

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 8. septembra 2011 \*

V združenih zadevah C-297/10 in C-298/10,

katerih predmet sta predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ju je vložilo Bundesarbeitsgericht (Nemčija) z odločbama z dne 20. maja 2010, ki sta prispeli na Sodišče 16. junija 2010, v postopkih

**Sabine Hennigs** (C-297/10)

proti

**Eisenbahn-Bundesamt**

in

**Land Berlin** (C-298/10)

proti

**Alexandru Maiju,**

\* Jezik postopka: nemščina.

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi J.N. Cunha Rodrigues, predsednik senata, A. Arabadžiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh, sodniki, in P. Lindh (poročevalka), sodnica,

generalna pravobranilka: V. Trstenjak,  
sodna tajnica: A. Impellizzeri, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 26. maja 2011,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za S. Hennigs M. Peiseler in A. Seulen, odvetnika,
- za A. Majja H.-W. Behm, odvetnik,
- za Land Berlin J. Zeisberg, odvetnik,
- za nemško vlado T. Henze in J. Möller, zastopnika,

- za belgijsko vlado M. Jacobs in C. Pochet, zastopnici,
  
- za Evropsko komisijo V. Kreuzschitz in J. Enegren, zastopnika,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

## Sodbo

- 1 Predloga za sprejetje predhodne odločbe se nanašata na razlago členov 21 in 28 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti in Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 16).
  
- 2 Ta predloga sta bila vložena v okviru sporov med dvema pogodbenima uslužbencema v javnem sektorju, S. Hennigs in A. Maijem, in njunima delodajalcema, Eisenbahn Bundesamt oziroma Land Berlin, glede določanja višine njunih plač.

## Pravni okvir

### *Ureditev Unije*

3 V uvodnih izjavah 9, 11, 25 in 36 Direktive 2000/78 je navedeno:

„(9) Zaposlovanje in delo sta bistvena elementa za to, da se zjamči enake možnosti za vse, in veliko prispevata k polni udeleženi državljanov v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju ter k uresničevanju njihovih osebnih zmogljivosti.

[...]

(11) Diskriminiranje zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti lahko ogrozi uresničevanje ciljev iz Pogodbe o Evropski skupnosti, še zlasti cilje visoke ravni zaposlenosti in socialnega varstva, višanja življenjske ravni in kakovosti življenja, ekonomske in socialne kohezije in solidarnosti ter prostega gibanja oseb.

[...]

(25) Prepoved diskriminacije zaradi starosti je bistven del izpolnjevanja ciljev, opredeljenih v smernicah o zaposlovanju, in spodbujanja raznovrstnosti delovne sile. Vendar je v nekaterih okoliščinah različno obravnavanje v zvezi s starostjo

lahko upravičeno in so s tem v zvezi potrebni posebni predpisi, ki so glede na položaj v državah članicah lahko med seboj različni. Bistveno je torej razlikovanje med upravičeno različnim obravnavanjem, zlasti tistim na podlagi legitimnih ciljev zaposlovalne politike, trga delovne sile in poklicnega usposabljanja, in diskriminacijo, ki mora biti prepovedana.

[...]

(36) Države članice lahko socialnim partnerjem na podlagi njihove skupne prošnje zaupajo izvajanje te direktive, kar zadeva določbe, v zvezi s [ki so predmet] kolektivnih pogodb, pod pogojem, da sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da lahko v vsakem trenutku jamčijo za rezultate, ki jih zahteva ta direktiva.“

4 V skladu s členom 1 Direktive 2000/78 je „namen 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“.

5 Člen 2 te direktive določa:

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

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

(b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:

(i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen [...]"

6 V skladu s členom 3(1)(c) se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva, med drugim, zaposlitev in delovne pogoje, vključno s plačilom.

7 Člen 6 te direktive določa:

„1. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji

zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini ureničevanja 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;

[...]“

8 Člen 16 Direktive 2000/78 določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da:

[...]

- (b) se ali se lahko razveljavijo ali spremenijo vse določbe, ki so [v] nasprotju z načelom enakega obravnavanja, v individualnih ali kolektivnih pogodbah [...]“

## 9 Člen 18 Direktive 2000/78 določa:

„Države članice [...] [lahko] zaupajo, kar zadeva določbe v zvezi s [ki so predmet] kolektivnih pogodb, izvajanje te direktive socialnim partnerjem na podlagi njihovega skupnega zaprosila. V takih primerih države članice zagotovijo, da socialni partnerji najpozneje do 2. decembra 2003 sporazumno uvedejo potrebne ukrepe, države članice pa morajo sprejeti vse ukrepe, ki so potrebni, da lahko v vsakem trenutku jamčijo za rezultate, ki jih nalaga ta direktiva. [...]

Da se upoštevajo posebne okoliščine, si države članice po 2. decembru 2003 po potrebi lahko vzamejo še dodatno obdobje treh let, torej v celoti 6 let, da izvedejo določbe te direktive v zvezi z diskriminacijo zaradi starosti ali hendikepiranosti. V tem primeru o tem takoj obvestijo Komisijo. [...]

- 10 Zvezna republika Nemčija je izkoristila to možnost, tako da bi morale biti določbe te direktive glede diskriminacije zaradi starosti ali hendikepiranosti v pravni red te države članice prenesene najkasneje do 2. decembra 2006.

### *Nacionalna ureditev*

#### Zvezna ureditev glede enakega obravnavanja

- 11 S splošnim zakonom o enakem obravnavanju (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) z dne 14. avgusta 2006 (BGBl. 2006 I, str. 1897, v nadaljevanju: AGG) je bila prenesena Direktiva 2000/78.



12 Člen 10 AGG z naslovom „Dopustno različno obravnavanje zaradi starosti“ določa:

„1. Ne glede na člen 8 je različno obravnavanje zaradi starosti dovoljeno tudi, kadar je objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem. Načini uresničevanja tega cilja morajo biti primerni in nujni. Različno obravnavanje je lahko zlasti:

[...]

2. določitev minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlitvijo,

[...]“

Kolektivne pogodbe, ki veljajo za pogodbene uslužbence v javnem sektorju

13 V skladu z navedbami predložitvenega sodišča višino plač pogodbenih uslužbencev v javnem sektorju določijo socialni partnerji s kolektivnimi pogodbami.

