



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 28. januarja 2015*

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Direktiva 2000/78/ES — Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Člen 2(1) in (2)(a) — Člen 6(1) — Diskriminacija na podlagi starosti — Nacionalna zakonodaja, ki upoštevanje delovne dobe pred 18. letom pri določanju plačila pogojuje s podaljšanjem obdobja, potrebnega za napredovanje — Utemeljitev — Ustreznost za uresničevanje zastavljenega cilja — Možnost izpodbijanja podaljšanja obdobja za napredovanje“

V zadevi C-417/13,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (Avstrija) z odločbo z dne 27. junija 2013, ki je prispela na Sodišče 23. julija 2013, v postopku

ÖBB Personenverkehr AG

proti

Gotthardu Starjakobu,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi R. Silva de Lapuerta, predsednica senata, K. Lenaerts, podpredsednik Sodišča, v vlogi sodnika drugega senata, J.-C. Bonichot, A. Arabadžiev (poročevalec) in J. L. da Cruz Vilaça, sodniki,

generalni pravobranilec: Y. Bot,

sodna tajnica: A. Impellizzeri, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 15. maja 2014,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za G. Starjakoba M. Orgler, odvetnik, in D. Rief,
- za ÖBB Personenverkehr AG C. Wolf, odvetnik,
- za avstrijsko vlado G. Hesse, agent,
- za Evropsko komisijo B.-R. Killmann in D. Martin, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 3. julija 2014

* Jezik postopka: nemščina.

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) ter členov 7(1), 16 in 17 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med G. Starjakobom in ÖBB-Personenverkehr AG (v nadaljevanju: ÖBB) v zvezi z zakonitostjo plačnega sistema, ki ga je avstrijski zakonodajalec uvedel, da bi odpravil diskriminacijo na podlagi starosti.

Pravni okvir

Direktiva 2000/78

- 3 Člen 1 Direktive 2000/78 določa, da je „[n]amen te direktive [...] 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“.
- 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;
- 5 Člen 3(1)(c) navedene direktive določa, da se v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Evropsko skupnost, ta direktiva uporablja za vse osebe v javnem in zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, v zvezi z, med drugim, zaposlitvijo in delovnimi pogoji, vključno s plačilom.
- 6 Člen 6(1) te direktive določa:

„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, starejše 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 Člen 7(1) Direktive 2000/78 določa, „[d]a bi bila v praksi zagotovljena popolna enakost, načelo enakega obravnavanja ne preprečuje državam članicam, da bi ohranile ali sprejele posebne ukrepe, katerih cilj je preprečevati ali kompenzirati za prikrajšanost, povezano s katerim od motivov iz člena 1“.
- 8 Člen 8(1) te direktive določa, da „[d]ržave članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, za varovanje načela enakega obravnavanja, ugodnejše od teh, ki so določene s to direktivo“.
- 9 Člen 16(1)(a) navedene direktive določa, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da se odpravijo vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja.
- 10 Člen 17 Direktive 2000/78 v zvezi s sankcijami določa:

„Države članice določijo predpise o sankcijah, ki se uporabljajo, če so kršene določbe domačega prava, sprejete na podlagi te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo njihovo izvajanje. Sankcije, med katerimi je lahko tudi plačilo odškodnine žrtvi, morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvrnilne. Države članice najpozneje do 2. decembra 2003 uradno obvestijo Komisijo o teh predpisih in jo nemudoma obvestijo tudi o morebitnih poznejših spremembah, ki imajo učinek nanje“.

Avstrijsko pravo

Zakon o enakem obravnavanju

- 11 Direktiva 2000/78 je bila v Avstriji prenesena z zakonom o enakem obravnavanju iz leta 2004 (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I, 66/2004, v nadaljevanju: GIBG). Člen 26(2) tega zakona določa:

„Če zaradi kršitve načela enakega obravnavanja iz člena 17(1)(2) s strani delodajalca delavec ali delavka za isto delo ali delo primerljive vrednosti prejema nižjo plačo kot delavec ali delavka, ki ni diskriminiran oziroma diskriminirana iz enega od razlogov, naštetih v členu 17, ima ta delavec ali delavka pravico, da ji delodajalec izplača razliko v plači in odškodnino za nastalo nepremoženjsko škodo.“

- 12 Člen 29(1) GIBG določa:

„Rok za uveljavljanje pravic, ki izhajajo iz člena 26(1) in (5), je šest mesecev. Ta rok začne teči z zavrnitvijo prijave ali napredovanja. Rok za uveljavljanje pravic, ki izhajajo iz člena 26(11), je eno leto. [...] Za pravice, ki izhajajo iz člena 26(2), (3), (4), (6), (8), (9) in (10), se uporablja triletni zastaralni rok iz člena 1486 (civilnega zakonika (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, v nadaljevanju: ABGB)) [...]“.

ABGB

- 13 Člen 1480 ABGB se nanaša na zastaranje. Ta člen določa, da „[t]erjatve, ki se nanašajo na dolgovane letne dajatve, zlasti obresti, pokojnine, preživnine, dajatve za prednike, obroki za odplačilo glavnice, zastarajo v treh letih; pravica kot taka ugasne, če se ne uveljavlja trideset let“.

14 Člen 1486 ABGB, naslovljen „Posebni zastaralni roki“, določa:

„V treh letih zastarajo: terjatve

[...]

5. delavcev, ki se nanašajo na njihovo plačo in povračilo stroškov, ki izhajajo iz pogodb o delu pomožnih delavcev, dnevnih delavcev, gospodinjkega osebja in vseh zaposlenih v zasebnem sektorju ter delodajalcev v zvezi z predplačili v zvezi s temi terjatvami.

[...]“.

