



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
У. ВОТ
представено на 3 юли 2014 година¹

Дело C-417/13

ÖBB Personenverkehr AG
срещу
Gotthard Starjakob (Преюдициално запитване,
отправено от Oberster Gerichtshof (Австрия))

„Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Различно третиране, основано на възрастта — Референтна дата за повишаване в степен — Дискриминационна правна уредба на държава членка, която при определяне на възнаграждението изключва зачитането на периоди на заетост, прослужени преди навършване на 18 години — Приемане на нова правна уредба с обратно действие и без финансова компенсация — Запазване на различното третиране — Обосновка — Право на изплащане на разликата във възнаграждението — Санкции — Давностен срок“

1. Настоящото преюдициално запитване се отнася до тълкуването на член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз² и на няколко разпоредби от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите³.

2. Преюдициалните въпроси се поставят в рамките на спор между ÖBB-Personenverkehr AG (наричано по-нататък „ÖBB“) и г-н Starjakob относно законосъобразността на професионална схема за възнаграждения, въведена от австрийския законодател, за да премахне дискриминация, основана на възраст.

I – Правна уредба

A – Директива 2000/78

3. Съгласно член 1 от Директива 2000/78 тя има за цел „да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

1 — Език на оригиналния текст: френски.

2 — Наричана по-нататък „Хартата“.

3 — ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7.

4. Член 2 от тази директива гласи:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа [на] един от признаците, упоменати в член 1;

[...]“

5. Съгласно член 3, параграф 1, буква в) от въпросната директива тя се прилага в границите на сферите на компетентност, поверени на Европейската общност, към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка по-специално с условията за наемане на работа и условията на труд, включително условията за заплащане.

6. Член 6 от Директива 2000/78 гласи:

„1. Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява[т] дискриминация, ако в контекста на национално право, те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и, ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;

б) определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта;

[...]“

7. По силата на член 9, параграф 1 от Директива 2000/78 „[д]ържавите членки осигуряват, че съдебните и/или административни процедури, включително, когато те считат за подходящо, и помирителни процедури, за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива са достъпни за всички лица, които считат себе си засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, дори след като връзката, в която е извършена предявената дискриминация е прекъсната“.

8. Член 16, параграф 1, буква а) от тази директива предвижда, че държавите членки вземат необходимите мерки, за да гарантират, че всички закони, подзаконови актове и административни разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, са отменени.

9. Член 17 от посочената директива, свързан със санкциите, гласи:

„Държавите членки регламентират правилата за санкциите, приложими при нарушение на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива[,] и предприемат всички необходими мерки да гарантират тяхното прилагане. Санкциите, които могат да включат изплащане на обезщетение на жертвата, следва да бъдат ефективни, пропорционални и убедителни. Държавите членки представят тези разпоредби на Комисията най-късно до 2 декември 2003 г. и уведомяват без закъснение за всяка следваща поправка, която ги засяга“.

Б – *Австрийското право*

10. До 31 декември 1995 г. член 3 от Наредбата за възнагражденията във федералните железници от 1963 г. (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963)⁴, озаглавен „Референтна дата за целите на повишаването“, предвижда:

„1) Референтната дата за целите на повишаването се определя, като денят на назначаване се приема за преместен назад — без да се вземат предвид периодите преди навършване на 18-годишна възраст и без да се засягат ограниченията в параграфи от 4 до 7 — с:

- a) посочените в параграф 2 периоди, зачетени изцяло,
- b) останалите периоди, зачетени наполовина.

2) Съгласно параграф 1, буква а) денят на назначаването се приема за преместен назад с:

1. периода на заетост по трудово правоотношение с австрийската железопътна компания при работно време, представляващ поне половината от времето, което се изисква от работниците и служителите на пълно работно време.

[...]

б) Не се разрешава многократното зачитане на един и същ период — с изключение на двойното зачитане, предвидено в член 32 от [Наредбата за възнагражденията във федералните железници от 1974 г. (наричана по-нататък Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974)]“.

11. Член 3 от ВО 1963 е изменен с Федералния закон за железниците (Bundesbahngesetz⁵), чийто член 53а гласи:

„1) За служителите и пенсионерите, които постъпват или ще постъпят на работа в австрийските железници (ÖBB) [...] до 31 декември 2004 г. и чиято индивидуална референтна дата за целите на повишаването се определя или ще бъде определена на основание член 3 от [ВО 1963], тази дата подлежи на ново определяне след съобщаване на периодите на заетост, които следва да се зачитат съгласно следните разпоредби:

1. Референтната дата за целите на повишаването се определя, като денят на назначаване се приема за преместен назад [...] с периодите за зачитане (Z 2) след 30 юни на годината, през която са били завършени или са щели да бъдат завършени девет учебни години след влизането в първата степен на училищното образование.

4 — BGBl. 170/1963, наричана по-нататък „ВО 1963“.

5 — BGBl. I, 129/2011, наричан по-нататък „BBG“.

2. Периодите, които следва да се зачитат, се определят въз основа на действащите правила за зачитане, установени в приложимите разпоредби на ВО 1963 [...].

2) В случай на ново определяне на индивидуалната референтна дата за целите на повишаването в съответствие с параграф 1 се прилагат следните разпоредби:

1. Всеки изискван период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение се удължава с една година.
2. Повишението се осъществява на 1 януари след приключването на всеки изискван период за повишаването (дата за повишаване).
3. Новото определяне на индивидуалната референтна дата за целите на повишаването не поражда действие, ако това води до намаляване на заплащането в сравнение с предходното определяне на тази дата^[6].

[...]