– Kolektivne pogodbe, ki veljajo za pogodbene uslužbence Land Berlin (zadeva C-298/10)

- 14 V času dejanskega stanja v postopku v glavni stvari so bila delovna razmerja pogodbenih uslužbencev Land Berlin urejena z zvezno kolektivno pogodbo za pogodbene uslužbence v javnem sektorju (Bundes-Angestelltentarifvertrag) z dne 23. februarja 1961 (v nadaljevanju: BAT). Ta kolektivna pogodba je bila sklenjena za pogodbene uslužbence zvezne države, a se je uporabljala tudi za pogodbene uslužbence zveznih dežel in občin.
- 15 BAT je bila dopolnjena s plačno kolektivno pogodbo št. 35 k BAT (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).
- 16 Člen 27 pogodbe BAT določa:

„A. Zaposleni iz priloge 1a

[...]

1. V plačni kolektivni pogodbi se osnovne plače v plačnih skupinah odmerijo po starostnih stopnjah. Osnovna plača prve starostne stopnje (izhodiščna osnovna plača) se izplača od začetka meseca, v katerem uslužbenec v plačnih skupinah od III do X dopolni 21., v plačnih skupinah od I do IIb pa 23. leto starosti. Uslužbenec vsaki dve leti

začne prejemati osnovno plačo naslednje starostne stopnje, dokler ne doseže osnovne plače zadnje starostne stopnje (končna osnovna plača).

2. Če se uslužbenec v plačnih skupinah od III do X zaposli najpozneje konec meseca, v katerem dopolni 31. leto starosti, prejme osnovno plačo svoje starostne stopnje. Če se uslužbenec zaposli pozneje, prejme osnovno plačo starostne stopnje, ki jo dobimo, če se starost, dopolnjena ob zaposlitvi, zmanjša za polovico let, ki jih je uslužbenec dopolnil od svojega 31. leta starosti. Dokler ne doseže končne osnovne plače, prejema osnovno plačo naslednje starostne stopnje, vsakič z začetkom meseca, v katerem dopolni liho leto starosti. Za uslužbenca v plačnih skupinah od I do IIb se smiselno uporabljajo prvi trije stavki, s tem da se namesto 31. uporabi 35. leto starosti.

[...]“

- 17 Poleg tega člen 27, C, BAT določa, da se delovne izkušnje, ki jih je uslužbenec pridobil pred zaposlitvijo, pod določenimi pogoji lahko upoštevajo za to, da je ta uslužbenec uvrščen v višji razred od tistega, v katerega bi bil običajno uvrščen na podlagi starosti.
- 18 Predložitveno sodišče glede BAT pojasnjuje, da se osnovna plača izračuna po plačnih skupinah. Skupina X pomeni najnižjo, skupina I pa najvišjo plačno skupino. Za uvrstitev v skupine od I do IIa mora uslužbenec načeloma imeti univerzitetno izobrazbo. Glede starostnih stopenj je kot primer pojasnjeno, da se za skupine od I do IIb končna osnovna plača pridobi pri starostni stopnji št. 47, torej ko uslužbenec dopolni 47 let. V BAT je določeno tudi, da se osnovni plači doda „krajevni dodatek“, katerega namen je delno kritje finančnih bremen uslužbenca v povezavi z njegovim družinskim stanom.

- 19 V skladu z navedbami predložitvenega sodišča so bile v prilogi 1c k plačni kolektivni pogodbi št. 35 k BAT za uslužbence iz skupin od I do X določene izhodiščne in končne osnovne plače od 1. maja 2004. To sodišče pojasnjuje še, da je BAT za pogodbene uslužbence pri Land Berlin veljala do 1. aprila 2010.
- Kolektivne pogodbe, ki veljajo za pogodbene uslužbence pri zvezni državi (zadeva C-297/10)
- 20 Delovna razmerja pogodbenih uslužbencev zvezne države so bila do 1. oktobra 2005 urejena z BAT in s plačno kolektivno pogodbo št. 35 k BAT.
- 21 Od tedaj dalje sta bili BAT in plačna kolektivna pogodba št. 35 k BAT, kar zadeva uslužbence zvezne države in občin, nadomeščeni s kolektivno pogodbo za javni sektor (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, v nadaljevanju: TVöD).
- 22 V TVöD niso več določene starostne stopnje niti „krajevni dodatek“. Enotni plačni sistem temelji na merilih, kot so delo, delovne izkušnje in delovna uspešnost. Opravljano delo določa skupino. Delovne izkušnje in delovna uspešnost pa določata razred.
- 23 Pogodbeni uslužbenci pri zvezni državi so bili 1. oktobra 2005 prerazvrščeni glede na novi plačni sistem, določen s TVöD. Podrobnosti prevedbe ureja kolektivna pogodba za prevedbo pogodbenih uslužbencev pri zvezni državi v skladu s TVöD in za ureditev prehodne zakonodaje (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts, v nadaljevanju: TVÜ-Bund).

- 24 Prevedba pogodbenih uslužbencev, za katere je veljala BAT, je urejena na dveh mestih.
- 25 V skladu s členom 5 TVÜ-Bund je bila referenčna plača najprej izračunana na podlagi plač, prejetih septembra 2005. Po navedbah predložitvenega sodišča je bil s tako prevedbo uslužbenec upravičen do plače, ki je bila enaka dotedanji, tako da so se zavarovale njegove pridobljene pravice.
- 26 Na podlagi člena 6 TVÜ-Bund je bil uslužbencem znotraj plačne skupine, v katero so bili uvrščeni, za obdobje dveh let na podlagi referenčne plače dodeljen individualni vmesni plačilni razred. Od 1. oktobra 2007 je bila izvedena dokončna prevedba s prehodom iz individualnih vmesnih razredov v neposredno višji redni plačilni razred znotraj plačne skupine.
- 27 Od dokončne prevedbe uslužbencev dalje se njihova plača spreminja glede na merila, določena v TVöD.

## **Spora o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje**

### *Zadeva C-298/10*

- 28 A. Mai, rojen 28. decembra 1967, je bil pri Land Berlin zaposlen kot pogodbeni uslužbenec od 16. marca 1998 do 31. marca 2009. Opravljal je funkcijo poslovodje doma za nego. Na tej podlagi je bil uvrščen v plačno skupino Ia iz BAT in je prejemal osnovno plačo v mesečnem bruto znesku 3336,09 EUR. Mesečni bruto znesek osnovne plače za starostno stopnjo št. 47 je bil v tej skupini 3787,14 EUR.

