDA.html in <http://www.pc-gehalt.de/Seiten/Besoldungsdienstalter.htm>.

62. Kot je bilo prikazano, je s tem sistemom določeno, da začetno razporeditev uradnikov v plačni razred znotraj naziva določa le eno merilo, to je starost. Torej bosta uradnika iz različnih starostnih skupin, a z enakimi delovnimi izkušnjami ter istim nazivom imela različno plačo, ker bosta razporejena v različne plačne razrede le na podlagi starostne skupine. Ta uradnika bosta, čeprav sta v primerljivem položaju, obravnavana različno, ker bo eden od njiju imel nižjo osnovno plačo kot drugi le zato, ker je mlajši.

63. S plačnim sistemom, uvedenim s staro različico BBesG, je torej vzpostavljeno različno obravnavanje, ki temelji na merilu starosti, v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78. Sicer pa je ta plačni sistem podoben sistemu, ki je bil obravnavan v zadevi, v katerih je bila izdana sodba z dne 8. septembra 2011 v združenih zadevah Hennigs et Mai¹³ in v kateri je Sodišče razsodilo, da je ta sistem diskriminatoren.¹⁴

64. Vendar pa člen 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 določa, da različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, če je v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

65. V zvezi s tem nemška vlada meni, da tudi če bi moralo Sodišče ugotoviti diskriminacijo zaradi starosti, bi bila ta utemeljena z dejstvom, da je plačni sistem na podlagi stare različice BBesG, ki temelji na načelu plače glede na referenčno starost, pri zaposlovanju novih uradnikov sledil načeloma legitimnemu cilju pavšalnega upoštevanja poklicnih kvalifikacij in delovnih izkušenj, pridobljenih znotraj ali zunaj javne službe. Poleg tega bi se ta sistem štel za zagotavljanje enotne prakse v vseh primerih zaposlitve. Domnevno naj bi odpravil pomanjkljivosti prejšnje prakse razporeditve, ki je v posameznih primerih nedvomno bila pravična, vendar pa je bila zapletena in se je zato uporabljala neenotno. Nazadnje, nemška vlada meni, da je bil namen navedenega sistema povečati privlačnost javne službe za kandidate, ki si želijo ustvariti novo kariero.

66. Ne verjamem, da so to legitimni cilji v smislu člena 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78.

67. Iz te določbe je torej mogoče sklepati, da so cilji, ki jih lahko štejemo za legitimne in ki zato lahko utemeljijo odstopanje od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti, cilji socialne politike, kot so politika zaposlovanja, politika trga delovne sile in poklicnega usposabljanja.¹⁵

68. Kar zadeva upoštevanje delovnih izkušenj, je Sodišče že razsodilo, da je za ta cilj treba šteti, da načeloma v smislu člena 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 „v kontekstu nacionalnega prava“ „objektivno in razumno“ utemeljuje različno obravnavanje na podlagi starosti.¹⁶ Dejstvo, da se nagradijo pridobljene izkušnje, ki delavcu omogočajo boljše opravljanje njegovih nalog, na splošno pomeni legitimen cilj plačne politike.¹⁷

69. V zadevnem primeru ne verjamem, da so ukrepi, sprejeti za uresničevanje tega cilja, primerni in nujni. Res je, da je uporaba merila delovne dobe na splošno primerna za uresničitev tega cilja, ker se z delovno dobo pridobijo delovne izkušnje.¹⁸

13 — C-297/10 in C-298/10, ZOdl., str. I-7965.

14 — Točke od 54 do 59.

15 — Glej sodbo z dne 6. novembra 2012 v zadevi Komisija proti Madžarski (C-286/12, točka 60 in navedena sodna praksa).

16 — Zgoraj navedena sodba Hennigs in Mai (točka 72).

17 — *Idem*.

18 — *Ibidem* (točka 74).

70. Vendar pa plačni sistem nemških uradnikov na podlagi stare različice BBesG, ki temelji le na starosti uradnika, ne omogoča dejanskega upoštevanja pridobljenih izkušenj. Uradnik, ki je na dan zaposlitve v določenem nazivu star 30 let in je brez delovnih izkušenj, bo razporejen neposredno v plačni razred 5. Tako bo upravičen do enake osnovne plače, kot jo prejema uradnik, ki se je zaposlil pri 21. letu starosti in ima v nasprotju z njim devet let delovne dobe in delovnih izkušenj v tem nazivu. Prav tako bo uradnik, ki je na dan zaposlitve star 30 let, upravičen do enakega napredovanja po plačnih razredih, dokler ne pride v zadnji plačni razred, kot uradnik, ki je na dan zaposlitve star 21 let, čeprav ima več delovnih izkušenj v nazivu.

