



## Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA  
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØEJA,  
predstavljeni 6. decembra 2018<sup>1</sup>

**Zadeva C-24/17**

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

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2000/78/ES – Prepoved diskriminacije na podlagi starosti – Nacionalni sistem plač in napredovanj pogodbenih uslužbencev v javni upravi – Ureditve države članice, ki se šteje za diskriminatorno – Sprejetje nove ureditve za odpravo te diskriminacije – Podrobna pravila za prehod zadevnih oseb na novi sistem – Ohranitev različnega obravnavanja – Utemeljitev – Pravica do nadomestila – Pravica do učinkovitega sodnega varstva – Člen 45 PDEU – Uredba (EU) št. 492/2011 – Prosto gibanje delavcev – Neobstoj ovir“

### I. Uvod

1. Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija), se nanaša na razlago člena 45 PDEU, členov 20, 21 in 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), členov 1, 2, 6 in 17 Direktive 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu<sup>2</sup> ter člena 7(1) Uredbe (EU) št. 492/2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji<sup>3</sup>.

2. Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst (avstrijska konfederacija sindikatov, sindikat javnih uslužbencev, v nadaljevanju: ÖGB) in Republik Österreich (v nadaljevanju: Republika Avstrija) o zakonitosti zveznega sistema plač in napredovanj pogodbenih uslužbencev v javni upravi, ki je bil v Avstriji sprejet v začetku leta 2015, da bi se na podlagi sodbe Schmitzer<sup>4</sup> odpravila diskriminacija na podlagi starosti.

3. Predložitveno sodišče v bistvu najprej sprašuje, ali pravo Unije – natančneje člani 1, 2 in 6 Direktive 2000/78 ter člen 21 Listine – nasprotuje podrobnim pravilom, ki jih je avstrijski zakonodajalec izbral za prehod pogodbenih uslužbencev s prejšnjega sistema plač in napredovanj na novi sistem. Iz razlogov, ki jih bom predstavil v teh sklepnih predlogih, menim, da je tako.

<sup>1</sup> Jezik izvirnika: francoščina.

<sup>2</sup> Direktiva Sveta z dne 27. novembra 2000 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

<sup>3</sup> Uredba Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2011 (UL 2011, L 141, str. 1).

<sup>4</sup> Sodba z dne 11. novembra 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359). Glede faze razvoja – v odvisnosti od sodb Sodišča – avstrijskega prava na področju plač in napredovanj v javni upravi glej zlasti točko 15 in naslednje teh sklepnih predlogov.

4. Dalje, če bo Sodišče, kot predlagam, na prvo vprašanje odgovorilo pritrdilno, predložitveno sodišče sprašuje, ali bi bilo treba pogodbenim uslužbencem, ki so bili po prejšnjem sistemu v slabšem položaju, dodeliti finančno nadomestilo, med drugim na podlagi člena 17 Direktive 2000/78. Menim, da bi bilo treba odgovor na to vprašanje razdelati, pri čemer bi bilo treba izhajati predvsem iz člena 16 te direktive.

5. V nasprotnem primeru, če bo na prvo vprašanje odgovorjeno nikalno, to sodišče sprašuje, ali je z nacionalno ureditvijo, kakršna je obravnavana, zadevnim osebam odvzeta pravica do učinkovitega pravnega sredstva v smislu člena 47 Listine. Čeprav menim, da se Sodišču ne bo treba izreči o tem podrednem vprašanju, bom v zvezi s tem vseeno navedel nekaj stališč.

6. Nazadnje, Sodišče je pozvano, naj odloči, ali pravo Unije – zlasti člen 45 PDEU, člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 ter člena 20 in 21 Listine – nasprotuje temu, da se pretekla delovna doba pogodbenih uslužbencev v javni upravi upošteva različno, in sicer v celoti ali delno, odvisno od tega, kdo je bil njihov prejšnji delodajalec. Menim, da pravo Unije ne nasprotuje nacionalnim določbam, kakršne se obravnavajo v postopku v glavni stvari.

7. Naj poudarim, da je ta zadeva tesno povezana z zadevo C-396/17, Leitner, ki je predmet ločenih sklepnih predlogov, vendar predstavljenih istega dne kot ti sklepní predlogi.<sup>5</sup>

## II. Pravni okvir

### A. Pravo Unije

#### 1. Direktiva 2000/78

8. Člen 1 Direktive 2000/78 določa, da je njen „[n]amen [...] opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi [...] starosti [...] pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“.

9. Člen 2 te direktive, naslovljen „Koncept diskriminacije“, v odstavku 1 določa „načelo enakega obravnavanja“, ki pomeni, da „ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1“. V odstavku 2(a) 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 zaradi katerega od razlogov iz člena 1“.

10. Člen 6 navedene direktive, naslovljen „Upravičenost različnega obravnavanja zaradi starosti“, v odstavku 1, prvi pododstavek, določa da „[n]e 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“. V drugem pododstavku je podrobno določeno, da je „[t]ako različno obravnavanje [...] lahko med drugim [...] z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo [...]“.

5 Natančneje, prvi dve vprašanji za predhodno odločanje, obravnavani v teh sklepnih predlogih (tj. točka (a) prvega vprašanja in točka (b) prvega vprašanja), sta enaki prvemu, drugemu in četrtemu vprašanju, ki jih je Bundesverwaltungsgericht (zvezno upravno sodišče, Avstrija) postavilo v zadevi C-396/17, Leitner, ki se nanaša na avstrijski sistem plač in napredovanj uradnikov, medtem ko se obravnavana zadeva nanaša na sistem, ki se uporablja za pogodbene uslužbence v javni upravi, sistema, ki se dopolnjujeta in sta enakovredna. Pojasniti moram, da so v teh dveh zadevah tako tožeči stranki v sporih o glavni stvari, ki imata istega zastopnika, kot tudi avstrijska vlada in Evropska komisija predložile v bistvu podobna stališča v zvezi s temi skupnimi vidiki, kar se bo odražalo v teh sklepnih predlogih.

11. Člen 9 iste direktive, naslovljen „Pravno varstvo“, v odstavku 1 določa, da „[d]ržave 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, kjer države članice menijo, da je ustrezno, poravnalni postopki, tudi potem, ko se je razmerje, v katerem je domnevno prišlo do diskriminiranja, že končalo“.

12. Člen 16 Direktive 2000/78, naslovljen „Upoštevanje določb“, v točki (a) določa, da „[d]ržave članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da [...] se odpravijo vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja“.

13. Člen 17 te direktive, naslovljen „Sankcije“, določa, da „[d]ržave 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 odvratne [...]“.

## 2. Uredba št. 492/2011

14. V odstavku 2 poglavja I Uredbe št. 492/2011, naslovljenem „Zaposlovanje in enako obravnavanje“, člen 7(1) določa, da „[d]elavec, ki je državljan države članice, na ozemlju drugih držav članic zaradi njegovega državljanstva ne sme biti obravnavan drugače kot domači delavci v zvezi z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, predvsem glede plačila, odpustitve in, če postane brezposeln, glede vrnitve na delovno mesto ali ponovne zaposlitve“.

## B. Avstrijsko pravo

### 1. VBG 2010

15. Razvrstitev pogodbenih uslužbencev v plačne razrede in njihovo napredovanje, do katerega praviloma pride vsaki dve leti, ureja Vertragsbedienstetengesetz 1948<sup>6</sup> (zakon iz leta 1948 o pogodbenih uslužbencih, v nadaljevanju: VBG 1948), ki je bil večkrat spremenjen, zlasti zaradi upoštevanja sodb Sodišča, izdanih v okviru sporov v zvezi z določbami avstrijskega prava na tem področju.

16. Po sodbi Hütter<sup>7</sup> je bil VBG 1948 spremenjen z zveznim zakonom, objavljenim 30. avgusta 2010<sup>8</sup> (VBG 1948 v različici, ki izhaja iz tega zakona, v nadaljevanju: VBG 2010).

17. Člen 19(1) VBG 2010 je določal, da se „[n]apredovanje [...] določi na podlagi referenčnega datuma“ in da je „[r]azen v primeru nasprotne določbe v tem členu [...] doba, potrebna za napredovanje v drugi plačni razred posamezne zaposlitvene kategorije, pet let, za napredovanje v preostale plačne razrede pa dve leti“.

18. Člen 26(1) VBG 2010 je določal, da se „[r]eferenčni datum za napredovanje [...] – ob upoštevanju omejitev iz odstavkov od 4 do 8 – izračuna tako, da se kot doba pred začetkom zaposlitve upoštevajo obdobja po 30. juniju leta, v katerem je ali bi bilo dopolnjenih devet šolskih let po vključitvi v prvo stopnjo šolskega izobraževanja [...]“.

6 BGBl., 86/1948

7 Sodba z dne 18. junija 2009 (C-88/08, EU:C:2009:381), v kateri je Sodišče razložilo člene 1, 2 in 6 Direktive 2000/78 tako, da „nasprotujejo nacionalni zakonodaji, ki zato, da se splošne šole ne obravnavajo manj ugodno kot poklicne, in zato, da se spodbuja vključevanje mladih vajencev na trg delovne sile, pri določanju stopnje, na katero so razvrščeni pogodbeni uslužbenci v javni upravi države članice, ne upoštevajo obdobja zaposlitve pred 18. letom“ (točka 51, moj poudarek).

8 BGBl. I, 82/2010.

## 2. Spremenjeni VBG

19. Po sodbi Schmitzer<sup>9</sup> je bila vsebina členov 19 in 26 VBG 1948 z retroaktivnim učinkom znova spremenjena na podlagi zveznega zakona, objavljenega 11. februarja 2015<sup>10</sup> (VBG 1948 v različici, ki izhaja iz tega zakona, v nadaljevanju: VBG 2015).

20. Poleg tega je bil zaradi upoštevanja sodbe Verwaltungsgerichtshof (upravno sodišče, Avstrija)<sup>11</sup> VBG 1948 znova spremenjen z zveznim zakonom z dne 6. decembra 2016<sup>12</sup> (v različici, ki izhaja iz tega zakona, v nadaljevanju: VBG 2016, in skupaj z VBG 2015: spremenjeni VBG) glede datuma začetka veljavnosti členov 19 in 26 VBG 2015.

21. Člen 19(1) VBG 2015 pod naslovom „Razvrstitev in napredovanje“ določa, da sta „[r]azvrstitev in napredovanje [...] odvisn[a] od službene dobe“.

22. Člen 26 VBG 2015 pod naslovom „Službena doba“ določa:

„1. Službena doba obsega delovno dobo, ki se upošteva pri napredovanju, in upoštevno preteklo delovno dobo.

2. Kot pretekla delovna doba, ki se prišteje k službeni dobi, se štejejo

- (1) obdobja v delovnem razmerju pri lokalni skupnosti ali zvezi občin v državi članici Evropskega gospodarskega prostora, Republiki Turčiji ali Švicarski konfederaciji;
- (2) obdobja v delovnem razmerju pri organu Evropske unije ali pri mednarodni organizaciji, katere članica je [Republika] Avstrija;
- (3) obdobja, v katerih je imela pogodbeni uslužbenka ali pogodbeni uslužbenec pravico do invalidskega dodatka na podlagi Heeresversorgungsgesetz (zakon o varstvu v vojski) [...], ter
- (4) obdobja [...] služenja vojaškega roka [...], vojaškega usposabljanja [...], civilnega služenja [...], služenja obveznega vojaškega roka [...].

3. Poleg obdobj, navedenih v odstavku 2, se kot pretekla delovna doba upoštevajo še obdobja opravljanja upoštevne poklicne dejavnosti ali upoštevne prakse v upravi v obsegu največ deset let. [...]“.