- 29 A. Mai je od svojega delodajalca zahteval, naj mu izplačuje plačo glede na starostno stopnjo št. 47, čeprav še ni dopolnil 47 let. Meni namreč, da razvrščanje osnovnih plač v razrede glede na starostne stopnje pomeni diskriminacijo na podlagi starosti v škodo najmlajšim uslužbencem. Vložil je tožbo, da bi od Land Berlin za obdobje od 1. septembra 2006 do 31. marca 2009 prejel izplačilo plače, ki v skupini Ia iz BAT ustreza starostni stopnji št. 47.
- 30 V okviru tega postopka je Land Berlin vložila revizijo pri Bundesarbeitsgericht. To sodišče je menilo, da A. Mai zahteva plačo, ki ni v skladu z določbami BAT. Njegovi zahtevi naj bi bilo mogoče ugoditi le, če bi bilo ugotovljeno, da izračun osnovnih plač po starostnih stopnjah pomeni diskriminacijo na podlagi starosti in da je v nasprotju s členom 21 Listine in z Direktivo 2000/78.
- 31 Predložitveno sodišče spominja, da člen 6(1), drugi pododstavek, (b), Direktive 2000/78 določa, da je različno obravnavanje zaradi starosti lahko dopustno, če med drugim zajema določitev starostnih pogojev glede dostopa do kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo.
- 32 Za starostne stopnje, določene v BAT, bi se lahko štelo, da predstavljajo delovne izkušnje. Vendar pa naj se delovne izkušnje z delovno dobo ne bi povečevale vedno. Včasih naj bi se celo zmanjševale. V tem primeru naj merilo starosti na splošno ne bi odražalo delovnih izkušenj.
- 33 Bundesarbeitsgericht se sprašuje, ali dejstvo, da je BAT kolektivna pogodba, ki so jo izpogajali socialni partnerji, spreminja pristop k problematiki v okviru člena 28 Listine, s katerim je priznana pravica do kolektivnih pogajanj in do sklepanja kolektivnih pogodb.

- 34 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali tarifna plačna ureditev za pogodbene uslužbence v javnem sektorju, ki tako kot člen 27 [BAT] v povezavi s plačno kolektivno pogodbo št. 35 k BAT odmerja osnovne plače za posamezni plačni razred po starostnih stopnjah, tudi ob upoštevanju pravice strank kolektivne pogodbe do kolektivnih pogajanj, ki jo zagotavlja primarna zakonodaja (postal člen 28 Listine [...]), krši prepoved diskriminacije na podlagi starosti, določeno v primarni zakonodaji (postal člen 21 Listine [...]), ki je konkretizirana v Direktivi 2000/78?“

*Zadeva C-297/10*

- 35 S. Hennigs je kot gradbena inženirka od 1. februarja 2004 zaposlena pri Eisenbahn-Bundesamt, ki je zvezni organ.
- 36 V okviru BAT je bila zadevna oseba uvrščena v plačno skupino IVa iz priloge 1a. Ob nastopu zaposlitve je bila stara 41 let in je bila ob uporabi določb člena 27, A, odstavek 2, BAT uvrščena v starostno stopnjo št. 35.
- 37 Ob prehodu z BAT na TVöD je bila S. Hennigs prevedena z upoštevanjem referenčne plače, izračunane na podlagi starostne stopnje št. 37, ki je znašala 3185,33 EUR. S to plačo je bila uvrščena v plačno skupino št. 11 in v individualni vmesni razred med

razredoma 3 in 4. S 1. oktobrom 2007 je bila uvrščena v redni razred 4 plačne skupine št. 11 in na podlagi tega prejela mesečno plačo 3200,00 EUR bruto.

- 38 S. Hennigs ne prereka plačne skupine, v katero je bila uvrščena, ampak razred, v katerega je bila uvrščena. Trdi, da bi, če bi bila uvrščena v razred 5 plačne skupine št. 11, mesečno prejela 435 EUR bruto več. Zato je vložila tožbo, da bi bila uvrščena v ta razred.
- 39 Trdi, da je bila zaradi ureditve s starostnimi stopnjami v BAT diskriminirana na podlagi starosti in da se ta diskriminacija s TVöD ohranja.
- 40 Bundesarbeitsgericht, ki odloča o reviziji, ki jo je vložila S. Hennigs, ugotavlja, da bi bila uvrstitev S. Hennigs, v skladu z njenimi trditvami, v razred 5 plačne skupine št. 11 mogoča le, če njena uvrstitev ne bi temeljila na plači, ki izhaja iz uporabe BAT. To bi bilo mogoče le, če je bila BAT – če je bila z njo odrejena odmera osnovnih plač po starostnih stopnjah – nezakonita zaradi kršitve načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti. Glede tega Bundesarbeitsgericht napotuje na zadevo C-298/10.
- 41 V zvezi s TVÜ-Bund se predložitveno sodišče sprašuje, s kakšnim manevrskim prostorom razpolagajo socialni partnerji pri prehodu s tarifnega plačnega sistema, pri katerem se plača določi glede na starostno stopnjo, na sistem, ki temelji na drugih merilih in deloma prevzema prejšnje elemente plače. Sprašuje se tudi, ali bi bilo treba pri presoji legitimnosti uresničevanega cilja upoštevati temeljno pravico do kolektivnih pogajanj. Ob predpostavki, da so prehodne določbe v nasprotju z načelom prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, se Bundesarbeitsgericht sprašuje, ali bi morali socialni partnerji nemudoma ukiniti diskriminatorni sistem, določen z BAT, ali pa bi lahko nekatere diskriminatorne določbe zaradi prehoda ohranili v veljavi, da



bi začasno zavarovali pridobljene pravice zadevnih uslužbencev, in določili postopno odpravo teh določb. Ti preudarki so predmet drugega in tretjega vprašanja.

- 42 Glede tega se predložitveno sodišče sprašuje, ali bi bila lahko zaradi nesorazmernosti stroškov delodajalcev, ki bi jim nastali ob takojšnji odpravi razlogov za diskriminacijo, upravičena začasna ohranitev diskriminatornih določb. Ta preudarek je predmet četrtega vprašanja.
- 43 S petim vprašanjem Bundesarbeitsgericht sprašuje o roku, v katerem bi morali socialni partnerji odpraviti diskriminatorni tarifni sistem in pri tem upoštevati načelo varstva legitimnih pričakovanj, ki so jih uslužbenci imeli glede obstoječega tarifnega sistema.
- 44 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja, od katerih je prvo vprašanje enako tistemu, ki je bilo postavljeno v zadevi C-298/10:

„1. Ali tarifna plačna ureditev za pogodbene uslužbence v javnem sektorju, ki tako kot člen 27 [BAT] v povezavi s plačno kolektivno pogodbo št. 35 k BAT odmerja osnovne plače v posameznih plačnih skupinah po starostnih stopnjah, tudi ob upoštevanju pravice strank kolektivne pogodbe do kolektivnih pogajanj, ki jo zagotavlja primarna zakonodaja (postal člen 28 Listine [...]), krši prepoved diskriminacije na podlagi starosti, določeno v primarni zakonodaji (postal člen 21 Listine [...]), ki je konkretizirana v Direktivi 2000/78?