Uredba iz leta 1963 o plačah v železniškem sektorju

15 Za uslužbence avstrijskih železnic, ki so se zaposlili do 31. decembra 1995, je veljal sistem napredovanja, opredeljen v členu 3 uredbe iz leta 1963 o plačah v železniškem sektorju (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl., št. 170/1963, v nadaljevanju: BO 1963), ki določa:

„(1) Referenčni datum za napredovanje se – razen za dobo pred dopolnjenim 18. letom starosti in ob upoštevanju omejevalnih določb iz odstavkov od 4 do 8 – določi tako, da se upošteva doba pred začetkom zaposlitve, in sicer:

(a) doba, navedena v odstavku 2, v celoti;

(b) druga doba polovično.

(2) V skladu z odstavkom 1(a) se za dobo pred začetkom zaposlitve šteje:

1. doba, dopolnjena pri zaposlitvi, ki pomeni vsaj polovico časa, predpisanega za delavce s polnim delovnim časom v okviru delovnega razmerja v avstrijskem železniškem sektorju. [...]

[...]

6. Prepovedano je večkratno upoštevanje iste dobe – razen dvojnega upoštevanja iz člena 32 (uredbe o plačah v zveznem železniškem sektorju iz leta 1967 (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl., št. 263)). [...]“

Zakon o zveznih železnicah

16 Po soglasju med socialnimi partnerji je bil sprejet zakon o zveznih železnicah (Bundesbahngesetz, BGBl. I, št. 852/1992, v nadaljevanju: ÖBB-G), ki je bil spremenjen z zakonom iz leta 2011 (BGBl. I, št. 129/2011, v nadaljevanju: zakon iz leta 2011). Z njim je bil med drugim spremenjen člen 3 BO iz leta 1963. Člen 53a tega zakona določa:

„(1) Za uslužbence in upokojene, ki začnejo ali so začeli delati pri Avstrijskih železnicah (ÖBB) [...] do 31. decembra 2004 in katerih individualni referenčni datum za napredovanje se ali je bil določen na podlagi člena 3 (BO iz leta 1963), se ta datum znova določi po sporočitvi delovne dobe, ki se upošteva v skladu s temi določbami:

1. Referenčni datum za napredovanje je treba določiti tako, da se kot doba pred začetkom zaposlitve štejejo [...] dobe, ki se upoštevajo (Z 2) po 30. juniju leta, v katerem je ali bi bilo dopolnjenih devet šolskih let po vključitvi v prvo stopnjo šolskega izobraževanja.

2. Dobe, ki se upoštevajo, izhajajo iz veljavnih pravil o upoštevanju, opredeljenih v ustreznih določbah BO iz leta 1963 [...].

(2) V primeru nove določitve individualnega referenčnega datuma za napredovanje v skladu z odstavkom (1) se uporabijo te določbe:

1. Vsako zahtevano obdobje za napredovanje v vsakem od prvih treh plačnih razredov se podaljša za eno leto.
2. Napredovanje se izvede 1. januarja po dopolnitvi vsakega zahtevanega obdobja za napredovanje (datum napredovanja).
3. Nova določitev individualnega datuma za napredovanje ne začne učinkovati, če je z njo povezano znižanje plače glede na prejšnjo določitev tega datuma.

[...]

(4) Dokazilo o delovni dobi, ki se upošteva v skladu z odstavkom 1, morajo uslužbenci in upokojenci za novo določitev referenčnega datuma za napredovanje ustrezno predložiti na obrazcu, ki ga zagotovi delodajalec. Za osebe, ki tega dokazila ne predložijo oziroma predložijo netočno ali nepopolno dokazilo, se ohrani referenčni datum za napredovanje, ki se je zanje uporabljal prej [...].

(5) Za terjatve iz naslova plač, ki izhajajo iz nove določitve referenčnega datuma za napredovanje, se doba od 18. junija 2009 do dneva objave [zakona iz leta 2011] ne upošteva pri izračunu triletnega zastaralnega roka.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 17 G. Starjakob, rojen 11. maja 1965, je začel 1. februarja 1990 delati v družbi, katere pravna naslednica je ÖBB. Referenčni datum za njegovo napredovanje je bil določen ob upoštevanju polovice obdobja usposabljanja, ki ga je G. Starjakob dopolnil po 18. letu starosti, medtem ko se obdobje usposabljanja, dopolnjeno pred to starostjo, v skladu s členom 3 BO iz leta 1963 ni upoštevalo.
- 18 G. Starjakob je leta 2012 s sklicevanjem na sodbo Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) proti družbi ÖBB vložil tožbo, s katero je zahteval izplačilo razlike v plači, ki naj bi mu jo ta dolgovala za obdobje od leta 2007 do leta 2012, če bi se referenčni datum za njegovo napredovanje izračunalo ob upoštevanju obdobja usposabljanja, ki ga je dopolnil pred 18. rojstnim dnevom.
- 19 Landesgericht Innsbruck (deželno sodišče v Innsbrucku) je tožbo zavrnilo, ker je menilo, da je bila s členom 53a ÖBB-G odpravljena diskriminacija na podlagi starosti. Odločilo je, da bi G. Starjakob lahko zahteval, da se referenčni datum za napredovanje izračuna v skladu z odstavkom 1 tega člena le, če bi sprejel posledice, povezane z novim referenčnim datumom, navedene v odstavku 2 navedenega člena v zvezi s podaljšanjem zahtevanih obdobji za napredovanje in predložil dokazilo o delovni dobi, ki jo je treba upoštevati na podlagi odstavka 4 tega člena (v nadaljevanju: dolžnost sodelovanja). Ker G. Starjakob tega dokazila še ni predložil, se je zanj še naprej uporabljal referenčni datum, ki je bil določen za njegovo napredovanje na podlagi člena 3 BO iz leta 1963.
- 20 Oberlandesgericht Innsbruck (višje deželno sodišče v Innsbrucku) je v pritožbenem postopku ugodilo predlogu G. Starjakoba. Menilo je, da se je zaradi nepredložitve teh dokazil za zadnjavedenega uporabljal pravni položaj, določen v BO iz leta 1963, ki pa je bil diskriminatoren. Zato je štelo, da je bilo treba določiti nov referenčni datum za napredovanje G. Starjakoba, v okviru katerega bi bilo upoštevano obdobje usposabljanja, dopolnjeno pred 18. letom starosti, s tem, da se zanj ne bi podaljšala obdobja za napredovanje.

