



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 8. maja 2019 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi starosti – Direktiva 2000/78/ES – Izključitev delovnih izkušenj, pridobljenih pred 18. letom – Nov sistem plač in napredovanj – Ohranitev različnega obravnavanja – Pravica do učinkovitega pravnega sredstva – Člen 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah – Utemeljitev“

V zadevi C-396/17,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesverwaltungsgericht (zvezno upravno sodišče, Avstrija) z odločbo z dne 30. junija 2017, ki je na Sodišče prispela 3. julija 2017, v postopku

Martin Leitner

proti

Landespolizeidirektion Tirol,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi R. Silva de Lapuerta, podpredsednica Sodišča v funkciji predsednice prvega senata, A. Arabadjiev (poročevalec), E. Regan, C. G. Fernlund in S. Rodin, sodniki,

generalni pravobranilec: H. Saugmandsgaard Øe,

sodni tajnik: K. Malacek, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 12. septembra 2018,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za M. Leitnerja M. Riedl in V. Treber-Müller, Rechtsanwälte,
- za avstrijsko vlado G. Hesse in J. Schmoll, agenta,
- za Evropsko komisijo B.-R. Killmann in D. Martin, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 6. decembra 2018

izreka naslednjo

* Jezik postopka: nemščina.

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 21 in 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) ter členov 1, 2, 6, 9, 16 in 17 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Martinom Leitnerjem in Landespolizeidirektion Tirol (deželni policijski direktorat Tirolske, Avstrija) v zvezi z napredovanjem in razvrstitvijo tožeče stranke iz postopka v glavni stvari v plačnem sistemu.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2000/78

- 3 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“.

- 4 Člen 2 te direktive določa:

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

2. V smislu odstavka 1:

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

[...]“

- 5 Člen 6 navedene 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 uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

- (a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo;

- (b) z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo;
- (c) z določitvijo najvišje starosti za zaposlitev, ki temelji na zahtevah glede usposobljenosti za zadevno delovno mesto, ali na potrebi po primerni dobi zaposlenosti pred upokojitvijo.

2. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da določitev starosti za upokožitev ali pridobitev pravice do starostne ali invalidske pokojnine za potrebe panožnih programov socialne varnosti, vključno z določitvijo različnih starosti za delojemalce oziroma skupine ali kategorije delojemalcev v teh programih in z uporabo merila starosti pri izračunu rizičnosti v kontekstu teh programov, ne predstavlja diskriminacije zaradi starosti, pod pogojem, da ni rezultat diskriminacije zaradi spola.“

6 Člen 9 te iste direktive določa:

„1. Države članice zagotovijo, da so vsem osebam, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, na voljo sodni in/ali upravni postopki, in, kjer države članice menijo, da je ustrezno, poravnalni postopki, tudi potem, ko se je razmerje, v katerem je domnevno prišlo do diskriminiranja, že končalo.

2. Države članice zagotovijo, da se lahko združenja, organizacije ali druge pravne osebe, katerih legitimni interes je zagotavljati, v skladu z v tej direktivi opredeljenim merili, da se določbe te direktive izpolnjujejo, v imenu ali v podporo tožnika na podlagi njegovega ali njenega soglasja vključijo v kateri koli sodni in/ali upravni postopek, predviden za izvršbo obveznosti, ki izhajajo iz te direktive.

3. Odstavka 1 in 2 ne vplivata na nacionalne predpise o časovnih omejitvah glede vlaganja pravnih sredstev v zvezi z načelom enakega obravnavanja.“

7 Člen 16 Direktive 2000/78 določa:

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

- (a) se odpravijo vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja;
- (b) se ali se lahko razveljavijo ali spremenijo vse določbe, ki so nasprotju z načelom enakega obravnavanja, v individualnih ali kolektivnih pogodbah, v internih aktih podjetij ali v predpisih, ki urejajo samozaposlenost ter organizacije delojemalcev in delodajalcev.“

8 Člen 17 te direktive določa:

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

Avstrijsko pravo

- 9 Predložitveno sodišče navaja, da je bila nacionalna zakonodaja s področja plač in napredovanja državnih uradnikov zaradi neskladnosti nekaterih določb s pravom Unije večkrat spremenjena. Z novim sistemom plač in napredovanja teh uradnikov, uvedenim s spremembami zakonov, sprejetimi v letih 2015 in 2016, naj bi se med drugim odpravila diskriminacija na podlagi starosti, ki je izhajala iz prej veljavnega sistema plač in napredovanja.

Zakon o plačah uradnikov

- 10 Člen 8 Gehaltsgesetz 1956 (zakon o plačah iz leta 1956, BGBl. 54/1956), kakor je bil spremenjen z zveznim zakonom z dne 30. avgusta 2010 (BGBl. I, 82/2010) (v nadaljevanju: zakon o plačah uradnikov), je v odstavku 1 določal:

„Napredovanje se določi na podlagi referenčnega datuma. Razen v primeru nasprotne določbe v tem členu je doba, potrebna za napredovanje v drugi plačni razred posamezne zaposlitvene kategorije, pet let, za napredovanje v preostale plačne razrede pa dve leti.“

- 11 Člen 12 zakona o plačah uradnikov je določal:

„Referenčni datum za napredovanje se – 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, in sicer:

1. obdobja, navedena v odstavku 2, v celoti,
2. druga obdobja.“

Spremenjeni zakon o plačah uradnikov

- 12 Da bi se odpravila diskriminacija na podlagi starosti, ki je bila ugotovljena v sodbah Sodišča z dne 18. junija 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), in z dne 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), je bil zakon o plačah uradnikov z retroaktivnim učinkom spremenjen z Bundesbesoldungsreform 2015 (zvezni zakon o plačni reformi iz leta 2015, BGBl. I, 32/2015) in z Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (zakon o plačni reformi iz leta 2016 (BGBl. I, 104/2016) (v nadaljevanju: spremenjeni zakon o plačah uradnikov).