2. Če Sodišče [...] ali Bundesarbeitsgericht na podlagi navedb v sodbi Sodišča na prvo vprašanje odgovori pritrdilno:

(a) Ali pravica do kolektivnih pogajanj strankam kolektivne pogodbe omogoča prosto presojo, da tako diskriminacijo odpravijo tako, da uslužbence ob ohranitvi pravic, pridobljenih v starem tarifnem sistemu, prevedejo v nov tarifni plačni sistem, ki temelji na delu, delovni uspešnosti in delovnih izkušnjah?

(b) Ali je treba na vprašanje 2(a) vsekakor odgovoriti pritrdilno, kadar dokončna uvrstitev prevedenih pogodbenih uslužbencev v razrede znotraj plačne skupine novega tarifnega plačnega sistema ni odvisna samo od dosežene starostne stopnje v starem tarifnem sistemu in kadar imajo uslužbenci, uvrščeni v višji razred novega sistema, običajno več delovnih izkušenj kot uslužbenci, uvrščeni v nižji razred?

3. Če Sodišče [...] ali Bundesarbeitsgericht na podlagi navedb v sodbi Sodišča na vprašanji 2(a) in (b) odgovori nikalno:

(a) Ali je posredno manj ugodno obravnavanje zaradi starosti upravičeno zato, ker gre za legitimen cilj varstva pridobljenih socialnih pravic ter je za doseg tega cilja primerno in nujno sredstvo, da so v okviru prehodne ureditve starejši in mlajši zaposleni še naprej obravnavani različno, kadar se to različno obravnavanje postopno odpravlja in bi bila dejansko edina druga možnost znižanje plač starejših zaposlenih?

(b) Ali je treba na vprašanje 3(a) ob upoštevanju pravice do kolektivnih pogajanj in s tem povezane avtonomije kolektivnih pogodb vsekakor odgovoriti pritrdilno, kadar se stranke kolektivne pogodbe dogovorijo o taki prehodni ureditvi?

4. Če Sodišče [...] ali Bundesarbeitsgericht na podlagi navedb v sodbi Sodišča na vprašanji 3(a) in (b) odgovori nikalno:

Ali je kršitev v primarni zakonodaji določene prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, ki je značilna za tarifni plačni sistem in zaradi katere je ta sistem v celoti nezakonit, tudi ob upoštevanju višjih stroškov, ki jih tako ima prizadeti delodajalec, in pravice strank kolektivne pogodbe do kolektivnih pogajanj mogoče odpraviti le tako, da se do uveljavitve nove ureditve, ki je v skladu s pravom Unije, pri uporabi plačnih ureditev po kolektivni pogodbi vedno upošteva najvišja starostna stopnja?

5. Če Sodišče [...] ali Bundesarbeitsgericht na podlagi navedb v sodbi Sodišča na vprašanje 4 odgovori nikalno:

Ali bi bilo glede na pravico strank kolektivne pogodbe do kolektivnih pogajanj združljivo s prepovedjo diskriminacije na podlagi starosti, ki jo določa pravo Unije, in z zahtevo po učinkoviti sankciji ob kršitvi te prepovedi, da se strankam kolektivne pogodbe določi dogleden rok (na primer šest mesecev), zato da z učinkom za nazaj odpravijo nezakonitost plačnega sistema, o katerem so se dogovorile, skupaj z navodilom, da če v danem roku ne pride do nove ureditve, ki bi bila v skladu s pravom Unije, se pri uporabi kolektivne pogodbe vedno upošteva najvišja starostna stopnja, in kolikšno obdobje bi bilo pri tem lahko po potrebi

odobreno strankam kolektivne pogodbe za retroaktivnost nove ureditve, skladne s pravom Unije?“

- <sup>45</sup> Predsednik Sodišča je s sklepom z dne 24. septembra 2010 odredil združitev zadev C-297/10 in C-298/10 za pisni in ustni postopek ter sodbo.

## **Vprašanja za predhodno odločanje**

### *Uvodne ugotovitve*

- <sup>46</sup> Z vprašanji za predhodno odločanje predložitveno sodišče od Sodišča zahteva razlago načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, ki je priznано v primarni zakonodaji, in sicer v členu 21 Listine, in je bilo konkretizirano v Direktivi 2000/78.
- <sup>47</sup> Opozoriti je treba, da je Sodišče priznalo obstoj načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, ki ga je treba šteti za splošno načelo prava Unije in ki je bilo konkretizirano v Direktivi 2000/78 s področja zaposlovanja in dela (glej v tem smislu sodbo z dne 19. januarja 2010 v zadevi Küçükdeveci, C-555/07, ZOdl., str. I-365, točka 21). Prepoved vsakršne diskriminacije, ki med drugim temelji na starosti, je vključena v člen 21 Listine, ki ima od 1. decembra 2009 enak pravni status kot Pogodbe.

- 48 Da bi bilo mogoče odgovoriti na postavljena vprašanja, je treba preveriti, ali se za ukrepe v postopku v glavni stvari uporablja Direktiva 2000/78.
- 49 Glede tega je iz naslova, uvodnih izjav, vsebine in cilja te direktive razvidno, da se želi z njo vzpostaviti splošen okvir, ki zagotavlja enako obravnavanje „pri zaposlovanju in delu“ vseh oseb, tako da jim zagotavlja učinkovito varstvo pred diskriminacijo, ki temelji na enem od razlogov iz njenega člena 1, med katerimi je tudi starost (glej sodbo z dne 12. oktobra 2010 v zadevi Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, ZOdl., str. I-9343, točka 19).
- 50 Iz člena 3(1)(c) te direktive je razvidno, da se ta uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva, med drugim, zaposlitev in delovne pogoje, vključno s plačilom.
- 51 Iz informacij, ki jih je posredovalo predložitveno sodišče, je razvidno, da se z ukrepi v postopku v glavni stvari ureja plačni sistem pogodbenih uslužbencev v javnem sektorju. Tako ti ukrepi vplivajo na plačila tem uslužbencem v smislu člena 3(1)(c) Direktive 2000/78.

*Prvo vprašanje v zadevi C-297/10 in edino vprašanje v zadevi C-298/10*

- 52 S prvim vprašanjem v zadevi C-297/10 in z edinim vprašanjem v zadevi C-298/10, katerih besedilo je enako, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti – določeno v členu 21 Listine in konkretizirano v Direktivi 2000/78 – in natančneje člena 2 in 6(1) te direktive razlagati

tako, da nasprotujejo ukrepu, določenemu v kolektivni pogodbi – kot je ta v postopku v glavni stvari – s katerim je določeno, da se znotraj vsake plačne skupine razred osnovne plače pogodbenega uslužbenca v javnem sektorju ob njegovi zaposlitvi določijo glede na njegovo starost. To sodišče se poleg tega sprašuje, ali je treba za to razlago upoštevati pravico do kolektivnih pogajanj, ki je potrjena v členu 28 Listine.

