



Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT

Y. BOT

fremsat den 3. juli 2014¹

Sag C-417/13

ÖBB Personenverkehr AG

mod

Gotthard Starjakob

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Oberster Gerichtshof (Østrig))

»Socialpolitik — direktiv 2000/78/EF — forskelsbehandling på grund af alder — skæringsdato for oprykning — diskriminerende ordning i en medlemsstat, hvorefter medregning af beskæftigelsesperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år er udelukket for så vidt angår lønfastsættelse — vedtagelse af en ny ordning med tilbagevirkende kraft uden økonomisk godtgørelse — opretholdelse af forskelsbehandlingen — begrundelser — krav på betaling af lønforskellen — sanktioner — forældelsesfrist«

1. Den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder² og en række bestemmelser i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv³.

2. De præjudicielle spørgsmål er blevet rejst under en retstvist mellem ÖBB-Personenverkehr AG (herefter »ÖBB«) og Gotthard Starjakob angående lovligheden af den lønordning, som blev indført af den østrigske lovgiver med henblik på afskaffelse af forskelsbehandling på grund af alder.

I – Retsforskrifter

A – Direktiv 2000/78

3. I henhold til artikel 1 er formålet med direktiv 2000/78 »med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.

4. Direktivets artikel 2 har følgende ordlyd:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

¹ — Originalsprog: fransk.

² — Herefter »chartret«.

³ — EFT L 303, s. 16.

2. I henhold til stk. 1

- a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

[...]«

5. Direktivets artikel 3, stk. 1, litra c), bestemmer, at direktivet inden for rammerne af Det Europæiske Fællesskabs beføjelser finder anvendelse på alle personer såvel i den offentlige som den private sektor, herunder offentlige organer, for så vidt angår ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder løn.

6. Artikel 6 i direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

[...]«

7. I henhold til artikel 9, stk. 1, i direktiv 2000/78 »[sikrer medlemsstaterne,] at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt«.

8. Direktivets artikel 16, stk. 1, litra a), bestemmer, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til, at administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves.

9. For så vidt angår sanktioner bestemmer direktivets artikel 17 følgende:

»Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den 2. december 2003 Kommissionen meddelelse herom og underretter den endvidere hurtigst muligt om senere ændringer.«

B – Østrigsk ret

10. Indtil den 31. december 1995 bestemte § 3 i Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963⁴ (lønningsregulativ for forbundsbanerne af 1963), der bærer overskriften »Skæringsdato for oprykning«, følgende:

»(1) Det tidspunkt, der skal lægges til grund for oprykningen, fastsættes således, at – bortset fra perioder, der ligger forud for det fyldte attende år og under hensyntagen til de indskrænkende bestemmelser i stk. 4-7 – godskrives følgende perioder fra tiden før ansættelsestidspunktet:

- a) de i stk. 2 omhandlede perioder fuldt ud
- b) de øvrige perioder med halvdelen.

2) I overensstemmelse med stk. 1, litra a), godskrives følgende perioder:

- 1. Den tid, der er tilbagelagt i et ansættelsesforhold, som mindst svarer til halvdelen af den arbejdstid, der er fastsat for en fuldtidsansat i et ansættelsesforhold ved de østrigske forbundsbaner.

[...]

(6) Med undtagelse af dobbeltmedregning i henhold til § 32 i [Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974 (lønningsregulativ for forbundsbanerne af 1974, BGBl. 263/1974)] må samme periode ikke medregnes flere gange.

11. § 3 i BO 1963 er blevet ændret flere gange ved Bundesbahngesetz⁵ (forbundslov om jernbaner). Lovens § 53a bestemmer:

»(1) For ansatte og pensionsmodtagere, der tiltræder eller har tiltrådt tjeneste ved de østrigske jernbaner (ÖBB) inden den 31. december 2004, og hvis individuelle skæringsdato for oprykning er fastsat eller skal fastsættes i henhold til § 3 i [BO 1963], fastsættes skæringsdatoen på ny efter meddelelse af de tjenesteperioder, der skal medregnes, i overensstemmelse med følgende bestemmelser:

- 1. Skæringsdatoen for oprykning skal fastsættes således, at perioder efter den 30. juni i det år, i hvilket der er eller vil være tilbagelagt ni års skolegang efter optagelse i første klasse, godskrives tiden før ansættelsestidspunktet som perioder, der skal medregnes (nr. 2) [...]
- 2. De perioder, der skal medregnes, følger af de gældende bestemmelser om medregning i de relevante bestemmelser i BO 1963 [...]

(2) Ved fornyet fastsættelse af den individuelle skæringsdato for oprykning i henhold til stk. 1 gælder følgende:

- 1. Den periode, der er fornøden for oprykning på de tre første løntrin, forlænges med ét år hver.
- 2. Oprykning finder sted pr. 1. januar efter oprykningsperiodens udløb (oprykningsdato).

4 — BGBl. 170/1963, herefter »BO 1963«.

5 — BGBl. I, 129/2011, herefter »BBG«.

3. Den nye skæringsdato for oprykning, der er fastsat, får ikke virkning, såfremt den er forbundet med en løntilbagegang i forhold til den tidligere fastsatte dato ^[6].

[...]

(4) Med henblik på fornyet fastsættelse af skæringsdatoen for oprykning skal tidligere anciennitet i henhold til stk. 1 dokumenteres af de ansatte og pensionsmodtagere ved hjælp af den formular, som arbejdsgiveren stiller til rådighed. For personer, som ikke fremlægger dokumentation, eller som fremlægger ukorrekt eller ufuldstændig dokumentation, gælder den hidtidige skæringsdato for oprykning fortsat [...]

(5) For lønkrav, der opstår som følge af, at skæringsdatoen for oprykning fastsættes på ny, skal perioden fra den 18. juni 2009 til offentliggørelse af forbundsloven BGBI. I, 129/2011 ikke medregnes ved beregning af den treårige forældelsesfrist.«

12. Gleichbehandlungsgesetz⁷ (lov om ligebehandling) indeholder endvidere følgende bestemmelser:

»§ 17 – Ligebehandling i forbindelse med ansættelsesforhold

(1) Ingen kan være genstand for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af [...] alder [...] i forbindelse med et ansættelsesforhold, navnlig:

[...]