4) С оглед на новото определяне на референтната дата за целите на повишаването периодите на заетост, които трябва да се зачетат съгласно параграф 1, трябва да бъдат надлежно доказани от служителите и пенсионерите посредством предоставен от работодателя формуляр. За лицата, които не представят това доказателство или представят неточно или непълно доказателство, се запазва приложимата до тогава референтна дата за целите на повишаването [...].

5) Периодът от 18 юни 2009 г. до датата на обнародването на Федералния закон в BGBl. I, 129/2011 не се включва в тригодишния давностен срок за вземанията от трудово възнаграждение, произтичащи от новото определяне на референтната дата за целите на повишаването“.

12. Освен това разпоредбите на Закона за равното третиране (наричан по-нататък „Gleichbehandlungsgesetz“)⁷ гласят:

„Член 17 — Принципът за равно третиране в рамките на трудово правоотношение

1) Никой не може да бъде подложен на пряка или непряка дискриминация, основана на [...] възрастта [...], в рамките на трудово правоотношение, по-специално:

[...]

2. при определянето на възнаграждението,

[...]

Член 26 — Последници от нарушаването на принципа на равно третиране

[...]

6 — По-нататък „клаузата за запазване на придобитите права“.

7 — BGBl. I, 66/2004.

2) Ако поради нарушаване от страна на работодателя на принципа на равно третиране, закрепен в член 17, параграф 1, точка 2, работник или работничка получава за същата работа или за работа със сходна стойност възнаграждение, което е по-ниско от това на работник или работничка, които не са подложени на дискриминация въз основа на някой от признаците, посочени в член 17, този работник или тази работничка има право да получи от работодателя заплащане на разликата и на обезщетение за понесената неимуществена вреда.

[...]

Член 29 — Давностни срокове за упражняване на правата

1) [...] За правата, произтичащи от член 26, параграф 2, [...] се прилага тригодишният давностен срок съгласно член 1486 [от гражданския кодекс (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch)⁸].

[...]“.

13. Накрая относимите разпоредби от ABGB за давностните срокове гласят:

„Член 1480 — Вземанията за просрочени годишни плащания, по-специално за лихви, [...] се погасяват с изтичане на тригодишна давност; самото право се погасява при неупражняването му в срок от тридесет години.

Член 1486 — Особени давностни срокове

С тригодишна давност са погасяват вземанията

[...]

5. на работниците и служителите за възнагражденията им и за възстановяването на разходи, които произтичат от трудовите договори на работниците, надничарите, домашните прислужници и всички лица, работещи като личен домашен персонал [...]“.

II – Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

14. Г-н Starjakob влиза в трудово правоотношение с праводател на ÖBB на 1 февруари 1990 г. За референтна дата за повишаването му е определен 21 май 1986 г., като в неговия случай са зачетени периодите на заетост, прослужени след навършване на 18 години. Частта от практическото обучение, която г-н Starjakob е завършил след навършване на 18 години, е зачетена наполовина, докато периодите на заетост преди навършване на тази възраст в съответствие с член 3 от ВО 1963 не са зачетени.

15. Според направените от Oberster Gerichtshof (Върховен съд на Австрия) уточнения, ако референтната дата за повишаване на ищеца бъде определена съгласно новата разпоредба на член 53а, параграф 1 от BVG, т.е. при зачитане и на периодите на заетост, прослужени от него преди навършването на 18 години (след 30 юни на годината, в която е завършено задължителното деветгодишно общо образование), ще се получи нова референтна дата за повишаване, а именно 22 юни 1985 г. Ако тази нова дата бъде запазена, като класирането в степен на г-н Starjakob продължи да се определя според старата правна уредба, за периода от ноември 2007 г. до юли 2012 г. това ще доведе до разлика в заплащането в негова полза в размер на 3 963,75 EUR бруто.

⁸ — Наричан по-нататък „ABGB“.

16. През 2012 г., позовавайки се на решение Hütter⁹, г-н Starjakob предявява иск срещу ÖBB за изплащане на разликата във възнаграждението, на която би имал право за периода 2007—2012 г., ако референтната дата за повишаването му бѐдела изчислена при зачитане на частта от практическото му обучение, завършена преди да навърши 18 години.

17. Landesgericht Innsbruck (Областен съд, Инсбрук) отхвърля иска, като приема, че член 53а от BVG премахва дискриминацията въз основа на възраст. Г-н Starjakob можел да иска референтната дата за повишаване да бѐде изчислена съгласно параграф 1 от този член само ако приемел да се приложат по-специално параграфи 2 и 4 от същия член относно удължаването на изискваните за повишаване периоди, както и последиците от неизпълнението на задължението за сътрудничество. Тѐй като г-н Starjakob все още не бил доказал напълно предходните периоди на заетост, определената за него референтна дата оставала валидна, без той да може да се оплаква от дискриминация спрямо него.

18. Сезираният с въззивна жалба Oberlandesgericht Innsbruck (Висш областен съд, Инсбрук) уважава искането на г-н Starjakob. Той счита, че при липсата на тези доказателства спрямо г-н Starjakob се прилага именно правната уредба, установена с ВО 1963, която обаче е дискриминационна и поради това следва да се определи нова референтна дата за повишаване, като се зачете частта от практическото обучение, завършена преди навършване на 18 години. Доколкото обаче член 53а от BVG не бил приложим спрямо г-н Starjakob поради липса на доказателства за неговите предходни периоди на заетост, изискваният период за повишаване остава две години за всички степени на възнаграждение.