- 53 Prvič, ugotoviti je treba, ali zakonodaja iz postopka v glavni stvari vsebuje diskriminacijo na podlagi starosti 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 členu 2(2)(a) navedene direktive je pojasnjeno, da se za potrebe uporabe odstavka 1 šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je ena oseba obravnavana manj ugodno kot druga oseba v primerljivem položaju iz katerega od razlogov iz člena 1 te direktive.
- 54 V tej zadevi je iz informacij, ki jih je posredovalo predložitveno sodišče, razvidno, da je v sistemu, uvedenem z BAT, osnovna plača za vsako delovno mesto odvisna najprej od uvrstitve v plačno skupino. Skupina X predstavlja najnižjo, skupina I pa najvišjo plačno skupino. Uvrstitev v posamezno plačno skupino je odvisna od vrste dela, ki ga opravlja uslužbenec.
- 55 Nato se znotraj vsake plačne skupine osnovna plača uslužbenca ob njegovi zaposlitvi v tej skupini določijo glede na starostno stopnjo, ki ji pripada. Vsaki dve leti začne prejemati osnovno plačo za naslednjo starostno stopnjo, dokler ne doseže osnovne plače za zadnjo starostno stopnjo v svoji plačni skupini.

- 56 Tako bo uslužbenec, ki se bo zaposlil v plačni skupini VIb pri 21 letih, uvrščen v starostno stopnjo št. 21 te skupine, uslužbenec, ki se bo v isti plačni skupini zaposlil pri 27 letih, pa bo uvrščen v starostno stopnjo št. 27.
- 57 To pravilo je omiljeno, če se uslužbenec zaposli po izteku meseca, v katerem je dopolnil 31. leto starosti (če je uvrščen v eno od plačnih skupin od III do X) ali 35. leto starosti (če je uvrščen eno od plačnih skupin od I do IIB). V tem primeru prejme osnovno plačo starostne skupine, ki jo dobimo, če se starost, ki jo je uslužbenec dopolnil ob zaposlitvi, zmanjša za polovico let, ki jih je uslužbenec dopolnil od svojega 31. leta starosti (oziroma 35. leta, glede na plačno skupino). Tako je uslužbenec, ki je enako kot S. Hennigs ob zaposlitvi v skupini IVa dopolnil 41 let, prejel osnovno plačo starostne skupine št. 35, kar pomeni, da je bilo obdobje od njegovega 31. do 41. leta upoštevano le polovično.
- 58 Torej se zdi, da bo osnovna plača, ki jo bosta prejela uslužbenca, zaposlena na isti dan v isti plačni skupini, različna glede na njuno starost ob zaposlitvi. Iz tega izhaja, da sta uslužbenca v primerljivem položaju in da bo eden od njiju prejel nižjo osnovno plačo kot drugi. Ta uslužbenec bo tako zaradi svoje starosti deležen manj ugodne obravnave kot drugi uslužbenec.
- 59 Zato je s plačnim sistemom, uvedenim s členom 27 BAT v povezavi s plačno kolektivno pogodbo št. 35 k BAT, vzpostavljena diskriminacija, ki neposredno temelji na merilu starosti v smislu določb člena 2(1) in (2)(a) Direktive 2000/78.
- 60 Drugič, preučiti je treba, ali je to različno obravnavanje glede na člen 6(1) Direktive 2000/78 lahko upravičeno.

- 61 V prvem pododstavku te določbe je navedeno, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če je v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem, med drugim z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.
- 62 V tej fazi preučitve vprašanj za predhodno odločanje – in kot je Sodišču predlagalo predložitveno sodišče – je treba ugotoviti, ali dejstvo, da je BAT kolektivna pogodba, spreminja presojo glede upravičenosti različnega obravnavanja na podlagi starosti, ki je določeno v členu 27 BAT v povezavi s plačno kolektivno pogodbo št. 35 k BAT.
- 63 Glede tega je iz člena 16(1)(b) Direktive 2000/78 jasno razvidno, da je treba v kolektivnih pogodbah, enako kot v zakonih in drugih predpisih, spoštovati načelo, ki se udejanja s to direktivo.
- 64 Prav tako je v členu 18 te direktive pojasnjeno, da lahko države članice socialnim partnerjem na podlagi njihovega skupnega zaprosila zaupajo izvajanje te direktive, kar zadeva določbe, ki so predmet kolektivnih pogodb.
- 65 Sodišče je večkrat razsodilo, da lahko socialni partnerji na nacionalni ravni v skladu s členom 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 iz istega naslova kot države članice določijo ukrepe, ki vsebujejo različno obravnavanje na podlagi starosti. Tako kot države članice imajo na voljo široko polje proste presoje ne le pri izbiri glede sledenja določenemu cilju na področju socialne in zaposlovalne politike, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov za uresničevanje cilja (glej sodbi z dne 16. oktobra 2007 v zadevi



Palacios de la Villa, C-411/05, ZOdl., str. I-8531, točka 68, in z dne 12. oktobra 2010 v zadevi Rosenblatt, C-45/09, ZOdl., str. I-9391, točka 41). V okviru tega polja proste presoje mora biti različno obravnavanje na podlagi starosti primerno in nujno za uresničitev tega cilja.

- 66 Narava ukrepov, sprejetih na podlagi kolektivne pogodbe, se razlikuje od narave ukrepov, ki jih z zakonom ali drugimi predpisi enostransko sprejmejo države članice, ker so socialni partnerji z izvrševanjem temeljne pravice do kolektivnih pogajanj, priznane v členu 28 Listine, morali poskrbeti za določitev ravnovesja med njihovimi interesi (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Rosenblatt, točka 67 in navedena sodna praksa).
- 67 Ker je pravica do kolektivnih pogajanj, določena v členu 28 Listine, del prava Unije, jo je treba, kadar se uporabi to pravo, izvrševati v skladu z njim (glej v tem smislu sodbi z dne 11. decembra 2007 v zadevi International Transport Workers' Federation in Finnish Seamen's Union, imenovana „Viking Line“, C-438/05, ZOdl., str. I-10779, točka 44, in z dne 18. decembra 2007 v zadevi Laval un Partneri, C-341/05, ZOdl., str. I-11767, točka 91).
- 68 Zato morajo socialni partnerji, ko sprejemajo ukrepe s področja uporabe Direktive 2000/78, v kateri je konkretizirano načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti na področju zaposlovanja in dela, spoštovati to direktivo (glej v tem smislu sodbo z dne 27. oktobra 1993 v zadevi Enderby, C-127/92, Recueil, str. I-5535, točka 22).
- 69 Da bi bilo mogoče presoditi, ali je cilj, ki se želi uresničiti z ukrepom v postopku v glavni stvari, legitimen in ali je ta ukrep za uresničitev tega cilja primeren in nujen, je treba opozoriti, da po mnenju predložitvenega sodišča in nemške vlade višjo plačo upravičuje več delovnih izkušenj uslužbenca in da to pomeni nagrado za njegovo zvestobo podjetju. Poleg tega naj bi se po mnenju dela doktrine in nižjestopenjskih

sodišč z višjo osnovno plačo, do katere so ob zaposlitvi upravičeni starejši uslužbenci, izravnale njihove finančne potrebe, ki so večinoma povečane, ob upoštevanju njihovega socialnega okolja.