2. ved fastsættelse af løn

[...]

§ 26 – Følgerne af krænkelse af princippet om ligebehandling

[...]

(2) Såfremt en arbejdstager som følge af arbejdsgiverens krænkelse af princippet om ligebehandling i § 17, stk. 1, nr. 2, for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi modtager en løn, som er lavere end en arbejdstager, der ikke er genstand for forskelsbehandling af en af de grunde, der er nævnt i § 17, har arbejdstageren krav på betaling af forskellen samt på godtgørelse for den ikke-økonomiske skade fra arbejdsgiveren

[...]

§ 29 – Frister for fremsættelse af krav

(1) [...] Krav i henhold til § 26, stk. 2 [...] er omfattet af den treårige forældelsesfrist i § 1486 i Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch⁸ (den østrigske civillovbog).

[...]«

6 — Herefter »lønskringsklausulen«.

7 — BGBI. I, 66/2004.

8 — Herefter »ABGB«.

13. De relevante bestemmelser om forældelse i ABGB indeholder endelig følgende:

»§ 1480 – Fordringer i forbindelse med udestående årlige ydelser, navnlig renter, [...] bortfalder efter tre år. Selve retten forældes efter 30 års passivitet.

§ 1486 – Særlige forældelsesfrister

Efter tre år forældes: fordringer

[...]

5. fra arbejdstagere på løn og godtgørelse af udgifter i henhold til ansættelseskontrakter for arbejdere, dagarbejdere, hushjælp og alle private tjenestefolk [...]«

II – Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

14. Den 1. februar 1990 påbegyndte Gotthard Starjakob sit ansættelsesforhold hos en retsforgænger til ÖBB. Skæringsdatoen for oprykning blev for hans vedkommende fastsat under hensyn til tjenesteperioder, der var tilbagelagt efter hans fyldte 18. år, den 21. maj 1986. Den del af lærlingeuddannelsen, som han tilbagelagde efter det fyldte 18. år, blev medregnet med halvdelen, mens tiden inden da i overensstemmelse med § 3 i BO 1963 ikke blev medregnet.

15. Ifølge Oberster Gerichtshof (den øverste domstol i Østrig) vil fastsættelse af skæringsdatoen for oprykning for sagsøgeren i overensstemmelse med den nye bestemmelse i § 53a, stk. 1, i BBG, dvs. såfremt der ligeledes tages hensyn til tjenesteperioder, som han tilbagelagde inden det fyldte 18. år (efter den 30.6., hvor hans almindelige obligatoriske niårs skolegang var fuldført), føre til en ny skæringsdato for oprykning, nemlig den 22. juni 1985. Såfremt denne nye dato lægges til grund, samtidig med at Gotthard Starjakobs indplacering foretages på grundlag af den tidligere retsstilling, fører det til en lønforskel i hans favør på 3 963,75 EUR brutto for perioden fra november 2007 til juni 2012.

16. I 2012 anlagde Gotthard Starjakob sag mod ÖBB under henvisning til Hütter-dommen⁹, hvorunder han nedlagde påstand om betaling af den lønforskel, som han ville have krav på for perioden 2007-2012, såfremt skæringsdatoen for oprykning blev beregnet under hensyn til den del af hans lærlingeuddannelse, som blev gennemført inden hans 18 års fødselsdag.

17. Landesgericht Innsbruck (den regionale domstol i Innsbruck) gav ikke sagsøgeren medhold, idet retten fandt, at § 53a i BBG bragte forskelsbehandlingen på grund af alder til ophør. Gotthard Starjakob har kun krav på, at skæringsdatoen for oprykning beregnes i overensstemmelse med bestemmelsens stk. 1, såfremt han bl.a. accepterer bestemmelsens stk. 2 og 4, der vedrører forlængelse af de perioder, der kræves for oprykning, og følgerne af den manglende opfyldelse af samarbejdsforpligtelsen. Da Gotthard Starjakob endnu ikke har fremlagt fuldstændig dokumentation for sine tidligere tjenesteperioder, er den skæringsdato, som er fastsat for hans vedkommende, fortsat gyldig, uden at han kan påberåbe sig at være genstand for forskelsbehandling.

18. Under appelsagen gav Oberlandesgericht Innsbruck (appeldomstolen i Innsbruck) Gotthard Starjakob medhold. Retten fandt, at det i mangel af dokumentation ganske vist var retsstillingen i henhold til BO 1963, der fandt anvendelse i forhold til Gotthard Starjakob, men at denne var diskriminerende, således at der var grundlag for at fastsætte en ny skæringsdato for oprykning under

9 — C-88/08, EU:C:2009:381.

hensyn til den del af lærlingeuddannelsen, der var blevet gennemført inden det fyldte 18. år. I det omfang § 53a i BBG ikke finder anvendelse for hans vedkommende som følge af manglende dokumentation for hans tidligere tjenesteperioder, andrager den periode, der kræves for oprykning, fortsat to år på samtlige løntrin.

19. På baggrund heraf har Oberster Gerichtshof besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 21 i chartret [...], sammenholdt med artikel 7, stk. 1, artikel 16 og artikel 17 i direktiv 2000/78/EF, fortolkes således, at:

- a) en arbejdstager, for hvem arbejdsgiveren først har fastsat en ukorrekt skæringsdato for oprykning på grundlag af en lovbestemt ordning for medregning af tidligere anciennitet, der er aldersdiskriminerende, i hvert fald har krav på betaling af lønforskellen under hensyn til den ikke-diskriminerende skæringsdato for oprykning
- b) eller således, at medlemsstaten ligeledes har mulighed for gennem en ikke-diskriminerende ordning for medregning af tidligere anciennitet at bringe forskelsbehandlingen på grund af alder til ophør uden økonomisk udligning (gennem fastsættelse af en ny skæringsdato for oprykning og samtidig forlængelse af perioden for oprykning til næste løntrin), navnlig når denne lønneutrale løsning har til formål at sikre arbejdsgiverens likviditet samt at undgå en uforholdsmæssig byrde som følge af fornyet beregning?