71. Seveda člen 27 stare različice BBesG določa za uradnike, ki so se izkazali kot trajno uspešni, napredovanje na podlagi uspešnosti. Vendar pa je treba ugotoviti, da na podlagi te določbe število oseb pri istem delodajalcu, ki so tako v enem koledarskem letu upravičene do razporeditve v višji razred po uspešnosti, ne sme preseči 15 % uradnikov in vojaških oseb, za katere velja plačni sistem A in ki še niso dosegle končne osnovne plače. Ta ukrep ne samo da ne omogoča napredovanja vsem uradnikom, ki si to zaslužijo, ampak tudi ne popravlja pomanjkanja delovnih izkušenj z razporeditvijo uradnikov v nižji plačni razred, ki ustreza njihovim dejanskim izkušnjam v nazivu.

72. Zato menim, da plačni sistem, ki ga vzpostavlja stara različica BBesG, presega to, kar je nujno in primerno za uresničitev legitimnega cilja, na katerega se sklicuje nemška vlada, to je upoštevanje delovnih izkušenj.

73. Kot je Sodišče navedlo v zgoraj navedeni sodbi Hennigs in Mai, bi bilo merilo, ki bi temeljilo tudi na doseženi delovni dobi ali na pridobljenih delovnih izkušnjah, brez upoštevanja starosti, ob upoštevanju Direktive 2000/78 bolj prilagojeno uresnitvi zgoraj omenjenega legitimnega cilja.¹⁹

74. Kar zadeva trditev nemške vlade, ki se nanaša na cilj poenostavitve upravnih postopkov, menim, da ne more upravičiti diskriminacije zaradi starosti. Dejansko smo videli, da so cilji, ki jih lahko štejemo za „legitimne“ v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78, cilji socialne politike. Nemška vlada se torej ne more sklicevati le na zapletenost prakse, ki pa naj bi bila, in to tudi priznava, pravičnejša za upravičevanje diskriminacije zaradi starosti.

75. Nazadnje, nemška vlada se za upravičevanje diskriminacije, ki jo je vzpostavila stara različica BBesG, sklicuje na cilj povečanja privlačnosti javne službe za kandidate, ki si želijo ustvariti novo kariero. Čeprav je Sodišče že razsodilo, da spodbujanje zaposlovanja nedvomno pomeni legitimen cilj socialne politike ali politike zaposlovanja držav članic,²⁰ pa vseeno menim, da v obravnavani zadevi stara različica BBesG presega to, kar je nujno in primerno za uresničitev tega cilja, ker bi bilo že samo upoštevanje dosežene delovne dobe ali pridobljenih delovnih izkušenj, brez upoštevanja starosti, dovolj, da spodbudi osebe s kariero v zasebnem sektorju, da se potegujejo za delovno mesto v nemški javni službi.

76. Glede na zgornje ugotovitve menim, da je treba člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, kot je ta v sporih o glavni stvari, na podlagi katere na višino osnovne plače uradnika ob sklenitvi uradniškega delovnega razmerja odločilno vpliva njegova starost in se v nadaljevanju povečuje predvsem glede na delovno dobo v javni službi.

2. Prehodni sistem

77. Predložitveno sodišče s šestim in sedmim vprašanjem tudi sprašuje, ali je prehodni sistem, ki se uporablja za obstoječe uradnike, v nasprotju z načelom prepovedi diskriminacije zaradi starosti.

¹⁹ — *Ibidem* (točka 77).

²⁰ — Glej zgoraj navedeno sodbo Fuchs in Köhler (točka 49 in navedena sodna praksa) in sodbo z dne 11. aprila 2013 v združenih zadevah HK Danmark (C-335/11 in C-337/11, točka 82 in navedena sodna praksa).

78. Naj spomnim, da so v skladu s členom 2 BerlBesÜG obstoječi uradniki v plačni razred novega sistema prerazporejeni le na podlagi prejšnje osnovne plače. Poleg tega se v skladu s členom 3 BerlBesÜG nadaljnje napredovanje v višje razrede določi le na podlagi obdobj izkušenj, pridobljenih po začetku veljave tega zakona.