- 70 Najprej je treba glede trditve nemške vlade, ki se nanaša na izravnavo povečanih finančnih potreb starejših uslužbencev, povezanih z njihovim socialnim okoljem, ugotoviti, po eni strani, da ni dokazano, da obstaja neposredna povezava med starostjo uslužbencev in njihovimi finančnimi potrebami. Tako ima lahko mlad uslužbenec velike stroške zaradi vzdrževanja družine, medtem ko je lahko starejši uslužbenec samska oseba in brez otrok, ki bi jih moral vzdrževati. Predložitveno sodišče je, po drugi strani, pojasnilo, da pogodbeni uslužbenci v javnem sektorju poleg osnovne plače prejemajo „krajevni dodatek“, katerega višina je odvisna od stroškov uslužbenca za družino.
- 71 V stališčih, ki jih je predložila Sodišču, nemška vlada pojasnjuje, da je merilo starosti, namenjeno določitvi osnovne plače ob zaposlitvi, zgolj najbolj praktičen način za kategorizacijo uslužbencev s splošnim upoštevanjem njihovih delovnih izkušenj. Ob uvedbi sistema na podlagi BAT je obstajala neposredna povezava med starostjo uslužbencev in njihovimi nalogami. Če se uslužbenec zaposli po tem, ko dopolni 31 let (ali 35 let), starostna stopnja njegove plače ni več določena samo z njegovo starostjo. To naj bi upravičevalo dejstvo, da od nekega trenutka dalje osebe, ki se zaposlijo pozno v življenju, nimajo delovnih izkušenj, ki so v celoti koristne za opravljanje njihovega dela. Ta ukrep naj bi torej služil izpolnitvi legitimnega cilja in je primeren in nujen.
- 72 Iz teh stališč je razvidno, da je cilj, ki ga omenjata predložitveno sodišče in nemška vlada, vzpostavitev tarifne plačne ureditve za pogodbene uslužbence v javnem sektorju, tako da bi se upoštevale delovne izkušnje uslužbencev. Za ta cilj je treba šteti, da načeloma v smislu člena 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 „v kontekstu

nacionalnega prava“ „objektivno in razumno“ utemeljuje različno obravnavanje na podlagi starosti. Opozoriti je treba, da je Sodišče potrdilo, da dejstvo, da se nagradijo pridobljene izkušnje, ki delavcu omogočajo boljše opravljanje njegovih nalog, na splošno pomeni legitimni cilj plačne politike (glej sodbi z dne 3. oktobra 2006 v zadevi Cadman, C-17/05, ZOdl., str. I-9583, točka 34, in z dne 18. junija 2009 v zadevi Hütter, C-88/08, ZOdl., str. I-5325, točka 47). Torej je ta cilj v smislu te določbe „legitimni“.

- 73 V skladu s pogoji v tej določbi je treba preveriti še, ali so v okviru širokega polja proste presoje, s katerim razpolagajo socialni partnerji in na katerega je opozorjeno v točki 65 te sodbe, ukrepi za uresničitev tega cilja „primerni in nujni“.
- 74 Sodišče je potrdilo, da je uporaba merila delovne dobe na splošno primerna za uresničitev tega cilja, ker se z delovno dobo pridobijo delovne izkušnje (glej v tem smislu sodbo z dne 17. oktobra 1989 v zadevi Danfoss, 109/88, Recueil, str. 3199, točki 24 in 25, ter zgoraj navedeni sodbi Cadman, točki 34 in 35, in Hütter, točka 47).
- 75 Čeprav ukrep v postopku v glavni stvari uslužbencu omogoča, da se s povečevanjem starosti in s tem delovne dobe na delovnem mestu vzpenja po stopnjah znotraj njegove plačne skupine, je treba ugotoviti, da je ob zaposlitvi začetna uvrstitev uslužbenca brez kakršnihkoli delovnih izkušenj v določen razred določene plačne skupine odvisna zgolj od njegove starosti.
- 76 Tako bo uslužbenec brez kakršnihkoli delovnih izkušenj, ki se bo zaposlil na delovnem mestu v eni od plačnih skupin od III do X v 30. letu starosti, ob zaposlitvi prejel enako osnovno plačo, kot jo prejema enako star uslužbenec, ki se je na istem delovnem

mestu zaposlil pri 21 letih in imel devet let delovne dobe in delovnih izkušenj na tem delovnem mestu. Poleg tega bo prvi uslužbenec dosegel najvišji razred v svoji skupini z manj delovne dobe in delovnih izkušenj kot drugi uslužbenec, ki je bil ob zaposlitvi pri 21 letih uvrščen v najnižji razred svoje plačne skupine. Čeprav je glede tega res, da člen 27, C, BAT določa, da se delovne izkušnje, ki jih je uslužbenec pridobil pred zaposlitvijo, pod določenimi pogoji lahko upoštevajo za to, da je ta uslužbenec uvrščen v višji razred od tistega, v katerega bi bil redno uvrščen na podlagi svoje starosti, je nemška vlada na obravnavi pojasnila, da v nasprotnem primeru, in sicer ob pomanjkanju delovnih izkušenj, uslužbenec ne bo uvrščen v nižji razred od tistega, v katerega bi bil uvrščen na podlagi svoje starosti.

<sup>77</sup> Lahko sklepamo, da ukrep, da se razred osnovne plače pogodbenega uslužbenca v javnem sektorju ob zaposlitvi določi na podlagi starosti, presega to, kar je nujno in primerno za uresničitev legitimnega cilja, na katerega se sklicuje nemška vlada in ki se nanaša na upoštevanje delovnih izkušenj, ki jih je uslužbenec pridobil pred zaposlitvijo. Glede tega je treba ugotoviti, da bi bilo merilo, ki bi temeljilo tudi na doseženi delovni dobi ali na pridobljenih delovnih izkušnjah, brez upoštevanja starosti, ob upoštevanju Direktive 2000/78 bolj prilagojeno uresničitvi zgoraj omenjenega legitimnega cilja. Dejstvo, da se za veliko število uslužbencev, ki se zaposlijo mladi, razred v katerega so uvrščeni ujema s pridobljenimi delovnimi izkušnjami in da merilo starosti v večini primerov odraža njihovo delovno dobo, ne spreminja te presoje.