- 13 Pod naslovom „Razvrstitev in napredovanje“ člen 8 spremenjenega zakona o plačah uradnikov v odstavku 1 določa:

„[...] Razvrstitev in napredovanje je odvisno od službene dobe.“

- 14 Člen 12 spremenjenega zakona o plačah uradnikov, naslovljen „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 uradnica ali uradnik pravico do invalidskega dodatka na podlagi Heeresversorgungsgesetz (zakon o varstvu v vojski), ter
- (4) obdobja
 - (a) služenja vojaškega roka [...]
 - (b) usposabljanja [...]

- (c) civilnega služenja [...]
- (d) služenja obveznega vojaškega roka, primerljivega vojaškega usposabljanja ali nadomestnega civilnega služenja v državi članici Evropskega gospodarskega prostora, Republiki Turčiji ali Švicarski konfederaciji,

[...]

3. Poleg obdobij, 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. [...]"

- 15 Člen 169c spremenjenega zakona o plačah uradnikov, ki se nanaša na prerazvrstitev uradnikov v nov sistem plač in napredovanja, 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.

2b. Če je dejanska razvrstitev glede na pisni izračun plače zneskovno nižja od razvrstitve na podlagi zakona, se, če se zaradi zgoljčasne razvrstitve ne uporabi člen 169d(5), na zahtevo uslužbenke ali uslužbenca za izračun prehodnega zneska upošteva razvrstitev na podlagi zakona. Razvrstitev na podlagi zakona ustreza plačnemu razredu glede na referenčni datum. Referenčni datum je datum, ki se določi ob upoštevanju naslednjih obdobij pred prvim dnem prehodnega meseca. Upoštevati je treba:

- (1) upoštevano preteklo delovno dobo do začetka prehodnega meseca, če je bila dosežena po dopolnitvi 18. leta starosti in je postala upoštevna za napredovanje, in
- (2) obdobje od sklenitve zaposlitve, če je postalo upoštevno za napredovanje.

Drugih obdobij ni mogoče upoštevati. Za dve leti od referenčnega datuma se zneskovno naslednji višji plačni razred šteje za razvrstitev na podlagi zakona. Šteje se, da je plačni razred dosežen 1. januarja ali 1. julija, ki sledi dopolnjenemu dvoletnemu obdobju, če na ta dan napredovanje ni bilo zadržano ali prekinjeno. Dveletni rok se izteče 1. januarja oziroma 1. julija, tudi če se izteče pred potekom naslednjega 31. marca oziroma 30. septembra.

2c. Z odstavkoma 2a in 2b se v avstrijsko pravo prenašata člena 2 in 6 [Direktive 2000/78] na področju prava zveznih javnih uslužbencev in deželnih vajencev v skladu z razlago Sodišča Evropske unije 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). 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 prejšnjega plačnega sistema, čeprav je ta temeljil na diskriminaciji uradnika zaradi starosti, 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.

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.

4. Službena doba v plačnem sistemu iz odstavka 3 se podaljša za obdobje, ki je poteklo med zadnjim napredovanjem na višjo plačo in potekom prehodnega meseca, če je upoštevno za napredovanje.

[...]

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 [...].

[...]“

- 16 Člena 8 in 12 spremenjenega zakona o plačah uradnikov, vključno z njunima naslovoma, sta v skladu s členom 175(79), točka 3, tega zakona začela veljati v različici zveznega zakona o plačni reformi iz leta 2015, objavljenega v BGBl. I, 32/2015, „1. februarja 1956; drugih različic teh določb, objavljenih pred 11. februarjem 2015, v tekočih ali prihodnjih postopkih ni več mogoče uporabiti“.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 17 M. Leitner, rojen leta 1968, ima kot uslužbenec policije status uradnika avstrijske uprave. Njegova plača je bila do februarja 2015 urejena s prejšnjim sistemom plač in napredovanja. Nato je bil prerazvrščen v okviru novega sistema plač in napredovanja, ki je bil uveden s spremenjenim zakonom o plačah uradnikov.
- 18 M. Leitner je 27. januarja 2015 na deželni policijski direktorat Tirolske naslovil zahtevo, naj se ponovno izračuna referenčni datum za njegovo razvrstitev, tako da se bodo upoštevale izkušnje, ki jih je pridobil, preden je dopolnil 18 let. Zahteval je tudi izplačilo dolgovanih plač.
- 19 Zahteva M. Leitnerja je bila 30. aprila 2015 zavrnjena kot nedopustna, ker se določbe o referenčnem datumu za napredovanje niso več uporabljale.