79. Sodišče je v zgoraj navedeni sodbi Hennigs in Mai že razsodilo, da nekateri uslužbenci, ker je bila kot osnova za izračun referenčne plače – to je plača za prerazporeditev pri prehodu na nov tarifni plačni sistem – vzeta predhodno prejeta plača, še vedno prejemajo nižje plače kot uslužbenci v primerljivem položaju, in to zgolj zaradi njihove starosti ob zaposlitvi.²¹

80. Enako velja za te zadeve, ker je bila, kot je navedlo predložitveno sodišče, prejšnja osnovna plača določena na podlagi diskriminatornega merila, to je starosti, zato se pri uporabi prehodnega sistema za obstoječe uradnike ohranja diskriminacija, ki je obstajala na podlagi stare različice BBesG.

81. V nasprotju s trditvijo nemške vlade se diskriminacija zaradi starosti, ki je obstajala v plačnem sistemu, vzpostavljenem v stari različici BBesG, postopno ne odpravlja s prerazporeditvijo.

82. Čeprav se v skladu s členom 3 BerlBesÜG napredovanje v višje razrede določi le na podlagi obdobj izkušenj, pridobljenih po začetku veljave tega zakona, pa še vedno velja, da je v bistvu začetna podlaga za prerazporeditev v plačne razrede novega plačnega sistema prejšnja osnovna plača, ki velja za diskriminatorno. Tako bo za najmlajše uradnike z enakimi izkušnjami napredovanje v plačne razrede vedno diskriminatorno.

83. Če vzamemo primer dveh uradnikov z enakimi izkušnjami, pri čemer je uradnik A na dan zaposlitve star 20 let, uradnik B pa 30 let, bo ta pri prehodu na prehodni sistem prerazporejen v višji plačni razred kot uradnik A, saj se upošteva le prejšnja osnovna plača, ki temelji na starosti. Tudi pri napredovanju v plačne razrede novega sistema bo uradnik B v ugodnejšem položaju kot uradnik A, ker bo prej prišel v te razrede in bo torej ugodneje obravnavan.

84. Nemška vlada je na obravnavi navedla, da v prehodnem sistemu ni diskriminacije, ker bodo obstoječi uradniki, ki so bili diskriminirani na podlagi starega sistema, hitreje prišli v najvišji plačni razred, kot če bi še naprej napredovali na podlagi tega starega sistema. Vendar pa še vedno velja, da bo pri istih izkušnjah starejši uradnik daljše obdobje v najvišjem plačnem razredu in bo torej imel višjo osnovno plačo kot mlajši uradnik. Diskriminacija sčasoma še zdaleč ne izgine, ampak se ohranja.

85. Zdaj je treba preveriti, ali je to diskriminacijo mogoče utemeljiti z legitimnim ciljem, kot je ta, ki ga navaja nemška vlada, to je varstvo pridobljenih pravic, ki veljajo na dan prehoda na nov sistem.

86. Glede tega je v kontekstu omejitve svobode ustanavljanja Sodišče razsodilo, da varstvo pridobljenih pravic določene kategorije oseb pomeni prevladujoč razlog v splošnem interesu, s katerim je taka omejitev upravičena, vendar pa omejevalni ukrep ne sme presehati tega, kar je nujno za tako varstvo.²²

87. Po mnenju nemške vlade bi že obstoječi uradniki z uporabo novega plačnega sistema, brez uporabe prehodnega sistema, izgubili en plačni razred, kar ustreza znesku od 80 do 150 EUR.

88. Vendar pa je bilo v nasprotju z dejstvi v zadevi, v kateri je bila izdana zgoraj navedena sodba Hennigs in Mai in v kateri je Sodišče razsodilo, da prehodni ukrep ne presega, kar je nujno za varstvo pridobljenih pravic,²³ prikazano, da v tem primeru diskriminatorni učinki z gibanjem plač funkcionarjev ne bodo postopoma izginili.

21 — Točka 84 te sodbe.

22 — Glej zgoraj navedeno sodbo Hennigs in Mai (točka 90 in navedena sodna praksa).

23 — *Ibidem* (točke od 96 do 98).

89. Prehodni diskriminatorni sistem se torej ohranja brez kakršne koli časovne omejitve. Zato se vseeno zdi, čeprav je ta prehodni sistem dejansko mogoče šteti za primeren za izognitev znižanju plač obstoječih uradnikov, da presega, kar je nujno za doseganje cilja varstva obstoječih pravic. Nemški zakonodajalec bi lahko dejansko določil prehodni sistem, ki sčasoma odpravlja učinke diskriminacije s postopnim približevanjem novemu plačnemu sistemu, ki temelji na delovnih izkušnjah brez upoštevanja starosti.

