



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

28 януари 2015 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) — Член 6, параграф 1 — Дискриминация, основана на възраст — Национална уредба, която обвързва зачитането на приключени преди 18-годишна възраст периоди на заетост за целите на определяне на възнаграждението с удължаване на сроковете за повишаване — Обосноваване — Годност за постигане на преследваната цел — Възможност за оспорване на удължаването на сроковете за повишаване“

По дело C-417/13

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Oberster Gerichtshof (Австрия) с акт от 27 юни 2013 г., постъпил в Съда на 23 юли 2013 г., в рамките на производство по дело

ÖBB Personenverkehr AG

срещу

Gotthard Starjakob,

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: R. Silva de Lapuerta, председател на състава, К. Lenaerts, заместник-председател на Съда, изпълняващ функциите на съдия от втори състав, J.-С. Bonichot, Ал. Арабаджиев (докладчик) и J. L. da Cruz Vilaça, съдии,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: A. Impellizzeri, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 15 май 2014 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за M. Starjakob, от M. Orgler, Rechtsanwalt, и D. Rief,
- за ÖBB Personenverkehr AG, от C. Wolf, Rechtsanwalt,
- за австрийското правителство, от G. Hesse, в качеството на представител,

* Език на производството: немски.

— за Европейската комисия, от В.-R. Killmann и D. Martin, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 3 юли 2014 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), както и на член 7, параграф 1, членове 16 и 17 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 (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Starjakov и ÖBB-Personenverkehr AG (наричано по-нататък „ÖBB“) относно законосъобразността на режима на възнагражденията, въведен от австрийския законодател с цел премахването на дискриминация, основана на възраст.

Правна уредба

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“.
- 4 Член 2 от тази директива предвижда:
 - „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, параграф 1 от същата директива гласи:

„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 Член 7, параграф 1 от Директива 2000/78 предвижда, че „[с] оглед гарантиране на пълно равенство на практика, принципът за равно третиране няма да попречи на всяка държава членка да прилага или приема специфични мерки за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение, свързани с някое от основанията, посочени в член 1“.

8 Съгласно член 8, параграф 1 от тази директива „[д]ържавите членки могат да приемат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа за равно третиране от тези, изложени в настоящата директива“.

9 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.

10 Член 17 от Директива 2000/78, 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“.

Австрийската правна уредба

Законът за равно третиране

11 Директива 2000/78 е транспонирана в Австрия със закона за равно третиране от 2004 г. (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I, 66/2004, наричан по-нататък „GlBG“). В член 26, параграф 2 този закон предвижда:

„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“.

12 Член 29, параграф 1 от GIBG предвижда:

„Срокът за съдебно предявяване на правата, произтичащи от член 26, параграфи 1 и 5, е шест месеца. Този срок започва да тече от отхвърлянето на кандидатурата или повишението. Срокът за съдебно предявяване на правата, произтичащи от член 26, параграф 11, е една година. [...] За правата, произтичащи от член 26, параграфи 2, 3, 4, 6, 8, 9 и 10, се прилага тригодишният давностен срок съгласно член 1486 [от гражданския кодекс (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch), наричан по-нататък „ABGB“] [...]“.

ABGB

13 Член 1480 от ABGB се отнася до давностните срокове. По силата на този член „[в]земанията за просрочени годишни плащания, по-специално за лихви, пенсии, удържки за издръжка, обезщетения за роднини по възходяща линия, капиталова обезценка на предварително уговорени годишни вноски за погасяване на заем, се погасяват с изтичане на тригодишна давност; самото право се погасява при неупражняването му в срок от тридесет години“.

14 Член 1486 от ABGB, озаглавен „Особени давностни срокове“, предвижда:

„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, както и на работодателите на основание на вноските по подобни вземания.

[...]“.

Наредбата за възнагражденията във федералните железници от 1963 г.

15 Служителите в австрийските федерални железници, назначени до 31 декември 1995 г., попадат в обхвата на системата за повишаване, определена в член 3 от Наредбата за възнагражденията във федералните железници от 1963 г. (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl 170/1963, наричана по-нататък „BO 1963“), който 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 — със:

- 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 със:

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. [...]

(6) 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, BGBl. 263)]. [...]