21 Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) je v teh okoliščinah prekinilo odločanje o reviziji in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 21 [Listine] v povezavi s členi 7(1), 16 in 17 Direktive 2000/78 razlagati tako,

- (a) da je delavec, za katerega je delodajalec na podlagi zakonsko določenega upoštevanja delovne dobe, ki povzroča diskriminacijo na podlagi starosti, najprej določil napačen referenčni datum za napredovanje, vsekakor upravičen do izplačila razlike v plači, ki temelji na nediskriminatornem referenčnem datumu za napredovanje,
- (b) ali pa tako, da lahko država članica diskriminacijo na podlagi starosti odpravi tudi z nediskriminatornim upoštevanjem delovne dobe brez finančne izravnave (s ponovno določitvijo referenčnega datuma za napredovanje ob sočasnem podaljšanju obdobja za napredovanje), zlasti če bi ta rešitev, ki je nevtralna z vidika plačil, zagotavljala likvidnost delodajalca in preprečevala prevelike stroške ponovnega obračuna?

2. Če je odgovor na vprašanje 1(b) pritrديلen,

Ali lahko tako nediskriminatorno upoštevanje delovne dobe:

- (a) zakonodajalec uvede tudi retroaktivno (v obravnavanem primeru z [zakonom iz leta 2011]) ali pa
- (b) začne veljati šele s sprejetjem oziroma objavo novih predpisov o upoštevanju delovne dobe in napredovanju?

3. Če je odgovor na vprašanje 1(b) pritrديلen:

Ali je treba člen 21 Listine v povezavi s členoma 2(1) in (2) ter 6(1) Direktive [2000/78] razlagati tako, da:

- (a) zakonska ureditev, ki v obdobjih zaposlitve na začetku kariere določa daljša obdobja za napredovanje in s tem otežuje napredovanje v naslednji plačni razred, pomeni razliko v obravnavanju na podlagi starosti,
- (b) in če je odgovor na to pritrديلen, da je taka ureditev glede na malo delovnih izkušenj na začetku kariere primerna in nujna?

4. Če je odgovor na vprašanje 1(b) pritrديلen:

Ali je treba člena 7(1) in 8(1) v povezavi s členom 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da je nadaljnja uporaba prejšnje ureditve, ki povzroča diskriminacijo na podlagi starosti, dopustna in upravičena zgolj zato, da bi delavca v njegovo korist zaradi varstva pridobljenih pravic zaščitili pred manj ugodnimi dohodki na podlagi nove, nediskriminatorne ureditve (klavzula o varstvu plač)?

5. Če je odgovor na vprašanji 1(b) in 3(b) pritrديلen:

- (a) Ali lahko zakonodajalec za ugotavljanje delovne dobe, ki jo je treba upoštevati, delavcu naloži obveznost sodelovanja (dolžnost sodelovanja) ter prehod v novi sistem upoštevanja delovne dobe in napredovanja pogoji z izpolnitvijo te obveznosti?

(b) Ali se lahko delavec, ki – čeprav bi lahko – ne sodeluje pri novi določitvi referenčnega datuma za napredovanje v skladu z novim, nediskriminatornim sistemom upoštevanja delovne dobe in napredovanja in tako zavestno ne uporabi nediskriminatorne ureditve ter prostovoljno ostane v okviru prejšnjega sistema upoštevanja delovne dobe in napredovanja, ki povzroča diskriminacijo na podlagi starosti, sklicuje na diskriminacijo na podlagi starosti v okviru prejšnjega sistema ali pa obstanek v prejšnjem sistemu, ki povzroča diskriminacijo na podlagi starosti, zgolj zaradi možnosti uveljavljanja denarnih zahtevkov pomeni zlorabo pravice?

6. Če je odgovor na vprašanja 1(a) ali 1(b) in 2(b) pritrdilen,

ali načelo učinkovitosti, ki ga pravo Unije določa v členu 47, prvi pododstavek, [Listine] in členu 19(1) PEU, nalaga, da zastaranje zahtevka, ki temelji na pravu Unije, ne začne teči pred nedvoumno obrazložitvijo pravnega položaja z razglasitvijo upoštevne odločbe Sodišča Evropske unije?

7. Če je odgovor na vprašanja 1(a) ali 1(b) in 2(b) pritrdilen,

ali načelo enakovrednosti, ki ga določa pravo Unije, nalaga, da se prekinitve zastaranja pravice do uveljavljanja zahtevkov v skladu z novim sistemom upoštevanja delovne dobe in napredovanja (člen 53a(5) [ÖBB-G]) razširi na pravico do uveljavljanja zahtevkov v zvezi z razliko v plači, ki izvirajo iz prejšnjega sistema, ki je povzročal diskriminacijo na podlagi starosti?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Vprašanja 1(b) in 4

- 22 Predložitveno sodišče z vprašanjema 1(b) in 4, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba pravo Unije, podrobneje člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78, razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki, da bi odpravila diskriminacijo na podlagi starosti, upošteva delovno dobo, dopolnjeno pred 18. letom starosti, in hkrati podaljša obdobje za napredovanje v vsakem od prvih treh plačilnih razredov.
- 23 Najprej je treba ugotoviti, ali iz uporabe člena 53a ÖBB-G izhaja različno obravnavanje v smislu člena 2(1) Direktive 2000/78. Glede tega je treba opozoriti, da v skladu s to določbo „načelo enakega obravnavanja“ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1“ te direktive. V njenem členu 2(2)(a) je pojasnjeno, da se v smislu odstavka 1 tega člena šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je obravnavanje osebe manj ugodno kakor obravnavanje druge osebe v primerljivem položaju iz katerega od razlogov iz člena 1 navedene direktive.
- 24 V postopku v glavni stvari sta upoštevni kategoriji oseb za to primerjavo na eni strani uslužbenci, ki so, čeprav le deloma, pridobili delovne izkušnje pred 18. letom (v nadaljevanju: uslužbenci, postavljeni v slabši položaj po prejšnjem sistemu), in na drugi strani osebe, ki so po dopolnjenem tem letu pridobile enakovrstne delovne izkušnje primerljivega trajanja (v nadaljevanju: uslužbenci, postavljeni v boljši položaj po prejšnjem sistemu).
- 25 Glede obstoja različnega obravnavanja teh dveh kategorij uslužbencev je iz spisa, ki je na voljo Sodišču, razvidno, da je avstrijski zakonodajalec sledil sodbi Hütter (EU:C:2009:381) in je s sprejetjem člena 53a ÖBB-G vzpostavil plačni sistem in sistem napredovanja, ki za namen določitve referenčnega datuma za napredovanje dovoljuje upoštevanje delovne dobe, dopolnjene po 30. juniju po koncu devetletnega