- 20 M. Leitner je zoper to zavrnilno odločbo vložil tožbo pri Bundesverwaltungsgericht (zvezno upravno sodišče, Avstrija). To sodišče je 7. novembra 2016 odpravilo odločbo deželnega policijskega direktorata Tirolske in ga pozvalo, naj vsebinsko odloči o zahtevi M. Leitnerja.
- 21 Deželni policijski direktorat Tirolske je 9. januarja 2017 zahtevo zavrnil, ker naj M. Leitner ne bi mogel imeti pravic iz prejšnjega sistema plač in napredovanja, saj se ta sistem v skladu s spremenjenim zakonom o plačah uradnikov ni več uporabljal po tem, ko je z retroaktivnim učinkom začel veljati zvezni zakon o plačni reformi iz leta 2015.
- 22 M. Leitner je zoper to odločbo 8. februarja 2017 vložil tožbo pri Bundesverwaltungsgericht (zvezno upravno sodišče).
- 23 Navedeno sodišče se sprašuje, ali je bila s spremembo zakonodaje, kot je ta, ki izhaja iz spremenjenega zakona o plačah uradnikov, učinkovito odpravljena vsakršna prej obstoječa diskriminacija na podlagi starosti.
- 24 Navedeno sodišče navaja, da je kategorija uradnikov, katerih delovna doba, dopolnjena pred 18. letom, se ne upošteva pri izračunu delovne dobe – glede na to, da se prerazvrstitev uradnikov opravi na podlagi izračuna plače v skladu s pravili prejšnjega sistema plač in napredovanja – v manj ugodnem položaju kot kategorija uradnikov, ki so delovno dobo v primerljivem trajanju dopolnili po tej starosti.
- 25 To sodišče poudarja, da pri izračunu napredovanja prerazvrščenih uradnikov ni mogoče upoštevati delovne dobe, ki so jo dopolnili pred 18. letom. Prerazvrstitev uradnika v nov plačni sistem in torej določitev njegovega položaja v tem novem sistemu naj bi se opravila z določitvijo njegove službene dobe. Za namene določitve te službene dobe bi bilo treba uporabiti prehodni znesek, in sicer znesek zadnje plače, ki jo je uradnik prejel v okviru prejšnjega sistema plač in napredovanja. Ker naj preverjanje pravilnosti plač, ki so mu bile izplačane, ne bi bilo mogoče, naj bi bilo v okviru preveritve izračuna prehodnega zneska mogoče popraviti le preproste napake pri vnosu podatkov, ki so bili uporabljeni za prerazvrstitev. Prehodnega zneska naj torej ne bi bilo mogoče šteti za nediskriminatorno plačo, dolgovano na podlagi prejšnjega sistema plač in napredovanja.
- 26 Predložitveno sodišče v zvezi z upravičenostjo neposrednega različnega obravnavanja ugotavlja, da s trditvijo o povečanju finančnih stroškov in morebitnih upravnih težav načeloma ni mogoče utemeljiti nespoštovanja obveznosti, ki izhajajo iz prepovedi diskriminacije na podlagi starosti.
- 27 Predložitveno sodišče dodaja, da je dežela Tirolska, v kateri je prej veljala zakonodaja, ki je bila diskriminatorna na podlagi starosti, podobna tej iz postopka v glavni stvari, po sodbi z dne 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), ponovno izračunala referenčne datume vseh že zaposlenih uradnikov in tako odpravila diskriminacijo na podlagi starosti.
- 28 V teh okoliščinah je Bundesverwaltungsgericht (zvezno upravno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. 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 zaradi odprave diskriminacije zaposlenih uradnikov vsebuje prehodne določbe o prerazporeditvi, v skladu s katerimi se prerazvrstitev iz dosedanjega dvoletnega sistema v nov (zaprt in za nove uradnike nediskriminatoren) dvoletni sistem izvede na podlagi ‚prehodnega zneska‘, ki je sicer izražen v denarju, vendar kljub temu ustreza določeni konkretno opredeljeni razvrstitvi, zaradi česar zaposleni uradniki v nezmanjšanem obsegu ostajajo še naprej diskriminirani zaradi starosti?
2. Ali je treba pravo Unije, zlasti člen 17 Direktive [2000/78] in člen 47 [Listine], razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki preprečuje, da bi se, v skladu z razlago členov 9 in 16 [te] [d]irektive v sodbi Sodišča z dne 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359),

plačni položaj zaposlenih uradnikov s sklicevanjem na člen 2 Direktive 2000/78 določil pred prehodom v nov plačni sistem, tako da se ustrezne pravne podlage z začetkom veljavnosti njihovega zgodovinskega izvirnega zakona razveljavijo z učinkom za nazaj, in zlasti ni mogoče upoštevati pretekle delovne dobe pred 18. rojstnim dnem?

3. Če je odgovor na drugo vprašanje pritrdilen:

Ali prednostna uporaba prava Unije, kot izhaja iz sodbe z dne 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), in drugih, zahteva, da se določbe, ki so bile razveljavljene z učinkom za nazaj, še naprej uporabljajo za zaposlene uradnike v trenutku pred prehodom, tako da se lahko ti uradniki z učinkom za nazaj nediskriminatorno razvrstijo v prejšnji sistem in se nato nediskriminatorno prerazvrstijo v nov plačni sistem?