Федералният закон за железниците

¹⁶ След постигане на съгласие между социалните партньори федералният закон за железниците (Bundesbahngesetz, BGBl. № 852/1992, наричан по-нататък „ÖBB-G“) е изменен с със закона от 2011 г. (BGBl. I, 129/2011, наричан по-нататък „Законът от 2011 г.“. Този закон изменя по-специално системата, установена в член 3 от ВО 1963. Член 53а от ÖBB-G предвижда вече:

„(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 на 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.
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. Повишаването се осъществява на 1 януари след приключването на всеки изискван период за повишаване (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.

[...]

(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 дотогава референтна дата за целите на повишаването [...].

(5) Периодът от 18 юни 2009 г. до датата на обнародване [на Закона от 2011 г.] не се включва в тригодишния давностен срок за вземанията от трудово възнаграждение, произтичащи от новото определяне на референтната дата за целите на повишаването“.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

- 17 Роденият на 11 май 1965 г. г-н Starjakov започва работа на 1 февруари 1990 г. в дружество праводател на ÖBB. Референтната дата за целите на повишаването му е определена, като е зачетен наполовина периодът на практическо обучение, приключен от г-н Starjakov след навършване на 18 години, докато периодът, приключен преди навършването на тази възраст, не е зачетен в съответствие с член 3 от ВО 1963.
- 18 През 2012 г., позовавайки се на решение Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), г-н Starjakov предявява иск срещу ÖBB за изплащане на разликата във възнаграждението, на което е щял да има право за периода 2007—2012 г., ако референтната дата за целите на повишаването му е била изчислена при зачитане на периода на практическо обучение, завършен преди да навърши 18 години.
- 19 Landesgericht Innsbruck (Областен съд на Инсбрук) отхвърля иска, като приема, че член 53а от ÖBB-G премахва дискриминацията, основана на възраст. Посоченият съд приема, че г-н Starjakov може да иска референтната дата за целите на повишаването да бъде изчислена съгласно параграф 1 от този член само ако приеме посочените в параграф 2 от въпросния член последици, свързани с новата референтна дата, относно удължаването на изискваните периоди за повишаване и представи доказателства за периодите на заетост, които да бъдат зачетени в приложение на параграф 4 от същия член (задължение за сътрудничество). Тъй като г-н Starjakov все още не е представил това доказателство, определената за целите на повишаването му референтна дата по силата на член 3 от ВО 1963 остава същата.
- 20 Сезираният с въззивна жалба Oberlandesgericht Innsbruck (Висш областен съд на Инсбрук) уважава искането на г-н Starjakov. Посоченият съд приема, че при липсата на тези доказателства спрямо последното лице се прилага именно правната уредба, установена с ВО 1963, която обаче е дискриминационна. Ето защо този съд приема, че следва да се определи нова референтна дата за целите на повишаването на г-н Starjakov, като се зачете периодът на практическо обучение, приключен преди навършване на 18 години, и едновременно с това не се приложи удължаването на изискваните за повишаването периоди.
- 21 При тези обстоятелства Oberster Gerichtshof (Върховен съд) 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, членове 16 и 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 първия въпрос, буква б):

Може ли такава недискриминиращо зачитане на предходни периоди на заетост:

- а) да бъде въведено от законодателя и с обратно действие (в случая от [Закона от 2011 г.] или
- б) то се прилага едва от датата на приемането или на обнародването на новите разпоредби за зачитане и повишаване?

3) При утвърдителен отговор на първия въпрос, буква б):

Трябва 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 тълкуват 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):

Трябва 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 заетост, 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 ÖBB-G]), по отношение на исковете за изплащане на разликата в заплащането, която произтича от стара, дискриминираща въз основа на възраст, система?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос, буква б) и по четвъртия въпрос