2) Såfremt spørgsmål 1, litra b), besvares bekræftende:

Kan lovgiver ligeledes indføre en sådan ikke-diskriminerende ordning for medregning af tidligere anciennitet

- a) med tilbagevirkende gyldighed (konkret ved lov offentliggjort den 27.12.2011, BGBl. I 2011/129, med tilbagevirkende gyldighed fra den 1.1.2004), eller
- b) gælder den først fra henholdsvis vedtagelsen eller offentliggørelsen af de nye bestemmelser om anciennitet og oprykning?

3) Såfremt spørgsmål 1, litra b), besvares bekræftende:

Skal artikel 21 i chartret [...], sammenholdt med artikel 2, stk. 1 og 2, samt artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF, fortolkes således, at

- a) en lovbestemt ordning, hvorefter perioden for oprykning i begyndelsen af karrieren er længere, og således vanskeliggør oprykning til næste løntrin, udgør en indirekte forskelsbehandling som følge af alder
- b) og i bekræftende fald, at en sådan ordning, henset til den mindre erhvervserfaring i begyndelsen af karrieren, er forholdsmæssig og nødvendig?

4) Såfremt spørgsmål 1, litra b), besvares bekræftende:

Skal artikel 7, stk. 1, og artikel 8, stk. 1, sammenholdt med artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF, fortolkes således, at det må anses for lovligt eller begrundet af hensyn til beskyttelsen af erhvervede rettigheder og den berettigede forventning, at en tidligere aldersdiskriminerende ordning fortsat har virkning alene af hensyn til beskyttelsen af arbejdstageren mod den løntilbagegang, som følger af en ny ikke-diskriminerende ordning (lønsikringsklausul)?

- 5) Såfremt spørgsmål 1, litra b), og spørgsmål 3, litra b), besvares bekræftende:
- a) Kan lovgiver med henblik på beregning af den anciennitet, der skal medregnes, bestemme, at arbejdstageren har en forpligtelse til at medvirke (samarbejdspligt) og betinge overgangen til den nye anciennitets- og oprykningsordning af, at denne forpligtelse opfyldes?
 - b) Kan en arbejdstager, der undlader at medvirke i rimeligt omfang ved den fornyede fastsættelse af oprykningsdatoen ifølge den nye, ikke-diskriminerende anciennitets- og oprykningsordning, og som derfor bevidst ikke gør brug af den ikke-diskriminerende ordning og frivilligt forbliver i den tidligere aldersdiskriminerende anciennitets- og oprykningsordning, påberåbe sig aldersdiskrimination under den tidligere ordning, eller udgør det et retsmisbrug, at han forbliver i den tidligere, diskriminerende ordning alene for at kunne gøre et pengekrav gældende?
- 6) Såfremt spørgsmål 1, litra a), eller spørgsmål 1, litra b), og spørgsmål 2, litra b), besvares bekræftende:

Kræver det EU-retlige effektivitetsprincip i henhold til artikel 47, stk. 1, i chartret [...] og artikel 19, stk. 1, TEU, at forældelsesfristen for krav, der støttes på EU-retten, ikke begynder at løbe, før retsstillingen er entydigt afklaret ved afsigelse af en relevant afgørelse truffet af Den Europæiske Unions Domstol?

- 7) Såfremt spørgsmål 1, litra a), eller spørgsmål 1, litra b), og spørgsmål 2, litra b), besvares bekræftende:

Kræver det EU-retlige ækvivalensprincip, at nationale regler om suspension af forældelsesfristen for fremsættelse af krav i henhold til en ny anciennitets- og oprykningsordning (§ 53a, stk. 5, i [BBG]) udvides til tillige at omfatte fremsættelse af krav vedrørende lønforskelle, der følger af en tidligere, aldersdiskriminerende ordning?»

III – Bedømmelse

20. Lønordningen for ansatte i ÖBB bygger på et oprykningssystem, der indebærer, at lønnen stiger efter visse perioder, i hvilke den ansatte erhverver anciennitet. Perioderne beregnes på grundlag af en skæringsdato for oprykning, der fastsættes individuelt. I denne forbindelse tages der ligeledes hensyn til perioder inden de ansattes tiltrædelse af tjenesten hos ÖBB.

21. Skæringsdatoen for oprykning inden for lønskalaen er således en fiktiv dato, der er afgørende for indplaceringen på et løntrin, og dermed for lønstigningen. Datoen fastsættes på grundlag af det faktiske tidspunkt for tiltrædelse af tjenesten samt den relevante erfaring. Jo større erfaring, jo længere rykkes datoen for oprykning frem, og indplaceringen sker på et højere løntrin.

22. På baggrund af Hütter-dommen¹⁰ ønskede den østrigske lovgiver at indføre en ny ordning, der giver mulighed for at tage hensyn til tjenesteperioder, som arbejdstagerne har tilbagelagt inden deres fyldte 18. år, hvilket ikke var tilfældet tidligere.

23. Det fremgår af forarbejderne til § 53a i BBG, at den østrigske lovgiver ville udvide den reform, som var blevet gennemført for offentligt ansatte ved forbundsstaten, til tillige at omfatte ÖBB's ansatte.

¹⁰ — EU:C:2009:381.

24. Lovgivers formål var således at afskaffe den forskelsbehandling på grund af alder, som følger af, at tjenesteperioder, som ÖBB's ansatte har tilbagelagt inden det fyldte 18. år, ikke medregnes. For imidlertid at sikre, at medregningen i omkostningsmæssig henseende er neutral for arbejdsgiveren, blev den nye ordning udformet således, at den periode, der er nødvendig for oprykning på hvert af de tre første trin, samtidig forlænges med et år. Under den nye ordning afhænger enhver ny fastsættelse af skæringsdatoen af, at der fremlægges dokumentation for tidligere tjenesteperioder, hvilket påhviler arbejdstagerne.

25. Den forelæggende ret anmoder med sine spørgsmål Domstolen om at tage stilling til, hvorvidt den nye ordning, som lovgiveren har indført, er forenelig med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i henhold til chartrets artikel 21 og direktiv 2000/78.