4. Ali je treba pravo Unije, zlasti člene 1, 2 in 6 Direktive [2000/78] v povezavi s členoma 21 in 47 [Listine], razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki obstoječo diskriminacijo zaradi starosti (glede upoštevanja delovne dobe pred 18. letom starosti) odpravlja zgolj deklaratorno, tako da določa, da dejansko dosežene delovne dobe v času diskriminacije ni več mogoče šteti kot diskriminatorne z učinkom za nazaj, čeprav diskriminacija v nespremenjeni obliki dejansko učinkuje še naprej?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

- 29 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člene 1, 2 in 6 Direktive 2000/78 v povezavi s členom 21 Listine razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki je začela veljati z retroaktivnim učinkom in ki – da bi se odpravila diskriminacija na podlagi starosti – določa prerazvrstitev zaposlenih uradnikov v nov sistem plač in napredovanja, v okviru katerega se začetna razvrstitev teh uradnikov določi glede na njihovo zadnjo plačo, ki je bila izplačana v skladu s prejšnjim plačnim sistemom.
- 30 Najprej je treba preučiti, ali v obravnavani nacionalni zakonodaji obstaja različno obravnavanje v smislu člena 2(1) Direktive 2000/78.
- 31 V zvezi s tem je treba spomniti, 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. Člen 2(2)(a) te direktive natančneje določa, da se v smislu odstavka 1 šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je oseba obravnavana manj ugodno kot neka druga v primerljivem položaju zaradi katerega od razlogov iz člena 1 navedene direktive.
- 32 V postopku v glavni stvari sta upoštevni kategoriji oseb za to primerjavo uradniki, ki so bili v trenutku prerazvrstitve zaposleni in ki so, čeprav le deloma, pridobili delovne izkušnje pred 18. letom (v nadaljevanju: uradniki, postavljeni v slabši položaj po prejšnjem sistemu), na eni strani in uradniki, ki so enake in podobno dolge delovne izkušnje pridobili po dopolnjenem 18. letu (v nadaljevanju: uradniki, postavljeni v boljši položaj po prejšnjem sistemu).
- 33 Iz spisa, ki je na voljo Sodišču, izhaja, da je avstrijski zakonodajalec s sprejetjem člena 169c spremenjenega zakona o plačah uradnikov uvedel mehanizem za prerazvrstitev s „prehodnim zneskom“, ki se izračuna v skladu s pravili prejšnjega sistema. Natančneje, ta „prehodni znesek“, ki je v skladu s členom 169c(2) tega zakona odločilen za celotno določitev delovne dobe prerazporejenih uradnikov v plačni sistem, se izračuna na podlagi plače, ki je bila tem uradnikom izplačana mesec pred njihovo prerazvrstitvijo v nov sistem.

- 34 Sodišče pa je v sodbi z dne 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), že razsodilo, da je bila s prejšnjim sistemom plač in napredovanja uvedena neposredna diskriminacija na podlagi starosti v smislu Direktive 2000/78.
- 35 V zvezi s tem je Sodišče v tej sodbi razsodilo, da je nacionalna ureditev, ki – da bi se odpravila diskriminacija uradnikov na podlagi starosti – upošteva obdobja usposabljanja in delovno dobo, pridobljene pred 18. letom, ki pa hkrati le za uradnike, ki so bili žrtve te diskriminacije, podaljšuje triletno obdobje, potrebno za prehod iz prvega v drugi plačni razred posamezne zaposlitvene in plačne kategorije, še vedno neposredno diskriminatorna na podlagi starosti v smislu člena 2(1) in (2)(a) ter člena 6(1) Direktive 2000/78.
- 36 Prav tako je treba ugotoviti, da iz izrazov, uporabljenih v členu 169c(2c) spremenjenega zakona o plačah uradnikov, izhaja, da je prejšnji sistem plač in napredovanja temeljil na diskriminaciji na podlagi starosti uradnikov.
- 37 V teh okoliščinah se z mehanizmom prerazvrstitve – kot je ta, ki je bil uveden s spremenjenim zakonom o plačah uradnikov in predstavljen v točki 33 te sodbe – lahko zaradi povezave med zadnjo plačo, ki je bila izplačana v skladu s tem sistemom, in prerazvrstitvijo v nov sistem plač in napredovanja, še vedno ohranjajo učinki, ki jih je imel prejšnji sistem plač in napredovanja.
- 38 Zato je treba šteti, da se s členom 169c spremenjenega zakona o plačah uradnikov ohranja različno obravnavanje med uradniki, postavljenimi v slabši položaj po prejšnjem sistemu, in uradniki, postavljenimi v boljši položaj po prejšnjem sistemu, saj bo znesek plače, ki ga bo prejela prva kategorija uradnikov, nižji od zneska, ki bo izplačan drugi kategoriji uradnikov, zgolj na podlagi njihove starosti ob zaposlitvi, čeprav so v podobnem položaju (glej v tem smislu sodbo z dne 9. septembra 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, točka 40).
- 39 V nadaljevanju je treba preizkusiti, ali je lahko to različno obravnavanje na podlagi starosti upravičeno glede na člen 6(1) Direktive 2000/78.
- 40 Člen 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 določa, da lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, če ga glede na nacionalno pravo objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.
- 41 Sodišče je že večkrat razsodilo, da imajo države članice široko polje proste presoje ne le pri izbiri glede tega, kateri konkretni cilj socialne in zaposlovalne politike se uresničuje, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov, s katerimi se ta lahko uresniči (sodba z dne 28. januarja 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, točka 34 in navedena sodna praksa).
- 42 Predložitveno sodišče v teh okoliščinah meni, da je namen zakonodaje iz postopka v glavni stvari zlasti vzpostaviti nediskriminatoren sistem plač in napredovanja. To sodišče pojasnjuje, da ta ureditev uresničuje cilje finančne nevtralnosti, ekonomičnosti uprave, spoštovanja pridobljenih pravic in varstva legitimnih pričakovanj.
- 43 Na eni strani je treba glede cilja finančne nevtralnosti nacionalne zakonodaje iz postopka v glavni stvari spomniti, da pravo Unije državam članicam ne preprečuje, da bi vzporedno s političnimi, socialnimi ali demografskimi vidiki upoštevale še proračunske preudarke, če pri tem spoštujejo zlasti splošno načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti. Čeprav so lahko proračunski oziri osnova za izbiro socialne politike države članice in lahko vplivajo na naravo in obseg ukrepov, ki jih želi država članica sprejeti, sami ne morejo pomeniti legitimnega cilja v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78. Enako velja za razloge, ki se nanašajo na upravo in ki jih omenjata predložitveno sodišče in avstrijska vlada (glej v tem smislu sodbo z dne 28. januarja 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, točka 36).