23. V skladu s členom 100(70), točka 3, VBG 2016, „[v] različici, ki izhaja iz zveznega zakona, objavljenega v BGBl. I, št. 32/2015, začnejo veljati [...] [č]lena 19 in 26 skupaj s prepisi s 1. julijem 1948; te določbe se v različicah, objavljenih pred 11. februarjem 2015, v sedanjih in prihodnjih postopkih ne uporabljajo več [...]“.

9 Sodba z dne 11. novembra 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), v kateri je Sodišče med drugim razložilo člen 2(1) in (2)(a) ter člen 6(1) Direktive 2000/78 tako, da „nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero se z namenom odprave diskriminacije na podlagi starosti upoštevajo obdobja izobraževanja in delovna doba pred dopolnjenim 18. letom starosti, hkrati pa se le za uradnike, žrtve te diskriminacije, uvede podaljšanje dobe, potrebne za napredovanje iz prvega v drugi plačilni razred posamične zaposlitvene in plačne kategorije, za tri leta“ (točka 45, moj poudarek). Sporne določbe v zadevi Schmitzer, ki so se nanašale na uradnike, so bile enake določbam, ki se v obravnavani zadevi nanašajo na pogodbene uslužbenke.

10 BGBl. I, 32/2015.

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

12 BGBl. I, 104/2016.

### 3. Spremenjeni GehG

24. Gehaltsgesetz 1956<sup>13</sup> (zakon o plačah iz leta 1956, v nadaljevanju: GehG 1956) je bil prav tako spremenjen na podlagi zgoraj navedenih zveznih zakonov, ki sta bila objavljena 11. februarja 2015 oziroma 6. decembra 2016<sup>14</sup> (GehG 1956 v različici, ki izhaja iz teh dveh zakonov, v nadaljevanju: spremenjeni GehG).

25. Iz člena 94a spremenjenega VBG izhaja, da „je treba za prehod pogodbenih uslužbencev na sistem plač, ki je bil na novo vzpostavljen z zveznim zakonom, objavljenim v BGBl. I, 32/2015, uporabiti člene 169c, 169d in 169e [spremenjenega] GehG“, ki zadevajo prerazvrstitev že zaposlenih uradnikov v novi sistem plač in napredovanj.

26. Člen 169c spremenjenega GehG pod naslovom „Prehod obstoječih delovnih razmerij“ v odstavkih od 1 do 9 določa:

„1. Vsi uradniki, ki spadajo v zaposlitvene in plačne skupine, navedene v členu 169d, ki so 11. februarja 2015 v delovnem razmerju, se v skladu z naslednjimi določbami prerazvrstijo v plačni sistem, določen s tem zakonom, zgolj na podlagi njihovih dosedanjih plač. Uradniki se najprej na podlagi dosedanje plače razvrstijo v plačni razred novega plačnega sistema, v katerem se ohrani dosedanja plača. [...]

2. Prerazvrstitev uradnikov v nov plačni sistem se izvede s pavšalno določitvijo njihove službene dobe. Pavšalna določitev je odvisna od prehodnega zneska. Prehodni znesek pomeni celotno plačo brez morebitnih izrednih napredovanj, na kateri je temeljil izračun mesečnega plačila uradnika za februar 2015 (prehodni mesec). [...]

2a. Kot prehodni znesek se upošteva izhodiščna plača za tisti plačni razred, ki je dejansko veljal za izplačane zneske v prehodnem mesecu (razvrstitev glede na pisni obračun plače). Zakonitost zneskov se pri tem ne preizkuša, niti po temelju niti po višini. Popravek izplačanih zneskov se pri določitvi prehodnega zneska upošteva le, če

- (1) se na ta način popravijo dejanske napake, ki so nastale pri vnosu v sistem avtomatske obdelave podatkov in
- (2) napačen vnos očitno odstopa od nameravanega vnosa, kot izhaja iz dokumentacije, ki je v času vnosa že obstajala.

[...]

2c. Z odstavkoma 2a in 2 se v avstrijsko pravo prenašata člena 2 in 6 Direktive [...] 2000/78/ES [...] na področju prava zveznih javnih uslužbencev in deželnih vajencev v skladu z razlago [...] v sodbi [Specht in drugi<sup>15</sup>]. Podrobna pravila za prehod uradnikov, imenovanih pred začetkom veljavnosti zvezne plačne reforme iz leta 2015, so bila torej določena v novem plačnem sistemu in so določala, prvič, da se plačni razred, v katerega se ti odslej razvrstijo, določi zgolj na podlagi zneska osnovne plače, ki so jo prejeli na podlagi starega plačnega sistema, čeprav je ta temeljil na diskriminaciji zaradi starosti uradnika, in, drugič, da se nadaljnje napredovanje po novi plačni lestvici odslej določa izključno glede na delovne izkušnje, pridobljene po začetku veljavnosti plačne reforme iz leta 2015.

13 BGBl. 54/1956.

14 Glej točki 19 in 20 teh sklepnih predlogov, v katerih so povzete okoliščine teh dveh reform.

15 Sodba z dne 19. junija 2014 (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005).

3. Službena doba prerazvrščenih uradnikov se določi kot obdobje, ki je potrebno za napredovanje iz prvega plačnega razreda (začetek prvega dne) v tisti plačni razred iste zaposlitvene kategorije, za katerega je v različici, veljavni 12. februarja 2015, glede na prehodni znesek navedena zneskovno naslednja nižja plača. Če je prehodni znesek enak najnižjemu znesku za plačni razred v isti zaposlitveni kategoriji, se uporabi ta plačni razred. Vsi primerjalni zneski se zaokrožijo na cele eure.

[...]

6. [...] Če je nova plača uradnika nižja od prehodnega zneska, se mu izplača ohranitveni dodatek v višini zneskovne razlike, ki se upošteva pri izračunu pokojnine, in sicer kot dopolnilni dodatek [...], dokler ne doseže plačnega razreda, ki je višji od prehodnega zneska. Pri primerjavi zneskov se upoštevajo morebitni dodatki za delovno dobo ali izredna napredovanja.

[...]

9. Da bi se ohranila pričakovanja, povezana s prihodnjim napredovanjem, izrednim napredovanjem ali dodatkom za delovno dobo iz prejšnjega plačnega sistema, je uradnik upravičen do ohranitvenega dodatka, ki se upošteva pri izračunu pokojnine, kot dopolnilnega dodatka [...], takoj ko doseže prehodni plačni razred [...].“

### III. Spor o glavni stvari, vprašanji za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

27. ÖGB, ki med drugim zastopa pogodbene uslužbence, ki so z Republiko Avstrijo v zasebnem delovnem razmerju, je pri Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) proti tej državi vložil tožbo za ugotovitev, da so določbe sistema plač in napredovanj, ki se za te uslužbence uporablja od reforme VBG 1948 v začetku leta 2015<sup>16</sup>, še naprej v nasprotju s pravom Unije, in za zagotovitev, da se za zadevne osebe uporabljajo druga podrobna pravila.

28. ÖGB je v podporo svoji tožbi navedel, da je diskriminacija na podlagi starosti, ki je izhajala iz prejšnjega sistema, ohranjena tudi z novim sistemom, saj se v njem kot izhodišče za prerazvrstitev zadevnih uslužbencev v plačne razrede upošteva plača za februar 2015. Dodal je še, da ti uslužbenci nimajo možnosti, da bi preizkusili zakonitost navedene plače, saj je bil dotlej upošteven „referenčni datum za napredovanje“ odpravljen retroaktivno.

29. Poleg tega je trdil, da je predvideno razlikovanje med preteklo delovno dobo, dopolnjeno pri lokalni skupnosti države članice Evropskega gospodarskega prostora (EGP) ali podobnem subjektu, ki se upošteva v celoti, in delovno dobo, dopolnjeno pri drugih delodajalcih, ki se upošteva le omejeno, v nasprotju z razlago prava Unije, ki jo je podalo Sodišče.<sup>17</sup>

30. Republika Avstrija je te trditve izpodbijala, pri čemer je po eni strani navedla, da ureditev, sprejeta 2015, upošteva sodno prakso Sodišča.<sup>18</sup> Prav tako je zavrnila trditev o domnevnem poseganju v pravico do učinkovitega pravnega sredstva.

31. Po drugi strani je trdila, da je v skladu s pravom Unije, da se pri tej ureditvi v celoti upošteva samo pretekla delovna doba, dopolnjena v okviru delovnega razmerja, ki je še posebej tesno povezano z javno upravo.

<sup>16</sup> Glej točko 19 in naslednje teh sklepnih predlogov.

<sup>17</sup> V zvezi s tem se je ÖGB skliceval na sodbo z dne 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799).

<sup>18</sup> Republika Avstrija se je sklicevala na sodbe z dne 19. junija 2014, Specht in drugi (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005); z dne 28. januarja 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), in z dne 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561).

32. V teh okoliščinah je Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) s sklepom z dne 19. decembra 2016, ki je na Sodišče prispel 18. januarja 2017, prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

- „(1) (a) Ali je treba pravo Unije, zlasti člene 1, 2 in 6 Direktive 2000/78 [...] v povezavi s členom 21 Listine [...], razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki plačni sistem, ki je diskriminatoren zaradi starosti (glede upoštevanja delovne dobe pred 18. letom starosti), nadomesti z novim plačnim sistemom, pri čemer pa prerazvrstitev že zaposlenih uslužbencev v nov plačni sistem poteka tako, da se nov plačni sistem uveljavi retroaktivno do trenutka uveljavitve prvotnega zakona, začetna razvrstitev v nov plačni sistem pa se določi glede na plačo, ki je bila v določenem prehodnem mesecu (februar 2015) dejansko izplačana v skladu s prejšnjim plačnim sistemom, tako da se finančni učinki dosedanje diskriminacije zaradi starosti ohranijo?
- (b) Če je odgovor na [točko (a) prvega vprašanja] pritrdilen: ali je treba pravo Unije, zlasti člen 17 Direktive 2000/78 [...], razlagati tako, da morajo že zaposleni uslužbenci, ki so bili glede upoštevanja pretekle delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, v prejšnjem plačnem sistemu diskriminirani zaradi starosti, prejeti finančno nadomestilo, če se tudi po prehodu na nov plačni sistem ohranijo finančni učinki diskriminacije zaradi starosti?
- (c) Če je odgovor na [točko (a) prvega vprašanja] nikalen: ali je treba pravo Unije, zlasti člen 47 Listine [...], razlagati tako, da tam določena pravica do učinkovitega pravnega varstva nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero se prejšnji diskriminatoren plačni sistem v sedanjih in prihodnjih postopkih več ne uporabi in se prehod na plačevanje zaposlenih uslužbencev po novem plačnem sistemu ravna izključno po plačilu, ki je bilo izračunano oziroma izplačano v prehodnem mesecu?
- (2) Ali je treba pravo Unije, zlasti člen 45 PDEU, člen 7(1) Uredbe [št. 492/2011] ter člena 20 in 21 Listine [...] razlagati tako, da nasprotuje ureditvi, po kateri se pretekla delovna doba pogodbenih uslužbencev, dosežena
- v delovnem razmerju pri lokalni skupnosti ali zvezi občin v državi članici [EGP], Republiki Turčiji ali Švicarski konfederaciji, pri organu Evropske unije ali pri mednarodni organizaciji, katere članica je [Republika] Avstrija, ali podobno, upošteva v celoti,
  - v delovnem razmerju pri drugem delodajalcu pa upošteva le v primeru opravljanja upoštevne poklicne dejavnosti ali upoštevne prakse v upravi, in sicer v skupnem obsegu največ deset let?“

33. Pisna stališča so Sodišču predložili ÖGB, avstrijska vlada in Komisija.

34. Sodišče je z dopisi z dne 14. junija 2018 poslalo zahtevo po pojasnilih, na katero je predložitveno sodišče odgovorilo, in postavilo vprašanje za pisni odgovor, na katero so ÖGB, avstrijska vlada in Komisija tudi odgovorili.