obveznega splošnega izobraževanja, ki je bila dopolnjena pred ali po dopolnjenem 18. letu starosti. Kot navaja predložitveno sodišče, se ta referenčni datum odslej ugotavlja brez diskriminacije na podlagi starosti.

- 26 Kljub temu je treba preučiti, ali člen 53a ÖBB-G še naprej različno obravnava kategoriji zadevnih uslužbencev.
- 27 V zvezi s tem je treba navesti, da se za uslužbence, postavljene v slabši položaj po prejšnjem sistemu, ki pridobijo to, da se na podlagi člena 53a(4) ÖBB-G upošteva delovna doba, ki so jo pridobili pred 18. rojstnim dnevom, uporablja člen 53a(2), ki določa, da se vsako zahtevano obdobje za napredovanje v vsakem od prvih treh plačnih razredov podaljša za eno leto, zaradi česar se zahtevana doba za naslednje napredovanje podaljša za tri leta.
- 28 Po drugi strani pa je treba v zvezi z uslužbenci, postavljenimi v boljši položaj po prejšnjem sistemu, ugotoviti, da nimajo razloga, da zahtevajo nov izračun svojega referenčnega datuma za napredovanje, ker pred 18. letom niso dopolnili nobene delovne dobe. V vsakem primeru člen 53a(2), točka 3, ÖBB-G določa, da nova določitev individualnega referenčnega datuma za napredovanje ne začne učinkovati, če je z njo povezano znižanje plače glede na prejšnjo določitev tega datuma. Ker se na podlagi te določbe obdobje, zahtevano za napredovanje, v vsakem od prvih treh plačnih razredov podaljša za eno leto, zaradi česar bi bila njihova plača znižana, se za navedene uslužbence, postavljene v boljši položaj, navedena določba ne bo uporabljala, v nasprotju z uslužbenci, postavljenimi v slabši položaj po prejšnjem sistemu, ki so sodelovali pri novem izračunu svojega referenčnega datuma.
- 29 S sprejetjem člena 53a(2), točka 1, ÖBB-G je avstrijski zakonodajalec uvedel določbo, ki še naprej različno obravnava uslužbence, postavljene v slabši položaj po prejšnjem sistemu, in uslužbence, postavljene v boljši položaj po tem sistemu, glede njihove uvrstitve v plačni lestvici in temu primerne plače.
- 30 S tem nacionalna zakonodaja v postopku v glavni stvari ne le, da nevtralizira prednost, ki izvira iz upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, kot je to razvidno iz točke 27 te sodbe, ampak tudi prikrajša uslužbence, postavljene v slabši položaj po prejšnjem sistemu, saj se podaljšanje obdobja za napredovanje lahko uporabi le za zadnje navedene. Neugodni učinki tega sistema za te uslužbence torej niso bili v celoti odpravljeni (sodba Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, točka 34).
- 31 Glede na to, da se podaljšanje obdobja, zahtevanega za napredovanje v vsakem od prvih treh plačilnih razredov, za eno leto lahko uporabi le za uslužbence, ki imajo delovno dobo pred dopolnjenim 18. letom starosti, je treba ugotoviti, da nacionalna zakonodaja v postopku v glavni stvari vsebuje različno obravnavanje neposredno zaradi starosti v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78 (glej v tem smislu sodbo Schmitzer, EU:C:2014:2359, točka 35).
- 32 Drugič, treba je preučiti, ali je to različno obravnavanje mogoče utemeljiti.
- 33 Člen 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 namreč določa, da lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, če ga glede na nacionalno pravo 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 (sodba Schmitzer, EU:C:2014:2359, točka 37).
- 34 Sodišče je že večkrat razsodilo, da imajo države članice široko polje proste presoje ne le pri izbiri glede tega, kateri konkretni cilj socialne in zaposlovalne politike se uresničuje, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov, s katerimi se lahko ta uresniči (sodba Schmitzer, EU:C:2014:2359, točka 38 in navedena sodna praksa).