- 44 Na drugi strani je treba glede spoštovanja pridobljenih pravic in varstva legitimnih pričakovanih uradnikov, postavljenih v boljši položaj po prejšnjem sistemu, kar zadeva njihove plače, navesti, da gre za legitimna cilja zaposlovalne politike in politike trga dela, s katerima je mogoče v prehodnem obdobju utemeljiti ohranitev prejšnjih plač in posledično različno obravnavanje na podlagi starosti (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, točka 42).
- 45 Vendar pa s tema ciljema ni mogoče upravičiti ukrepa, s katerim se dokončno ohranja, četudi le za nekatere osebe, različno obravnavanje na podlagi starosti, ki naj bi bilo z reformo, v katero je umeščen ta ukrep, odpravljeno. Tak ukrep ni primeren za vzpostavitev nediskriminatornega sistema za kategorijo oseb, ki so v slabšem položaju (glej v tem smislu sodbo z dne 28. januarja 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, točka 39 in navedena sodna praksa).
- 46 V obravnavani zadevi člen 169c spremenjenega zakona o plačah uradnikov določa različne mehanizme, da bi se preprečilo znatno znižanje plač prerazvrščenih uradnikov. Med temi mehanizmi je izplačilo ohranitvenega dodatka v višini zneskovne razlike med zneskom nove plače, ki jo prejema prerazvrščen uradnik, in prehodnim zneskom. Ta ohranitveni dodatek se dodeli zato, ker se ta uradnik po prerazvrstitvi uvrsti v plačni razred novega sistema plač in napredovanja, na podlagi katerega je raven plače takoj nižja od tiste, ki jo je nazadnje prejemal na podlagi prejšnjega sistema. Med temi mehanizmi je tudi povišanje službene dobe prerazvrščenega uradnika iz 6 na 18 mesecev.
- 47 Vendar se vsi ti mehanizmi, kot je pojasnila avstrijska vlada na obravnavi, brez razlikovanja uporabljajo za vse uradnike, ki so na splošno prerazvrščeni v nov sistem plač in napredovanja, ne glede na to, ali so bili po prejšnjem sistemu plač in napredovanja v slabšem položaju.
- 48 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da – drugače kot v zadevah, v katerih sta bili izdani 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), v katerih so se razlike v plačah med dvema kategorijama uslužbencev, obravnavanima v postopkih v glavni stvari, zmanjšale in v nekaterih primerih celo postopoma izginile – iz spisa, ki je bil v tej zadevi predložen Sodišču, ni razvidno, da bi se z mehanizmi, določenimi z zakonodajo iz postopka v glavni stvari, lahko postopno izenačilo obravnavanje uradnikov, postavljenih v slabši položaj po prejšnjem sistemu, z obravnavanjem uradnikov, postavljenih v boljši položaj, tako da bi prva kategorija uradnikov na srednji rok ali celo na kratki rok dosegla enake ugodnosti kot druga kategorija uradnikov. S temi mehanizmi se torej po določenem obdobju ne zmanjšuje razlika v plačah med uradniki v boljšem in uradniki v slabšem položaju.
- 49 Tako, čeprav se lahko z ureditvijo iz postopka v glavni stvari zagotovi varstvo pridobljenih pravic in legitimnih pričakovanih uradnikov, postavljenih v boljši položaj po prejšnjem sistemu, pa z njo ni mogoče vzpostaviti nediskriminatornega sistema za uradnike, postavljene v slabši položaj po prejšnjem sistemu plač in napredovanja, ker se z njo z vidika teh uradnikov dokončno ohranja diskriminacija na podlagi starosti, ki je obstajala v prejšnjem sistemu.
- 50 Iz navedenega izhaja, da je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člene 1, 2 in 6 Direktive 2000/78 v povezavi s členom 21 Listine razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki je začela veljati z retroaktivnim učinkom in ki – da bi se odpravila diskriminacija na podlagi starosti – določa prerazvrstitev zaposlenih uradnikov v nov sistem plač in napredovanja, v okviru katerega se začetna razvrstitev teh uradnikov določi glede na njihovo zadnjo plačo, ki je bila izplačana v skladu s prejšnjim plačnim sistemom.

