

V

(Ogłoszenia)

POSTĘPOWANIA SĄDOWE

TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI

Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 8 maja 2019 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Oberster Gerichtshof — Austria) — Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst/Republik Österreich

(Sprawa C-24/17) ⁽¹⁾

(Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek — Dyrektywa 2000/78/WE — Wylączenie doświadczenia zawodowego zdobytego przed ukończeniem 18. roku życia — Nowy system wynagradzania i awansów — Utrzymanie odmiennego traktowania — Swobodny przepływ pracowników — Artykuł 45 TFUE — Rozporządzenie (UE) nr 492/2011 — Artykuł 7 ust. 1 — Uregulowanie krajowe przewidujące częściowe uwzględnienie wcześniejszych okresów zatrudnienia)

(2019/C 230/02)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Oberster Gerichtshof

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Strona pozwana: Republik Österreich

Sentencja

- 1) Artykuły 1, 2 i 6 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w związku z art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, wchodzącemu w życie z mocą wsteczną i przewidującemu, w celu zakończenia dyskryminacji ze względu na wiek, przeniesienie pracowników kontraktowych pełniących służbę do nowego systemu wynagradzania i awansów, w ramach którego pierwsze zaszeregowanie tych pracowników kontraktowych jest określane przy uwzględnieniu ich ostatniego wynagrodzenia pobieranego na podstawie wcześniejszego systemu.
- 2) W sytuacji gdyby nie można było dokonać wykładni przepisów krajowych w sposób zgodny z dyrektywą 2000/78, sąd krajowy powinien w ramach swojej właściwości zapewnić ochronę prawną wynikającą dla podmiotów prawa z tej dyrektywy i zagwarantować jej pełną skuteczność, odstępując w razie potrzeby od zastosowania wszelkiego niezgodnego z nią przepisu prawa krajowego. Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że gdy stwierdzono dyskryminację niezgodną z prawem Unii, i tak długo, jak długo środki przywracające równe traktowanie nie zostały przyjęte, przywrócenie równego traktowania w wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym wymaga przyznania pracownikom kontraktowym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji w ramach dawnego systemu wynagradzania i awansów takich samych uprawnień jak te, z których korzystają pracownicy kontraktowi uprzywilejowani w ramach tego systemu, zarówno w zakresie uwzględnienia okresów służby ukończonych przed osiągnięciem 18. roku życia, jak i w zakresie awansu w ramach skali wynagrodzeń i,

w konsekwencji, przyznania dyskryminowanym pracownikom kontraktowym odszkodowania pieniężnego w wysokości różnicy między kwotą wynagrodzenia, jakie dany pracownik kontraktowy powinien był otrzymać, gdyby nie był traktowany w sposób dyskryminujący, a kwotą wynagrodzenia, jaką faktycznie otrzymał.

- 3) Artykuł 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego aby określić staż pracy pracownika kontraktowego w ramach skali wynagrodzeń, uwzględnia się w całości wcześniejsze okresy zatrudnienia ukończone w ramach stosunku pracy łączącego tego pracownika z jednostką samorządu terytorialnego lub gminą państwa członkowskiego Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Republiki Turcji lub Konfederacji Szwajcarskiej, z organem Unii Europejskiej lub organizacją międzyrządową, której członkiem jest Republika Austrii, lub z innymi podobnymi podmiotami, podczas gdy wszelki inny okres wcześniejszego zatrudnienia uwzględnia się jedynie do wysokości 10 lat oraz w zakresie, w jakim zatrudnienie to jest istotne.

(¹) Dz.U. C 112 z 10.4.2017.

Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 8 maja 2019 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesverwaltungsgericht — Austria) — Martin Leitner/Landespolizeidirektion Tirol

(Sprawa C-396/17) (¹)

(Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek — Dyrektywa 2000/78/WE — Wylączenie doświadczenia zawodowego zdobytego przed ukończeniem 18. roku życia — Nowy system wynagradzania i awansów — Utrzymanie odmiennego traktowania — Prawo do skutecznego środka prawnego — Artykuł 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej — Uzasadnienia)

(2019/C 230/03)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Bundesverwaltungsgericht

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Martin Leitner

Strona pozwana: Landespolizeidirektion Tirol

Sentencja

- 1) Artykuły 1, 2 i 6 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w związku z art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, wchodzącemu w życie z mocą wsteczną i przewidującym, w celu zakończenia dyskryminacji ze względu na wiek, przeniesienie urzędników pełniących służbę do nowego systemu wynagradzania i awansów, w ramach którego pierwsze zaszerogowanie tych urzędników jest określane przy uwzględnieniu ich ostatniego wynagrodzenia pobieranego na podstawie wcześniejszego systemu.
- 2) Artykuł 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i art. 9 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym ogranicza zakres kontroli, jaką mogą przeprowadzić sądy krajowe, wykluczając kwestie związane z podstawą „kwoty przeniesienia” obliczonej zgodnie z regułami dawnego systemu wynagradzania i awansów.