- 35 Predložitveno sodišče meni, da je namen zakonodaje iz postopka v glavni stvari predvsem vzpostaviti nediskriminatoren plačni sistem in sistem napredovanja. V okviru te spremembe pravila, ki ponovno določanje referenčnega datuma pogojujejo z zahtevkom posameznega upravičenca, in pravila o podaljšanju obdobja za napredovanje uresničujejo cilje finančne nevtralnosti, ekonomičnosti uprave, spoštovanja pridobljenih pravic in varstva legitimnih pričakovanj.
- 36 Na eni strani je treba glede cilja finančne nevtralnosti nacionalne zakonodaje iz postopka v glavni stvari spomniti, da pravo Unije državam članicam ne preprečuje, da bi vzporedno s političnimi, ekonomskimi, socialnimi ali demografskimi vidiki upoštevale še proračunske preudarke, če pri tem spoštujejo zlasti splošno načelo prepovedi diskriminacije zaradi starosti. Čeprav so lahko proračunski razlogi razlog za izbiro socialne politike države članice ter lahko vplivajo na naravo in obseg ukrepov, ki jih želi država članica sprejeti, sami ne morejo pomeniti legitimnega cilja v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78 (sodba Fuchs in Köhler, C-159/10 in C-160/10, EU:C:2011:508, točki 73 in 74). Enako velja za razloge, ki se nanašajo na upravo in ki jih omenjata predložitveno sodišče in avstrijska vlada (glej v tem smislu sodbo Schmitzer, EU:C:2014:2359, točka 41 in navedena sodna praksa).
- 37 Na drugi strani je treba glede spoštovanja pridobljenih pravic in varstva legitimnih pričakovanj uslužbencev, postavljenih v boljši položaj, kar zadeva njihove plače po prejšnjem sistemu navesti, da gre za legitimna cilja zaposlovalne politike in politike trga dela, ki lahko v prehodnem obdobju upravičita ohranitev prejšnjih plač in posledično diskriminatornega sistema na podlagi starosti (sodba Schmitzer, EU:C:2014:2359, točka 42 in navedena sodna praksa).
- 38 V obravnavani zadevi je treba ugotoviti, da ker člen 53a(2), točka 3, ÖBB-G določa, da nova določitev individualnega referenčnega datuma za napredovanje ne začne učinkovati, če je z njo povezano znižanje plače zadevnih uslužbencev, se v novem plačnem sistemu v zvezi z njihovim plačilom ohranjajo pridobljene pravice.
- 39 Ti cilji pa ne opravičujejo ukrepa, s katerim se dokončno ohranja, četudi le za nekatere osebe, različno obravnavanje na podlagi starosti, ki naj bi bilo s spremembo diskriminatornega sistema, v okvir katere se ta ukrep umešča, odpravljeno. Tak ukrep, čeprav je primeren za zagotavljanje varstva pridobljenih pravic in legitimnih pričakovanj uslužbencev, postavljenih v boljši položaj po prejšnjem sistemu, ni primeren za vzpostavitev nediskriminatornega sistema za uslužbenke, postavljene v slabši položaj po prejšnjem sistemu (sodba Schmitzer, EU:C:2014:2359, točka 44).
- 40 Iz vseh zgoraj navedenih ugotovitev je razvidno, da je treba na vprašanji 1(b) in 4 odgovoriti tako, da je treba pravo Unije, podrobneje člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78, razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki, da bi odpravila diskriminacijo na podlagi starosti, upošteva delovno dobo, dopolnjeno pred 18. letom starosti, vendar hkrati vsebuje pravilo, ki se dejansko uporablja samo za uslužbenke, ki so diskriminirani, ki obdobje za napredovanje v vsakem od prvih treh plačnih razredov podaljša za eno leto in ki tako dokončno ohranja različno obravnavanje na podlagi starosti.

Vprašanje 1(a)

- 41 Predložitveno sodišče z vprašanjem 1(a) v bistvu sprašuje, ali je treba člena 16 in 17 Direktive 2000/78 razlagati tako, da mora nacionalna zakonodaja, katere namen je odpraviti diskriminacijo na podlagi starosti, uslužbencu, katerega delovna doba, pridobljena pred 18. letom starosti, se pri njegovem napredovanju ni upoštevala, nujno omogočiti, da pridobi finančno izravnavo, ki ustreza izplačilu razlike med plačilom, ki bi ga prejel, če take diskriminacije ne bi bilo, in tem, ki ga je dejansko prejel.

- 42 V zvezi s tem je treba uvodoma ugotoviti, da člen 17 Direktive 2000/78 ni upošteven glede postavljenega vprašanja, ki se ne nanaša na kršitev nacionalnih določb, sprejetih na podlagi te direktive, ampak na uporabo nacionalne ureditve, ki, kot je razvidno iz odgovora na vprašanje 1(b) in 4, sama zajema diskriminacijo na podlagi starosti v nasprotju z navedeno direktivo.
- 43 Nato je treba spomniti, da imajo države članice v skladu s členom 16 Direktive 2000/78 dolžnost, da odpravijo vse zakone in druge predpise, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja.
- 44 Ta člen državam članicam ali zasebnemu delodajalcu v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ne nalaga sprejetja določenega ukrepa, ampak jim prepušča, da sami izberejo med različnimi rešitvami, primernimi za doseganje zastavljenega cilja, glede na različne položaje, ki lahko nastanejo.
- 45 Zato je treba šteti, da je treba navedeni člen razlagati tako, da ni treba, da nacionalna zakonodaja, katere namen je odpraviti diskriminacijo na podlagi starosti, uslužbencu, katerega delovna doba, dopolnjena pred 18. letom starosti, se pri njegovem napredovanju ni upoštevala, nujno omogoča, da pridobi finančno izravnavo, ki ustreza izplačilu razlike med plačilom, ki bi ga prejel, če take diskriminacije ne bi bilo, in tem, ki ga je dejansko prejel.
- 46 Vendar je v skladu z ustaljeno sodno prakso, da je, kadar je ugotovljena diskriminacija, ki je v nasprotju s pravom Unije, in dokler niso sprejeti ukrepi za ponovno vzpostavitev enakega obravnavanja, spoštovanje načela enakosti 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 ostaja ta ureditev ob neobstoju pravilne uporabe prava Unije edini veljavni referenčni sistem (glej sodbi *Jonkman* in drugi, od C-231/06 do C-233/06, EU:C:2007:373, točka 39, in *Landtová*, C-399/09, EU:C:2011:415, točka 51).
- 47 Sodišče je pojasnilo, da se taka rešitev uporabi le, kadar obstaja veljavni referenčni sistem (glej sodbo *Specht* in drugi, od C-501/12 do C-506/12, EU:C:2014:2005, točka 96). Za tak primer gre torej v postopku v glavni stvari.
- 48 Kot je razvidno iz odgovora na vprašanje 1(b) in 4, pravo Unije, podrobneje Direktiva 2000/78, po sprejetju zadevne nacionalne zakonodaje še vedno ni bilo pravilno uporabljeno. Ureditev, ki se uporablja za uslužbence, postavljene v boljši položaj po prejšnjem sistemu, ostaja torej edini veljavni referenčni sistem. Zato vzpostavitev enakega obravnavanja, kot je v postopku v glavni stvari, pomeni, da se morajo uslužbencem, postavljenim v slabši položaj po prejšnjem sistemu, priznati enake ugodnosti, kot so tiste, do katerih so lahko bili upravičeni uslužbenci, postavljeni v boljši položaj po tem sistemu, tako glede upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, kot glede napredovanja v plačni lestvici.
- 49 Iz zgoraj navedenega je razvidno, da je treba na vprašanje 1(a) odgovoriti tako, da je treba pravo Unije, podrobneje člen 16 Direktive 2000/78, razlagati tako, da ni treba, da nacionalna zakonodaja, katere namen je odpraviti diskriminacijo na podlagi starosti, uslužbencu, katerega delovna doba, dopolnjena pred 18. letom starosti, se pri njegovem napredovanju ni upoštevala, nujno omogoča, da pridobi finančno izravnavo, ki ustreza izplačilu razlike med plačilom, ki bi ga prejel, če take diskriminacije ne bi bilo, in tem, ki ga je dejansko prejel. Vendar v primeru, kot je ta v postopku v glavni stvari, in dokler ne bo vzpostavljen sistem, s katerim bo odpravljena diskriminacija na podlagi starosti na način v skladu z določbami Direktive 2000/78, vzpostavitev enakega obravnavanja pomeni, da se morajo uslužbencem, postavljenim v slabši položaj po prejšnjem sistemu, priznati enake ugodnosti, kot so tiste, do katerih so lahko bili upravičeni uslužbenci, postavljeni v boljši položaj po tem sistemu, tako glede upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, kot glede napredovanja v plačni lestvici.