Drugo vprašanje

- 51 Drugo vprašanje predložitvenega sodišča se nanaša na člen 17 Direktive 2000/78.

- 52 Spomniti je treba, da države članice v skladu s členom 17 Direktive 2000/78 določijo predpise o sankcijah, ki se uporabljajo, če so kršene določbe nacionalnega prava, sprejete na podlagi te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo njihovo izvajanje. Tako predpisane sankcije, med katerimi je lahko tudi plačilo odškodnine žrtvi, morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne.
- 53 Iz sodne prakse Sodišča izhaja, da je cilj tega člena državam članicam naložiti, da določijo predpise o sankcijah za vse kršitve nacionalnih določb, ki so bile sprejete za prenos te direktive (glej v tem smislu sodbo z dne 25. aprila 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, točka 61).
- 54 V zadevi v glavni stvari pa iz spisa, s katerim razpolaga Sodišče, ne izhaja, da gre za kršitev nacionalnih določb, ki so bile sprejete za prenos te direktive.
- 55 Razlaga člena 17 Direktive 2000/78 za rešitev spora o glavni stvari torej ni potrebna.
- 56 V skladu z možnostjo, priznано z ustaljeno sodno prakso Sodišča in zlasti s sodbo z dne 21. septembra 2017, Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, točka 33 in navedena sodna praksa), je treba drugo vprašanje preoblikovati tako, kot da se želi z njim v bistvu izvedeti, ali je treba člen 47 Listine in člen 9 Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, ki v položaju, kot je ta iz postopka v glavni stvari, zmanjša obseg nadzora, ki ga lahko izvajajo nacionalna sodišča, s tem, da se iz njega izključijo vprašanja v zvezi s podlago za „prehodni znesek“, izračunan v skladu s pravili prejšnjega sistema plač in napredovanja.
- 57 V zvezi s tem je treba spomniti, da iz ustaljene sodne prakse izhaja, da se temeljne pravice, ki jih zagotavlja pravni red Unije, uporabljajo v vseh položajih, ki jih ureja pravo Unije, in da dejstvo, da se uporabi pravo Unije, vključuje uporabo temeljnih pravic, ki jih zagotavlja Listina (glej v tem smislu sodbi z dne 30. aprila 2014, Pfleger in drugi, C-390/12, EU:C:2014:281, točka 33 in navedena sodna praksa, ter z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 49).
- 58 V obravnavani zadevi iz člena 169c(2c) spremenjenega zakona o plačah uradnikov izhaja, da se z njim v avstrijskem pravu izvaja Direktiva 2000/78 v smislu člena 51(1) Listine, zato je moral avstrijski zakonodajalec spoštovati temeljne pravice iz člena 47 Listine in natančneje pravico posameznikov do učinkovitega sodnega varstva pravic, ki so jim dodeljene s pravom Unije (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 52).
- 59 Po tem pojasnilu je treba spomniti, da ima v skladu s členom 47, prvi odstavek, Listine vsakdo, ki so mu kršene pravice in svoboščine, zagotovljene s pravom Unije, pravico do učinkovitega pravnega sredstva pred sodiščem v skladu s pogoji, določenimi v tem členu.
- 60 Za zagotovitev spoštovanja te temeljne pravice v Uniji člen 19(1), drugi pododstavek, PEU državam članicam nalaga, da vzpostavijo pravna sredstva, potrebna za zagotovitev učinkovitega pravnega varstva na področjih, ki jih ureja pravo Unije.
- 61 Pravica do učinkovitega pravnega sredstva je potrjena tudi z Direktivo 2000/78, ki v členu 9 določa, da države članice zagotovijo, da lahko vse osebe, ki menijo, da jim je bila z diskriminacijo storjena krivica, uveljavljajo svoje pravice (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, točka 49).
- 62 Iz tega izhaja, da mora biti zaradi spoštovanja načela enakega obravnavanja osebam, ki so bile žrtve diskriminacije na podlagi starosti, zagotovljeno učinkovito sodno varstvo njihove pravice do enakega obravnavanja.
- 63 V obravnavani zadevi, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 74 sklepnih predlogov, je obseg materialnopravnega nadzora v okviru novega avstrijskega sistema plač in napredovanj, ki ga lahko pristojna nacionalna sodišča izvajajo v zvezi s „prehodnim zneskom“, od katerega je odvisna

prerazvrstitev zadevnih uradnikov, močno zmanjšan. Ta nadzor se namreč lahko nanaša samo na nepravilnosti, ki izhajajo iz napak pri vnosu upoštevanih podatkov, ne pa na morebitno nepravilnost podlage za izračun plače, na kateri temelji navedeni znesek, kar pomeni, da se prehodni znesek torej določi na podlagi plače, kot je bila načeloma zneskovno določena v skladu s pravili prejšnjega sistema plač in napredovanja.