90. Kot navaja predložitveno sodišče, bi bilo mogoče uporabljati prehodni sistem, ki neupravičeno privilegiranimu že obstoječemu uradniku toliko časa zagotavlja višino prejšnje plače, dokler ne pridobi izkušenj, ki jih zahteva nov plačni sistem za prehod v višji plačni razred. Tako naj bi se diskriminacija postopoma odpravila, ne da bi se plača že obstoječih uradnikov, ki so v primerjavi z mlajšimi uradniki upravičeni do ugodnosti, nenadno znižala.

91. Predložitveno sodišče želi tudi izvedeti, ali bi lahko ugotovitve glede sorazmerno velikega bremena, ki bi ga pomenila zgoraj opisana rešitev, to je individualna prerazporeditev že obstoječih uradnikov glede na leta njihovih delovnih izkušenj, upravičile diskriminacijo zaradi starosti. Mislim, da ne. Kot sem že navedel, so cilji, ki jih lahko štejemo za „legitimne“ v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78, cilji socialne politike. Praktični razlogi za upravo sami po sebi ne morejo biti cilj, ki mu ta politika sledi in bi lahko upravičil kršitev temeljnega načela, kot je načelo prepovedi diskriminacije zaradi starosti, in to še toliko bolj, ker je bilo z začetkom veljavnosti novega plačnega sistema za upravo povsem izvedljivo, da uradnike individualno razporedi glede na njihove delovne izkušnje.

92. Zato menim, da je treba člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta prehodnemu sistemu, kot je ta, ki se obravnava v sporih o glavni stvari, s katerim so obstoječi uradniki razporejeni v plačne razrede novega sistema le na podlagi zneska svoje prejšnje osnovne plače in po katerem se nadaljnje napredovanje v višje plačne razrede ne glede na vse delovne izkušnje uradnika določi le na podlagi delovnih izkušenj, pridobljenih po začetku veljave tega prehodnega zakona.

C – Pravne posledice ugotovitve kršitve načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti

93. Predložitveno sodišče s četrtem in osmim vprašanjem sprašuje, kakšne so pravne posledice ugotovitve kršitve načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti, ki jo vzpostavljajo ukrepi, kot so ti, določeni v stari različici BBesG in BerlBesÜG.

94. Predložitveno sodišče navaja, da čeprav bi upoštevalo celotno nacionalno pravo, ne more uporabiti načina skladne razlage.

95. Poleg tega meni, da ne more uporabiti niti ustaljene prakse sodišča, v skladu s katero nacionalno sodišče, ko mu je v odločanje predložen spor v zvezi z načelom prepovedi diskriminacije zaradi starosti, v okviru svojih pristojnosti varuje pravice, ki jih pravo Unije zagotavlja posamezniku, in zagotavlja njihovo popolno učinkovitost s tem, da ne uporabi nobene določbe nacionalnega prava, ki je v nasprotju z njim.²⁴

96. Predložitveno sodišče tako pojasnjuje, da bi izključitev ustreznih določb iz starih različic BBesG, BBesG Bln ali BerlBesÜG povzročila odvzem pravne podlage za plačilo uradnikov in jim s tem odvzela možnost plačila.

24 — Glej sodbi z dne 22. novembra 2005 v zadevi Mangold (C-144/04, ZOdl., str. I-9981, točka 77) in z dne 12. januarja 2010 v zadevi Petersen (C-341/08, ZOdl., str. I-47, točka 81).

97. Ker bi ta rešitev ustvarila pravno praznino, ki je nemško nacionalno pravo ne more zapolniti, predložitveno sodišče zlasti sprašuje, ali se v obravnavanem primeru uporabi rešitev, ki jo je Sodišče sprejelo v sodbah z dne 26. januarja 1999 v zadevi Terhoeve²⁵ in z dne 22. junija 2011 v zadevi Landtová²⁶. Sodišče je namreč v teh sodbah navedlo, da je spoštovanje načela enakosti, kadar je ugotovljena kršitev načela prepovedi diskriminacije, ki je v nasprotju s pravom Unije, in dokler niso sprejeti ukrepi za ponovno vzpostavitev enakega obravnavanja, mogoče zagotoviti le tako, da se manj ugodno obravnavanim osebam priznajo enake ugodnosti, kot so tiste, do katerih so upravičene osebe iz privilegirane skupine, pri čemer ta ureditev ob nepravilni uporabi prava Unije ostaja edini veljavni upoštevni sistem.²⁷

98. Predložitveno sodišče meni, da bi v zadevnem primeru to pomenilo retroaktivno izravnavo plačil navzgor, kar je edini način odpravljanja kršitve načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti, da se diskriminiranim uradnikom po vsem tem zagotovi plačilo v skladu z najvišjim plačnim razredom.