19. При тези обстоятелства сезираният с жалба Oberster Gerichtshof решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Трябва ли разпоредбите на член 21 от [Хартата] във връзка с член 7, параграф 1, член 16 и член 17 от Директива [2000/78] да се тълкуват смисъл, че:
- а) работник, за когото работодателят първоначално е установил неправилна референтна дата за повишаване в степен въз основа на законодателно уредено дискриминиращо въз основа на възраст зачитане на предходни периоди на заетост, при всички случаи има право на изплащане на разликата във възнаграждението, произтичаща от недискриминационно определена референтна дата за повишаване
 - б) или те следва да се тълкуват в смисъл, че съответната държава членка има възможност чрез недискриминационно зачитане на предходните периоди на заетост да премахне дискриминацията[,] основана на възраст[,] и без финансова компенсация (чрез промяна на референтната дата за повишаване в степен при едновременно удължаване на периода за повишаване в степен), особено ако целта на това разрешение, което не се отразява на възнаграждението, е да запази ликвидността на работодателя, както и да предотврати прекомерните усилия за преизчисляване?
- 2) При утвърдителен отговор на въпрос 1, буква б)[, м]оже ли такова недискриминиращо зачитане на предходни периоди на заетост:
- а) да бѐде въведено от законодателя и с обратно действие (в случая със Закона от 27 декември 2011 г., обнародван в BGBl I[, 129/2011], с обратно действие от 1 януари 2004 г.) или

⁹ — C-88/08, EU:C:2009:381.

- б) то се прилага едва от датата на приемането или на обнародването на новите разпоредби за зачитане и повишаване?
- 3) При утвърдителен отговор на въпрос 1, буква б)[, т]рябва ли разпоредбите на член 21 от Хартата във връзка с член 2, параграфи 1 и 2 от Директива [2000/78], както и член 6, параграф 1 от тази директива, да се тълкуват в смисъл, че:
- а) законодателна уредба, която предвижда по-дълъг период за повишаване за периодите на заетост в началото на кариерата [...] и по този начин затруднява повишаването в следващата степен на заплащане, представлява непряка дискриминация, основана на възраст,
- б) и при утвърдителен отговор на горния въпрос, следва ли да се тълкува в смисъл, че такава уредба е подходяща и необходима с оглед малкия професионален опит в началото на кариерата?
- 4) При утвърдителен отговор на първия въпрос, буква б)[, т]рябва ли разпоредбите на член 7, параграф 1 във връзка с член 8, параграф 1 и с член 6, параграф 1 от Директива [2000/78] да се тълкуват в смисъл, че е възможно и оправдано от съображения за защита на придобитите права и на оправданите правни очаквания да се запазят последиците от старата, дискриминираща въз основа на възраст, схема единствено от съображения в полза на работника, за да се защити от неблагоприятни условия на заплащане в резултат на новата, недискриминираща разпоредба (клауза за гарантиране на възнаграждението)?
- 5) При утвърдителен отговор на първия въпрос, буква б) и на третия въпрос, буква б):
- а) може ли за определянето на периодите на служба, които се зачитат, законодателят да предвиди, изискване (задължение) за съдействие на работника или служителя и да постави преминаването в новата система на зачитане и повишаване в зависимост от изпълнението на това задължение?
- б) може ли работник, който не оказва очакваното от него съдействие за новото определяне на референтната дата за повишаване в степен съгласно новата недискриминираща система за зачитане и повишаване и който поради това съзнателно не се ползва от недискриминиращата уредба и доброволно остава в старата, дискриминираща въз основа на възраст, система на зачитане и повишаване, да се позовава на дискриминация[,] основана на възраст[,] съгласно старата система или оставането в старата дискриминационна система единствено от съображение да може да предяви парични претенции, представлява злоупотреба с право?
- 6) При утвърдителен отговор на първия въпрос, буква а) или на първия въпрос, буква б) и на втория въпрос, буква б)[,] изисква ли принципът на ефективност по правото на Съюза съгласно член 47, параграф 1 от [Хартата] и съгласно член 19, параграф 1 ДЕС погасителната давност на произтичащи от правото на Съюза права да не започва да тече преди недвусмисленото изясняване на правното положение чрез постановяване на съответно решение на Съда на Европейския съюз?
- 7) При утвърдителен отговор на първия въпрос, буква а) или на първия въпрос, буква б) и на втория въпрос, буква б)[,] изисква ли принципът на равностойност по правото на Съюза да се разшири предвидено в националното законодателство спиране на давностния срок за исковете, с които се упражняват права, основани на нова система на зачитане и повишение (член 53а, параграф 5 от [ВВГ]), по отношение на исковете за изплащане на разликата в заплащането, която произтича от стара, дискриминираща въз основа на възраст, система?“.

III – Анализ

20. Схемата за възнаграждения, приложима спрямо служителите на ÖBB, се основава на система за повишаване в степен, при която възнаграждението се увеличава след изтичането на определени периоди, през които работникът придобива трудов стаж. Тези периоди започват да текат от референтна дата за повишаване, която се определя индивидуално. Периодите преди постъпването на лицата на работа в ÖBB също се вземат предвид.

21. Следователно референтната дата за повишаване в степен на възнагражденията е фиктивна дата, която определя класирането в степен на възнаграждение, а оттам и увеличението на заплатата. Тази дата се определя в зависимост от деня, в който лицето действително е постъпило на служба, както и от стажа му, който е счетен за относим. Колкото по-голям е този стаж, толкова по-напред се измества датата и се повишава класирането в степен на възнаграждение.

22. Съобразявайки се с решение Hütter¹⁰, австрийският законодател решава да въведе нова система, която да позволява зачитането на периодите на заетост, прослужени от работниците преди навършването на 18 години, което не е било възможно преди това.

23. От подготвителната работа по член 53а от ВВГ става ясно, че австрийският законодател е искал да разшири приложното поле на реформата, осъществена за държавната администрация на федерално равнище, така че да обхване и служителите на ÖBB.