35. Na obravnavi 12. septembra 2018 so te stranke in zainteresirane strani predstavile ustna stališča.

## IV. Analiza

### A. Uvodne ugotovitve

36. Ta zadeva se nanaša na novo avstrijsko ureditev v zvezi s podrobnimi pravili, na podlagi katerih se izkušnje, pridobljene pred sklenitvijo delovnega razmerja, upoštevajo pri razvrstitvi pogodbenih uslužbencev v javni upravi v plačne razrede in njihovem napredovanju. Ta plačni sistem, ki izhaja iz reforme VBG iz leta 1948, do katere je prišlo v začetku leta 2015, je podoben tistemu, ki je bil sočasno uveden za uradnike.<sup>19</sup>

37. V skladu s tem novim sistemom razvrstitev pogodbenega uslužbenca na plačno lestvico in njegovo poznejše napredovanje po plačnih razredih nista več odvisna od „referenčnega datuma“ kot fiktivnega izhodišča, temveč od službene dobe.<sup>20</sup> Pri izračunu službene dobe se poleg trajanja obstoječega delovnega razmerja upoštevajo tudi delovne dobe pred nastopom funkcije, če se te delovne dobe izrecno štejejo za upoštevne, in sicer različno glede na vrsto delodajalca, tj. v celoti, če so bile te delovne dobe dopolnjene pri določenih javnih subjektih, v drugih primerih pa skupno samo največ deset let.<sup>21</sup>

38. Prehod pogodbenih uslužbencev, ki so bili v delovnem razmerju<sup>22</sup> ob začetku veljavnosti reforme, ki se uporablja retroaktivno<sup>23</sup>, na novi plačni sistem se izvede s prerazvrstitvijo, ki shematsko poteka tako.<sup>24</sup> Najprej se vsi zadevni uslužbenci razvrstijo v plačni razred tega novega sistema na podlagi preteklih plač. Nato se pavšalno določi njihova službena doba, in sicer glede na „prehodni znesek“ za plačni razred, na podlagi katerega je bila dejansko določena plača, ki jo je delodajalec izplačal za februar 2015, tako imenovani „prehodni mesec“, pri čemer je pojasnjeno, da se lahko zakonitost te plače preizkusi samo v primeru vsebinskih in očitnih napak pri vnosu.<sup>25</sup>

39. Z vprašanjema, ki ju je postavilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče), je Sodišče v bistvu pozvano, naj ugotovi, ali se z zadevno novo ureditvijo za že zaposlene pogodbene uslužbence ohranja diskriminacija na podlagi starosti, ki je v nasprotju s pravom Unije in na katero je bilo opozorjeno v sodbi Schmitzer<sup>26</sup>, kot trdi ÖGB, ali pa to ne drži, kot trdi tožena stranka v glavni stvari.

40. To sodišče se najprej sprašuje o združljivosti podrobnih pravil, na podlagi katerih se izvede prehod pogodbenih uslužbencev s prejšnjega avstrijskega sistema plač in napredovanj, ki se šteje za diskriminatoren, na novi sistem, s pravom Unije (oddelek B). Poudarja predvsem dejstvo, da se prehod izvede brez finančnega nadomestila za uslužbence, ki so bili po prejšnjem sistemu v slabšem položaju (oddelek C). Podredno tudi navaja, da novi sistem prerazvrščenim uslužbencem ne omogoča preizkusa referenčnega elementa, določenega po pravilih prejšnje ureditve, zaradi česar bi jim bila lahko odvzeta pravica do učinkovitega sodnega varstva (oddelek D). Nazadnje, sprašuje se, ali pravo Unije nasprotuje pravilom, v skladu s katerimi je treba pretekle delovne dobe upoštevati v celoti ali samo delno, odvisno od delodajalca, pri katerem so bile dopolnjene (oddelek E).

19 V zvezi s zadnjim glej tudi opombo 5 teh sklepnih predlogov.

20 Glej člen 19(1) VBG 2015 v primerjavi z njegovo različico v VBG 2010.

21 Glej člen 26, od (1) do (3), VBG 2015.

22 Natančneje, tisti, ki so bili v delovnem razmerju 11. februarja 2015.

23 V skladu s členom 100(70), točka 3, VBG 2016 učinki členov 19 in 26 VBG 2015 veljajo retroaktivno do 1. julija 1948, datuma začetka veljavnosti VBG 1948, tudi za tekoče ali prihodnje postopke.

24 Podrobnosti o postopku prehoda so navedene v členu 169c spremenjenega GehG, ki se za pogodbene uslužbence uporablja v skladu s členom 94a spremenjenega VBG.

25 Kot določajo odstavki od 1 do 2a člena 169c spremenjenega GehG, v katerih je med drugim navedeno, da gre za „razvrstitev glede na pisni obračun plače“.

26 Sodba z dne 11. novembra 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), katere vsebina je povzeta v opombi 9 teh sklepnih predlogov.



## ***B. Podrobna pravila za prehod pogodbenih uslužbencev s prejšnjega sistema plač in napredovanj na novi sistem (točka (a) prvega vprašanja)***

41. Predložitveno sodišče s prvim delom prvega vprašanja v bistvu sprašuje, ali je treba pravo Unije, zlasti člene 1, 2 in 6 Direktive 2000/78 v povezavi s členom 21 Listine, razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero se diskriminatorni plačni sistem nadomesti z novim sistemom, če se prehod vseh že zaposlenih pogodbenih uslužbencev na novi sistem izvede tako, da je prva razvrstitev v novi sistem odvisna od plače, izplačane za določen mesec, ki je bila izračunana po prejšnjem sistemu.<sup>27</sup> Najprej moram navesti, da glede na zadnji del vprašanja<sup>28</sup> to sodišče izrecno navaja, da *a priori* meni, da se z zadevnim sistemom ohranja prejšnja diskriminacija.<sup>29</sup>

42. ÖGB v zvezi s tem navaja, da je – ker ureditev, ki je predmet spora o glavni stvari, določa, da preračunitev že zaposlenih pogodbenih uslužbencev temelji na plači, izplačani februarja 2015, ki je bila določena diskriminatorno – diskriminacija na podlagi starosti, ki izhaja iz prejšnjega plačnega sistema, zaradi te povezave ohranjena<sup>30</sup> in da razlogi, navedeni za utemeljitev te ureditve, niso v skladu s pravom Unije. Avstrijska vlada ne zanika, da se lahko učinki diskriminacije, uvedene s prejšnjim sistemom, tako nadaljujejo, vendar trdi, da so podrobna pravila za prehod navedenih uslužbencev na novi plačni sistem ne samo upravičena z legitimnimi cilji, ampak tudi ustrezna in nujna za doseg te ciljev. Nasprotno pa Komisija meni, da taka ureditev ni združljiva z zahtevami, ki izhajajo iz členov 2 in 6 Direktive 2000/78, ker se z njo ohranja različno obravnavanje na podlagi starosti, ki ni ustrezno utemeljeno. Tudi jaz tako mislim, in sicer iz spodaj navedenih razlogov.

43. Najprej, glede *določb*, na katere se nanaša to vprašanje za predhodno odločanje, naj navedem, da je načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti hkrati določeno v členu 21 Listine in konkretizirano z Direktivo 2000/78, da pa je treba to vprašanje v okviru spora, kakršen je ta o glavni stvari, preučiti z vidika navedene direktive, saj zadevni nacionalni ukrepi spadajo na njeno področje uporabe.<sup>31</sup> Ker poleg tega niti predmet Direktive 2000/78 niti dejavniki diskriminacije, ki jih ta direktiva prepoveduje, kot so opredeljeni v njenem členu 1, niso neposredno obravnavani v tej zadevi, se mi ne zdi nujno, da se Sodišče loti razlage te določbe.

27 Poudariti moram, da je na podobno problematiko opozorjeno s prvim vprašanjem, predloženim v povezani zadevi C-396/17, Leitner, ki je predmet mojih sklepnih predlogov, predstavljenih na isti datum kot ti sklepnih predlogi.

28 In sicer „tako da se finančni učinki dosedanje diskriminacije zaradi starosti ohranijo“.

29 Kljub temu se med drugim sprašuje, ali je v obravnavani zadevi mogoče izpeljati sklepe iz sodb Sodišča v zvezi s podobnim razvojem, ki mu je na tem področju sledilo nemško pravo. Sklicuje se zlasti na sodbe z dne 8. septembra 2011, Hennigs in Mai (C-297/10 in C-298/10, EU:C:2011:560); z dne 19. junija 2014, Specht in drugi (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005), in z dne 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). Generalni pravobranilec P. Mengozzi v sklepnih predlogih v zadevi Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, točka 6 in opomba 18) navaja, da so se navedene zadeve „nanašale na plačni sistem, ki se tako na zvezni kot tudi na deželni ravni [v Nemčiji] nanaša na uslužbenke, zaposlene v javnem sektorju na podlagi pogodbe, ali na uradnike in temelji zlasti na merilih starostne skupine, ter po drugi strani na pravila za prehod s takega plačnega sistema na sistem, ki ne temelji na diskriminatornih merilih“.

30 ÖGB navaja, da je glede na sodbo, navedeno v opombi 11 teh sklepnih predlogov, Verwaltungsgerichtshof (upravno sodišče) v zvezi z reformo plač iz leta 2015 menilo, da „si ni mogoče [...] zamisliti, da bi se lahko s kolektivnim prehodom – če je že združljiv s pravom Unije – obstoječih uradnikov na novi sistem na podlagi delovnega mesta, ki so ga zasedali v prejšnjem diskriminatornem sistemu, preprosto izbrisala diskriminacija, ki se je pojavljala v preteklih obdobjih“.

31 Države članice in socialni partnerji morajo namreč ob sprejemanju ukrepov, ki spadajo na področje uporabe Direktive 2000/78, s katero se glede zaposlovanja in dela uresničuje načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, to direktivo spoštovati (glej zlasti sodbi z dne 21. januarja 2015, Felber, C-529/13, EU:C:2015:20, točke od 15 do 17, in z dne 19. julija 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, točki 16 in 17).

44. Dalje, glede *očitkov*, izraženih v zvezi z nacionalno ureditvijo, obravnavano v glavni stvari, se mi zdi, da se ta ureditev izpodbija z vidika podrobnih pravil, v skladu s katerimi se izvede prehod uslužbencev, ki so bili ob sprejetju reforme iz leta 2015 v delovnem razmerju, s prejšnjega plačnega sistema, ki se šteje za diskriminatoren<sup>32</sup>, na novi sistem. Povedano drugače, najprej je treba ugotoviti, ali se z zadevnimi določbami lahko ohranja diskriminacija na podlagi starosti, ki je izhajala iz prejšnjega sistema, in šele nato preučiti, ali so te določbe objektivno in razumno upravičene, tako da zanje ne velja prepoved iz Direktive 2000/78.

45. Prvič, glede *obstoja diskriminacije na podlagi starosti* moram opozoriti, da se v skladu s členom 2(2)(a) Direktive 2000/78 šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji, zlasti na podlagi starosti.

46. Poleg tega naj spomnim, da je Sodišče v sodbi Schmitzer<sup>33</sup>, ki je bila razlog za obravnavano reformo<sup>34</sup>, menilo, da je avstrijska ureditev pred to reformo vsebovala različno obravnavanje na podlagi starosti v smislu te določbe in da to različno obravnavanje ni bilo ustrezno upravičeno z legitimnimi cilji, tako da je zanj veljala prepoved iz navedenega člena 2(2)(a).