99. Tukaj je ključno vprašanje, kako se učinkovito boriti proti diskriminaciji zaradi starosti, ki je v nasprotju s pravom Unije. Ali je uveljavljanje odgovornosti države članice za kršitev prava Unije edina rešitev, ki jo je treba predvideti, kot to predlaga Komisija, čeprav ta rešitev zahteva vložitev nove tožbe pri nacionalnem sodišču in torej novo omejitev za diskriminirane osebe?

100. Če se strinjam s stališčem Komisije, po katerem naj bi retroaktivna razporeditev diskriminiranih oseb v najvišji plačni razred naziva, v katerega spadajo, povzročila novo diskriminacijo in torej ni primerna rešitev, pa vseeno menim, da je mogoče obravnavanih v sporih o glavni stvari uporabiti zgoraj navedeno sodno prakso v zadevi Landtová.

101. Kot je bilo prikazano, sodna praksa Sodišča določa, da je treba manj ugodno obravnavane osebe enako obravnavati, kot so obravnavane osebe iz privilegirane skupine, dokler ne bodo sprejeti nacionalni ukrepi za ponovno vzpostavitev enakega obravnavanja. Zato je torej treba natančno opredeliti obe zadevni skupini.

102. Res je, da je težava v teh zadevah, da ti skupini ni tako lahko opredeliti, kot so opredeljene v zadevah, o katerih je moralo Sodišče razsojati do zdaj. Zadevne skupine na primer niso moški na eni strani in ženske na drugi.²⁸

103. V sporih o glavni stvari ni homogenih diskriminiranih in privilegiranih oseb. Diskriminacija, ki jo vzpostavlja plačni sistem in ki temelji na stari različici BBesG, se izvaja na različnih ravneh. Kot smo videli, med osebami z enakimi delovnimi izkušnjami diskriminacija prizadene najmlajše.²⁹ Skupine, ki jih je treba primerjati, so torej raznovrstne, saj jih je toliko, kolikor je oseb različnih starosti z enakimi delovnimi izkušnjami.

104. Vseeno pa ne vidim razloga, zakaj v sporih v glavni stvari ne bi uporabili že dolgo ustaljene sodne prakse,³⁰ kot je povzeta v zgoraj navedenih sodbah Terhoeve in Landtová. Namen te sodne prakse je namreč državljanom Unije nemudoma zagotoviti upoštevanje pravic, ki jih imajo na podlagi prava Unije. Ob tem, da obstaja nacionalna zakonodaja, ki je v nasprotju s pravom Unije, in dokler ne bodo sprejeti nacionalni ukrepi za ponovno vzpostavitev enakega obravnavanja, mora te pravice varovati nacionalno sodišče.

25 — C-18/95, Recueil, str. I-345.

26 — C-399/09, ZOdl., I-5573.

27 — Zgoraj navedeni sodbi Terhoeve (točka 57 in navedena sodna praksa) in Landtová (točka 51).

28 — Glej zlasti sodbo z dne 11. aprila 2013 v zadevi Soukupová (C-401/11).

29 — Glej točko 62 teh sklepnih predlogov.

30 — Glej zlasti sodbe z dne 4. decembra 1986 v zadevi Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-71/85, Recueil, str. 3855), z dne 24. marca 1987 v zadevi McDermott in Cotter (C-286/85, Recueil, str. 1453), z dne 13. decembra 1989 v zadevi Ruzius-Wilbrink (C-102/88, Recueil, str. 4311), z dne 27. junija 1990 v zadevi Kowalska (C-33/89, Recueil, str. I-2591) in z dne 7. februarja 1991 v zadevi Nimz (C-184/89, Recueil, str. I-297).

105. V obravnavani zadevi pravica tožečih strank v postopku v glavni stvari do prepovedi diskriminacije zaradi starosti izhaja iz Direktive 2000/78. Takojšnja ponovna vzpostavitev enakega obravnavanja je še toliko pomembnejša, ker se posledica, povezana z diskriminacijo, nanaša na plačila in s tem na preživninski del plače uradnikov. Posledica uporabe sodne prakse v združenih zadevah Francovich in drugi³¹ bi lahko bila navedene stranke zavezati k vložitvi nove tožbe pri nacionalnih sodiščih z vsemi finančnimi in časovnimi posledicami, ki bi jih to povzročilo.