24. По този начин законодателят е имал за цел да премахне дискриминацията въз основа на възраст, която произтича от незачитането на периодите на заетост, прослужени от служителите на ÖBB преди навършване на 18 години. За да се избегне настъпването на последици от това зачитане за разходите на работодателя, новата система е организирана така, че същевременно изискваният период за повишаване се удължава с една година за всяка от първите три степени на възнаграждение. Освен това новият механизъм обвързва всяко ново определяне на референтната дата с доказването от работниците на предходните периоди на заетост.

25. С въпросите си запитващата юрисдикция иска от Съда да се произнесе относно съвместимостта на въведената от австрийския законодател нова система със забраната за дискриминация въз основа на възраст, предвидена в член 21 от Хартата и в Директива 2000/78.

26. По същество Oberster Gerichtshof иска да установи дали система като разглеждана в главното производство, която се опитва да сложи край на дискриминация въз основа на възраст при постоянни разходи и при зачитане на придобитите от работниците права, е съвместима с Директива 2000/78 или не.

27. За да отговоря на различните въпроси, поставени от запитващата юрисдикция, първо, ще изследвам дали, както твърдят г-н Starjakov и Комисията, новата система води до запазване на дискриминацията въз основа на възраст, която е трябвало да премахне. След това, ще разгледам въпроса какви са правните последици, които запитващата юрисдикция трябва да изведе от наличието на дискриминация въз основа на възраст, и по-специално дали тази дискриминация задължително предполага финансова компенсация за пострадалите от нея работници. Накрая, ще отговоря на въпросите, свързани със съответствието на предвидените в австрийското право давностни срокове с правото на Съюза.

¹⁰ — EU:C:2009:381.

A – По продължаващото съществуване на дискриминация въз основа на възраст

1. По наличието на различно третиране въз основа на възраст в новата система

28. На първо време, следва да се проучи дали според новата система има различно третиране въз основа на възраст по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78. В това отношение следва да се напомни, че съгласно тази разпоредба „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от тази директива. Член 2, параграф 2, буква а) от нея уточнява, че за целите на прилагането на параграф 1 от същия член проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, посочени в член 1 от същата директива.

29. Според мен, въпреки че въведената от австрийския законодател нова система позволява занапред да се зачитат периодите на заетост, прослужени от работниците преди навършване на 18 години, тя запазва по друг начин различно третиране въз основа на възраст.

30. Посочено бе, че новата система обвързва определянето на нова референтна дата, при която се зачитат периодите на заетост, прослужени преди навършване на 18 години, със забавяне на повишаването в първите степени на кариерата. От писмените отговори, представени от страните по искане на Съда, става ясно, че в рамките на новата система индивидуалната референтна дата за повишаване трябва да се определи отново за всички служители и пенсионери на ÖBB, постъпили на работа или работили в ÖBB до 31 декември 2004 г. Определянето на новата референтна дата води до забавяне на повишаването на съответния служител съгласно член 53а, параграф 2, точка 1 от BVG.

31. От това следва, че новата система е привидно приложима спрямо всички работници по начин, който изглежда слага край по равностоен начин на съществуващата преди това дискриминация въз основа на възраст.

32. Все пак, както правилно подчертават г-н Starjakob и Комисията, поради взаимодействието на различните разпоредби на член 53а от BVG изглежда, че предназначението на новата система е да се прилага преди всичко спрямо дискриминираните в миналото работници.

33. Всъщност, както посочва самото австрийско правителство, за да не се допусне определянето на новата референтна дата за повишаване в съчетание със забавянето на самото повишаване да доведе до влошаване на положението на засегнатия служител, според член 53а, параграф 2, точка 3 от BVG новото определяне на индивидуалната референтна дата за повишаване не се прилага, ако води до по-неблагоприятно заплащане спрямо предишното определяне на тази дата. В тези случаи не се прилага и удълженият с три години период за повишаване.

34. Следователно е безспорно, че удължаването на първите три периода, изисквани за повишаването, се налага единствено на служителите, чиято референтна дата за повишаване трябва да се преизчисли.

35. Поради наличието на клаузата за запазване на придобитите права, предвидена в член 53а, параграф 2, точка 3 от BVG, обаче съществува вероятност за служителите, които искат да им бъдат зачетени периоди на заетост, изтекли след като са навършили 18 години, и нямат периоди на заетост преди навършване на тази възраст, които да искат да им бъдат зачетени, да не бъде приложено изчисляването на нова референтна дата и поради това спрямо тях да не се приложи удължаването с една година на периода, изискван за повишаване във всяка от първите

три степени на възнаграждение. Всъщност за служителите, прослужили всичките си периоди на заетост, които могат да бъдат зачетени, след навършване на 18 години, удължаването на изискваните за повишаването периоди би довело до влошаване на заплащането, тъй като ще бъдат преместени на по-ниско равнище в скалата за възнагражденията.

36. По този начин при прилагане на клаузата за запазване на придобитите права би могло третирането на служителите, които се намират в сходно положение от гледна точка на подлежащите на зачитане от един и същ работодател периоди на заетост, да бъде различно, що се отнася до продължителността на периодите, изисквани за повишаване, според това дали референтната им дата трябва да бъде преизчислена или не.

37. Вътрешно присъщата логика на новата система, която обвързва определянето на нова референтна дата за повишаване с едногодишно удължаване на изисквания период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение, в съчетание с клаузата за запазване на придобитите права на практика запазва различно третиране на служителите, прослужили периодите си на заетост преди навършване на 18 години, и онези, прослужили всичките си периоди на заетост, които следва да бъдат взети предвид, след навършване на тази възраст. Всъщност единствено първата категория работници, за която ще има ново изчисляване на референтната дата, на практика ще бъде засегната от едногодишното удължаване на периода, изискван за повишаване, във всяка от първите три степени на възнаграждение.

38. Следователно новата система затвърждава различно третиране, което е пряко основано на възрастовия признак по смисъла на член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от Директива 2000/78. В крайна сметка именно запитващата юрисдикция следва да тълкува разпоредбите на националното си право, за да провери дали в новата система наистина има такова различно третиране въз основа на възраст.