Vprašanja 2 in 3

- 50 Ob upoštevanju odgovora na vprašanja 1(b) in 4 ni treba odgovoriti na vprašanja 2 in 3 predložitvenega sodišča.

Vprašanje 5

- 51 Predložitveno sodišče s petim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba pravo Unije, natančneje Direktivo 2000/78 razlagati tako, da nasprotuje temu, da nacionalni zakonodajalec za namene upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred dopolnjenim 18. letom starosti, določa dolžnost sodelovanja, na podlagi katere mora uslužbenec svojemu delodajalcu predložiti dokazila v zvezi s temi obdobji in da se, če tega sodelovanja ni, ohrani referenčni datum za napredovanje, ki se je zanj uporabljal prej. To sodišče sprašuje tudi, ali to, da uslužbenec te dolžnosti ne izpolni in tako prostovoljno obstane v okviru prejšnjega sistema zgolj zaradi možnosti uveljavljanja denarnih zahtevkov, pomeni zlorabo pravice.
- 52 V zvezi s tem je iz spisa, ki je na voljo Sodišču, razvidno, da je določitev novega individualnega referenčnega datuma potrebno sodelovanje zadevnega uslužbenca in da mora ta v skladu s členom 53a(4), prvi stavek, ÖBB-G svojega delodajalca seznaniti z delovno dobo, dopolnjeno pred 18. letom starosti. Člen 53a(4), drugi stavek, ÖBB-G določa, da se, če uslužbenec teh informacij ne predloži, ohrani referenčni datum za napredovanje, določen na podlagi člena 3 BO iz leta 1963.
- 53 To sodelovanje je nujno za izračun referenčnega datuma za določitev napredovanja brez diskriminacije, ker od delodajalca ni mogoče razumno zahtevati, naj določi delovno dobo za vsakega od svojih uslužbencev. Poleg tega je treba navesti, da so pod vprašanjem osebni interesi uslužbencev in da je dolžnost sodelovanja nujna predpostavka za to, da lahko delodajalec izpolni svoje zakonske obveznosti, zlasti te na podlagi člena 53a(1), točka 1, ÖBB-G, ki je bil sprejet, da bi se upoštevale smernice iz sodbe Hütter (EU:C:2009:381).
- 54 Zato je treba ugotoviti, da niti člen 16 Direktive 2000/78 niti nobena druga določba te direktive ni ovira, da določba, kot je člen 53a(4) ÖBB-G, določa dolžnost sodelovanja, na podlagi katere mora uslužbenec svojemu delodajalcu predložiti dokazila v zvezi z delovno dobo, dopolnjeno pred 18. letom starosti, da bi se ta lahko upoštevala.
- 55 Glede morebitnega obstoja zlorabe pravice je treba opozoriti, da se v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča upravičenci z namenom goljufije ali zlorabe ne smejo sklicevati na pravila Evropske unije (glej zlasti sodbe Halifax in drugi, C-255/02, EU:C:2006:121, točka 68; SICES in drugi, C-155/13, EU:C:2014:145, točka 29, in Torresi, C-58/13 in C-59/13, EU:C:2014:2088, točka 42).
- 56 Za ugotovitev obstoja zlorabe morata biti izpolnjena objektivni in subjektivni element. Glede objektivnega elementa mora iz vseh objektivnih okoliščin izhajati, da kljub spoštovanju formalnih pogojev, določenih v ureditvi Unije, cilj, ki ga ta ureditev uresničuje, ni bil dosežen. Glede subjektivnega elementa mora biti očitno, da obstaja namen pridobitve neupravičene koristi, ki izhaja iz ureditve Unije, tako da se umetno ustvarijo pogoji za pridobitev te koristi (glej sodbo Torresi, EU:C:2014:2088, točke od 44 do 46 in navedena sodna praksa).
- 57 V postopku v glavni stvari je iz odgovora na vprašanja 1 in 4 razvidno, da zadevna nacionalna ureditev še vedno vsebuje diskriminacijo na podlagi starosti. V teh okoliščinah in ob upoštevanju navedenega v točkah od 46 do 48 te sodbe, zavrnitve G. Starjakoba, da bi sodeloval za namene uporabe te ureditve, in njegove tožbe, s katero je, da bi se vzpostavilo enako obravnavanje v primerjavi z uslužbenci, ki so postavljeni v boljši položaj po prejšnjem sistemu, želel pridobiti izplačilo razlike med plačilom, ki naj bi mu bilo dolgovano za obdobje od leta 2007 do 2012, če bi bil referenčni datum

njegovega napredovanja izračunan ob upoštevanju delovne dobe, dopolnjene pred njegovim 18. rojstnim dnevom, ni mogoče šteti za zlorabo pravic, namenjeno pridobitvi neupravičene koristi na podlagi ureditve Unije.