47. Poleg tega je Sodišče večkrat odločilo, da kadar je prerazvrstitev ene kategorije oseb v nov plačni sistem odvisna izključno od parametra, povezanega s starostjo, ki izhaja iz prejšnjega sistema, se lahko različno obravnavanje na podlagi starosti s takimi nacionalnimi določbami ohrani tudi v novem sistemu.<sup>35</sup>

48. V obravnavani zadevi člen 169c spremenjenega GehG v povezavi s členom 94a spremenjenega VBG določa, da se pogodbeni uslužbenci, ki so v delovnem razmerju, prerazvrstijo „zgolj na podlagi njihovih dosedanjih plač“,<sup>36</sup> ki so prav tako temeljile na starosti. Tako se s temi določbami ohranja diskriminatoren položaj, v katerem uslužbenci, ki so bili po prejšnjem sistemu v slabšem položaju, prejema nižjo plačo kot drugi uslužbenci, čeprav so njihovi položaji primerljivi, in to izključno zaradi njihove starosti ob dopolnitvi pretekle delovne dobe, ki jo je treba upoštevati.

49. Predložitveno sodišče meni podobno. Avstrijska vlada s sklicevanjem na zgoraj navedeno sodno prakso Sodišča sicer priznava, da se s temi določbami novega plačnega sistema lahko podaljšujejo diskriminatorni učinki prejšnjega sistema.<sup>37</sup> Poleg tega Komisija poudarja, da je iz nacionalnega pripravljalnega gradiva razvidno, da se je avstrijski zakonodajalec popolnoma namerno odločil za metodo, ki ima take posledice.<sup>38</sup>

32 V skladu s sodbo z dne 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), katere vsebina je povzeta v opombi 9 teh sklepnih predlogov.

33 Sodba z dne 11. novembra 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359, točki 35 in 44).

34 Glej točko 19 in naslednje teh sklepnih predlogov.

35 Glej sodbe z dne 8. septembra 2011, Hennigs in Mai (C-297/10 in C-298/10, EU:C:2011:560, točke od 84 do 86); z dne 19. junija 2014, Specht in drugi (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005, točke od 57 do 60), in z dne 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, točke od 38 do 40).

36 Natančneje, v skladu z odstavkom 2 navedenega člena 169c prerazvrstitev temelji na „prehodnem znesku“, ki ustreza celotni plači, izplačani za „prehodni mesec“, tj. februar 2015, ta plača pa je bila izračunana v skladu s prejšnjim plačnim sistemom.

37 Po navedbah te vlade se „Republika Avstrija zaveda dejstva, da se z ureditvijo, ki za prehod obstoječih zaposlenih s plačnega sistema, diskriminatornega na podlagi starosti, na novi sistem določa, da prerazvrstitev v novi plačni sistem temelji izključno na plači, ki jim pripada po prejšnjem plačnem sistemu – diskriminatornem na podlagi starosti – lahko ohranja diskriminacija, ki jo je povzročil prejšnji plačni sistem“.

38 Glede na odlomek, ki ga navaja Komisija in se nanaša na pojasnila v zvezi z vladnim osnutkom zakona, s katerim naj bi se spremenil člen 169c GehG 2015, pri čemer je bil ta zakon pozneje objavljen v BGBl. I, 104/2016 (glej priloge k stenografskemu zapisniku nacionalnega sveta 1296 XXV. parlamentarnega obdobja, str. 2, na voljo na spletni strani:

[https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I\\_01296/fname\\_564847.pdf](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01296/fname_564847.pdf)): „[Avstrijski] zakonodajalec se torej zavestno odloča za ta način prehoda ter tako namenoma in izrecno ohranja diskriminacijo, da bi preprečil izgubo dohodka za zaposlene ter jim zagotovil raven dohodkov in pričakovanja v zvezi z dohodki, ki jih imajo že leta.“

50. Zato po mojem mnenju ni mogoče zanikati, da se z ureditvijo, kakršna je obravnavana, ohranja diskriminatoren položaj, in sicer različno obravnavanje, ki neposredno temelji na starosti v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78 in ga je Sodišče ugotovilo v sodbi Schmitzer<sup>39</sup>. Primeri diskriminacije, ki so obstajali pred zadevno reformo, naj bi se torej nadaljevali, in to ne samo začasno, ampak trajno oziroma dokončno.<sup>40</sup>

51. Drugič, glede morebitne *utemeljitve različnega obravnavanja*, ki se tako nadaljuje, je treba opozoriti, da člen 6 Direktive 2000/78 omogoča zavrnitev označitve za neposredno diskriminacijo v smislu člena 2 in torej prepovedi, ki iz tega izhaja, če je to različno obravnavanje na podlagi starosti „v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemelj[eno] z legitimnim ciljem“, kot so cilji, naštetih v tem členu 6<sup>41</sup>, in če „so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni“.

52. Čeprav mora v skladu z ustaljeno sodno prakso v okviru postopka predhodnega odločanja na koncu nacionalno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejstev, odločiti, ali in koliko je notranja ureditev, obravnavana v zadevi v glavni stvari, v skladu s temi zahtevami, je Sodišče, ki mora nacionalnemu sodišču dati koristne odgovore, pristojno za dajanje napotkov, na podlagi spisa zadeve v glavni stvari in stališč, ki so mu bila predložena, tako da lahko predložitveno sodišče razsodi v sporu, ki mu je bil predložen.<sup>42</sup>

53. V zvezi s *cilji*, ki lahko upravičijo vsebino zadevne ureditve, predložitveno sodišče<sup>43</sup> in avstrijska vlada navajata, da je bil namen podrobnih prehodnih pravil, ki so se uporabila med reformo iz leta 2015, prvič, preprečiti prevelike težave, ki bi jih povzročila posamična določitev za vsakega od številnih zadevnih uslužbencev,<sup>44</sup> drugič, ohraniti stroškovno nevtralnost postopka za državo in, nazadnje, preprečiti velika znižanja ravni plač za te uslužbence.

54. Iz sodne prakse Sodišča izhaja, da z razlogi, povezanimi z morebitnimi upravnimi težavami in povečanjem finančnih bremen, načeloma ni mogoče upravičiti neizpolnitve obveznosti, ki izhajajo iz prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, določene z Direktivo 2000/78. Vendar se je Sodišče strinjalo, da pa ni mogoče zahtevati, da se za posamično določitev prejšnjih obdobjih dela posamično preverja vsak posamičen primer, saj mora upravljanje zadevne ureditve ostati ustrezno s tehničnega in ekonomskega vidika.<sup>45</sup>

55. Poleg tega ni sporno, da izrecno izražena želja avstrijskega zakonodajalca<sup>46</sup>, da določeni kategoriji oseb zagotovi prehod na novi plačni sistem brez finančnih izgub, torej ob spoštovanju pridobljenih pravic in varstva legitimnih pričakovanj teh oseb, pomeni legitimen cilj zaposlovalne politike in politike trga dela<sup>47</sup>, ki lahko v prehodnem obdobju upraviči ohranitev prejšnjih plač in posledično diskriminatornega sistema na podlagi starosti<sup>48</sup>.

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

40 Na ta zadnji vidik se bom vrnil v točkah 60 in 61 teh sklepnih predlogov.

41 In sicer v skladu z odstavkom 1 navedenega člena 6 utemeljeni, „vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja“.

42 Glej zlasti sodbi z dne 14. marca 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, točka 36), in z dne 25. julija 2018, Dyson (C-632/16, EU:C:2018:599, točka 54).

43 To sodišče se izrecno sklicuje na obrazložitev iz pripravljalnega gradiva za reformo (Bericht des Verfassungsausschusses, 457 BlgNR XXV. GP, 2).

44 Natančneje, ta vlada navaja, da bi bilo treba v okviru prehoda na novi plačni sistem samo na zvezni ravni preučiti približno 160.000 primerov, tako da posamične preučitve ne bi bilo mogoče izvesti v kratkem času.

45 Glej zlasti sodbi z dne 19. junija 2014, Specht in drugi (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005, točke od 77 do 80), in z dne 28. januarja 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, točka 36 in navedena sodna praksa).

46 Kot je razvidno iz odlomka nacionalnega pripravljalnega gradiva, navedenega v opombi 38 teh sklepnih predlogov.

47 Glej zlasti sodbi z dne 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, točka 42), in z dne 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, točka 41).

48 Glej zlasti sodbo z dne 28. januarja 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, točka 37 in navedena sodna praksa).

56. Če se z zadevno nacionalno ureditvijo dejansko uresničuje legitimni cilj v smislu člena 6 Direktive 2000/78, je treba nato preučiti, ali so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni za njegovo doseg v skladu s to določbo.

57. Glede *primernosti* takih določb podobno kot predložitveno sodišče in Komisija močno dvomim, da se sporni element reforme iz leta 2015, in sicer prerazvrstitev vseh zaposlenih pogodbenih uslužbencev „zgolj na podlagi njihovih dosedanjih plač“<sup>49</sup>, lahko šteje kot primeren za doseg cilja varstva pridobljenih pravic in legitimnih pričakovanj vseh oseb, ki jih ta mehanizem zadeva.

58. Iz navedb predložitvenega sodišča namreč izhaja, da je avstrijski zakonodajalec sprejel različne ukrepe, katerih cilj je bil preprečiti, da bi vse te osebe, naj so bile po prejšnjem sistemu v boljšem položaju ali ne, zaradi navedene reforme izgubile velik del plače.<sup>50</sup> Že na podlagi dejstva, da je bilo treba take prehodne ukrepe sprejeti za dopolnitev zadevnega mehanizma, temelječega na preteklih plačah, je mogoče sklepati, da ta mehanizem kot tak in torej sam po sebi ne more ohraniti pridobljenih pravic in legitimnih pričakovanj zadevnih oseb.

59. Poleg tega, glede *nujnosti* določb, kakršne so te v postopku v glavni stvari, menim, da mehanizem, sprejet leta 2015, presega tisto, kar je nujno za doseg zgoraj navedenega cilja. Kot navaja Komisija<sup>51</sup> in kljub nasprotnemu mnenju avstrijske vlade, bi se lahko izvedle druge vrste ukrepov, manj škodljive za osebe, ki so bile po prejšnjem sistemu v slabšem položaju<sup>52</sup>, da bi ohranili pridobljene pravice in legitimna pričakovanja zadevnih uslužbencev<sup>53</sup>, ne da bi po mojem mnenju upravljanje nove ureditve postalo manj ustrezno s tehničnega in ekonomskega vidika<sup>54</sup>.

60. Ta navedba je po mojem mnenju potrebna predvsem glede na neomejeno trajanje novega mehanizma, ki ne dovoljuje postopnega zblíževanja med obravnavanjem uslužbencev, ki so bili po prejšnjem sistemu v slabšem položaju, in obravnavanjem uslužbencev v boljšem položaju, tako da so prvi srednje- ali kratkoročno, vsekakor pa za predvidljivo obdobje, upravičeni do razlike v ugodnostih, dodeljenih zadnjim.<sup>55</sup>

61. V zvezi s tem naj opozorim, da je Sodišče že razsodilo, da zadevni cilj ne upravičuje ukrepa, s katerim se tako kot v obravnavani zadevi dokončno ohranja različno obravnavanje na podlagi starosti, ki naj bi bilo z reformo diskriminatornega sistema odpravljeno. Tak ukrep, čeprav primeren za zagotavljanje varstva pridobljenih pravic in zaupanja v pravo javnih uslužbencev, postavljenih v boljši položaj po prejšnjem sistemu, ni primeren za vzpostavitev nediskriminatornega sistema za javne uslužbenke, postavljene v slabši položaj po tem prejšnjem sistemu.<sup>56</sup>

49 Glede na podrobna pravila, povzeta v opombi 36 teh sklepnih predlogov.

50 Glede na predložitveno odločbo in pojasnila, ki jih je zatem dalo to sodišče, se mi zdi, da je bilo v različnih fazah prehodnega postopka predvidenih več mehanizmov, da bi se preprečilo morebitno znatno znižanje plač prerazvrščenih oseb (zlasti tako imenovani „ohranitveni“ razred in dva zaporedna ohranitvena dodatka v skladu s členoma 6 in 9 člena 169c spremenjenega GehG). To sodišče pojasnjuje, da namen zadevnih mehanizmov „ni izravnava plač, diskriminatornih na podlagi starosti, ki se uporabljajo kot referenca za prehodni znesek“.