2. По обосновката на различното третиране въз основа на възраст

39. На второ място, следва да се провери дали тази разлика в третирането би могла да бъде обоснована от гледна точка на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

40. В параграф 1 от този член се уточнява, че държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание на възраст не представляват дискриминация, ако в контекста на националното право те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

41. Съдът се е произнасял многократно, че държавите членки могат да предвиждат мерки, съдържащи различно третиране въз основа на възраст, в съответствие с член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78. Те разполагат с голяма свобода на преценка при избора не само на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката на заетостта, но също при определянето на мерките, които могат да я осъществят¹¹.

42. С оглед на тези принципи следва да се провери дали член 53а от ВВГ, и по-специално параграф 2, точка 3 от него, е мярка, която преследва законосъобразна цел и е подходяща и необходима за постигането ѝ, доколкото той позволява едногодишното удължаване на изисквания период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение да не се прилага спрямо служителите, прослужили след навършване на 18 години всичките си периоди на заетост, които следва да се вземат предвид.

11 — Вж. решения Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, т. 68) и Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, т. 41).

43. От предоставените на Съда разяснения става ясно, че новата система се опитва да съчетае няколко цели, а именно различно оценяване на професионалния опит, придобит в началото на кариерата, финансова неутралност на реформата и защита на придобитите права.

44. Що се отнася до целта за различно оценяване на професионалния опит, придобит в началото на кариерата, следва да уточня, че според мен решението на австрийския законодател да удължи с една година изисквания период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение само по себе си не подлежи на критика. Според мен, освен че това решение се вписва в пределите на свободата на преценка, с която този законодател се ползва в областта на социалната политика, следва да се припомни, че Съдът вече е приел, че възнаграждаването на придобития от даден работник професионален опит, позволяващ на работника да извършва по-добре работата си, по общо правило представлява законосъобразна цел на политиката относно възнагражденията¹². Според мен е позволено на работодателя да оценява по различен начин професионалния опит, придобит в началото на кариерата, което в случая се изразява в забавяне на честотата на повишаване през този начален период. Постепенно оценката на опита ще се повишава, успоредно с интегрирането на работника в работната му среда и повишаването на ефективността на труда му.

45. Все пак следва да се провери по смисъла на самия член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 дали в рамките на голямата свобода на преценка, с която се ползват държавите членки, средствата за осъществяване на тази цел са подходящи и необходими.

46. В това отношение, както правилно посочва Комисията, установеното запазване на разлика в третирането на работниците, прослужили всичките си периоди на заетост след навършване на 18 години, и тези, прослужили периодите си на заетост преди навършване на тази възраст, е достатъчно, за да се докаже, че целта за различно оценяване на професионалния опит, придобит в началото на кариерата, накърнява принципа на пропорционалност, който изисква такава цел да се постига последователно и систематично¹³.

47. Всъщност изключването на едногодишното удължаване на изисквания период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение за служителите, прослужили всичките си периоди на заетост след навършване на 18 години, показва само по себе си, че целта, свързана с различното оценяване на професионалния опит, придобит в началото на кариерата, не се преследва последователно и систематично. По-ясно казано, в действителност това не е истинската цел, преследвана от австрийския законодател.

48. Прегледът на подготвителната работа, свързана с член 53а от ВВГ, показва, че когато въвежда новата система, австрийският законодател преди всичко цели да осигури неутралност на реформата от гледна точка на разходите. Това е действителната причина, която кара законодателя да обвърже определянето на нова референтна дата с едногодишно удължаване на изисквания период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение.

49. В становището си австрийското правителство твърди, че новата правна уредба, приложима спрямо служителите на ÖBB, следва да се преценява в контекста на много други мерки, които имат за цел да премахнат от австрийския правен ред необоснованата дискриминация въз основа на възраст. То уточнява, че поради решение Hütter¹⁴ подобни мерки са били необходими за служителите на други публични предприятия, на федералната държава, на провинциите и на органите за местно самоуправление. Според правителството те засегнали половин милион служители, т.е. една осма част от активното население на Австрия.

12 — Решение Hennigs и Mai (C-297/10 и C-298/10, EU:C:2011:560, т. 72 и цитираната съдебна практика).

13 — Вж. по-специално решение Fuchs и Köhler (C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 85).

14 — EU:C:2009:381.

50. Австрийското правителство поддържа, че зачитането на всички предходни периоди на заетост, без едновременно изменение на честотата за повишаване по старата схема, щяло да доведе до допълнителни разходи, представляващи няколко процента от икономическия резултат на Република Австрия, което тази държава членка не би могла да понесе.

51. Считаю, че тези доводи на австрийското правителство не могат да бъдат приети. Всъщност Съдът вече се е произнесъл, че въпреки че бюджетни съображения могат да се намират в основата на избора на социална политика на дадена държава членка и да оказват влияние върху естеството или обхвата на мерките, които тя желае да приеме, такива съображения не могат да представляват сами по себе си законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78¹⁵.

52. Накрая, във връзка с целта за запазване на придобитите права на работниците, които не са били подложени на дискриминация въз основа на възраст, следва да се посочи, че защитата на придобити от категория лица права представлява императивно съображение от обществен интерес¹⁶. Според мен това е законосъобразна цел и по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

53. Клаузата за запазване на придобити права, съдържаща се в член 53а, параграф 2, точка 3 от ВВГ, може да постигне тази цел, доколкото създава пречка за влошаването на заплащането вследствие на определянето на нова референтна дата.

54. Необходимо е обаче да се провери дали тази клауза не надхвърля необходимото за постигане на посочената цел.