26. Oberster Gerichtshof ønsker i det væsentlige oplyst, om en ordning som den, der er genstand for tvisten i hovedsagen, og som ved uændrede omkostninger og bevarelse af de rettigheder, som arbejdstagerne har erhvervet, søger at afskaffe en forskelsbehandling på grund af alder, er forenelig med direktiv 2000/78 eller ej.

27. Med henblik på besvarelsen af de forskellige spørgsmål, som den forelæggende ret har stillet, vil jeg indledningsvis undersøge, om den nye ordning fører til, at den forskelsbehandling på grund af alder, som den tilsigter at fjerne, opretholdes, således som Gotthard Starjakob og Kommissionen har gjort gældende. Jeg vil derefter tage stilling til spørgsmålet om, hvilke retlige konsekvenser den forelæggende ret skal drage af eksistensen af en forskelsbehandling på grund af alder, og navnlig om denne nødvendigvis indebærer en økonomisk godtgørelse til arbejdstagere, der udsættes for forskelsbehandling. Endelig vil jeg besvare spørgsmålene om, hvorvidt forældelsesfristerne i østrigsk ret er i overensstemmelse med EU-retten.

A – Fortsat forskelsbehandling på grund af alder

1. Forskelsbehandling på grund af alder under den nye ordning

28. Det skal først undersøges, om den nye ordning indebærer en forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78. Det bemærkes i denne forbindelse, at ifølge bestemmelsens ordlyd betyder »princippet om ligebehandling«, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres det, at i henhold til stk. 1 foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver behandlet.

29. Den nye ordning, som den østrigske lovgiver har indført, tillader efter min opfattelse ganske vist, at tjenesteperioder, som arbejdstagerne har tilbagelagt inden det fyldte 18. år, medregnes, men den opretholder imidlertid en anden form for forskelsbehandling på grund af alder.

30. Det fremgår, at den nye ordning kombinerer fastsættelsen af en ny skæringsdato, der tager hensyn til tjenesteperioder, der er tilbagelagt inden det fyldte 18. år, med, at intervallerne for oprykning på de første karrieretrin forlænges. Det fremgår af parternes skriftlige besvarelser af Domstolens spørgsmål, at den individuelle skæringsdato for oprykning under den nye ordning skal fastsættes på ny for samtlige ÖBB's ansatte og pensionister, som indtrådte i tjenesten eller blev ansat hos ÖBB før den 31. december 2004. Fastsættelsen af den nye skæringsdato fører til, at intervallerne for den ansattes oprykning i henhold til § 53a, stk. 2, nr. 1, i BBG forlænges.

31. Den nye ordning finder således tilsyneladende anvendelse på samtlige ansatte, således at den fremtræder, som om den i overensstemmelse med lighedsprincippet bringer den forskelsbehandling på grund af alder, der tidligere fandtes, til ophør.

32. Som Gotthard Starjakob og Kommissionen med rette har anført, synes den nye ordning imidlertid gennem de forskellige bestemmelser i § 53a i BBG først og fremmest tænkt anvendt på arbejdstagere, der tidligere var udsat for forskelsbehandling.

33. Som den østrigske regering selv har anført, bestemmer § 53a, stk. 2, nr. 3, i BBG således, at den nye fastsættelse af den individuelle skæringsdato for oprykning ikke får virkning, såfremt den fører til, at lønnen forringes i forhold til den tidligere fastsatte skæringsdato, for at undgå, at fastsættelsen af den nye skæringsdato for oprykning i kombination med det forlængede oprykningsinterval bevirker, at den ansattes stilling forringes. I dette tilfælde finder det længere oprykningsinterval på tre år heller ikke anvendelse.

34. Forholdet er således, at de tre første perioder, der kræves for oprykning, kun forlænges for de ansatte, for hvem skæringsdatoen for oprykning skal beregnes på ny.

35. Henset til lønskringsklausulen i § 53a, stk. 2, nr. 3, i BBG er det imidlertid sandsynligt, at der ikke vil blive foretaget en ny beregning af skæringsdatoen for oprykning for de ansatte, der har gjort gældende at have tilbagelagt tjenesteperioder efter det fyldte 18. år, og som ikke har tilbagelagt tjenesteperioder inden dette tidspunkt, der kan gøres gældende, og at de følgelig heller ikke vil få forlænget den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin. For så vidt angår de ansatte, der således har tilbagelagt samtlige de tjenesteperioder, der kan tages i betragtning, efter det fyldte 18. år, vil en forlængelse af de perioder, der kræves for oprykning, ikke føre til en lønnedgang som følge af en lavere indplacering på lønskalaen.

36. Som følge af lønskringsklausulen kan de ansatte, der for så vidt angår de tjenesteperioder, der kan gøres gældende hos samme arbejdstager, befinder sig i en sammenlignelig situation, være genstand for en forskellig behandling med hensyn til længden af de perioder, der kræves for oprykning, afhængig af, hvorvidt deres skæringsdato skal fastsættes på ny eller ej.

37. Den logiske følge af den nye ordning, der knytter fastsættelsen af en ny skæringsdato til en forlængelse på et år af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin, i kombination med lønskringsklausulen, er således, at der i realiteten opretholdes en forskelsbehandling af de ansatte, der har tilbagelagt deres tjenesteperioder inden det fyldte 18. år, og de, der har tilbagelagt samtlige de tjenesteperioder, der kan tages i betragtning, efter dette tidspunkt. Kun den første gruppe af ansatte, hvis skæringsdato vil blive fastsat på ny, vil således i praksis blive berørt af den etårige forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin.

38. Det følger heraf, at den nye ordning opretholder en direkte forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet af bestemmelserne i artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78. Det tilkommer endeligt den forelæggende ret, der har kompetence til at fortolke bestemmelserne i national ret, at efterprøve, om den nye ordning reelt indebærer en sådan forskelsbehandling på grund af alder.

2. Berettigelse af ulige behandling på grund af alder

39. Der skal dernæst foretages en prøvelse af, om denne ulige behandling kan begrundes i henhold til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

40. Det præciseres i bestemmelsens første afsnit, at medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

41. Domstolen har gentagne gange fastslået, at medlemsstaterne kan træffe foranstaltninger, der indebærer forskelsbehandling på grund af alder i overensstemmelse med artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78. De råder over en vid skønsmargin ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det¹¹.