51 Komisija navaja, da se „zdi, da za izpolnitev merila varstva legitimnih pričakovanj glede določene ravni plač zadostuje ohranitev dosedanje plače. Tako bi si bilo mogoče za vse [pogodbene uslužbenke] zamisliti enako prilagoditev napredovanja po plačnih razredih; da bi se upoštevalo načelo varstva legitimnih pričakovanj, pa bi se lahko [uslužbencem], ki bi zaradi tega izgubili del dohodkov, izplačala plača, ki so jo prejeli dotlej, tako da bi jo izvzeli iz plačnega razreda, v katerega bi dejansko morali biti razvrščeni, dokler ne bi dosegli plačnega razreda, ki ustreza tej plači. S tem mehanizmom bi se seveda ohranili nekateri učinki prejšnje diskriminacije, in sicer tisti v zvezi z dohodki, vendar *izključno za predvidljivo prehodno obdobje*“ (moj poudarek).

52 Naj pripomnim, da se je avstrijski zakonodajalec v okviru predhodne reforme iz leta 2010 namesto za samodejno in vsesplošno prerazvrstitev odločil za preučitev vsakega primera posebej, kot poudarja ÖGB.

53 Naj poudarim, da je Republika Avstrija v podobnih okoliščinah prehoda na nov plačni sistem prav tako iz leta 2015 sprejela drugačno metodologijo, glede katere je Sodišče pred kratkim razsodilo, da je skladna s pravom Unije. Glej sodbo z dne 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, točka 45), v kateri je poudarjeno, da „je avstrijski zakonodajalec v okviru postopka sprejetja člena 53a zveznega zakona o železnicah iz leta 2015 spoštoval ravnovesje med odpravo diskriminacije zaradi starosti in ohranitvijo pravic, pridobljenih po prejšnji pravni ureditvi“.

54 V smislu sodne prakse iz točke 54 teh sklepnih predlogov.

55 Glej v tem smislu sodbo z dne 19. junija 2014, Specht in drugi (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005, točke od 83 do 85), v kateri je bilo poudarjeno, da „bi se razlika v plači po nekaj letih omilila, v nekaterih primerih celo odpravila“.

56 Glej sodbo z dne 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, točki 43 in 44).

62. Nazadnje naj pojasnim, da trditev avstrijske vlade, da je Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (sindikata javnih uslužbencev, Avstrija) soglašal s podrobnimi pravili zadevne reforme, ne more omajati zgornje analize. Tako kot države članice morajo namreč tudi socialni partnerji delovati ob spoštovanju obveznosti, ki izhajajo iz Direktive 2000/78,<sup>57</sup> čeprav imajo lahko zadnji osrednjo vlogo pri pripravi nekaterih predpisov.<sup>58</sup>

63. Zato menim, da kljub širokemu polju proste presoje, ki ga imajo države članice in socialni partnerji ne le pri odločitvi glede uresničevanja določenega cilja na področju socialne politike in zaposlovanja, temveč tudi pri opredelitvi ukrepov, s katerimi se ta cilj lahko uresniči,<sup>59</sup> avstrijski zakonodajalec ni mogel razumno šteti, da je sprejetje nacionalnih določb, kot je člen 169c spremenjenega GehG v povezavi s členom 94a spremenjenega VBG, primerno in nujno.

64. Glede na vse te preudarke menim, da je treba člena 2 in 6 Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta podrobnim pravilom za prehod zaposlenih pogodbenih uslužbencev s prejšnjega diskriminatornega plačnega sistema na nov sistem, kakršna so pravila, ki jih določa nacionalna ureditev, obravnavana v postopku v glavni stvari.

### ***C. Nujnost izplačila finančnega nadomestila pogodbenim uslužbencem, ki so v slabšem položaju (točka (b) prvega vprašanja)***

65. Navesti je treba, da predložitveno sodišče postavlja drugi del prvega vprašanja v primeru, da bi Sodišče predhodno odločilo, da se diskriminacija na podlagi starosti nadaljuje tudi z novo nacionalno ureditvijo, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari. Glede na pritrdilni odgovor, ki ga priporočam na prvi del prvega vprašanja, menim, da bo moralo Sodišče odgovoriti na drugi del tega vprašanja.

66. Predložitveno sodišče z njim v bistvu sprašuje, katere pravne posledice je treba izpeljati iz ugotovitve, da se z mehanizmom, kakršen je obravnavani, ohranja kršitev načela prepovedi diskriminacije, povezana s prehodom pogodbenih uslužbencev na nov sistem plač in napredovanj. Natančneje, sprašuje, ali „pravo Unije, zlasti člen 17 Direktive 2000/78“ nalaga ali ne dodelitev finančnega nadomestila<sup>60</sup> že zaposlenim uslužbencem, ki so bili po prejšnjem sistemu plač in napredovanj diskriminirani na podlagi starosti, glede na prejšnje sodbe Sodišča.<sup>61</sup>

67. ÖGB – ne da bi se izrecno skliceval na člen 17 Direktive 2000/78 – trdi, da bi morale osebe, ki so v slabšem položaju, dokler se pravo Unije ne začne izvajati pravilno, uživati enake ugodnosti kot osebe, ki so v boljšem položaju. Avstrijska vlada v zvezi s tem drugim delom prvega vprašanja za predhodno odločanje ni predložila posebnih stališč.<sup>62</sup> Komisija – potem ko se je v svojih stališčih sklicevala posebej na navedeni člen 17 in menila, da bi bilo v obravnavani zadevi lahko potrebno finančno

57 Soglasje sindikata bi bilo lahko po mojem mnenju odločilno, če se različno obravnavanje na podlagi starosti ohrani začasno, ne pa tudi, če so njegovi učinki dokončni.

58 Glej zlasti sodbo z dne 19. septembra 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, točke od 68 do 70 in navedena sodna praksa).

59 Glej zlasti sodbi z dne 19. julija 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, točki 31 in 46), in z dne 19. septembra 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, točka 59).

60 Glede na besedilo tega vprašanja in z njim povezane elemente predložitvene odločbe se mi zdi, da to sodišče sprašuje, ali bi moral avstrijski zakonodajalec določiti finančno nadomestilo v sami zadevni ureditvi, in ne, ali bi se morda lahko uveljavljala odgovornost države zaradi neobstoja takega ukrepa.

61 To sodišče poudarja, da je avstrijski zakonodajalec odločil, da se „prehod zaposlenih uslužbencev na nov plačni sistem izvede brez individualne prerazporeditve uslužbencev in stroškovno nevtralnno brez finančnih nadomestil“. Po njegovem mnenju je mogoče v nasprotju z mehanizmom, na katera sta se nanašali sodbi z dne 19. junija 2014, Specht in drugi (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005), in z dne 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), na podlagi katerih so bili potencialno prizadeti vsi zaposleni uradniki, v obravnavani zadevi mogoče izmeriti diskriminacijo in torej določiti nadomestilo, ki ga je treba dodeliti oškodovanim zaposlenim, glede na „skupino oseb, ki so preteklo delovno dobo dopolnile po 18. letu starosti“.

62 Ta vlada je na to problematiko opozorila na obravnavi, v okviru svoje replike, in se, nasprotno, podrobno izrekla v zvezi z drugim vprašanjem v povezani zadevi C-396/17, Leitner, ki je predmet mojih sklepnih predlogov, prav tako predstavljenih istega dne, pri čemer je tudi to vprašanje zahtevalo razlago člena 17 Direktive 2000/78.

nadomestilo – nazadnje predlaga, naj se odgovori, da je treba, ker sistem ni v skladu s to direktivo, 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.

68. Čeprav je moje mnenje v bistvu podobno končnemu predlogu te institucije, pa menim, da *člen 17* Direktive 2000/78, ki je omenjen v tem vprašanju za prehodno odločanje, ni ustrezna pravna podlaga za odločitve o tem, ali je nujno ali ne, da se diskriminiranim osebam v takih okoliščinah dodeli finančno nadomestilo.<sup>63</sup>

69. Navesti moram namreč, da ta člen 17, ki se nanaša na sankcije, ki jih morajo države članice naložiti kršiteljem v primeru kršitve nacionalnih določb, sprejetih za prenos te direktive,<sup>64</sup> ne zajema obravnavanega primera, v katerem gre za vprašanje, kako mora država članica po potrebi odpraviti<sup>65</sup> diskriminacijo, ki ni posledica kršitve teh nacionalnih določb, ki bi jo bilo treba primerno sankcionirati,<sup>66</sup> temveč dejstva, da se s temi nacionalnimi določbami ne upoštevajo zahteve prava Unije.

70. V tem primeru se mi zdi ustrezneje sklicevati se na določbe *člena 16* Direktive 2000/78, ki se nanaša na obveznost držav članic, da spremenijo svoje nacionalne predpise, da jih uskladijo z načelom prepovedi diskriminacije, kot je to večkrat storilo Sodišče, med drugim nedavno v podobnih okoliščinah prenovitve nacionalnih plačnih sistemov zaradi diskriminacije.<sup>67</sup> Zato predlagam, naj se na to vprašanje odgovori ob upoštevanju določb člena 16 te direktive.<sup>68</sup>

71. Sodišče je v zvezi s tem že razsodilo, da čeprav navedeni člen 16 državam članicam nalaga, da morajo svoje nacionalne predpise uskladiti s pravom Unije, jim vseeno pušča svobodo, da med različnimi ukrepi, primernimi za odpravo prepovedane diskriminacije, same izberejo ukrep, ki se jim zdi za to najprimernejši. V skladu s to sodno prakso odprava diskriminacije na podlagi starosti, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, ne pomeni nujno, da je delavec, ki je bil diskriminiran po prejšnjem pravnem sistemu, samodejno upravičen do retroaktivnega finančnega nadomestila, ki ustreza razliki med plačo, ki bi jo prejel, če ne bi bilo diskriminacije, in plačo, ki jo je dejansko prejel, ali do zvišanja prihodnjih plač. To pa velja le in tako dolgo, dokler nacionalni zakonodajalec ne sprejme ukrepov, s katerimi ponovno vzpostavi enako obravnavanje. V takem primeru je namreč spoštovanje načela enakosti mogoče zagotoviti le tako, da se osebam prikrajšane kategorije zagotovijo enake prednosti, kot so tiste, ki jih imajo osebe privilegirane kategorije, kar je ureditev, ki je edini veljavni referenčni sistem, sicer ni podana pravilna uporaba prava Unije.<sup>69</sup>

63 Čeprav ne pozabljam, da se je Sodišče sklicevalo na navedeni člen 17 v sodbi z dne 19. junija 2014, Specht in drugi (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005, točka 87 in izrek, točka 4), in sicer v odgovor na četrto vprašanje, ki mu je bilo postavljeno v tej zadevi, ta sodba pa je omenjena v obrazložitvi predložitvene odločbe, ki se nanaša na vprašanje, obravnavano v teh sklepnih predlogih.

64 Navedeni člen 17 podrobno določa, da je med temi sankcijami „lahko tudi plačilo odškodnine žrtvi“, vendar „morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvratne“.