55. Ще припомня, че в резултат на тази разпоредба се изключва определянето на нова референтна дата и удължаването на периодите, изисквани за повишаване, ако това би довело до влошаване на заплащането на служителите на ÖBB, което на практика изглежда засяга главно, ако не и изцяло, служителите, които не са били подложени на дискриминация, а именно тези, прослужили всичките си периоди на заетост след навършване на 18 години.

56. Подобно на Комисията, считам, че е било възможно желаният резултат, а именно запазването на предишното възнаграждение на служителите, които не са били подложени на дискриминация, да се постигне, при това без да се изключва прилагането на едногодишното удължаване на периода, изискван за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение, спрямо тази категория служители.

57. Освен че равноправното прилагане на това удължаване би позволило да се покаже последователността на новата система с оглед на целта да се оцени по различен начин професионалният опит, придобит в началото на кариерата, австрийският законодател би могъл да преследва целта, свързана със запазване на правата, придобити от работниците, които не са били подложени на дискриминация, като въведе преходен режим. В това отношение искам да уточня, че система като предвидената в член 53а от ВВГ въобще не представлява преходен режим, доколкото има за цел да регламентира кариерата на работниците, за които е приложима, докато те достигнат последната степен в скалата за възнаграждение.

58. Въвеждането на истински преходен режим би позволило въпреки едногодишното удължаване на периода, изискван за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение, служителите, прослужили всичките си периоди на заетост след навършване на 18 години, да запазят същото ниво на възнаграждение в продължение на един преходен период.

15 — Решение Fuchs и Köhler (EU:C:2011:508, т. 74).

16 — Решение Комисия/Германия (C-456/05, EU:C:2007:755, т. 63) и решение Hennigs и Mai (EU:C:2011:560, т. 90).

59. По-специално, ако не се определи нова по-ранна референтна дата, прилагането на едногодишното удължаване на периода, изискван за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение, спрямо служителите, които не са били подложени на дискриминация, би довело до понижаване на тези служители в скалата за възнаграждение. Без съпътстваща мярка това понижаване неизбежно би довело до намаляване на възнаграждението им. Всъщност съпътстваща мярка за избягването на този нежелан ефект би могла да се въведе, като се предвиди запазване на получаваното от тези служители предишно възнаграждение в продължение на преходен период до момента, в който те достигнат отново класирането си преди реформата. С други думи, както обяснява в становището си Комисията, възнаграждението на служителите, за които има загуба на приходи поради удължаването на периодите, изисквани за повишаване, би останало непроменено чрез отделянето му от степенята на възнаграждение, в която те биха били класирани действително, докато достигнат степенята, отговаряща на това възнаграждение.

60. Със сигурност подобен преходен режим би замразил възнаграждението на недискриминираните работници за период от няколко години. Въпреки това, освен че този период би бил краткотраен, вероятно не повече от три години, според мен не изглежда такъв режим да накърнява прекомерно правата на работниците и той би представлявал задоволителен компромис за постигане на равновесие между премахването на дискриминацията въз основа на възраст, от една страна, и защитата на придобитите от недискриминираните работници права, от друга.

61. С оглед на тези доводи считам, че доколкото води до изключване на прилагането на едногодишното удължаване на изисквания период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение спрямо служителите, прослужили всичките си периоди на заетост след навършване на 18 години, член 53а, параграф 2, точка 3 от ВВГ излиза извън това, което е необходимото за постигане на целта да се запазят придобитите права на тези служители.

62. От предходните съображения следва, че член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 следва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална мярка като разглежданата в главното производство, по силата на която работниците, прослужили периодите си на заетост преди навършване на 18 години, могат да поискат зачитането им, за сметка на което им се налага едногодишно удължаване на изисквания период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение, докато това удължаване не се прилага на практика спрямо работниците, прослужили всичките си периоди на заетост, които следва да бъдат зачетени, след навършване на 18 години.

63. На следващо място, ще разгледам правните последици, с които според мен запитващата юрисдикция следва да свърже запазването на дискриминацията въз основа на възраст в новата система.

Б – По правните последици от запазването на дискриминация въз основа на възраст

64. В самото начало следва да се припомни задължението за съответстващо тълкуване на националното право, което изисква от националните юрисдикции да използват всички свои правомощия, като вземат предвид цялото вътрешно право и като приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да гарантират пълната ефективност на Директива 2000/78 и да стигнат до разрешение, което съответства на преследваната от нея цел¹⁷.

17 — Вж. в този смисъл решение Lopes Da Silva Jorge (C-42/11, EU:C:2012:517, т. 56).

65. Когато не е възможно националната правна уредба да се тълкува и прилага в съответствие с изискванията на тази директива, следва също да се припомни, че по силата на принципа на предимството на правото на Съюза, от който се ползва също принципът на недопускане на дискриминация, основана на възраст, национална правна уредба, която влиза в приложното поле на правото на Съюза и е в противоречие с него, не трябва да се прилага¹⁸.

66. От друга страна, според постоянната съдебна практика, когато националното право в нарушение на правото на Съюза предвижда различно третиране на няколко групи лица и до приемането на мерки за възстановяване на равното третиране, спазването на принципа на равно третиране може да се гарантира единствено като на категорията лица в по-неблагоприятно положение се предоставят същите предимства като тези, от които се ползват лицата в привилегированата категория¹⁹. Съдът също така уточнява, че когато правото на Съюза не се прилага правилно, режимът, който се прилага спрямо лицата в привилегированата категория, се явява единственият законен критерий.

67. От тази съдебна практика произтича, че до въвеждането на система, премахваща дискриминацията въз основа на възраст по начин, който съответства на разпоредбите на Директива 2000/78, националният съд следва да изключи прилагането на всяка дискриминационна национална разпоредба, без да е необходимо преди това да иска или да чака тя да бъде отменена от законодателя, и да приложи спрямо категорията лица в по-неблагоприятно положение режима, с който се ползват лицата в другата категория.