- 22 С първия си въпрос, буква б) и с четвъртия си въпрос, които следва да се разгледат заедно и на първо място, по същество запитващата юрисдикция иска да се установи дали правото на Съюза, и по-специално член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална уредба като разглежданата в главното производство, която, за да премахне дискриминация, основана на възраст, зачита периодите на заетост преди навършване на 18-годишна възраст, като в същото време удължава с една година изискуемия период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение.
- 23 Най-напред следва да се провери дали приложението на член 53а от ÖBB-G води до разлика в третирането по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78. В това отношение следва да се припомни, 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 Директивата. В член 2, параграф 2, буква а) се уточнява, че за целите на прилагането на параграф 1 от този член проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на един от признаците, упоменати в член 1 от същата директива.
- 24 В главното производство релевантните категории лица за целите на тази съпоставка са, от една страна, служителите, чийто професионален опит дори само частично е придобит преди навършване на 18-годишна възраст (наричани по-нататък „ощетените при предходния режим служители“), и от друга страна, служителите, придобили опит от същото естество и със сходна продължителност, но след достигане на посочената възраст (наричани по-нататък „облагодетелстваните при предходния режим служители“).
- 25 Що се отнася до съществуването на разлика в третирането между тези две категории служители, от документите по делото, с които разполага Съдът, е видно, че след решение Hütter (EU:C:2009:381) с приемането на член 53а от ÖBB-G австрийският законодател е въвел режим относно възнагражденията и повишенията, позволяващ при определяне на референтната дата за повишаване да се вземат предвид периодите на заетост след 30 юни на годината, в която е

- завършено задължителното деветгодишно общо образование, независимо дали са били придобити преди или след навършване на 18-годишна възраст. Както отбелязва запитващата юрисдикция, тази референтна дата вече се определя без дискриминация, основана на възраст.
- 26 Все пак следва да се провери дали член 53а от *ÖBB-G* продължава да провежда различно третиране на двете засегнати категории служители.
- 27 В това отношение следва да се посочи, че за оцетените при предходния режим служители, по отношение на които на основание член 53а, параграф 4 от *ÖBB-G* периодите на заетост преди навършване на 18-годишна възраст се затичат, се прилага параграф 2 от този член, който предвижда, че всеки изискван период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение се удължава с една година, което удължава с три години срока за следващото повишаване.
- 28 За разлика от това, по отношение на облагодетелстваните при предходния режим служители се налага констатацията, че те нямат причини да поискат спрямо тях да се приложи новото изчисляване на референтната дата за целите на повишаването им, доколкото не са имали периоди на заетост преди навършване на 18-годишна възраст. Във всеки случай член 53а, параграф 2, точка 3 от *ÖBB-G* предвижда, че 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. Доколкото обаче съгласно тази разпоредба изискуемият период за повишаване се удължава с една година във всяка от първите три степени на възнаграждение, което би довело спрямо тях до намаляване на заплащането, по отношение на въпросните облагодетелствани служители тази разпоредба няма да се приложи, за разлика от оцетените при предходния режим служители, които са сътрудничели при новото изчисляване на референтната им дата.
- 29 Така, като приема член 53а, параграф 2, точка 1 от *ÖBB-G*, австрийският законодател е въвел разпоредба, която продължава да прилага различно третиране между оцетените и облагодетелстваните при предходния режим служители, що се отнася до класирането им в степен на заплащане и съответстващото възнаграждение.
- 30 По този начин разглежданата в главното производство национална уредба не само неутрализира преимуществото, произтичащо от отчитането на периодите на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, както става ясно от точка 27 от настоящото решение, но и поставя в по-неблагоприятно положение единствено оцетените при предходния режим служители, тъй като удължаването на сроковете за повишаване може да намери приложение единствено по отношение на тях. Поради това неблагоприятните последици от този режим не са престанали да се проявяват в тяхната съвкупност по отношение на тези служители (решение *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, т. 34).
- 31 Доколкото удължаването с една година на всеки изискуем период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение се прилага единствено за служителите, които са имали периоди на заетост преди навършването на 18-годишна възраст, следва да се приеме, че разглежданата в главното производство национална уредба съдържа разлика в третирането, пряко основана на възрастта, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 (вж. в този смисъл решение *Schmitzer*, EU:C:2014:2359, т. 35).
- 32 На следващо място следва да се провери дали тази разлика в третирането може да бъде обоснована.
- 33 Съгласно член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането, основани на възраст, не представляват дискриминация, ако в контекста на националното право те са обективно и разумно оправдани

от законосъобразна цел, включително от законосъобразни цели на политиката по заетостта, трудовия пазар и професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими (решение Schmitzer, EU:C:2014:2359, т. 37).