65 Naj poudarim, da je država v tem primeru zakonodajalka, medtem ko je v obravnavani zadevi tudi delodajalka zadevnih oseb.

66 Za kar je šlo na primer v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 25. aprila 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, točka 73).

67 Glej zlasti sodbe z dne 28. januarja 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, točke od 41 do 43, v kateri Sodišče razlikuje prav med *posameznima predmetoma členov 16 in 17* Direktive 2000/78 in izjavi, da slednji *ni upošteven* glede na vprašanje, postavljeno v navedeni zadevi, ki je podobno obravnavanemu vprašanju); z dne 9. septembra 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, točka 48), in z dne 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, točka 28 in naslednje).

68 V skladu z ustaljeno sodno prakso namreč lahko Sodišče v duhu sodelovanja in za zagotovitev koristnega odgovora predložitvenemu sodišču upošteva določbe prava Unije, na katere se to sodišče v vprašanju ni sklicevalo (glej zlasti sodbo z dne 7. avgusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 34 in navedena sodna praksa).

69 Glej zlasti sodbi z dne 28. januarja 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, točke od 44 do 49 in navedena sodna praksa), in z dne 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, točke od 28 do 34).

72. Zadevna ureditev po mojem mnenju ustreza zadnjenavedenemu primeru, saj iz razlogov, predstavljenih v okviru točke (a) prvega vprašanja za predhodno odločanje,<sup>70</sup> menim, da ukrepi, ki jih je avstrijski zakonodajalec sprejel za prehod zaposlenih pogodbenih uslužbencev na novi sistem plač in napredovanj, ne omogočajo ponovne vzpostavitve enakega obravnavanja za uslužbence, ki so bili po prejšnjem sistemu v slabšem položaju<sup>71</sup>. Ker se z novo ureditvijo ohranjajo diskriminatorni učinki prejšnje ureditve,<sup>72</sup> spoštovanje načela enakega obravnavanja pomeni, da se tem osebam priznajo enake ugodnosti, kot so tiste, do katerih so bili upravičeni pogodbeni uslužbenci, ki so bili po prejšnjem sistemu v boljšem položaju, tako glede upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, kot glede napredovanja po plačni lestvici.<sup>73</sup> Natančneje, zgoraj navedeno sodno prakso razumem v tem smislu, da lahko ponovna vzpostavitev enakega obravnavanja pomeni tudi, da je treba uslužbencem, ki so bili v slabšem položaju, dodeliti finančno nadomestilo, če ponovno uravnoteženje v njihovo korist ni v najkrajšem možnem času<sup>74</sup> doseženo na drug način, primeren za zagotovitev skladnosti, zahtevane s pravom Unije.

73. V tem smislu je treba po mojem mnenju razlagati člen 16 Direktive 2000/78, da se koristno odgovori na drugi del prvega vprašanja za predhodno odločanje.

#### ***D. Dopustnost novega sistema plač in napredovanj glede na pravico do učinkovitega sodnega varstva (točka (c) prvega vprašanja)***

74. Najprej naj poudarim, da je točka (c) prvega vprašanja navedena samo za primer, če bi se na točko (a) prvega vprašanja odgovorilo nikalno, tj. če bi Sodišče odločilo, da se z nacionalno ureditvijo, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari, ne kršijo več določbe prava Unije, ker naj bi bila z njo dejansko odpravljena predhodno ugotovljena diskriminacija na podlagi starosti. Ker, nasprotno, predlagam, naj se na točko (a) prvega vprašanja odgovori pritrdilno, menim, da se Sodišču ne bo treba izreči o tem vprašanju. Zaradi izčrpnosti bom v zvezi s tem vseeno predstavil nekaj stališč.

75. Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) želi s tem vprašanjem<sup>75</sup> izvedeti, ali je treba pravo Unije, natančneje člen 47 Listine, razlagati tako, da temeljna pravica do učinkovitega sodnega varstva nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero se prejšnji sistem plač in napredovanj, ki se šteje za diskriminatoren, ne more več uporabljati v sedanjih in prihodnjih postopkih,<sup>76</sup> prehod že zaposlenih

70 Glej točko 41 in naslednje teh sklepnih predlogov.

71 In sicer uslužbenci, ki so bili v okviru tega prejšnjega sistema obravnavani manj ugodno glede upoštevanja preteklih delovnih dob, dopoljenih pred 18. letom starosti, pri določitvi njihove plače in napredovanja.

72 Kot je bilo, za primerjavo, v primeru nacionalne ureditve, obravnavane v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 28. januarja 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, glej zlasti točko 48), in v nasprotju s tisto, ki je bila obravnavana v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, zlasti točke od 31 do 34).

73 Naj poudarim, da se obravnavani primer razlikuje od primerov, v katerih sta bili izdani sodbi, ki ju navaja predložitveno sodišče, saj v teh dveh zadevah v nasprotju z obravnavano ni bilo mogoče določiti kategorije oseb, ki so bile po zadevni nacionalni ureditvi v boljšem položaju, tako da ni bilo veljavnega referenčnega sistema (glej sodbi z dne 19. junija 2014, Specht in drugi, od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005, točke 81 in od 93 do 97, ter z dne 9. septembra 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, točka 47).

74 Glej po analogiji sodbo z dne 21. junija 2007, Jonkman in drugi (od C-231/06 do C-233/06, EU:C:2007:373, točka 38 in navedena sodna praksa), v kateri je pojasnjeno, da morajo organi zadevne države članice zaradi sodbe na podlagi predloga za sprejetje predhodne odločbe, iz katere izhaja nezdružljivost nacionalne zakonodaje s pravom Unije, sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi se na njihovem ozemlju zavaruje spoštovanje prava Unije, ter da *morajo ti organi* ob tem da ohranijo možnost izbire med ukrepi, ki jih je treba sprejeti, *poskrbeti za kar se da hitro uskladitev nacionalnega prava s pravom Unije* in posameznikom omogočiti polni učinek pravic, ki jih imajo na podlagi tega prava. Glej tudi sklepne predloge generalnega pravobranilca Y. Bota v zadevi Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:38, točka 119).

75 Naj navedem, da se razlaga člena 47 Listine v podobnem pravnem okviru zahteva tudi z drugim in četrtem vprašanjem za predhodno odločanje, predloženima v povezani zadevi C-396/17, Leitner, ki je predmet mojih sklepnih predlogov, prav tako predstavljenih istega dne.

76 V obravnavani zadevi na podlagi člena 100(70), točka 3, VBG 2016 (glej tudi opombo 23 teh sklepnih predlogov).

pogodbenih uslužbencev na novi sistem pa se izvede izključno na podlagi plače, izplačane za mesec, v katerem se zgodi prehod.<sup>77</sup> To sodišče se nagiba k mnenju, da je taka ureditev združljiva s pravom Unije, ker „člen 47(1) Listine zahteva le sodni postopek, v katerem se lahko sprejmejo ukrepi za ugotovitev in odpravo kršitve prava, ki so v posameznem primeru ustrezni in predpisani“.

76. Nasprotno pa ÖGB trdi, da se je z retroaktivno odpravo faktorja napredovanja, ki se je uporabljal do sprejetja sporne reforme,<sup>78</sup> zadevnim osebam odvzela možnost, da pri neodvisnem sodišču preizkusijo zakonitost plače, ki je odslej podlaga za prerazvrstitev,<sup>79</sup> s čimer jim je bila odvzeta pravica do učinkovitega pravnega sredstva, določena v členu 47 Listine.<sup>80</sup> Avstrijska vlada v zvezi s tem vprašanjem ni predložila stališč.<sup>81</sup> Komisija pa podredno meni, da bi bilo treba navedeni člen 47 po potrebi razlagati tako, da ne nasprotuje takim nacionalnim določbam. Tudi jaz tako mislim, in sicer iz naslednjih razlogov.

77. Najprej menim, da ni sporno, da se ta zadeva nanaša na položaj, v katerem je država članica izvajala pravo Unije v smislu člena 51(1) Listine, tako da je moral zvezni zakonodajalec upoštevati temeljne pravice, zagotovljene v členu 47 Listine, natančneje pravico posameznikov do učinkovitega sodnega varstva pravic, ki so jim dodeljene s pravom Unije.<sup>82</sup> Naj navedem, da je tako varstvo poleg tega izrecno določeno tudi z Direktivo 2000/78<sup>83</sup>, katere prenos je bil jasno predviden z ureditvijo, obravnavano v tej zadevi<sup>84</sup>.

78. Poleg tega naj opozorim, da ima vsaka država članica na tem področju določeno avtonomijo, ki ji omogoča, da opredeli postopkovna pravila sodnih postopkov, namenjenih zagotovitvi varstva pravic, ki jih imajo posamezniki na podlagi prava Unije, če ta pravila upoštevajo dve omejitvi, določeni z ustaljeno sodno prakso Sodišča, in sicer načelo enakovrednosti in načelo učinkovitosti.<sup>85</sup> Kot je bilo že poudarjeno, so zahteve, ki izhajajo iz člena 47 Listine in jih je lahko opredelilo Sodišče, predpisane in odvisne od številnih dejavnikov, zlasti pa se zdi, da pravica do učinkovitega pravnega sredstva ne pomeni, da lahko pristojna nacionalna sodišča nujno v vseh okoliščinah spremenijo izpodbijane odločbe v zvezi z vsemi elementi, na katerih te odločbe temeljijo.<sup>86</sup>

77 V tem primeru iz člena 169c, od (1) do (2a), spremenjenega GehG v povezavi s členom 94a spremenjenega VBG izhaja, da se pogodbeni uslužbenci, ki so 11. februarja 2015 v delovnem razmerju, prerazvrstijo v novi sistem „zgoraj na podlagi njihovih dosedanjih plač“, in sicer glede na „prehodni znesek“, ki ustreza plači, izplačani za „februar 2015 (prehodni mesec)“, in je torej določen po prejšnjem sistemu. V skladu s tem odstavkom 2a se „[z]akonitost zneskov [...] [navedene plače] ne preizkuša, niti po temelju niti po višini“, popravek pa je mogoč samo v primeru vsebinskih in očitnih napak pri vnosu podatkov.

78 In sicer v avstrijskem pravu „referenčni datum za napredovanje“, ki se je v prejšnjem sistemu plač in napredovanj upošteval kot odločilno merilo.

79 In sicer v tem primeru plača, izplačana za februar 2015. ÖGB navaja, da so bile različne tožbe, ki so jih v zvezi s tem vložili uradniki, zavrnjene z obrazložitvijo, da se prejšnje določbe ne uporabljajo več, pri čemer pojasnjuje, da ni seznanjen z odločitvami o tožbah, ki so jih tako kot v sporu o glavni stvari vložili pogodbeni uslužbenci.

80 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je v postopku v glavni stvari Republika Avstrija kot tožena stranka trdila nasprotno, da naj „ne bi bila podana kršitev pravice do zakonitega sodnika ali učinkovitega sodnega varstva (člen 47 Listine)“, pri čemer je pojasnila, da naj bi „[p]ri teh [načelih] [...] šlo za vsebinsko podrobneje določene procesne pravice ali zagotovila, ki so pogoj za obstoj materialnopravnega upravičenja, vendar ne pomenijo upravičenja do ugodne vsebinske odločitve“.

81 Je pa izrazila svoje stališče v zvezi z drugim vprašanjem, postavljenim v povezani zadevi C-396/17, Leitner, ki se prav tako nanaša na člen 47 Listine.

82 Glej po analogiji sodbi z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točka 49), in z dne 13. septembra 2018, UBS Europe in drugi (C-358/16, EU:C:2018:715, točki 51 in 52).