42. Henset til disse principper skal det efterprøves, om § 53a i BBG, og navnlig bestemmelsens stk. 2, nr. 3, er en foranstaltning, der forfølger et legitimt mål, og om den er hensigtsmæssig og nødvendig for at opfylde formålet, da den tillader, at den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin, ikke forlænges for ansatte, der har tilbagelagt samtlige de tjenesteperioder, der skal tages i betragtning efter det fyldte 18. år.

43. Det fremgår af forklaringerne for Domstolen, at den nye ordning søger at forene flere formål, nemlig en anderledes vurdering af den erhvervserfaring, der er blevet erhvervet i begyndelsen af karrieren, finansiell neutralitet af reformen og beskyttelse af velerhvervede rettigheder.

44. For så vidt angår formålet om, at den erhvervserfaring, der blev erhvervet i begyndelsen af karrieren, vurderes anderledes, præciseres det, at det valg, som den østrigske lovgiver har foretaget, i form af en forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin, efter min opfattelse ikke i sig selv er kritisabelt. Bortset fra, at en sådan beslutning efter min opfattelse ligger inden for lovgivers socialpolitiske skønsmargin, bemærkes, at Domstolen allerede har fastslået, at formålet om at belønne en arbejdstagers erhvervserfaring, hvorved denne sættes i stand til bedre at udføre sit arbejde, generelt udgør et legitimt lønpolitisk formål¹². Efter min opfattelse er det lovligt, at en arbejdsgiver vurderer den erhvervserfaring, der er erhvervet i begyndelsen af karrieren, anderledes, hvilket her er kommet til udtryk i en forlængelse af intervallerne for oprykning i begyndelsen af karrieren. En sådan erfaring vurderes gradvist højere, efterhånden som arbejdstageren integreres i sit arbejdsmiljø, og effektiviteten af hans indsats øges.

45. Ifølge selve ordlyden af artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal det endvidere undersøges, om midlerne til at opfylde det pågældende formål, inden for rammerne af den vide skønsmargin, som medlemsstaterne har, er hensigtsmæssige og nødvendige.

46. Som Kommissionen med rette har anført, er den omstændighed, at der fortsat er tale om ulige behandling af arbejdstagere, der har tilbagelagt samtlige deres tjenesteperioder efter det fyldte 18. år, og de arbejdstagere, der har tilbagelagt deres tjenesteperioder inden da, tilstrækkelig til at godtgøre, at formålet om at vurdere den erhvervserfaring, der er erhvervet i begyndelsen af karrieren, anderledes, kolliderer med proportionalitetsprincippet, hvorefter det kræves, at et sådant formål forfølges på en konsekvent og systematisk måde¹³.

47. Den omstændighed, at den etårige forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin for så vidt angår ansatte, der har tilbagelagt samtlige deres tjenesteperioder efter det fyldte 18. år, viser således i sig selv, at formålet om at vurdere erhvervserfaring, der er erhvervet i begyndelsen af karrieren, anderledes, ikke forfølges konsekvent og systematisk. Enklere udtrykt er det ikke det formål, som den østrigske lovgiver faktisk forfølger.

11 — Jf. domme *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, præmis 68) og *Rosenbladt* (C-45/09, EU:C:2010:601, præmis 41).

12 — Dom *Hennigs og Mai* (C-297/10 og C-298/10, EU:C:2011:560, præmis 72 og den deri nævnte retspraksis).

13 — Jf. bl.a. dom *Fuchs og Köhler* (C-159/10 og C-160/10, EU:C:2011:508, præmis 85).

48. Det fremgår af en gennemgang af forarbejderne til § 53a i BBG, at den østrigske lovgiver ved indførelsen af den nye ordning navnlig søgte at sikre formålet om, at reformen var omkostningsneutral. Det er i virkeligheden det formål, som foranledigede lovgiver til at kombinere fastsættelsen af en ny skæringsdato med en etårig forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin.

49. Den østrigske regering har i sit indlæg gjort gældende, at de nye regler for ansatte ved ÖBB skal ses i sammenhæng med en lang række andre foranstaltninger, der har til formål at afskaffe ubegrundet forskelsbehandling på grund af alder i østrigsk ret. Det præciseres, at det som følge af Hütter-dommen¹⁴ har været nødvendigt at indføre lignende foranstaltninger for ansatte i andre offentlige virksomheder, forbundsstaten, delstaterne og lokale myndigheder. Ifølge regeringen drejer det sig om en halv million ansatte, dvs. en ottendedel af Østrigs erhvervsaktive befolkning.

50. Den østrigske regering gør gældende, at medregning af samtlige forudgående tjenesteperioder uden samtidig ændring af de hidtidige intervaller for oprykning ville have medført yderligere omkostninger på flere procent af Republikken Østrigs økonomiske resultater, hvilket ikke var acceptabelt for denne medlemsstat.

51. Efter min opfattelse er den østrigske regerings argumentation ikke overbevisende. Selv om budgetmæssige betragtninger kan ligge til grund for en medlemsstats socialpolitik og påvirke arten eller omfanget af de foranstaltninger, som den ønsker at vedtage, kan sådanne betragtninger ikke i sig selv udgøre et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78¹⁵.

52. For så vidt angår formålet om at sikre velerhvervede rettigheder for arbejdstagere, der ikke har været genstand for forskelsbehandling på grund af alder, bemærkes endelig, at beskyttelse af en velerhvervet rettighed for en persongruppe må anses for et tvingende alment hensyn¹⁶. Efter min opfattelse udgør dette formål ligeledes et legitimt formål i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

53. Lønsikringsklausulen i § 53a, stk. 2, nr. 3, i BBG kan varetage dette formål, for så vidt som den hindrer, at der sker en løntilbagegang som følge af, at der fastsættes en ny skæringsdato.

54. Det skal imidlertid undersøges, om klausulen ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

55. Jeg erindrer om, at bestemmelsen bevirker, at der hverken fastsættes en ny skæringsdato, eller at de perioder, der kræves for oprykning, forlænges, for så vidt som det indebærer en løntilbagegang for de ansatte i ÖBB, hvilket i praksis overvejende, om ikke udelukkende, synes at berøre de ansatte, som ikke har været genstand for en forskelsbehandling, nemlig de ansatte, der har tilbagelagt samtlige tjenesteperioder efter det fyldte 18. år.