106. Dejstvo, da v teh zadevah zadevne skupine niso popolnoma homogene, se mi ne zdi nepremagljiva ovira. Dejansko menim, da bi bilo treba diskriminiranim uradnikom za ponovno vzpostavitev enakega obravnavanja zagotoviti razporeditev v isti plačni razred, kot je plačni razred, v katerega je razporejen starejši uradnik z enakimi delovnimi izkušnjami, ne pa razporeditev v najvišji plačni razred znotraj naziva. Sicer pa tako rešitev navaja nemška vlada v pisnih stališčih, ko pojasnjuje, da bi bilo treba pri tem bolj upoštevati individualne položaje, čeprav pravo Unije nalaga popravek. Tako v nadaljevanju navede, da bi bilo treba za individualno primerno izravnavo preučiti, kateri kandidati so se v konkretnem položaju zaposlili pod ugodnejšimi pogoji kot drugi, ker so bili starejši, kljub podobnemu profilu.³²

107. Odlika te rešitve, ki se mi zdi najpravičnejša, je, da nacionalnemu sodišču omogoča, da se opre na obstoječi upoštevni sistem, in sicer prejšnji sistem plačil, in tako hitro odpravi diskriminacijo, katere žrtev je uradnik. V nekaterih primerih se bo nacionalno sodišče sicer res lahko soočilo s tem, da profil, ki bi ustrezal profilu uradnika, ki je bil zaradi svoje starosti manj ugodno obravnavan, ne bo obstajal. V takem primeru bo moralo nacionalno sodišče pravično glede na po njegovem mnenju čim bolj enak položaj odločiti, da se upošteva delovno mesto, ki najbolj ustreza delovnemu mestu takega uradnika. V zvezi s tem bi se na primer lahko oprlo na novi sistem plačil, ki omogoča razvrstitev glede na delovne izkušnje. *l'expérience professionnelle*

108. Zato na podlagi zgornjih ugotovitev menim, da je spoštovanje načela enakega obravnavanja, ker je bila ugotovljena diskriminacija, ki je v nasprotju s pravom Unije, dokler ne bodo sprejeti ukrepi za ponovno vzpostavitev enakega obravnavanja, mogoče zagotoviti le tako, da se diskriminiranim uradnikom zagotovi razporeditev v isti plačni razred, kot je plačni razred, v katerega je razporejen starejši uradnik z enakimi delovnimi izkušnjami.

D – Pravica do učinkovitega pravnega sredstva

109. Predložitveno sodišče s petim vprašanjem v bistvu Sodišče sprašuje, ali je z nacionalnimi določbami, kot so te, ki se obravnavajo v postopku v glavni stvari, po katerih je uveljavitev enakega obravnavanja tožečih strank odvisna od tega, da so ga pri svojem delodajalcu uveljavljale v sorazmerno kratkem roku, to je pred koncem tekočega proračunskega leta, kršena pravica do učinkovitega pravnega sredstva. Nemška vlada pojasnjuje, da je proračun določen z zakonom o financah na letni podlagi.

110. Najprej naj spomnim, da člen 47, prvi odstavek, Listine, določa, da „[ima v]sakdo, ki so mu kršene pravice in svoboščine, zagotovljene s pravom Unije, [...] pravico do učinkovitega pravnega sredstva pred sodiščem v skladu s pogoji, določenimi v tem členu“.

31 — Sodba z dne 19. novembra 1991 (C-6/90 in C-9/90, Recueil, str. I-5357).

32 — Glej točko 78 pisnih stališč nemške vlade.

111. Dalje, kot je Sodišče razsodilo v sodbi z dne 8. julija 2010 v zadevi Bulicke,³³ člen 9 Direktive 2000/78 na eni strani določa, da države članice zagotovijo, da so vsem osebam, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, na voljo sodni in/ali upravni postopki, in na drugi, da te obveznosti držav članic ne vplivajo na nacionalne predpise o časovnih omejitvah glede vlaganja pravnih sredstev v zvezi z navedenim načelom. Iz te določbe je razvidno, da pravo Unije ne ureja vprašanja rokov za začetek postopka za izvrševanje obveznosti iz Direktive.³⁴