83 Glej uvodno izjavo 29 in naslednje ter člen 9(1) Direktive 2000/78.

84 Glej člen 169c(2c), prvi stavek, spremenjenega GehG.

85 V skladu s to sodno prakso navedena pravila „ne smejo biti manj ugodna od tistih, ki veljajo za podobna nacionalna pravna sredstva (načelo enakovrednosti), in ne smejo biti urejena tako, da je dejansko onemogočeno oziroma čezmerno oteženo uveljavljanje pravic, ki jih daje pravni red Unije (načelo učinkovitosti)“ (glej zlasti sodbo z dne 26. septembra 2018, Belastingdienst/Toeslagen (suspenzivni učinek pritožbe), C-175/17, EU:C:2018:776, točka 39).

86 Glej sklepne predloge generalnega pravobranilca M. Bobka v zadevi Banger (C-89/17, EU:C:2018:225, točke od 77 do 80, 91 in od 102 do 107 ter v njej navedene sodbe in sklepni predlogi), v katerih je med drugim poudarjeno, da sta „[o]bseg in intenzivnost sodnega nadzora, ki se zahteva na podlagi načela učinkovitosti, [...] odvisna od vsebine in narave upoštevnih načel in pravil prava Unije, ki se izvajajo z izpodbijano nacionalno odločbo“ (točka 102).



79. Poleg tega je treba zaradi povezav med členom 47, prvi odstavek, Listine in členom 13 Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin<sup>87</sup> upoštevati sodno prakso Evropskega sodišča za človekove pravice v zvezi z zadnjenavedeno določbo.<sup>88</sup> Iz te sodne prakse pa izhaja, da mora pravica do učinkovitega pravnega sredstva pred sodiščem posameznikom omogočiti, da se pred njim sklicujejo na pravice in svoboščine, določene z navedeno konvencijo, pri čemer je pojasnjeno, da je s to pravico državam naložena obveznost, katere obseg se spreminja glede na naravo očitka tožeče stranke, in da učinkovitost pravnega sredstva ni odvisna od gotovosti ugodnega izida za zadevno osebo.<sup>89</sup>

80. V obravnavani zadevi naj navedem, da je v okviru novega avstrijskega sistema plač in napredovanj obseg materialnopravnega nadzora, ki ga lahko pristojna nacionalna sodišča izvajajo v zvezi s „prehodnim zneskom“, od katerega je odvisna prerazvrstitev zadevnih pogodbenih uslužbencev,<sup>90</sup> zmanjšan<sup>91</sup>. Nadzor se namreč lahko nanaša izključno na nepravilnosti, ki so posledica napak pri vnosu zadevnih podatkov,<sup>92</sup> in ne na morebitno nepravilnost pri izračunu plače, na kateri temelji navedeni znesek, tj. izračunu po prejšnjem plačnem sistemu.

81. Kot pa navajata predložitveno sodišče in Komisija, imajo vse osebe, ki jih je prizadela sporna reforma – in sicer že zaposleni pogodbeni uslužbenci, ki so bili po prejšnjem sistemu v boljšem ali slabšem položaju – na voljo pravna sredstva, na podlagi katerih lahko preizkusijo zakonitost sistema, po katerem je bil izveden njihov prehod na novi sistem plač in napredovanj.<sup>93</sup> Ta sodni nadzor nad veljavnostjo zadevnih predpisov se lahko izvede zlasti z vidika zahtev prava Unije,<sup>94</sup> tako da bi se lahko razkrila morebitna nezdržljivost reforme s temi zahtevami. Sicer pa obstoj in učinkovitost teh pravnih sredstev razkriva tožba, vložena v postopku v glavni stvari,<sup>95</sup> ki je privedel do tega predloga za sprejetje predhodne odločbe. Zadevne osebe imajo torej možnost, da se obrnejo na avstrijska sodišča in pred njimi uveljavljajo pravice, ki jih imajo na podlagi prava Unije, pod pogoji, ki so po mojem mnenju združljivi z zgoraj navedeno vsebino temeljne pravice do učinkovitega pravnega sredstva v smislu člena 47 Listine in, natančneje, omogočajo upoštevanje obveznosti, ki izhajajo iz Direktive 2000/78.

82. Posledično predlagam, če bi se Sodišče izreklo o točki (c) prvega vprašanja, naj se nanjo odgovori, da je treba člen 47 Listine razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam, kakršne so določbe, na katere se nanaša to vprašanje.

87 Konvencija, podpisana 4. novembra 1950 v Rimu.

88 Glej zlasti moje sklepe predloge v zadevi Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2017:395, točki 70 in 71) in sodbo z dne 26. septembra 2018, Belastingdienst/Toeslagen (suspensivni učinek pritožbe) (C-175/17, EU:C:2018:776, točka 35).

89 Glej zlasti ESČP, 13. december 2012, De Souza Ribeiro proti Franciji (CE:ECHR:2012:1213JUD002268907, točka 79), in ESČP, 13. april 2017, Tagayeva in drugi proti Rusiji (CE:ECHR:2017:0413JUD002656207, točka 618).

90 Glej vsebino določb, navedeno v opombi 77 teh sklepnih predlogov.

91 Tako kot je omejen predmet takih ugovorov, ki jih je mogoče predhodno vložiti pri pristojnih upravnih organih.

92 Zdi se mi, da je namen te omejitve omogočiti, da se prehod na novi sistem izvede samodejno, in preprečiti namnožitev morebitnih tožb zoper plačo, ki se je upoštevala kot osnova, pri čemer bi te tožbe lahko vložile ne le osebe, ki so bile po prejšnjem sistemu v slabšem položaju, ampak tudi osebe, ki so bile v boljšem položaju.

93 Naj opozorim, da je Sodišče že poudarilo pomen – z vidika sodnega nadzora, zagotovljenega s členom 47 Listine – tega, da lahko nacionalno sodišče preizkusi zakonitost odločbe, ki se izpodbija pred njim (glej zlasti sodbo z dne 16. maja 2017, Berlioz Investment Fund, C-682/15, EU:C:2017:373, točke 56, 59, 84 in 89).

94 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da se ta nadzor izvaja tudi z vidika ustavnega prava.

95 Kot tudi druge tožbe, ki jih navaja ÖGB (glej opombo 79 teh sklepnih predlogov).

### ***E. Različno upoštevanje preteklih delovnih dob (drugo vprašanje)***

83. Predložitveno sodišče z zadnjim vprašanjem Sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba pravo Unije – natančneje člen 45 PDEU, člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 ter člena 20 in 21 Listine – razlagati tako, da nasprotuje ureditvi države članice, kakršna je ureditev iz postopka v glavni stvari, ki določa, da se pretekle delovne dobe pogodbenih uslužbencev v javni upravi pri prerazvrstitvi in napredovanju teh pogodbenih uslužbencev upoštevajo različno glede na prejšnjega delodajalca, in sicer v celoti, če so bile te delovne dobe dopolnjene pri lokalni skupnosti države članice EGP ali podobnem subjektu javnega sektorja, v drugih primerih pa samo delno.<sup>96</sup>

84. ÖGB v zvezi s tem navaja, da je taka ureditev v nasprotju z načelom enakega obravnavanja med domačimi državljani in državljani drugih držav članic, ne da bi opredelil elemente te domnevne diskriminacije, in trdi, da ta diskriminacija ni upravičena z nobenim legitimnim razlogom. Nasprotno pa avstrijska vlada in Komisija trdita, da pravo Unije ne nasprotuje taki ureditvi. Strinjam se s tem zadnjim stališčem, in sicer iz naslednjih razlogov.

85. Najprej, kar zadeva „člena 20 in 21 Listine“, ki se nanašata na enakost pred zakonom in prepoved diskriminacije ter za katera se mi zdi, da sta navedena zgolj za dopolnitev drugih določb, navedenih v tem vprašanju za predhodno odločanje,<sup>97</sup> naj navedem, da člen 52(2) Listine določa, da se pravice, ki so izrecno priznane s to listino in jih urejajo določbe Pogodb ter med katerimi je prosto gibanje delavcev, zagotovljeno s členom 45 PDEU, uresničujejo v skladu s pogoji in v mejah, opredeljenih s tema instrumentoma. To pomeni, da za odgovor na postavljeno vprašanje zadostuje analiza navedenega člena 45.<sup>98</sup>

86. Dalje, naj spomnim, da člen 45(2) PDEU določa, da prosto gibanje delavcev vključuje odpravo vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva delavcev držav članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom in drugimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji. Iz sodne prakse Sodišča izhaja, da je člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 poseben izraz te prepovedi na posebnem področju zaposlitvenih in delovnih pogojev, tako da je treba ti določbi razlagati enako.<sup>99</sup>

87. Kot opozarjata predložitveno sodišče in Komisija, odstavek 4 navedenega člena 45 določa, da se določbe tega člena ne uporabljajo pri zaposlovanju v državni upravi<sup>100</sup>, vendar menim, da ta izjema v obravnavani zadevi ni upoštevana, ker z zadevno ureditvijo dostop do takih zaposlitev ni omejen samo na avstrijske državljane in ker se mi zdi, da spor o glavni stvari zadeva osebe, ki so že zaposlene v avstrijski javni upravi.<sup>101</sup>

<sup>96</sup> Natančneje, v obravnavani zadevi člen 26 spremenjenega VBG v odstavku 2 določa, da je treba v službeno dobo v celoti šteti pretekle delovne dobe, ki jih je pogodbeni uslužbenec dopolnil „v delovnem razmerju pri lokalni skupnosti ali zvezi občin v državi članici [EGP], Republiki Turčiji ali Švicarski konfederaciji“, „pri organu Evropske unije ali pri mednarodni organizaciji, katere članica je [Republika] Avstrija“, ali pri drugem podobnem subjektu. Nasprotno pa iz odstavka 3 tega člena izhaja, da se pretekle delovne dobe, dopolnjene pri drugih kategorijah delodajalcev, upoštevajo samo v skupnem obsegu največ deset let, če se opravljanje poklicne dejavnosti ali prakse v upravi šteje za upošteveno.

<sup>97</sup> Predložitveno sodišče v obrazložitvi sklepa v zvezi s tem vprašanjem navaja predvsem člen 45 PDEU in člen 7 Uredbe št. 492/2011, pri čemer dodaja, da bi bilo treba po njegovem mnenju „dopustnost [...] razlikovanja[, kot se obravnava,] presojeti z vidika načela enakega obravnavanja, določenega v pravu Unije (člen 20 Listine)“.

<sup>98</sup> V tem smislu glej sodbi z dne 4. julija 2013, Gardella (C-233/12, EU:C:2013:449, točki 39 in 41), in z dne 7. aprila 2016, ONEm in M. (C-284/15, EU:C:2016:220, točki 33 in 34).

<sup>99</sup> Glej zlasti sodbo z dne 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 23 in navedena sodna praksa), in po analogiji, glede odstavka 2 istega člena 7, sodbo z dne 15. decembra 2016, Depesme in drugi (od C-401/15 do C-403/15, EU:C:2016:955, točki 34 in 35).

<sup>100</sup> Ta pojem je med drugim opredeljen v sodbi z dne 10. septembra 2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, točka 43 in naslednje), iz katere v bistvu izhaja, da to, da funkcije vključujejo javna pooblastila in varovanje splošnih interesov države, upravičuje, da jih lahko države članice pridržijo za svoje državljane.

<sup>101</sup> Vendar se odstopanje iz člena 45(4) PDEU, če se razlaga ozko, nanaša samo na dostop državljanov drugih držav članic do nekaterih funkcij v javni upravi in ne more delavca, ki je že zaposlen v javni upravi države članice, izključiti iz uporabe pravil, vsebovanih v odstavkih od 1 do 3 tega člena (glej zlasti sodbi z dne 6. oktobra 2015, Brouillard, C-298/14, EU:C:2015:652, točki 31 in 32, in z dne 22. junija 2017, Bechtel, C-20/16, EU:C:2017:488, točki 34 in 35).