<sup>78</sup> Na podlagi vseh teh ugotovitev je treba na edino vprašanje v zadevi C-298/10 in prvo vprašanje v zadevi C-297/10 odgovoriti, da je treba načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti – določeno v členu 21 Listine in konkretizirano v Direktivi 2000/78 – in natančneje člena 2 in 6(1) te direktive razlagati tako, da nasprotujejo ukrepu, določenemu v kolektivni pogodbi – kot je ta v postopku v glavni stvari – s katerim je določeno, da se znotraj vsake plačne skupine stopnja osnovne plače pogodbenega

uslužbenca ob njegovi zaposlitvi določi glede na njegovo starost. Glede tega dejstvo, da pravo Unije nasprotuje takemu ukrepu in da je ta del kolektivne pogodbe, ne posega v pravico do kolektivnih pogajanj in do sklepanja kolektivnih pogodb, ki je priznana v členu 28 Listine.

*Drugo in tretje vprašanje v zadevi C-297/10*

- 79 Z drugim in tretjim vprašanjem v zadevi C-297/10, ki ju je treba preučiti skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 ter člen 28 Listine razlagati tako, da nasprotujejo temu, da socialni partnerji razpolagajo z dovolj širokim poljem proste presoje, da diskriminacijo na podlagi starosti odpravijo s prevedbo pogodbenih uslužbencev v novi tarifni plačni sistem, ki temelji na objektivnih merilih, pri čemer se za zagotovitev prehoda na ta novi tarifni plačni sistem ohrani neenako obravnavanje med različno starimi zaposlenimi, če je diskriminacija, ki nastane zaradi tega, upravičena z varstvom pridobljenih pravic, če se postopoma odpravlja in če bi bila edina druga možna rešitev znižanje plač najstarejših uslužbencev.
- 80 Najprej je treba glede povezave med izvajanjem načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, kot je konkretizirano v Direktivi 2000/78, in pravico do kolektivnih pogajanj, priznano v členu 28 Listine, napotiti na ugotovitve v točkah od 62 do 68 te sodbe.
- 81 Kot je bilo pojasnjeno v točkah od 19 do 25 te sodbe, sta bili BAT in plačna kolektivna pogodba št. 35 k BAT glede uslužbencev zvezne države s 1. oktobrom 2005 nadomeščeni s TVöD. V plačnem sistemu, uvedenim s TVöD, niso več določene starostne stopnje niti „krajevni dodatek“, ampak je uveden enoten dohodek. Ta je določen na

podlagi meril, kot so opravljano delo, delovne izkušnje in delovna uspešnost uslužbenca. Zadnji dve merili določata plačni razred znotraj vsake plačne skupine. Prehodne določbe za prevedbo uslužbencev v okviru prehoda s plačnega sistema, uvedene ga z BAT, na plačni sistem, ki izhaja iz TVöD, so bile določene s TVÜ-Bund.

- 82 V sistemu, ki je bil uveden s TVÜ-Bund, je vsak prevedeni uslužbenec prejel dohodek, imenovan „referenčna plača“, katerega znesek je bil enak prejšnji plači. Ta referenčna plača je ustrezala individualnemu vmesnemu razredu, ki je bil določen za obdobje dveh let. Ob izteku tega obdobja je bila izvedena dokončna prevedba s prehodom iz individualnega vmesnega razreda v neposredno višji redni razred znotraj zadevne plačne skupine.
- 83 Predložitveno sodišče želi izvedeti, ali prehodni sistem uvrstitve – ki je bil uveden s TVÜ-Bund zaradi prehoda s plačnega sistema, določenega z BAT, na plačni sistem, ki izhaja iz TVöD – prvič, uvaja ali ohranja različno obravnavanje na podlagi starosti in, drugič, ali je upravičen s tem, da so socialni partnerji želeli ohraniti pridobljene pravice uslužbencev v zvezi s plačami.
- 84 Glede vprašanja, ali TVÜ-Bund uvaja različno obravnavanje na podlagi starosti v smislu člena 2(1) in (2) Direktive 2000/78, iz ugotovitev predložitvenega sodišča izhaja, da je bila z razvrstitvijo uslužbencev v individualne vmesne razrede uslužbencu zagotovljena referenčna plača, katere znesek je bil enak tistemu, ki ga je prejemal v okviru BAT. Plača, ki se je izplačevala na podlagi BAT, je bila v glavnem sestavljena iz osnovne plače, ki je bila ob zaposlitvi izračunana izključno na podlagi starosti uslužbenca. Kot je Sodišče pojasnilo v točki 59 te sodbe, je bilo z načinom izračuna osnovne plače uvedeno različno obravnavanje, ki neposredno temelji na merilu starosti v smislu določb člena 2(1) in (2)(a) Direktive 2000/78. Ker je bila kot osnova za

izračun referenčne plače vzeta predhodno prejeta plača, v sistemu, uvedenim s TVÜ-Bund, nekateri uslužbenci še vedno prejemajo nižje plače kot uslužbenci v primerljivem položaju, in to zgolj zaradi njihove starosti ob zaposlitvi.

- 85 Tako različno obravnavanje bi se lahko nadaljevalo v okviru TVöD, ker se je v skladu z navedbami predložitvenega sodišča dokončna prevedba izvedla na podlagi individualnega vmesnega razreda, v katerega je bil vsak uslužbenec uvrščen v okviru TVÜ-Bund.
- 86 Iz teh ugotovitev izhaja, da tako v okviru TVÜ-Bund kot v okviru TVöD nekateri izmed uslužbencev, ki so bili iz plačnega sistema na podlagi BAT prevedeni v plačni sistem, ki izhaja iz TVöD, prejemajo nižjo plačo kot uslužbenci v primerljivem položaju, in to zgolj zaradi njihove starosti ob zaposlitvi, kar pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi starosti v smislu člena 2 Direktive 2000/78.
- 87 Preučiti je torej treba, ali je to različno obravnavanje na podlagi starosti glede na člen 6(1) te direktive lahko upravičeno.
- 88 Za to je treba ob upoštevanju načel, navedenih v točkah 61 in 65 te sodbe, preučiti, ali je različno obravnavanje na podlagi starosti, ki ga vsebujeta TVÜ-Bund in posledično TVöD, ukrep, s katerim se uresničuje legitimni cilj in je za uresničitev tega cilja primeren in nujen.