- 34 Съдът е постановявал многократно, че държавите членки разполагат с широка свобода на преценката не само при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят (решение Schmitzer, EU:C:2014:2359, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 35 Според запитващата юрисдикция разглежданата в главното производство правна уредба има за цел преди всичко да въведе недискриминационен режим относно възнагражденията и повишенията. В рамките на тази реформа правилата, които въвеждат изискване за подаване на заявление от всяко заинтересовано лице, за да се преразгледат референтните дати, както и правилата относно удължаването на сроковете за повишаване, обслужват цели, свързани с финансов неутралитет, административни икономии, зачитане на придобитите права и защита на оправданите правни очаквания.
- 36 По отношение, от една страна, на целта за финансов неутралитет на разглежданата в главното производство национална уредба следва да се припомни, че правото на Съюза допуска държавите членки да вземат предвид бюджетни съображения, паралелно с политически, социални или демографски съображения, доколкото — като действат по този начин — те зачитат по-специално общия принцип за забрана на дискриминацията, основана на възраст. В това отношение, 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 2000/78 (решение Fuchs и Köhler, C-159/10 и C-160/10, EU:C:2011:508, т. 73, както и т. 74). Същото се отнася до съображенията от административен характер, които запитващата юрисдикция и австрийското правителство са посочили (вж. в този смисъл решение Schmitzer, EU:C:2014:2359, т. 41 и цитираната съдебна практика).
- 37 Що се отнася, от друга страна, до зачитането на придобитите права и защитата на оправданите правни очаквания на облагодетелстваните при предходния режим служители във връзка с тяхното заплащане, следва да се отбележи, че те представляват законосъобразни цели, свързани с политиката по заетостта и трудовия пазар, които в рамките на преходен период могат да обосноват запазването на предходните възнаграждения и в резултат от това — на дискриминационен режим, основан на възрастта (решение Schmitzer, EU:C:2014:2359, т. 42 и цитираната съдебна практика).
- 38 В настоящия случай се налага констатацията, че доколкото член 53а, параграф 2, точка 3 от ÖBB-G предвижда, че новото определяне на индивидуалната референтна дата за целите на повишаването не поражда действие, ако това води до намаляване на заплащането на съответните служители, новата система за възнаграждение запазва придобитите им права по отношение на възнаграждението им.
- 39 Посочените цели обаче не биха могли да обосноват мярка, която запазва окончателно, макар и само за някои лица, разликата в третирането в зависимост от възрастта, която реформата на дискриминационния режим, в който се вписва тази мярка, има за цел да премахне. Макар подобна мярка да е в състояние да осигури защитата на придобитите права и на оправданите правни очаквания за облагодетелстваните при предходния режим служители, тя не е годна да въведе недискриминационен режим за оцетените от посочения преходен режим служители (решение Schmitzer, EU:C:2014:2359, т. 44).

40 От всички изложени по-горе съображения става ясно, че на първия въпрос, буква б) и на четвъртия въпрос следва да се отговори, че правото на Съюза, и по-специално член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална уредба като разглежданата в главното производство, която, за да премахне дискриминация, основана на възраст, зачита периодите на заетост преди навършване на 18 години, но която едновременно с това съдържа правило, което всъщност може да се приложи само към служителите, пострадали от тази дискриминация, което правило удължава с една година изискуемия период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение и по този начин окончателно утвърждава разлика в третирането, основана на възраст.

По първия въпрос, буква а)

41 С първия си въпрос, буква а) по същество запитващата юрисдикция иска да се установи дали членове 16 и 17 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че национална уредба, която има за цел да премахне дискриминация, основана на възраст, обезателно трябва да позволи на служител, чиито периоди на заетост преди навършването на 18-годишна възраст не са били зачетени при изчисляване на повишението му, да получи финансова компенсация, която да съответства на изплащането на разликата между възнаграждението, което е щял да получи, ако подобна дискриминация не е била налице, и възнаграждението, което действително е получил.

42 В това отношение следва да се посочи, че член 17 от Директива 2000/78 не е релевантен предвид поставения въпрос, който се отнася не до нарушение на националните разпоредби, приети в приложение на тази директива, а до приложението на национална уредба, която, както става ясно от отговора на първия въпрос, буква б) и на четвъртия въпрос, противно на посочената директива, сама по себе си е дискриминационна по отношение на възрастта.