56. I lighed med Kommissionen finder jeg, at det havde været muligt at nå det ønskede resultat, nemlig at bevare den hidtidige løn for ansatte, der ikke havde været genstand for forskelsbehandling, uden at give afkald på den etårige forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin.

57. Bortset fra, at en ikke-diskriminerende anvendelse af en sådan forlængelse ville have givet mulighed for at godtgøre sammenhængen i den nye ordning for så vidt angår formålet om at vurdere erhvervserfaring, der er opnået i begyndelsen af karrieren, anderledes, kunne den østrigske lovgiver have varetaget formålet om at beskytte velerhvervede rettigheder for de arbejdstagere, der ikke havde

14 — EU:C:2009:381.

15 — Dom Fuchs og Köhler (EU:C:2011:508, præmis 74).

16 — Domme Kommissionen mod Tyskland (C-456/05, EU:C:2007:755, præmis 63) og Hennigs og Mai (EU:C:2011:560, præmis 90).

været genstand for forskelsbehandling, ved at indføre en overgangsordning. Det understreges i denne forbindelse, at en ordning som den, der er fastsat ved § 53a i BBG, på ingen måde udgør en overgangsordning, for så vidt som dens sigte er at regulere karrieren for de arbejdstagere, som den finder anvendelse på, indtil disse når sidste trin af lønskalaen.

58. Til trods for den etårige forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin, ville indførelse af en egentlig overgangsordning tillade, at de ansatte, der har tilbagelagt samtlige tjenesteperioder efter det fyldte 18. år, bevarer samme lønniveau i en overgangsperiode.

59. Uden fastsættelse af en ny, tidligere skæringsdato ville anvendelsen af den etårige forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin, i forhold til ansatte, der ikke har været genstand for en forskelsbehandling, konkret bevirke, at disse ansatte indplaceres på et lavere trin. Uden ledsageforanstaltninger vil denne lavere indplacering uundgåeligt indebære en løntilbagegang for dem. For at afbøde denne ulempe kunne en sådan ledsageforanstaltning udformes som en bestemmelse om, at den løn, som disse ansatte tidligere modtog, opretholdes i en overgangsperiode, indtil de på ny opnår samme indplacering, som de havde inden reformen. Som Kommissionen anførte i sit indlæg, kunne de ansatte, der har lidt et indkomsttab som følge af forlængelsen af de perioder, der kræves for oprykning, med andre ord have opnået samme, uændrede behandling, såfremt denne adskilles fra det løntrin, som de konkret er indplaceret på, indtil de når det trin, der indebærer samme behandling.

60. En sådan overgangsordning ville ganske vist have betydet, at lønnen for de arbejdstagere, der ikke var genstand for forskelsbehandling, blev fastfrosset i nogle år. Bortset fra, at der ville være tale om en periode af kortere varighed, der sandsynligvis ikke ville have oversteget tre år, synes en sådan ordning efter min opfattelse imidlertid ikke at indebære et uforholdsmæssigt angreb på arbejdstagernes rettigheder og ville efter min opfattelse have udgjort et tilfredsstillende kompromis, der kunne sikre en balance mellem på den ene side afskaffelse af forskelsbehandling på grund af alder og på den anden side beskyttelsen af velerhvervede rettigheder for de arbejdstagere, der ikke var udsat for forskelsbehandling.

61. Henset til disse omstændigheder finder jeg, at § 53a, stk. 2, nr. 3, i BBG, for så vidt som den fører til, at den etårige forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin, for ansatte, der har tilbagelagt samtlige tjenesteperioder efter det fyldte 18. år, ikke finder anvendelse, går ud over, hvad der er nødvendigt for at varetage formålet om at beskytte disse ansattes velerhvervede rettigheder.

62. Det følger af de anførte betragtninger, at artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, i henhold til hvilken de arbejdstagere, der har tilbagelagt deres tjenesteperioder inden det fyldte 18. år, kan gøre disse perioder gældende mod en etårig forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin, mens en sådan forlængelse i praksis ikke finder anvendelse på arbejdstagere, der har tilbagelagt samtlige de tjenesteperioder, der kan medregnes, efter det fyldte 18. år.

63. Jeg vil nu undersøge de retlige konsekvenser, som den forelæggende ret efter min opfattelse bør drage som følge af, at den nye ordning opretholder en forskelsbehandling på grund af alder.

B – Retlige konsekvenser af opretholdelse af en forskelsbehandling på grund af alder

64. Indledningsvis er det vigtigt at erindre om, at princippet om overensstemmende fortolkning kræver, at de nationale retter gør alt, hvad der henhører under deres kompetence – idet de tager den nationale ret i dens helhed i betragtning og anvender fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret – for at sikre den fulde virkning af direktiv 2000/78 og for at nå et resultat, der er i

overensstemmelse med det formål, der tilsigtes med direktivet¹⁷.

65. Såfremt det ikke er muligt at fortolke og anvende national ret i overensstemmelse med de krav, der følger dette direktiv, bemærkes ligeledes, at national ret i kraft af princippet om EU-rettens forrang, som også gælder for princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, nemlig skal undlade at anvende modstridende nationale bestemmelser, der falder ind under EU-rettens anvendelsesområde¹⁸.

66. Det er i øvrigt fast retspraksis, at såfremt national ret i strid med EU-retten behandler grupper af personer forskelligt, og så længe der ikke er truffet foranstaltninger til at tilvejebringe ligebehandling, kan ligebehandlingsprincippet kun sikres overholdt ved at give personer i den ugunstigt stillede gruppe de samme fordele, som personerne i den privilegerede gruppe har¹⁹. Domstolen har ligeledes præciseret, at de regler, der finder anvendelse på den privilegerede gruppe, er de eneste, man kan henholde sig til, når EU-retten ikke er korrekt anvendt.