- 64 Če v teh okoliščinah uradnik, postavljen v slabši položaj po prejšnjem sistemu plač in napredovanja, ne more izpodbijati diskriminatornosti „prehodnega zneska“, njegove pravice, ki jih ima na podlagi načela enakega obravnavanja, zagotovljenega z Direktivo 2000/78, v nasprotju s členom 47 Listine niso spoštovane. Te ugotovitve z okoliščino, da lahko vloži pravno sredstvo zoper nov sistem plač in napredovanja kot celoto, ni mogoče omajati.
- 65 Tako mora biti uradniku, ki je bil žrtev diskriminacije na podlagi starosti, omogočeno, da se lahko sklicuje na člen 2 Direktive 2000/78, da bi izpodbil diskriminatornost načina njegove prerazvrstitve v nov sistem plač in napredovanja.
- 66 Na podlagi navedenega je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 47 Listine in člen 9 Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero se v položaju, kot je ta iz postopka v glavni stvari, zmanjša obseg nadzora, ki ga lahko izvajajo nacionalna sodišča, s tem, da se iz njega izključijo vprašanja v zvezi s podlago za „prehodni znesek“, izračunan v skladu s pravili prejšnjega sistema plač in napredovanja.

Tretje vprašanje

- 67 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba načelo primarnosti prava Unije razlagati tako, da se z njim – če se z nacionalno zakonodajo, kot je ta iz postopka v glavni stvari, kršita načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti in člen 47 Listine – zahteva, da se položaj zaposlenih uradnikov, ki so bili žrtve take diskriminacije na podlagi starosti, pri uporabi mehanizma za prerazvrstitev v nov sistem plač in napredovanja, ponovno preuči in da se te uradnike v ta nov sistem prerazvrsti brez diskriminacije.
- 68 V zvezi s tem je treba poudariti, da morajo nacionalna sodišča v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča ob upoštevanju vseh pravil nacionalnega prava in ob uporabi vrst razlage, uveljavljenih v tem pravu, odločiti, ali in v kolikšnem obsegu je nacionalno določbo mogoče razlagati v skladu z Direktivo 2000/78, ne da bi se podala razlaga *contra legem* te nacionalne določbe (sodba z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, točka 74).
- 69 Če nacionalnih predpisov ni mogoče izvajati in razlagati v skladu z zahtevami te direktive, je treba opozoriti, da se v skladu z načelom primarnosti prava Unije, ki velja tudi za načelo prepovedi diskriminacije zaradi starosti, nacionalna ureditev, ki spada na področje uporabe prava Unije in je z njim v nasprotju, ne sme uporabiti (sodba 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 89).
- 70 Iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja tudi, da spoštovanje načela enakosti – kadar je ugotovljena diskriminacija, ki je v nasprotju s pravom Unije, in dokler niso sprejeti ukrepi za ponovno vzpostavitev enakega obravnavanja – mogoče zagotoviti le tako, da se manj ugodno obravnavanim osebam priznajo enake ugodnosti, kot so tiste, do katerih so upravičene osebe iz privilegirane kategorije. Manj ugodno obravnavane osebe je torej treba postaviti v enak položaj kot osebe, upravičene do zadevne ugodnosti (glej v tem smislu sodbo z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, točka 79 in navedena sodna praksa).