68. Следователно в рамките на спора в главното производство това според мен означава определяне на нова дата за повишаване, а именно 22 юни 1985 г., без прилагане на едногодишното удължаване на изисквания период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение. Според данните, предоставени от запитващата юрисдикция, за периода от ноември 2007 г. до юни 2012 г. това води до разлика в заплащането в полза на г-н Starjakov в размер на 3 963,75 EUR бруто.

69. Макар искането на г-н Starjakov за изплащане на разликата във възнаграждението да е основателно предвид посочената по-горе съдебна практика, следва да отбележа, че с оглед на представените от запитващата юрисдикция доказателства той би могъл също така да поиска подобна финансова компенсация на основание на националните разпоредби, с които се транспонира Директива 2000/78, и по-специално член 17 от нея.

70. Както посочва Съдът в решение *Asociația Ascept*²⁰, член 17 от Директива 2000/78 възлага на държавите членки отговорността да определят уредбата на приложимите санкции за нарушения на националните разпоредби, приети в изпълнение на тази директива, и да вземат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането на тези санкции. Макар и да не предвижда конкретни санкции, този член уточнява, че приложимите санкции за нарушения на националните разпоредби, приети в изпълнение на тази директива, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи²¹.

71. Според Съда приетата с оглед на транспонирането на член 17 от Директива 2000/78 правна уредба на санкциите в правния ред на държава членка трябва да гарантира по-конкретно, наред с мерките, приети в изпълнение на член 9 от същата директива, ефективна и ефикасна правна защита на изведените от нея права. Строгостта на санкциите трябва да бъде в съответствие с

18 — Вж. решение *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, т. 54 и цитираната съдебна практика).

19 — Вж. по-специално решения *Terhoeve* (C-18/95, EU:C:1999:22, т. 57), *Jonkman* и др. (C-231/06—C-233/06, EU:C:2007:373, т. 39) и *Landtová* (C-399/09, EU:C:2011:415, т. 51).

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — Пак там (т. 61).

тежестта на наказваните с тях нарушения, включително и като гарантират реално възпиращ ефект, като същевременно съблюдават основния принцип на пропорционалност²². Във всички случаи една напълно символична санкция не би могла да бъде приета за съвместима с правилното и ефикасно прилагане на Директива 2000/78²³.

72. Член 17 от Директива 2000/78 определено оставя на държавите членки свобода на избор сред различните решения за постигане на целта ѝ за санкциониране на нарушението на забраната за дискриминация²⁴.

73. Щом обаче държава членка е избрала определен режим за санкциониране, тя е задължена да го прилага съгласно изискванията на правото на Съюза.

74. По-специално според Съда, ако държава членка избере да санкционира нарушението на забраната за дискриминация чрез присъждането на парично обезщетение, за да се осигури ефикасността и възпиращото му действие, то трябва при всички случаи да бъде адекватно на понесените вреди и следователно трябва да надхвърля чисто символичната сума²⁵. Националната юрисдикция, като използва в пълна степен предоставената ѝ от националното право свобода за преценка, следва да тълкува и прилага закона, приет с цел транспониране на директивата, по начин, съответстващ на изискванията на правото на Съюза²⁶.

75. С оглед на тези съображения следва да се подчертае, че член 26, параграф 2 от Закона за равното третиране, който, както бе потвърдено в съдебното заседание, транспонира член 17 от Директива 2000/78 в австрийското право, предвижда в полза на дискриминирания работник право на изплащане от работодателя на разликата във възнаграждението вследствие на дискриминация и на обезщетение за понесена неимуществена вреда.

76. Следователно правото на изплащане на разликата във възнаграждението, произтичаща от дискриминация въз основа на възраст е предвидено изрично в австрийското законодателство, с което се транспонира Директива 2000/78, и то по начин, който в рамките на спора в главното производство според мен не оставя никаква възможност на работодателя да го избегне. Освен това член 26, параграф 2 от Закона за равното третиране предвижда и възможност за работник като г-н Starjakov да предяви иск за обезщетение за понесените неимуществени вреди.

77. От само себе си се подразбира, че изплащането в полза на г-н Starjakov на поисканата от него разлика във възнаграждението предполага сътрудничество от негова страна. Всъщност, макар според мен да не е възможно той да бъде задължен да сътрудничи, като представи доказателствата, свързани с периодите на заетост, прослужени преди навършване на 18 години, на нова система, която, както бе установено, запазва дискриминация въз основа на възраст, той трябва обаче да представи такива доказателства на запитващата юрисдикция.

78. На следващо място, ще разгледам шестия и седмия въпрос, свързани със съвместимостта на предвидените в австрийското право давностни срокове с правото на Съюза.

В – По съвместимостта на предвидените в австрийското право давностни срокове с правото на Съюза

79. Следва да се разграничат два давностни срока.

22 — Пак там (т. 63 и цитираната съдебна практика).

23 — Пак там (т. 64).

24 — Вж. по аналогия решение Von Colson и Kamann (14/83, EU:C:1984:153, т. 28).

25 — Пак там.

26 — Пак там.

80. От една страна, австрийската правна уредба обвързва с тридесетгодишен давностен срок правото на служител да поиска преоценка на периодите на заетост, които трябва да се зачетат с оглед на определяне на референтната дата за повишаване²⁷. От преписката по делото става ясно, че този тридесетгодишен давностен срок не се отразява на искането на г-н Starjakov.

81. От друга страна, австрийското право обвързва вземанията за трудово възнаграждение, дължимо вследствие на дискриминация, с тригодишен давностен срок²⁸.