67. Det følger af denne retspraksis, at så længe der ikke er blevet indført en ordning, der bringer forskelsbehandling på grund af alder til ophør i overensstemmelse med kravene i direktiv 2000/78, skal den nationale retsinstans undlade at anvende diskriminerende bestemmelser i national ret, uden at det er fornødent at anmode om eller at afvente, at lovgiver afskaffer dem, og den skal anvende samme regler på personer i den ugunstigt stillede gruppe som på den anden, privilegerede gruppe.

68. For så vidt angår tvisten i hovedsagen finder jeg, at det indebærer, at der skal fastsættes en ny skæringdato for oprykning, den 22. juni 1985, i hvilken forbindelse den etårige forlængelse af den periode, der er nødvendig for oprykning på de tre første trin, ikke finder anvendelse. Ifølge oplysninger fra den forelæggende ret fører dette for så vidt angår perioden fra november 2007 til juni 2012 til en lønforskel i Gotthard Starjakobs favør på 3 963,75 EUR brutto.

69. Selv om Gotthard Starjakob i henhold til denne retspraksis med fuld ret kan gøre krav på betaling af denne lønforskel, bemærkes det, henset til det af den forelæggende ret oplyste, at han ligeledes har krav på en økonomisk godtgørelse i henhold til de nationale bestemmelser til gennemførelse af direktiv 2000/78, navnlig bestemmelserne til gennemførelse af direktivets artikel 17.

70. Som Domstolen bemærkede i *Asociația Accept-dommen*²⁰, overlader artikel 17 i direktiv 2000/78 det til medlemsstaterne at fastsætte de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, som er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og at tage alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Selv om denne bestemmelse ikke fastsætter specifikke sanktioner, præciserer den, at de sanktioner, der finder anvendelse på overtrædelser af de nationale bestemmelser, som er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelserne og have en afskrækkende virkning²¹.

71. Ifølge Domstolen skal den sanktionsordning, der er indført med henblik på at gennemføre artikel 17 i direktiv 2000/78 i en medlemsstats retsorden, bl.a. sikre – sideløbende med de foranstaltninger, der er truffet for at gennemføre samme direktivs artikel 9 – en faktisk og effektiv retsbeskyttelse af de rettigheder, der kan udledes heraf. Sanktionerne skal tilpasses overtrædelsernes

17 — Jf. i denne retning dom *Lopes Da Silva Jorge* (C-42/11, EU:C:2012:517, præmis 56).

18 — Jf. dom *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis).

19 — Jf. bl.a. domme *Terhoeve* (C-18/95, EU:C:1999:22, præmis 57), *Jonkman m.fl.* (C-231/06 – C-233/06, EU:C:2007:373, præmis 39) og *Landtová* (C-399/09, EU:C:2011:415, præmis 51).

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — *Ibidem*, præmis 61.

grovhed, bl.a. ved at sikre en tilstrækkeligt afskrækkende virkning, samtidig med at det generelle proportionalitetsprincip overholdes²². En sanktion af rent symbolsk karakter kan under alle omstændigheder ikke anses for at være forenelig med en korrekt og fyldestgørende gennemførelse af direktiv 2000/78²³.

72. Artikel 17 i direktiv 2000/78 giver ganske vist medlemsstaterne valgfrihed med hensyn til sanktioner i anledning af overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling mellem de forskellige løsninger, der er egnet til at virkeliggøre direktivets mål²⁴.

73. Når en medlemsstat imidlertid først har valgt en bestemt sanktionsordning, er den forpligtet til at anvende denne i overensstemmelse med EU-retten krav.

74. Når en medlemsstat har valgt at sanktionere overtrædelsen af forbuddet mod forskelsbehandling gennem en godtgørelse, skal denne ifølge Domstolen for at være effektiv og have en afskrækkende virkning i hvert fald stå i et rimeligt forhold til skaden, og der skal ikke blot være tale om en rent symbolsk godtgørelse²⁵. Det tilkommer den nationale domstol, under fuld udnyttelse af det skøn, den råder over i henhold til national ret, at fortolke og anvende loven om gennemførelse af direktivet i overensstemmelse med EU-retten krav²⁶.

75. Henset hertil bemærkes, at § 26, stk. 2, i ligebehandlingsloven, der, som det bekræftedes under retsmødet, gennemfører artikel 17 i direktiv 2000/78 i østrigsk ret, giver en arbejdstager, der har været udsat for forskelsbehandling, krav på fra arbejdsgiveren at få udbetalt lønforskellen som følge af en forskelsbehandling samt på en godtgørelse for den ikke-økonomiske skade.

76. Krav på betaling af lønforskellen som følge af en forskelsbehandling på grund af alder følger således udtrykkeligt af østrigsk lov til gennemførelse af direktiv 2000/78, således at det ikke er mig muligt at se, hvorledes arbejdsgiveren i tvisten i hovedsagen kan unddrage sig dette. § 26, stk. 2, i ligebehandlingsloven indeholder yderligere bestemmelse om, at en arbejdstager som Gotthard Starjakob kan gøre krav gældende på godtgørelse for ikke-økonomisk skade.

77. Det er åbenbart, at betalingen til Gotthard Starjakob af den lønforskel, som han kræver, forudsætter, at han samarbejder. Jeg finder således, at selv om det ikke kan kræves, at han samarbejder ved at fremlægge dokumentation for tjenesteperioder, der er tilbagelagt inden det fyldte 18. år, under en ny ordning, der, som det fremgår, opretholder en forskelsbehandling på grund af alder, er han derimod forpligtet til at fremlægge en sådan dokumentation for den forelæggende ret.

78. Jeg vil nu gennemgå sjette og syvende spørgsmål vedrørende foreneligheden mellem EU-retten og forældelsesfristerne i østrigsk ret.

C – Forenelighed mellem EU-retten og forældelsesfristerne i østrigsk ret

79. Der sondres mellem to forældelsesfrister.

22 — Ibidem, præmis 63 og den deri nævnte retspraksis.

23 — Ibidem, præmis 64.

24 — Jf. i analogi hermed dom von Colson og Kamann (14/83, EU:C:1984:153, præmis 28).

25 — Ibidem.

26 — Ibidem.