43 По-нататък следва да се припомни, че в съответствие с член 16 от Директива 2000/78 държавите членки имат задължението да отменят всички закони, подзаконови актове и административни разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране.

44 Този член не налага на държавите членки или на частноправен работодател определена мярка в случай на нарушение на забраната за дискриминация, а им оставя възможност свободно да избират между различните разрешения, подходящи за постигане на целта, която преследва, съответно в зависимост от различните хипотези, които могат да възникнат.

45 Ето защо следва да се приеме, че този член трябва да се тълкува в смисъл, че национална уредба, която има за цел да премахне дискриминация, основана на възраст, не трябва обезателно да позволи на служител, чиито периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, не са били зачетени при изчисляване на повишението му, да получи финансова компенсация, която да съответства на изплащането на разликата между възнаграждението, което е щял да получи, ако подобна дискриминация не е била налице, и възнаграждението, което действително е получил.

46 При това положение съгласно постоянната съдебна практика при установяване на наличие на дискриминация, противоречаща на правото на Съюза, и до приемането на мерки за възстановяване на равното третиране, спазването на принципа на равно третиране може да се гарантира единствено ако на категорията лица в по-неблагоприятно положение се предоставят същите предимства като тези, от които се ползват лицата в привилегированата категория — режим, който при липсата на правилно прилагане на правото на Съюза остава единствената валидна референтна система (вж. решенията *Jonkman* и др., C-231/06—C-233/06, EU:C:2007:373, т. 39, както и *Landtová*, C-399/09, EU:C:2011:415, т. 51).

- 47 Съдът е уточнил, че до прилагане на това разрешение се стига единствено при наличието на валидна референтна система (вж. решение *Specht* и др., C-501/12—C-506/12, EU:C:2014:2005, т. 96). Именно такъв е случаят в главното производство.
- 48 Както става ясно от отговора на първия въпрос, буква б) и на четвъртия въпрос, правилно прилагане на правото на Съюза, и по-специално на Директива 2000/78 не е налице и след приемането на разглежданата в главното производство национална уредба. Следователно режимът, приложим към работодателите при предходния режим служители, остава единствената валидна референтна система. Ето защо възстановяването на равното третиране в случай като разглеждания в главното производство означава на оцетените при предходния режим служители да се предоставят същите предимства като тези, от които са могли да се ползват работодателите при предходния режим служители по отношение както на зачитането на периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, така и на повишаването в степен на възнагражденията.
- 49 От изложеното по-горе следва, че на първия въпрос, буква а) следва да се отговори, че правото на Съюза, и по-специално член 16 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че национална уредба, която има за цел да премахне дискриминация, основана на възраст, не трябва обезателно да позволи на служител, чиито периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, не са били зачетени при изчисляване на повишението му, да получи финансова компенсация, която да съответства на изплащането на разликата между възнаграждението, което е щял да получи, ако подобна дискриминация не е била налице, и възнаграждението, което действително е получил. Въпреки това в случай като разглеждания в главното производство до въвеждането на система, премахваща дискриминацията, основана на възраст, по начин, който съответства на разпоредбите на Директива 2000/78, възстановяването на равното третиране означава на оцетените при предходния режим служители да се предоставят същите предимства като тези, от които са могли да се ползват работодателите при предходния режим служители по отношение както на зачитането на периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, така и на повишаването в степен на възнагражденията.

По втория и третия въпрос

- 50 Предвид отговора, даден на първия въпрос, буква б) и на четвъртия въпрос, не е необходимо да се отговаря на втория и третия въпрос, поставени от запитващата юрисдикция.