- 89 Glede cilja, ki so ga želeli uresničiti socialni partnerji v okviru pogajanj o TVöD in TVÜ-Bund, je tako iz predložitvene odločbe kot iz stališč nemške vlade razvidno, da se je ob prevedbi uslužbencev v novi tarifni plačni sistem želelo zagotoviti, da bi uslužbenci ohranili pridobljene pravice in prejšnjo plačo.
- 90 Glede tega je v kontekstu omejitve svobode ustanavljanja Sodišče razsodilo, da varstvo pridobljenih pravic določene kategorije oseb pomeni prevladujoč razlog v splošnem interesu, s katerim je taka omejitev upravičena, vendar pa omejevalni ukrep ne sme presehati tega, kar je nujno za tako varstvo (glej v tem smislu sodbo z dne 6. decembra 2007 v zadevi Komisija proti Nemčiji, C-456/05, ZOdl., str. I-10517, točki 63 in 65).
- 91 Glede določb kolektivnih pogodb v postopku v glavni stvari je mogoče ugotoviti, da je bil cilj socialnih partnerjev nadomestiti tarifni plačni sistem, ki je v veliki meri temeljil na starosti in je bil zaradi tega diskriminatoren, z novim sistemom, ki bi temeljil na objektivnih merilih. V skladu z informacijami, ki jih je Sodišču posredovala nemška vlada, bi, če bi bil prehod s sistema, uvedenega z BAT, na sistem, ki izhaja iz TVöD, opravljen brez prehodnih ukrepov, 55 % pogodbenih uslužbencev zvezne države mesečno prejelo za povprečno 80 EUR nižji dohodek. Da do tega ne bi prišlo, so socialni partnerji določili, da se ohranijo prejšnje plače. V skladu z navedbami nemške vlade je bila priprava prehodne ureditve za zaščito pridobljenih ugodnosti sestavni del kompromisa, ki so ga socialni partnerji dosegli ob sklenitvi TVöD.
- 92 Glede tega je Sodišče razsodilo, da dejstvo, da je socialnim partnerjem prepuščena skrb, da določijo ravnovesje med svojimi interesi, ponuja nezanemarljivo prožnost, saj lahko vsaka od strank sporazum po potrebi odpove (glej zgoraj navedeni sodbi Palacios de la Villa, točka 74, in Rosenblatt, točka 67). Tako se zdi, da je bil cilj ohranitve prejšnjih plač in posledično diskriminatornega sistema na podlagi starosti izognitev znižanju plač in da je bila taka ohranitev odločilna za to, da so socialni partnerji lahko



izvedli prehod s sistema, uvedenega z BAT, na sistem, ki izhaja iz TVöD. Glede prehodne ureditve iz TVÜ-Bund je zato treba šteti, da je bila v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78 namenjena uresničitvi legitimnega cilja.

- 93 V skladu s samim besedilom te določbe je treba preučiti še, ali so načini uresničevanja teh ciljev primerni in nujni.
- 94 Glede tega predložitveno sodišče trdi, da je bil edini način za izognitev znižanju plač uslužbencev razvrstitev v individualne vmesne razrede, s čimer je bilo zagotovljeno prejemanje enako visokih plač kot prej.
- 95 Poudariti je treba, da sistem prevedbe uslužbencev na podlagi TVöD in TVÜ-Bund zadeva zgolj že zaposlene uslužbenke.
- 96 Poleg tega se bodo po dokončni prevedbi plače uslužbencev gibale zgolj na podlagi meril, določenih v TVöD, med katerimi ni starosti. Iz tega izhaja, da bodo diskriminatorni učinki z gibanjem plač uslužbencev postopoma izginili.
- 97 Zaradi prehodnosti in časovne omejenosti se ta položaj razlikuje od položaja, v zvezi s katerim je bila izdana sodba z dne 1. marca 2011 v zadevi Association belge des Consommateurs Test-Achats in drugi (C-236/09, ZOdl., str. I-773, točka 32), v kateri je Sodišče razsodilo, da je časovno neomejena možnost odstopanja od načela prepovedi diskriminacije na podlagi spola v nasprotju z uresničitvijo cilja enakosti med ženskami in moškimi.

- 98 Izkaže se torej, da ni bilo nerazumno, da so socialni partnerji sprejeli prehodne ukrepe, uvedene s TVÜ-Bund, in da so ob upoštevanju širokega polja proste presoje, ki ga imajo socialni partnerji v zvezi z določanjem plač, ti ukrepi primerni za izognitev izpadu dohodkov pogodbenih uslužbencev zvezne države ter ne presejajo tega, kar je nujno za uresničitev tega cilja.
- 99 Na podlagi teh ugotovitev je treba na drugo in tretje vprašanje v zadevi C-297/10 odgovoriti, da je treba člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 ter člen 28 Listine razlagati tako, da ne nasprotujejo ukrepu, določenemu v kolektivni pogodbi – kot je ta v postopku v glavni stvari – s katerim je plačni sistem, ki je povzročal diskriminacijo na podlagi starosti, nadomeščen s plačnim sistemom, ki temelji na objektivnih merilih, hkrati pa so za prehodno in časovno omejeno obdobje ohranjeni nekateri diskriminatorni učinki prvega sistema, da bi se že zaposlenim uslužbencem zagotovil prehod na novi sistem brez izpada dohodka.
- 100 Ob upoštevanju odgovora na drugo in tretje vprašanje na druga postavljena vprašanja ni treba odgovoriti.

## **Stroški**

- 101 Ker je ta postopek za stranke 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. Načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti – določeno v členu 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in konkretizirano v Direktivi Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu – in natančneje člena 2 in 6(1) te direktive je treba razlagati tako, da nasprotujejo ukrepu, določenemu v kolektivni pogodbi – kot je ta v postopku v glavni stvari – s katerim je določeno, da se znotraj vsake plačne skupine razred osnovne plače pogodbenega uslužbenca v javnem sektorju ob njegovi zaposlitvi določi glede na njegovo starost. Glede tega dejstvo, da pravo Unije nasprotuje takemu ukrepu in da je ta del kolektivne pogodbe, ne posega v pravico do kolektivnih pogajanj in do sklepanja kolektivnih pogodb, ki je priznana v členu 28 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.
2. Člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 ter člen 28 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah je treba razlagati tako, da ne nasprotujejo ukrepu, določenemu v kolektivni pogodbi – kot je ta v postopku v glavni stvari (zadeva C-297/10) – s katerim je plačni sistem, ki je povzročal diskriminacijo na podlagi starosti, nadomeščen s plačnim sistemom, ki temelji na objektivnih merilih, hkrati pa so za prehodno in časovno omejeno obdobje ohranjeni nekateri diskriminatorni učinki prvega sistema, da bi se že zaposlenim uslužbencem zagotovil prehod na novi sistem brez izpada dohodka.

Podpisi