88. Sodišče je dosledno menilo, da načelo enakega obravnavanja, določeno tako v členu 45 PDEU kot členu 7 Uredbe št. 492/2011, prepoveduje ne le očitno neposredno diskriminacijo na podlagi državljanstva, temveč tudi vse posredne oblike diskriminacije, ki imajo na podlagi drugih razlikovalnih meril enak rezultat.<sup>102</sup>

89. V obravnavani zadevi menim, da je mogoče obstoj neposredne diskriminacije zlahka izključiti, saj sporna ureditev ne povzroča različnega obravnavanja na podlagi državljanstva zadevnih pogodbenih uslužbencev.<sup>103</sup> Upoštevanje preteklih delovnih dob v celoti ali samo delno namreč ni odvisno od tega, ali so zadevne osebe avstrijski državljani ali tuji državljani, ampak od tega, ali so bile te delovne dobe dopolnjene pri enem od subjektov iz javnega sektorja, ki jih je naštel zvezni zakonodajalec, ali pri delodajalcu iz katere koli druge kategorije.

90. Glede morebitnega obstoja posredne diskriminacije naj opozorim, da je treba ureditev države članice, če ni objektivno upravičena in sorazmerna z zastavljenim ciljem, četudi se uporablja brez razlikovanja na podlagi državljanstva, šteti za posredno diskriminatorno v smislu zgoraj navedenih določb prava Unije, če lahko že sama po sebi bolj prizadene delavce migrante kot domače delavce in če so posledično lahko delavci migranti še posebej oškodovani.<sup>104</sup>

91. V obravnavani zadevi je mogoče merilo, na katerem temelji sporno različno obravnavanje, prikazati kot to, ali je zadevni uslužbenec pretekle delovne dobe, za katere želi, da se upoštevajo, dopolnil v javni upravi ali v zasebnem sektorju, ne glede na državo članico, v kateri jih je dopolnil.<sup>105</sup> Menim, da tako razlikovalno merilo, ki temelji na naravi in ne na kraju dopolnitve teh delovnih dob, glede na svojo geografsko nevtralnost ne more delavcev iz drugih držav članic prizadeti bolj kot avstrijske delavce. Torej ne more te prve kategorije oseb postavljati v slabši položaj in s tem povzročiti posredne diskriminacije. Naj dodam, da glede na zgoraj navedeno ni mogoče šteti, da je določba iz postopka v glavni stvari podobna tisti, v zvezi s katero je bila izdana sodba, na katero se ÖGB sklicuje v podporo očitku, ki je predmet tega vprašanja za predhodno odločanje.<sup>106</sup>

92. Ker poleg tega zadevna ureditev izrecno določa, da se pretekle delovne dobe v javnem sektorju, dopolnjene na ozemlju drugih držav članic EGP, upoštevajo enako, kot če so bile dopolnjene na avstrijskem ozemlju,<sup>107</sup> menim, da v zvezi s tem ne ovira prostega gibanja delavcev, določenega v členu 45 PDEU. Po eni strani namreč ta ureditev ne ovira zaposlitve delavcev iz drugih držav članic v avstrijski javni upravi, ker se njihova delovna doba upošteva pod enakimi pogoji kot za avstrijske državljane, po drugi strani pa navedena ureditev avstrijskim delavcem ne preprečuje vključitve na trg dela druge države članice oziroma jih od tega ne odvraca.<sup>108</sup>

102 Glej zlasti sodbi z dne 5. februarja 2015, Komisija/Belgija (C-317/14, EU:C:2015:63, točka 23), in z dne 2. marca 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, točka 35).

103 Komisija upravičeno poudarja, da se drugo vprašanje za predhodno odločanje nanaša na vse uslužbence, za katere se uporablja novi sistem, medtem ko je prvo vprašanje za predhodno odločanje osredotočeno na obravnavo uslužbencev, ki so bili ob začetku veljavnosti tega sistema že zaposleni.

104 Glej zlasti sodbi z dne 2. marca 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, točki 36 in 37), in z dne 22. junija 2017, Bechtel (C-20/16, EU:C:2017:488, točka 39).

105 Glej po analogiji moje sklepne predloge v zadevi Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2018:627, točki 30 in 31).

106 In sicer sodba z dne 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), v kateri sta se člen 45 PDEU in člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 razlagala tako, da „nasprotujeta nacionalni ureditvi, na podlagi katere se za določitev referenčnega datuma za napredovanje zaposlenih pri organu lokalne skupnosti v višje plačne razrede v njihovi kategoriji v celoti upošteva neprekinjena delovna doba, dopolnjena pri opravljanju službe pri tem organu, medtem ko se vsaka druga delovna doba upošteva le delno“ (točka 45). Sodišče je med drugim navedlo, da lahko ureditev iz te zadeve delavce iz drugih držav članic postavlja v slabši položaj, saj so ti pred nastopom dela pri Land Salzburg zelo verjetno pridobili delovne izkušnje zunaj Avstrije (glej točko 28). Take navezne okoliščine z določeno državo članico v obravnavani zadevi ni.

107 Glej po analogiji sklepne predloge generalnega pravobranilca P. Mengozzija v zadevi Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, točka 32) in sodbo z dne 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, točka 46).

108 Naj pojasnim, da v nobenem primeru okoliščina, da bodo za delavce, ki „pridejo“ ali „odidejo“, na podlagi uresničevanja pravice do prostega gibanja morda veljali zaposlitveni pogoji – zlasti glede plačila ali podrobnih pravil za upoštevanje delovne dobe – manj ugodni od tistih, ki veljajo v državi, iz katere prihajajo, ne izpodbija te analize, saj jim člen 45 PDEU ne zagotavlja pravice do preselitve v Uniji, ki bi bila nevtralna z vidika socialne varnosti. V zvezi s tem glej tudi moje sklepne predloge v zadevi Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2018:627, točka 47 in naslednje).

93. *Podredno*, če bi Sodišče kljub temu razsodilo, da nacionalna ureditev, kakršna je ta, ki se uporablja v sporu o glavni stvari, pomeni posredno diskriminacijo ali oviranje, naj spomnim, da v skladu z ustaljeno sodno prakso, prvič, neenako obravnavanje, ki posredno temelji na državljanstvu, ni prepovedano, če je objektivno upravičeno in sorazmerno z zastavljenim ciljem, in drugič, da je pod enakimi pogoji tudi oviranje prostega gibanja delavcev lahko razglašeno za združljivo s pravom Unije.<sup>109</sup>

94. Tako ureditev pa bi bilo po mojem mnenju mogoče ustrezno utemeljiti z uresničevanjem legitimnega cilja. Kot namreč navaja avstrijska vlada, je Sodišče že večkrat dopustilo, da je dejstvo, da se nagradijo izkušnje, pridobljene v zadevnem sektorju, zaradi katerih lahko zaposleni bolje opravljajo svoje naloge, legitimni cilj plačne politike, iz česar izhaja, da imajo delodajalci torej načeloma<sup>110</sup> pravico, da pri določitvi plače upoštevajo le take predhodno dopolnjene delovne dobe.<sup>111</sup> Zato je po mojem mnenju v skladu s pravom Unije, če se z ureditvijo, obravnavano v tej zadevi, pri določitvi razvrstitve v plačne razrede in posledično plače pogodbenih uslužbencev v javni upravi izrecno daje prednost delovnim izkušnjam, pridobljenim v javnem sektorju, pred izkušnjami, pridobljenimi v zasebnem sektorju.

95. Glede sorazmernosti ukrepov, ki jih je sprejel avstrijski zakonodajalec, bom navedel samo – prav tako podredno – prvič, da imajo države članice široko polje proste presoje pri opredelitvi ukrepov, s katerimi se lahko izpolni cilj, ki so ga določile na področju socialne politike in zaposlovanja,<sup>112</sup> in drugič, da se mi ne zdi, da bi bili taki ukrepi neprimerni ali bi presežali to, kar je nujno<sup>113</sup> za izpolnitev zgoraj navedenega legitimnega cilja.<sup>114</sup>

96. Zato predlagam, naj se na zadnje vprašanje predložitvenega sodišča odgovori, da je treba člen 45 PDEU in člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni ureditvi, v skladu s katero se pri razvrstitvi in napredovanju pogodbenih uslužbencev v javni upravi v celoti upoštevajo samo delovne dobe, dopolnjene na delovnem mestu pri lokalni skupnosti države članice EGP ali drugih podobnih subjektih javnega sektorja.

## V. Predlog

97. Ob upoštevanju navedenega Sodišču predlagam, naj na vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je postavilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija), odgovori:

1. Člena 2 in 6 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, ki za namene upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, plačni sistem, ki se šteje za diskriminatoren na podlagi starosti, nadomešča z novim plačnim sistemom, vendar določa, da se prehod vseh že zaposlenih oseb na ta sistem izvede tako, da se njihova začetna razvrstitev v novi sistem določi glede na plačo, izplačano za določen mesec in izračunano po prejšnjem sistemu, tako da se finančni učinki diskriminacije na podlagi starosti ohranijo.

<sup>109</sup> Glej zlasti sodbo z dne 7. marca 2018, DW (C-651/16, EU:C:2018:162, točka 31).

<sup>110</sup> Pod pogojem, da se pod pretvezo tega legitimnega cilja ne uvaja diskriminacija na podlagi starosti (glej zlasti sodbo z dne 18. junija 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, točka 47).

<sup>111</sup> Glej zlasti sodbi z dne 19. junija 2014, Specht in drugi (od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12, EU:C:2014:2005, točka 48), in z dne 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, točki 39 in 40).

<sup>112</sup> Glej zlasti sklepne predloge generalnega pravobranilca P. Mengozzija v zadevi Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, točki 28 in 29 ter navedena sodna praksa), in sodbo z dne 14. marca 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, točka 45).

<sup>113</sup> V skladu z merili preizkusa sorazmernosti, ki jih Sodišče na tem področju stalno uporablja (glej zlasti sodbi z dne 14. decembra 2016, Bragança Linares Verruga in drugi, C-238/15, EU:C:2016:949, točka 44 in naslednje, in z dne 7. marca 2018, DW, C-651/16, EU:C:2018:162, točka 31).

<sup>114</sup> Avstrijska vlada v zvezi s tem navaja, po mojem mnenju upravičeno, da je izbrano razlikovalno merilo prilagojeno delu v javni upravi, saj se pri tem običajno zahteva določena stopnja lojalnosti, zanesljivosti in osebne integritete.

2. Člen 16 Direktive 2000/78 je treba razlagati tako, da v primeru, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, ko še ni bil vzpostavljen sistem, s katerim bi bila odpravljena diskriminacija na podlagi starosti na način, ki je v skladu z določbami te direktive, ponovna vzpostavitev enakega obravnavanja pomeni, da se morajo osebam, ki so bile po prejšnjem sistemu v slabšem položaju, priznati enake ugodnosti, do katerih so lahko bile upravičene osebe, ki so bile po tem sistemu v boljšem položaju, ne samo glede upoštevanja delovnih dob, dopolnjenih pred 18. letom starosti, ampak tudi glede napredovanja po plačni lestvici.
3. Člen 45 PDEU in člen 7(1) Uredbe (EU) št. 492/2011 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji je treba razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni ureditvi, ki določa, da se pri razvrstitvi in napredovanju pogodbenih uslužbencev v javni upravi pretekle delovne dobe upoštevajo v celoti, če so jih zadevne osebe dopolnile na delovnem mestu pri lokalni skupnosti države članice Evropskega gospodarskega prostora ali drugih podobnih subjektih javnega sektorja, medtem ko se v drugih primerih te delovne dobe upoštevajo le delno.