По петия въпрос

- 51 С петия си въпрос по същество запитващата юрисдикция иска да се установи дали правото на Съюза, и по-специално Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска националният законодател да предвиди за целите на зачитането на периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, задължение за сътрудничество, по силата на което работодателят трябва да представи на работодателя си доказателства относно тези периоди, като при липса на подобно сътрудничество референтната дата за целите на повишаването, която се е прилагала преди това спрямо него, остава същата. Запитващата юрисдикция иска да се установи също дали фактът, че служител, който не се съобрази с това задължение и поради тази причина доброволно остане в старата система единствено от съображение да може да предяви парични претенции, представлява злоупотреба с право.
- 52 В това отношение от документите, с които разполага Съдът, става ясно, че определянето на новата индивидуална референтна дата налага сътрудничеството на съответния служител и че в съответствие с член 53а, параграф 4, първо изречение от ÖBB-G той трябва да извести работодателя си за периодите на заетост преди навършването на 18-годишна възраст. По

силата на член 53а, параграф 4, второ изречение от ÖBB-G, ако служителят не представи тези данни, се запазва референтната дата за целите на повишаването му, която е определена съгласно член 3 от ВО 1963.

- 53 Сътрудничеството е необходимо, за да може да се изчисли референтна дата за целите на определянето на повишаване, което не е дискриминационно, доколкото не е уместно да се изисква от работодателя сам да определи предходните периоди на заетост за всеки от служителите. Освен това следва да се посочи, че става въпрос за личните интереси на служителя и че задължението за сътрудничество е необходима предпоставка, за да може работодателят да се съобрази със законовите си задължения, по-специално с произтичащите от член 53а, параграф 1, точка 1 от ÖBB-G, който е приет с цел съобразяване на постановеното в решение Hütter (EU:C:2009:381).
- 54 Налага се следователно констатацията, че нито член 16 от Директива 2000/78, нито друга разпоредба от тази директива са пречка за това разпоредба, подобна на член 53а, параграф 4 от ÖBB-G, да предвижда сътрудничество, по силата на което служителят трябва да представи на работодателя си доказателства относно периодите на заетост преди навършването на 18-годишна възраст, за да бъдат те зачетени.
- 55 По отношение на евентуална злоупотреба с право следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда правните субекти не могат да се позовават на нормите на Европейския съюз с измамна или противоправна цел (вж. по-специално решения Halifax и др., C-255/02, EU:C:2006:121, т. 68, SICES и др., C-155/13, EU:C:2014:145, т. 29, както и Torresi, C-58/13 и C-59/13, EU:C:2014:2088, т. 42).
- 56 За да се установи наличието на злоупотреба, са необходими обективен и субективен елемент. Що се отнася до обективния елемент, трябва от определена съвкупност от обективни обстоятелства да следва, че въпреки формалното спазване на предвидените в правната уредба на Съюза условия целта, преследвана с тази правна уредба, не е постигната. По отношение на субективния елемент трябва да е ясно, че е налице намерението да се получи неправомерно предимство от правната уредба на Съюза, като изкуствено се създават условията, необходими за неговото получаване (вж. решение Torresi, EU:C:2014:2088, т. 44—46 и цитираната съдебна практика).
- 57 В главното производство от отговора, даден на първия и четвъртия въпрос, следва, че разглежданата национална уредба все още е дискриминационна по отношение на възрастта. При тези условия и предвид изложеното в точки 46—48 от настоящото решение отказът на г-н Starjakov да сътрудничи за целите на прилагането на тази правна уредба и искът му, за да се възстанови равното третиране спрямо облагодетелстваните при предходния режим служители, да се изплати разликата във възнаграждението, на която е щял да има право за периода 2007—2012 г., ако референтната дата за целите на повишаването му е била изчислена при зачитане на периода на заетост, приключил преди да навърши 18 години, не могат да се приемат за злоупотреба с право, предназначена да се получи неправомерно предимство от правната уредба на Съюза.
- 58 Предвид изложеното по-горе на петия въпрос следва да се отговори, че правото на Съюза, и по-специално член 16 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска националният законодател да предвиди за целите на зачитането на периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, задължение за сътрудничество, по силата на което служителят трябва да представи на работодателя си доказателства относно тези периоди. Не представлява обаче злоупотреба с право фактът, че служител отказва да сътрудничи за целите на прилагане на национална уредба като разглежданата в главното производство, която в противоречие с Директива 2000/78 е дискриминационна по отношение на възрастта,

както не е злоупотреба с право и искът му с предмет получаване на плащане, предназначено да се възстанови равното третиране спрямо облагодетелстваните при предходния режим служители.