112. Če na področju ni ureditve Unije, se v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča v nacionalnem pravnem redu vsake države članice po načelu njihove procesne avtonomije določijo pristojna sodišča in postopkovna pravila za pravna sredstva, ki zagotavljajo varstvo pravic, ki jih posameznikom daje pravo Unije, vendar so države članice odgovorne za to, da v vsakem primeru zagotovijo učinkovito varstvo teh pravic.³⁵ Vendar pa v skladu z načelom lojalnega sodelovanja, zdaj že uzakonjenim s členom 4(3) PEU, postopkovna pravila za pravna sredstva, katerih namen je varstvo pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Unije, ne smejo biti manj ugodna od tistih, ki se nanašajo na podobna nacionalna pravna sredstva (načelo enakovrednosti), in ne smejo praktično onemogočiti ali čezmerno otežiti uveljavljanja pravic, ki jih daje pravni red Unije (načelo učinkovitosti).³⁶

113. Glede načela enakovrednosti iz sodne prakse Sodišča izhaja, da spoštovanje tega načela pomeni, da zadevno nacionalno pravilo velja brez razlikovanja pravnih sredstev, ki temeljijo na pravicah, ki jih imajo upravičenci na podlagi prava Unije, od pravnih sredstev, ki temeljijo na kršitvi nacionalnega prava, če imajo podoben predmet in podlago. Nacionalno sodišče, ki pozna postopkovna pravila, ki se uporabljajo, mora presoditi, ali sta si zadevni pravni sredstvi podobni po predmetu, podlagi in bistvenih elementih.³⁷

114. Iz dejstev, ki jih je v zadevnem primeru predložilo Sodišče, izhaja, da mora uradnik v skladu z načelom nemške sodne prakse v sorazmerno kratkem roku uveljaviti pravico do denarnega prejemka, ki ne izhaja neposredno iz zakona, vsekakor pa pred koncem tekočega proračunskega leta. Sodišče v nadaljevanju pojasnjuje, da je v nekaterih primerih posledica posebnosti uradniškega statusa zaradi vzajemne obveznosti lojalnosti, ki jih ta vključuje, omejitev možnosti uradnikov za uveljavljanje takih zahtev.

115. Zdi se torej, da sorazmerno kratek zahtevani rok, to je pred koncem proračunskega leta, zadeva tako tožbo, ki jo vložijo uradniki, žrtve kršitve nacionalnega prava, kot uradnike, žrtve kršitve prava Unije. Zato se zdi, da ta nacionalni predpis upošteva načelo enakovrednosti.³⁸ Vsekakor pa mora to preveriti nacionalno sodišče.

116. Kar zadeva upoštevanje načela učinkovitosti, je treba opozoriti, da je Sodišče v okviru predloga za sprejetje predhodne odločbe, katerega okvir je Direktiva 2000/78, že razsodilo, da se ne zdi, da bi določitev dvomesečnega roka lahko dejansko onemogočila ali čezmerno otežila uveljavljanje pravic, ki jih priznava pravni red Unije.³⁹

33 — C-246/09, ZOdl., str. I-7003.

34 — Točka 24.

35 — Glej sodbo z dne 27. junija 2013 v zadevi Agroconsulting-04 (C-93/12, točka 35 in navedena sodna praksa).

36 — *Ibidem* (točka 36 in navedena sodna praksa).

37 — *Ibidem* (točka 39 in navedena sodna praksa).

38 — Glej v tem smislu sodbo z dne 25. novembra 2010 v zadevi Fuš (C-429/09, ZOdl., str. I-12167, točka 73).

39 — Glej zgoraj navedeno sodbo Bulicke (točki 38 in 39). Glej tudi sklep z dne 18. januarja 2011 v zadevi Berkizi-Nikolakaki (C-272/10, točka 51).

117. Zato se še toliko bolj zdi, da obveznost uradnika, da uveljavlja pravico do denarnega prejemka, ki ne izhaja neposredno iz zakona, pred koncem tekočega proračunskega leta, ne more dejansko onemogočiti ali čezmerno otežiti uveljavitev pravic, ki jih priznava pravni red Unije, ker proračunsko leto ustreza koledarskemu letu.⁴⁰

118. Vendar pa se postavlja vprašanje učinkovitosti take tožbe, kadar je uradnik za kršitev svoje pravice do prepovedi diskriminacije izvedel ob koncu proračunskega leta. Če bi na primer ta uradnik izvedel, da je diskriminiran, nekaj dni pred koncem proračunskega leta, bi mu bila tako rekoč odvzeta pravica do vložitve pravnega sredstva.