- 58 Ob upoštevanju zgoraj navedenega je treba na vprašanje 5 odgovoriti tako, da je treba pravo Unije, podrobneje člen 16 Direktive 2000/78, razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da nacionalni zakonodajalec zaradi upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, določi dolžnost sodelovanja, na podlagi katere mora uslužbenec svojemu delodajalcu predložiti dokazila v zvezi s temi obdobji. Vendar to, da uslužbenec zavrne sodelovanje za namene uporabe nacionalne ureditve, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki vsebuje diskriminacijo na podlagi starosti, ki je v nasprotju z Direktivo 2000/78, in njegova tožba za pridobitev plačila, da bi se vzpostavilo enako obravnavanje v primerjavi z uslužbenci, ki so postavljeni v boljši položaj po prejšnjem sistemu, ne pomenita zlorabe pravice.

Vprašanje 6

- 59 Predložitveno sodišče z vprašanjem 6 v bistvu sprašuje, ali je treba načelo učinkovitosti razlagati tako, da zastaralni rok za pravice, ki temeljijo na pravu Unije, določen v nacionalnem pravu, ne začne teči pred dnem razglasitve sodbe Sodišča, s katero je bil pojasnjen pravni položaj v zvezi s tem.
- 60 Po mnenju predložitvenega sodišča pritožbeno sodišče meni, da je do razglasitve sodbe Hütter (EU:C:2009:381) obstajala pravna ovira za tožbo zaradi uveljavljanja ponovne presoje različnih pravic in da zato rok ne more začeti teči pred 18. junijem 2009, dnem razglasitve te sodbe.
- 61 V zvezi s tem je treba spomniti, da se, kadar na nekem področju ni predpisov Unije, v skladu z ustaljeno sodno prakso na podlagi nacionalnega pravnega reda vsake države članice določijo pristojna sodišča in podrobneje uredijo postopkovna pravila za vložitev pravnih sredstev, ki naj zagotovijo polno varstvo pravic, ki jih imajo upravičeni subjekti na podlagi prava Unije, če navedena pravila niso manj ugodna od tistih, ki urejajo podobna pravna sredstva, ki temeljijo na nacionalnem pravu (načelo enakovrednosti), in če dejansko ne onemogočajo ali znatno otežujejo uveljavljanja pravic, ki jih priznava pravni red Unije (načelo učinkovitosti) (glej zlasti sodbo Fiamingo in drugi, C-362/13, C-363/13 in C-407/13, EU:C:2014:2044, točka 63 in navedena sodna praksa).
- 62 V zvezi z načelom učinkovitosti je Sodišče presodilo, da je s pravom Unije združljiva določitev razumnih prekluzivnih rokov za vložitev pravnih sredstev zaradi pravne varnosti, če ti roki v praksi ne onemogočajo uveljavljanja pravic, ki izhajajo iz pravnega reda Unije, ali jih čezmerno otežujejo (sodba Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, točka 29 in navedena sodna praksa).
- 63 V zvezi z vprašanjem, ali dan razglasitve sodbe Hütter (EU:C:2009:381) vpliva na določitev začetka teka zastaralnega roka, ki ga določa nacionalno pravo, je treba opozoriti, da razlaga posameznega pravila prava Unije, ki jo Sodišče poda pri izvrševanju pristojnosti na podlagi člena 267 PDEU, po potrebi pojasnjuje in natančneje določa pomen ter obseg tega pravila, kot ga je treba ali bi ga bilo treba razumeti in uporabljati od začetka njegove veljave. Z drugimi besedami, sodba v zvezi z vprašanjem za predhodno odločanje ni oblikovalna, temveč izključno ugotovitvena, kar pomeni, da njene posledice načeloma nastanejo na dan, ko je začela veljati razlagana določba (sodba Pohl, EU:C:2014:12, točka 30 in navedena sodna praksa).
- 64 V zvezi z začetkom zastaralnega roka je Sodišče pojasnilo, da njegova določitev načeloma spada v nacionalno pravo in da morebitna ugotovitev Sodišča, da je bilo kršeno pravo Unije, na začetek navedenega roka načeloma ne vpliva (sodba Pohl, EU:C:2014:12, točka 31 in navedena sodna praksa).

- 65 Zato je treba navesti, da dan razglasitve sodbe Hütter (EU:C:2009:381) ne vpliva na začetek teka zastaralnega roka v postopku v glavni stvari in zato tudi ni upošteven pri presoji, ali je bilo v tej zadevi spoštovano načelo učinkovitosti (glej v tem smislu sodbo Pohl, EU:C:2014:12, točka 32).
- 66 Kot je razvidno iz predloga za sprejetje predhodne odločbe, v skladu s členom 1480 ABGB pravica za predlaganje ponovne presoje plačila in popravka uvrstitve ugasne, če se ne uveljavlja trideset let. Ta zastaralni rok začne v obravnavani zadevi teči z dnem, ko je delodajalec uslužbenca uvrstil, in sicer z dnem začetka delovnega razmerja.
- 67 Ni mogoče izpodbijati, da je ta rok razumen prekluzivni rok za vložitev pravnih sredstev zaradi pravne varnosti v smislu sodne prakse, navedene v točki 62 te sodbe.
- 68 Poleg tega predložitveno sodišče meni, da v obravnavani zadevi pravica G. Starjakoba, da predlaga ponovno presajo referenčnega datuma, ni zastarala.
- 69 Ob upoštevanju zgoraj navedenega je treba na vprašanje 6 odgovoriti tako, da je treba načelo učinkovitosti razlagati tako, da v primeru, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ne nasprotuje temu, da nacionalno določeni zastaralni rok za pravice, ki temeljijo na pravu Unije, začne teči pred dnem razglasitve sodbe Sodišča, s katero je bil pojasnjen pravni položaj v zvezi s tem.