По шестия въпрос

- 59 С шестия си въпрос по същество запитващата юрисдикция иска да се установи дали принципът на ефективност трябва да се тълкува в смисъл, че налага национален давностен срок на произтичащи от правото на Съюза права да не може да тече преди датата на постановяване на решение на Съда, което изяснява въпросното правно положение.
- 60 Според запитващата юрисдикция въззивният съд приема, че до постановяването на решение Hütter (EU:C:2009:381) е налице правна пречка пред предявяването на иск за изпълняване на различни права на преразглеждане и че следователно погасителният срок не е могъл да започне да тече преди 18 юни 2009 г., т.е. датата на постановяване на това решение.
- 61 В това отношение следва да се припомни, че по силата на постоянната съдебна практика, 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) (вж. по-специално решение Fiamingo и др., C-362/13, C-363/13 и C-407/13, EU:C:2014:2044, т. 63, както и цитираната съдебна практика).
- 62 Що се отнася до принципа на ефективност, Съдът приема, че определянето на разумни давностни и преклузивни срокове в интерес на правната сигурност е съвместимо с правото на Съюза, доколкото такива срокове не могат да направят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правния ред на Съюза (решение Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, т. 29 и цитираната съдебна практика).
- 63 По въпроса дали датата на обявяване на решение Hütter (EU:C:2009:381) е от значение за началния момент на определения в националното право давностен срок следва да се припомни, че тълкуването, което Съдът дава на норма от правото на Съюза при упражняване на предоставените му с член 267 ДФЕС правомощия, изяснява и уточнява, когато е необходимо, значението и приложното поле на тази норма, както тя трябва или е трябвало да се разбира и прилага от момента на влизането ѝ в сила. С други думи, постановеното в производство по преюдициално запитване решение има не конститутивно, а чисто декларативно действие, като последица от което то по принцип произвежда действие от датата на влизане в сила на тълкуваната норма (решение Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, т. 30 и цитираната съдебна практика).
- 64 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 момент (решение Pohl, EU:C:2014:12, т. 31 и цитираната съдебна практика).
- 65 Поради това съответната дата на обявяване на решение Hütter (EU:C:2009:381) е без значение за началния момент на разглеждания в главното производство давностен срок и следователно е ирелевантна за преценката дали принципът на ефективност е спазен в настоящия случай (вж. в този смисъл решение Pohl, EU:C:2014:12, т. 32).

- 66 Както става ясно от акта за преюдициално запитване, в съответствие с член 1480 от ABGB правото да се иска преразглеждане на възнаграждението и на промяна в класирането се погасява при неупражняването му в срок от 30 години. В главното производство този давностен срок започва да тече от деня, в който класирането на служителя е извършено от работодателя, а именно от началната дата на възникване на трудовото правоотношение.
- 67 Не може да се оспори, че подобен срок представлява разумен давностен и преклузивен срок в интерес на правната сигурност по смисъла на припомнената в точка 62 от настоящото решение съдебна практика.
- 68 Освен това в главното производство запитващата юрисдикция отбелязва, че правото на г-н Starjakov да поиска преразглеждане на референтната дата не се погасява по давност.
- 69 Предвид изложеното по-горе на шестия въпрос следва да се отговори, че принципът на ефективност трябва да се тълкува в смисъл, че в случай като разглеждания в главното производство допуска национален давностен срок на произтичащи от правото на Съюза права да започне да тече преди датата на постановяване на решение на Съда, което изяснява въпросното правно положение.