- 71 V tem primeru nacionalno sodišče ne sme uporabiti diskriminatorne nacionalne določbe, ne da bi zahtevalo ali počakalo, da zakonodajalec to prej odpravi, za osebe iz manj ugodno obravnavane kategorije pa mora uporabiti enako ureditev, kot je ta, do katere so upravičene osebe iz privilegirane kategorije. To obveznost ima ne glede na obstoj določb nacionalnega prava, ki mu dajejo pristojnost v zvezi s tem (sodba z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, točka 80 in navedena sodna praksa).
- 72 Vendar se taka rešitev uporabi le, kadar obstaja veljaven referenčni sistem (sodba z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, točka 81 in navedena sodna praksa).
- 73 V obravnavani zadevi je treba na eni strani v okviru odgovora na prvo vprašanje spomniti, da je Sodišče v sodbi z dne 11. novembra 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), že razsodilo, da se s pravili prejšnjega sistema plač in napredovanja, zlasti tistimi, pri katerih se za odpravo diskriminacije uradnikov na podlagi starosti upoštevajo obdobja usposabljanj in delovne dobe, pridobljena pred 18. letom, hkrati pa se z njimi za uradnike, ki so bili žrtve te diskriminacije, obdobje, potrebno za prehod iz prvega v drugi plačni razred posamezne zaposlitvene in plačne kategorije, podaljšuje za tri leta, ohranja neposredna diskriminacija na podlagi starosti v smislu člena 2(1) in (2)(a) ter člena 6(1) Direktive 2000/78.
- 74 Na drugi strani so pravila sistema plač in napredovanja za uradnike, ki so v boljšem položaju, tista, v skladu s katerimi lahko uradniki, ki so v slabšem položaju, napredujejo v višje plačne razrede brez kakršne koli diskriminacije.
- 75 Zato dokler ukrepi za vzpostavitev enakega obravnavanja niso bili sprejeti, njegova vzpostavitev, v takem primeru, kot je ta iz postopka v glavni stvari, pomeni, da se morajo uradnikom, postavljenim v slabši položaj po prejšnjem sistemu plač in napredovanja, priznati enake ugodnosti, kot so tiste, do katerih so lahko bili upravičeni uradniki, postavljeni v boljši položaj po tem sistemu, tako glede upoštevavanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom starosti, kot glede napredovanja v plačni lestvici (glej v tem smislu sodbo z dne 28. januarja 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, točka 48).
- 76 Iz tega izhaja tudi, da ima uradnik, postavljen v slabši položaj po prejšnjem sistemu plač in napredovanja, pravico, da mu njegov delodajalec izplača nadomestilo v višini razlike med zneskom plače, ki bi jo zadevni uradnik moral prejemati, če ne bi bil obravnavan diskriminatorno, in zneskom plače, ki jo je dejansko prejemal.
- 77 Spomniti je treba, da ugotovitve iz točk 75 in 76 te sodbe veljajo le, dokler nacionalni zakonodajalec ne sprejme ukrepov za vzpostavitev enakega obravnavanja (glej v tem smislu sodbo z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, točka 87).
- 78 Ugotoviti je namreč treba, da čeprav imajo države članice v skladu s členom 16 Direktive 2000/78 obveznost, da odpravijo vse zakone in druge predpise, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, pa jim ta člen ne nalaga sprejetja določenih ukrepov v primeru kršitve prepovedi diskriminacije, temveč jim pušča svobodo, da med različnimi rešitvami, s katerimi se lahko uresniči cilj, ki mu ta direktiva sledi, izberejo tisto rešitev, ki se jim zdi za to najbolj prilagojena glede na položaje, ki so lahko podani (sodba z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, točka 88).
- 79 Na podlagi navedenega je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je nacionalno sodišče – če nacionalnih določb ni mogoče razlagati na način, ki bi bil v skladu z Direktivo 2000/78 – v okviru svojih pristojnosti dolžno zagotavljati pravno varstvo, ki za posameznike izhaja iz te direktive, in zagotoviti njen polni učinek, pri čemer po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče nacionalne določbe. Pravo Unije je treba razlagati tako, da je treba v primeru, kot je ta iz postopka v glavni stvari – kadar je bila ugotovljena diskriminacija, ki je v nasprotju s pravom Unije, in dokler niso bili sprejeti ukrepi za vzpostavitev enakega obravnavanja – za vzpostavitev enakega obravnavanja

uradnikom, postavljenim v slabši položaj po prejšnjem sistemu plač in napredovanja, priznati enake ugodnosti, kot so tiste, do katerih so bili upravičeni uradniki, postavljeni v boljši položaj po tem sistemu, in sicer tako glede upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom, kot glede napredovanja v okviru plačne lestvice, in zato diskriminiranim uradnikom dodeliti finančno nadomestilo v višini razlike med zneskom plače, ki bi jo zadevni uradnik moral prejemati, če ne bi bil obravnavan diskriminatorno, in zneskom plače, ki jo je dejansko prejemal.

Četrto vprašanje

80 Ob upoštevanju odgovora na prvo in drugo vprašanje na četrto vprašanje ni treba odgovoriti.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. Člene 1, 2 in 6 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu v povezavi s členom 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah je treba razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki je začela veljati z retroaktivnim učinkom in ki – da bi se odpravila diskriminacija na podlagi starosti – določa prerazvrstitev zaposlenih uradnikov v nov sistem plač in napredovanja, v okviru katerega se začetna razvrstitev teh uradnikov določi glede na njihovo zadnjo plačo, ki je bila izplačana v skladu s prejšnjim sistemom.
2. Člen 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in člen 9 Direktive 2000/78 je treba razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero se v položaju, kot je ta iz postopka v glavni stvari, zmanjša obseg nadzora, ki ga lahko izvajajo nacionalna sodišča, s tem, da se iz njega izključijo vprašanja v zvezi s podlago za „prehodni znesek“, izračunan v skladu s pravili prejšnjega sistema plač in napredovanja.
3. Nacionalno sodišče je – če nacionalnih določb ni mogoče razlagati na način, ki bi bil v skladu z Direktivo 2000/78 – v okviru svojih pristojnosti dolžno zagotavljati pravno varstvo, ki za posameznike izhaja iz te direktive, in zagotoviti njen polni učinek, pri čemer po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče nacionalne določbe. Pravo Unije je treba razlagati tako, da je treba v primeru, kot je ta iz postopka v glavni stvari – kadar je bila ugotovljena diskriminacija, ki je v nasprotju s pravom Unije, in dokler niso bili sprejeti ukrepi za vzpostavitev enakega obravnavanja – za vzpostavitev enakega obravnavanja uradnikom, postavljenim v slabši položaj po prejšnjem sistemu plač in napredovanja, priznati enake ugodnosti, kot so tiste, do katerih so bili upravičeni uradniki, postavljeni v boljši položaj po tem sistemu, in sicer tako glede upoštevanja delovne dobe, dopolnjene pred 18. letom, kot glede napredovanja v okviru plačne lestvice, in zato diskriminiranim uradnikom dodeliti finančno nadomestilo v višini razlike med zneskom plače, ki bi jo zadevni uradnik moral prejemati, če ne bi bil obravnavan diskriminatorno, in zneskom plače, ki jo je dejansko prejemal.

Podpisi