82. От постоянната съдебна практика следва, че когато липсва правна уредба на Съюза по въпроса, във вътрешния правен ред на всяка държава членка трябва да се посочат компетентните юрисдикции и да се определят процесуалните правила за съдебните производства, предназначени да гарантират защитата на правата, които страните в процеса черпят от правото на Съюза, доколкото тези правила не са по-неблагоприятни от тези, които уреждат подобни съдебни производства, основани върху вътрешното право (принцип на равностойност), и доколкото не правят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правния ред на Съюза (принцип на ефективност)²⁹.

83. С шестия си въпрос запитващата юрисдикция иска от Съда да се произнесе по същество дали правото на Съюза и по-специално принципът на ефективност налага погасителната давност за произтичащите от правото на Съюза права да започва да тече едва след постановяване на решение на Съда, с което се изяснява правното положение.

84. Отговорът на този въпрос се извежда от решение Pohl³⁰, в което по повод на тридесетгодишния давностен срок Съдът се е произнесъл, че правото на Съюза, и по-специално принципът на ефективност, допуска национална правна уредба, съгласно която правото на работниците и служителите да искат преизчисляване на периодите на заетост, подлежащи на отчитане при определяне на референтната дата за целите на повишаването, се погасява с изтичане на този тридесетгодишен давностен срок, който започва да тече от момента на сключване на договора, въз основа на който е определена посочената референтна дата, или от момента на класиране в погрешна група на заплащане.

85. За да достигне до този извод, Съдът е уточнил, че началният момент на давностния срок поначало се урежда от националното право и евентуално установеното от Съда нарушение на правото на Съюза по принцип е без значение за този начален момент³¹. Въз основа на това Съдът стига до извода, че съответните дати на обявяване на решенията Österreichischer Gewerkschaftsbund³² и Hütter³³ са без значение за началния момент на тридесетгодишния давностен срок и следователно са ирелевантни за преценката дали принципът на ефективност е спазен в рамките на делото, завършило с решение Pohl³⁴.

86. Според мен подобно разрешение може да се приложи и спрямо тригодишния давностен срок за вземанията за възнаграждение, дължими вследствие на дискриминация. Следователно правото на Съюза по никакъв начин не изисква прилагането на този срок да бъде поставено в зависимост от датата на постановяване на решение Hütter³⁵, а именно 18 юни 2009 г.

27 — Член 1480 от ABGB.

28 — Член 29, параграф 1 от Закона за равното третиране, който препраща към член 1486, точка 5 от ABGB.

29 — Вж. по-специално решение Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, т. 23 и цитираната съдебна практика).

30 — EU:C:2014:12.

31 — Решение Pohl (EU:C:2014:12, т. 31 и цитираната съдебна практика).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

87. При това положение, съгласно принципа на процесуална автономия австрийският законодател е бил свободен да вземе предвид, както го е направил в член 53а, параграф 5 от BVG, датата на постановяване на решение Hütter³⁶, за да уреди спиране на тригодишния давностен срок.

88. Накрая, със седмия си въпрос запитващата юрисдикция иска от Съда да се произнесе дали принципът на равностойност изисква предвиденото в член 53а, параграф 5 от BVG спиране на давностния срок за вземанията от трудово възнаграждение, произтичащо от определянето на нова референтна дата за повишаване в рамките на новата система, да се разшири по отношение исковите за изплащане на разликата в трудовото възнаграждение, която произтича от стара, дискриминираща въз основа на възраст, система.

89. Следва да се припомни, че по силата на член 53а, параграф 5 от BVG „[п]ериодът от 18 юни 2009 г. до датата на обнародването на Федералния закон в BGBl. I, 129/2011 не се включва при изчисляването на тригодишния давностен срок за вземанията от трудово възнаграждение, произтичащи от новото определяне на референтната дата за повишаване“.

90. По силата на принципа на предимството на правото на Съюза единствено националният съд има задължението да не прилага разпоредбите на националното си право, които противоречат на правото на Съюза. Независимо че, както бе установено, трябва националният съд да не прилага разпоредбите на член 53а от BVG, които водят до запазване на дискриминацията въз основа на възраст, това не се отнася за разпоредбите, които подобно на член 53а, параграф 5 от BVG съответстват на правото на Съюза. Следователно според мен тази разпоредба от новата система е изцяло приложима в рамките на спора в главното производство.

IV – Заключение

91. С оглед на гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на поставените от Oberster Gerichtshof преюдициални въпроси по следния начин:

Член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите следва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална мярка като разглежданата в главното производство, по силата на която работниците, прослужили периодите си на заетост преди навършване на 18 години, могат да поискат зачитането им, за сметка на което им се налага едногодишно удължаване на изисквания период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение, докато това удължаване на практика не се прилага спрямо работниците, прослужили всичките си периоди на заетост, които следва да бъдат зачетени, след навършване на 18 години.

До приемането на система, премахваща дискриминацията въз основа на възраст по начин, който съответства на това, което предвижда Директива 2000/78, националният съд не следва да прилага никоя дискриминационна национална разпоредба, без да е необходимо да иска или да чака преди това тя да бъде отменена от националния законодател, и да приложи спрямо категорията лица в по-неблагоприятно положение режима, с който се ползват лицата в другата категория.

При положение като това по делото в главното производство националният съд следва да приложи националното законодателство, с което Директива 2000/78 се транспонира в националното право, и по-специално разпоредбите на това законодателство, с които се транспонира член 17 от нея.

36 — Пак там.

Правото на Съюза допуска както прилагането на тригодишен давностен срок за вземанията от възнаграждение, дължими вследствие на дискриминация въз основа на възраст, така решение на националния законодател за спиране на този срок за периода от 18 юни 2009 г., датата на произнасяне на решение Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), до датата на обнародването на националното законодателство, с което се предвижда зачитането на периодите на заетост, прослужени преди навършване на 18 години.