По седмия въпрос

- 70 Със седмия си въпрос по същество запитващата юрисдикция иска да се установи дали принципът на равностойност трябва да се тълкува в смисъл, че спирането на давностния срок, предвидено в нова национална уредба за исковите с предмет зачитане на периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, трябва да се разшири до исковите за изплащане на разликата между заплащането, което е щяло да бъде получено при липса на дискриминация, основана на възраст, и действително полученото заплащане въз основа на предходна правна уредба, която е дискриминационна.
- 71 Следва да се припомни, освен цитираната в точка 61 от настоящото решение съдебна практика, че принципът на равностойност изисква всички правила относно исковите или жалбите да се прилагат еднакво за исковите или жалбите, основани на нарушение на правото на Съюза, и за сходните искове или жалби, основани на нарушение на националното право (решения *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, т. 33, както и *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, т. 19).
- 72 Както става ясно от документите, с които разполага Съдът, иск за предявяване на трудови вземания като разглеждания в главното производство има тригодишна давност в резултат на разпоредбата на член 1486, параграф 5 от ABGB във връзка с член 29, параграф 1 от GIBG. За разлика от това, служителите, които са сътрудничели съгласно член 53а, параграф 4 от ÖBB-G, се ползват от предвиденото в параграф 5 от този член спиране на давността. Според запитващата юрисдикция предвид принципа на равностойност спирането на давността, предвидено в последната разпоредба, следва да се приложи и към исковите за предявяване на трудови вземания, които се основават на дискриминацията, основана на възраст, която произтича от предходния режим.
- 73 Налага се обаче констатацията, че разпоредба като тази на член 53а, параграф 5 от ÖBB-G е процесуална разпоредба, която урежда исковите, основани на неспазването не на националното право, а на правото на Съюза, доколкото е приета с цел съобразяване на постановеното в решение *Hütter* (EU:C:2009:381), като спирането обхваща освен това периода от деня на постановяване на това решение до публикуването на Закона от 2011 г.

- 74 От това следва, че тъй като спазването на принципа на равностойност предполага различно прилагане на национално правило към исковете, основани на нарушение на правото на Съюза, и исковете, основани на неспазване на националното право, този принцип не е релевантен в положение като разглежданото в главното производство, което се отнася до два вида искове, основани, както единият, така и другият, на нарушение на правото на Съюза.
- 75 Предвид изложените по-горе съображения принципът на равностойност не е релевантен в положение като разглежданото в главното производство.

По съдебните разноски

- 76 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

- 1) Правото на Съюза, и по-специално член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална уредба като разглежданата в главното производство, която, за да премахне дискриминация, основана на възраст, зачита периодите на заетост преди навършване на 18 години, но която едновременно с това съдържа правило, което всъщност може да се приложи само към служителите, пострадали от тази дискриминация, което удължава с една година изискуемия период за повишаване във всяка от първите три степени на възнаграждение и по този начин окончателно утвърждава разлика в третирането, основана на възраст.
- 2) Правото на Съюза, и по-специално член 16 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че национална уредба, която има за цел да премахне дискриминация, основана на възраст, не трябва обезателно да позволи на служител, чиито периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, не са били зачетени при изчисляване на повишението му, да получи финансова компенсация, която да съответства на изплащането на разликата между възнаграждението, което е щял да получи, ако подобна дискриминация не е била налице, и възнаграждението, което действително е получил. Въпреки това в случай като разглеждания в главното производство до въвеждането на система, премахваща дискриминацията, основана на възраст, по начин, който съответства на разпоредбите на Директива 2000/78, възстановяването на равното третиране означава на служителите, чиито опит, макар и част от него, е придобит преди навършване на 18-годишна възраст, да се предоставят същите предимства като тези, от които са могли да се ползват служителите, които, след като са навършили тази възраст, са придобили опит от същото естество и със сравнима продължителност, по отношение както на зачитането на периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, така и на повишаването в степен на възнагражденията.
- 3) Правото на Съюза, и по-специално член 16 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска националният законодател да предвиди за целите на зачитането на периоди на заетост, приключили преди навършването на 18-годишна възраст, задължение за сътрудничество, по силата на което служителят трябва да представи на работодателя си доказателства относно тези периоди. Не представлява обаче

злоупотреба с право фактът, че служител отказва да сътрудничи за целите на прилагане на национална уредба като разглежданата в главното производство, която в противоречие с Директива 2000/78 е дискриминационна по отношение на възрастта, както не е злоупотреба с право и искът му с предмет получаване на плащане, предназначено да се възстанови равното третиране спрямо служителите, които, след като са навършили тази възраст, са придобили опит от същото естество и със сравнима продължителност на неговия.

- 4) Принципът на ефективност трябва да се тълкува в смисъл, че в случай като разглеждания в главното производство допуска национален давностен срок на произтичащи от правото на Съюза права да започне да тече преди датата на постановяване на решение на Съда, което изяснява въпросното правно положение.**

Подписи