Vprašanje 7

- 70 Predložitveno sodišče z vprašanjem 7 v bistvu sprašuje, ali je treba načelo enakovrednosti razlagati tako, da je treba odlog teka zastaralnega roka, določen z novo nacionalno ureditvijo za tožbe za upoštevanje delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, razširiti na tožbe za plačilo razlike med plačilom, ki bi bilo prejeta, če take diskriminacije na podlagi starosti ne bi bilo, in plačilom, ki je bilo dejansko prejeta na podlagi prejšnje ureditve, ki je tako diskriminacijo določala.
- 71 Navesti je treba, da poleg sodne prakse, navedene v točki 61 te sodbe, načelo enakovrednosti zahteva, da se vsa pravila o pravnih sredstvih brez razlikovanja uporabljajo za pravna sredstva, ki temeljijo na kršitvi prava Unije, in tista, ki temeljijo na kršitvi nacionalnega prava (sodbi Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, EU:C:2010:39, točka 33, in Barth, C-542/08, EU:C:2010:193, točka 19).
- 72 Kot je razvidno iz spisa, ki je na voljo Sodišču, za tožbo za uveljavljanje terjatev iz naslova plač, kot je ta iz postopka v glavni stvari, velja triletni zastaralni rok na podlagi člena 1486(5) ABGB v povezavi s členom 29(1) GIGB. Nasprotno, za uslužbenca, ki so sodelovali, kakor je določeno v členu 53a(4) ÖBB-G, velja odlog zastaranja, določen v členu 53a(5). Predložitveno sodišče ob upoštevanju načela enakovrednosti meni, da bi se moral odlog teka zastaralnega roka, določen v zadnjenavedeni določbi, uporabljati tudi za tožbe za uveljavljanje terjatev iz naslova plač, ki temeljijo na diskriminaciji na podlagi starosti, ki izhaja iz prejšnjega sistema.
- 73 Vendar je treba ugotoviti, da je določba, kot je člen 53a(5) ÖBB-G, postopkovna določba, ki ureja tožbe zaradi kršitve, in sicer ne nacionalnega prava, ampak prava Unije, ker je bil sprejet, da bi se upoštevale smernice iz sodbe Hütter (EU:C:2009:381), pri čemer ta odlog zajema tudi obdobje od dneva razglasitve te sodbe do dneva objave zakona iz leta 2011.
- 74 Iz tega sledi, da ker spoštovanje načela enakovrednosti zahteva uporabo nacionalnega pravila brez razlikovanja za tožbe zaradi kršitve prava Unije in tožbe zaradi kršitve nacionalnega prava, to načelo ni upošteveno v položaju, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki se nanaša na dve vrsti tožb, ki se obe opirata na kršitev prava Unije.

- 75 Ob upoštevanju zgoraj navedenega načela enakovrednosti ni upoštevno v položaju, kot je ta v postopku v glavni stvari.

Stroški

- 76 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

- 1. Pravo Unije, podrobneje člena 2 in 6(1) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki, da bi odpravila diskriminacijo na podlagi starosti, upošteva delovno dobo, dopolnjeno pred 18. letom starosti, vendar hkrati vsebuje pravilo, ki se dejansko uporablja samo za uslužbence, ki so bili predmet te diskriminacije in ki obdobje za napredovanje v vsakem od prvih treh plačnih razredov podaljša za eno leto in tako dokončno ohranja različno obravnavanje na podlagi starosti.**
- 2. Pravo Unije, podrobneje člen 16 Direktive 2000/78, je treba razlagati tako, da ni treba, da nacionalna zakonodaja, katere namen je odpraviti diskriminacijo na podlagi starosti, uslužbencu, katerega delovna doba, dopolnjena pred 18. letom starosti, se pri njegovem napredovanju ni upoštevala, nujno omogoča, da pridobi finančno izravnavo, ki ustreza izplačilu razlike med plačilom, ki bi ga prejel, če take diskriminacije ne bi bilo, in tem, ki ga je dejansko prejel. Vendar v primeru, kot je ta v postopku v glavni stvari, in dokler ne bo vzpostavljen sistem, s katerim bo odpravljena diskriminacija na podlagi starosti v skladu z določbami Direktive 2000/78, vzpostavitev enakega obravnavanja pomeni, da se morajo uslužbencem, ki so, četudi le deloma, pridobili delovne izkušnje pred 18. letom, priznati enake ugodnosti kot uslužbencem, ki so po tej dopoljnjeni starosti pridobili enakovredne delovne izkušnje primerljivega trajanja, ne le glede upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, ampak tudi glede napredovanja na plačni lestvici.**
- 3. Pravo Unije, podrobneje člen 16 Direktive 2000/78, je treba razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da nacionalni zakonodajalec zaradi upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, določi dolžnost sodelovanja, na podlagi katere mora uslužbenec svojemu delodajalcu predložiti dokazila v zvezi s temi obdobji. Vendar to, da uslužbenec zavrne sodelovanje za namene uporabe nacionalne ureditve, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki vsebuje diskriminacijo na podlagi starosti, ki je v nasprotju z Direktivo 2000/78, in njegova tožba za pridobitev plačila, da bi se vzpostavilo enako obravnavanje v primerjavi z uslužbenci, ki so po tej dopoljnjeni starosti pridobili enakovredne delovne izkušnje primerljivega trajanja z njegovimi, ne pomenita zlorabe pravice.**
- 4. Načelo učinkovitosti je treba razlagati tako, da v primeru, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ne nasprotuje temu, da nacionalno določen zastaralni rok za pravice, ki temeljijo na pravu Unije, začne teči pred dnem razglasitve sodbe Sodišča, s katero je bil pojasnjen pravni položaj v zvezi s tem.**

Podpisi