119. Zato se zdi, da je lahko uradnik v zgoraj opisanem položaju prikrajšan za učinkovito pravno sredstvo pred sodiščem za uveljavljanje pravic, ki jih ima na podlagi prava Unije.

120. Predložitveno sodišče, ki je drugače od Sodišča v okviru člena 267 PDEU pristojno za presojanje dejstev v sporih o glavni stvari in razlago nemškega prava, bo moralo preveriti, ali nacionalno pravilo, ki se obravnava v sporih o glavni stvari, ki določa, da mora uradnik uveljavljati pravico do denarnih prejemkov, ki ne izhajajo neposredno iz zakona, pred koncem tekočega proračunskega leta, ne krši načela učinkovitosti.

121. Na podlagi navedenega menim, da pravo Unije, zlasti načeli enakovrednosti in učinkovitosti ter člen 47 Listine, ne nasprotuje nacionalnemu pravilu, kot je to v sporih o glavni stvari, ki določa obveznost, da uradnik uveljavlja pravico do denarnih prejemkov, ki ne izhajajo neposredno iz zakona, pred koncem tekočega proračunskega leta, če se pravna sredstva, katerih namen je zagotovitev varstva, ki ga imajo upravičenci na podlagi prava Unije, ne izvajajo pod manj ugodnimi pogoji, kot so določeni za pravna sredstva, katerih namen je varstvo pravic do denarnih prejemkov, določenih v notranjem pravu, in če tako pravilo o pristojnosti upravičencem ne povzroča postopkovnih nevšečnosti, predvsem z vidika trajanja postopka, ki čezmerno otežuje uresničevanje pravic na podlagi prava Unije, kar mora preveriti predložitveno sodišče.

V – Predlog

122. Glede na zgornje ugotovitve Sodišču predlagam, naj Verwaltungsgericht Berlin odgovori:

1. Člen 3(1)(c) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da se nanaša na plačila uradnikov.
2. Člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 je treba razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, kot je ta v sporih o glavni stvari, na podlagi katere na višino osnovne plače uradnika ob sklenitvi uradniškega delovnega razmerja odločilno vpliva njegova starost in se v nadaljevanju povečuje zlasti glede na njegovo delovno dobo v javni službi.
3. Člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 je treba razlagati tako, da nasprotujeta prehodnemu sistemu, kot je ta v sporih o glavni stvari, s katerim so obstoječi uradniki 31. julija 2011 razporejeni v plačne razrede novega plačnega sistema le na podlagi zneska svoje prejšnje osnovne plače in po katerem se pri nadaljnjem napredovanju v višje plačne razrede upoštevajo le delovne izkušnje, pridobljene po začetku veljave tega prehodnega sistema, ne glede na vsa leta uradnikovih delovnih izkušenj.

40 — Člen 4 zvezne finančne uredbe (Bundeshaushaltsordnung) namreč določa, da je proračunsko leto koledarsko leto, da pa lahko zvezno ministrstvo za finance določi drugačna pravila za posebna področja.

4. Ker je bila ugotovljena diskriminacija, ki je v nasprotju s pravom Unije, in dokler ne bodo sprejeti ukrepi za ponovno vzpostavitev enakega obravnavanja, je spoštovanje načela enakega obravnavanja mogoče zagotoviti le tako, da se diskriminiranim uradnikom zagotovi razporeditev v isti plačni razred, kot je plačni razred, v katerega je razporejen starejši uradnik z enakimi delovnimi izkušnjami.
5. Pravo Unije, zlasti načeli enakovrednosti in učinkovitosti ter člen 47 Listine, ne nasprotuje nacionalnemu pravilu, kot je to v sporih o glavni stvari, ki določa obveznost, da uradnik uveljavlja pravico do denarnih prejemkov, ki ne izhajajo neposredno iz zakona, pred koncem tekočega proračunskega leta, če se pravna sredstva, katerih namen je zagotovitev varstva, ki ga imajo upravičenci na podlagi prava Unije, ne izvajajo pod manj ugodnimi pogoji, kot so določeni za pravna sredstva, katerih namen je varstvo pravic do denarnih prejemkov, določenih v notranjem pravu, in če tako pravilo o pristojnosti upravičencem ne povzroča postopkovnih nevšečnosti, predvsem z vidika trajanja postopka, ki čezmerno otežuje uresničevanje pravic na podlagi prava Unije, kar mora preveriti predložitveno sodišče.