80. På den ene side er en arbejdstagers ret til at anmode om, at tjenesteperioder, der skal tages i betragtning ved fastsættelse af skæringsdatoen for oprykning, revurderes, i østrigsk ret undergivet en 30-årig forældelsesfrist²⁷. Det fremgår af sagens akter, at Gotthard Starjakobs anmodning ikke berøres af den 30-årige forældelsesfrist.

81. I østrigsk ret er løntilgodehavender som følge af en forskelsbehandling på den anden side omfattet af en treårig forældelsesfrist²⁸.

82. Det følger af fast retspraksis, at det, når der ikke findes EU-retlige bestemmelser på området, tilkommer hver enkelt medlemsstat i sin interne retsorden at udpege de kompetente retter og fastsætte de processuelle regler for sagsanlæg til sikring af beskyttelsen af de rettigheder, som EU-retten medfører for borgerne, men disse regler må dog ikke være mindre gunstige end dem, der gælder for tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret (ækvivalensprincippet), og de må heller ikke i praksis gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til Unionens retsorden (effektivitetsprincippet)²⁹.

83. Den forelæggende ret anmoder med sit sjette spørgsmål nærmere bestemt Domstolen om at fastslå, hvorvidt EU-retten, og navnlig effektivitetsprincippet, indebærer, at forældelsesfristen for EU-retligt begrundede krav først begynder at løbe fra det tidspunkt, hvor Domstolen afsiger en dom, der afklarer retsstillingen.

84. Besvarelsen af dette spørgsmål følger af Pohl-dommen³⁰, hvori Domstolen for så vidt angår den 30-årige forældelsesfrist fastslog, at EU-retten og særligt effektivitetsprincippet ikke er til hinder for en national lovgivning, der underlægger en arbejdstagers ret til at anmode om revurdering af den anciennitet, der skal tages i betragtning ved fastsættelsen af en skæringsdato for oprykning, en sådan forældelsesfrist, som begynder at løbe ved indgåelsen af den aftale, på grundlag af hvilken denne skæringsdato blev fastsat, eller fra indplaceringen på et forkert løntrin.

85. Som begrundelse for et sådant resultat understregede Domstolen, at forældelsesfristens begyndelsestidspunkt principielt henhører under national ret, og Domstolens eventuelle fastslåelse af, at EU-retten er blevet tilsidesat, er principielt uden betydning for begyndelsestidspunktet for den nævnte frist³¹. Domstolen udledte heraf, at datoerne for afsigelse af henholdsvis dommen i sagen Österreichischer Gewerkschaftsbund³² og Hütter-dommen³³ dermed ingen betydning havde for begyndelsestidspunktet for den 30-årige forældelsesfrist og var uden betydning for vurderingen af, om effektivitetsprincippet var overholdt i den sag, der gav anledning til Pohl-dommen³⁴.

86. En sådan løsning kan efter min opfattelse udvides til tillige at omfatte den treårige forældelsesfrist, som gælder for lønkrav som følge af en forskelsbehandling. EU-retten kræver således på ingen måde, at anvendelse af denne frist afhænger af datoen for afsigelsen af Hütter-dommen³⁵, dvs. den 18. juni 2009.

87. I denne forbindelse følger det af princippet om procesautonomi, at det stod den østrigske lovgiver frit for at tage hensyn til datoen for afsigelsen af Hütter-dommen³⁶ ved indførelsen af en suspension af den treårige forældelsesfrist, som det er sket ved § 53a, stk. 5, i BBG.

27 — § 1480 i ABGB.

28 — § 29, stk. 1, i lov om ligebehandling, der henviser til § 1486, nr. 5, i ABGB.

29 — Jf. bl.a. dom Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, præmis 23 og den deri nævnte retspraksis).

30 — EU:C:2014:12.

31 — Dom Pohl (EU:C:2014:12, præmis 31, og den deri nævnte retspraksis).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

36 — Ibidem.

88. Med sit syvende spørgsmål anmoder den forelæggende ret endelig Domstolen om at fastslå, om ækvivalensprincippet kræver, at den suspension af forældelsesfristen for fremsættelse af lønkrav som følge af fastsættelsen af en ny skæringsdato for oprykning under den nye ordning, der er fastsat ved § 53a, stk. 5, i BBG, udvides til tillige at omfatte krav om betaling af lønforskelle som følge af en tidligere aldersdiskriminerende ordning.

89. Det bemærkes, at det følger af § 53a, stk. 5, i BBG, at »[f]or lønkrav, der opstår som følge af, at skæringsdatoen for oprykning fastsættes på ny, skal perioden fra den 18. juni 2009 til forbundsloven BGBl. I, 129/2011 offentliggøres ikke medregnes i den treårige forældelsesfrist«.

90. Som følge af EU-retten forrang er den nationale retsinstans alene forpligtet til at undlade at anvende bestemmelser i national ret, der strider mod EU-retten. Selv om den nationale retsinstans som anført skal undlade at anvende bestemmelserne i § 53a i BBG, der bevirker, at forskelsbehandlingen på grund af alder videreføres, er dette ikke tilfældet for så vidt angår bestemmelserne i § 53a, stk. 5, i BBG, der er i overensstemmelse med EU-retten. Denne bestemmelse i den nye ordning er efter min opfattelse fuldt ud anvendelig under tvisten i hovedsagen.

IV – Forslag til afgørelse

91. På baggrund af ovenstående betragtninger foreslår jeg, at Domstolen besvarer Oberster Gerichtshofs præjudicielle spørgsmål således:

»Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de er til hinder for en national foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede, i henhold til hvilken de arbejdstagere, der har tilbagelagt deres tjenesteperioder inden det fyldte 18. år, kan gøre disse perioder gældende mod en etårig forlængelse af den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første trin, mens en sådan forlængelse i praksis ikke finder anvendelse på arbejdstagere, der har tilbagelagt samtlige de tjenesteperioder, der kan medregnes, efter det fyldte 18. år.

Så længe der ikke er blevet indført en ordning, der bringer forskelsbehandling på grund af alder til ophør i overensstemmelse med kravene i direktiv 2000/78, skal den nationale retsinstans undlade at anvende diskriminerende bestemmelser i national ret, uden at det er fornødent at anmode om eller at afvente, at den nationale lovgiver afskaffer dem, og den skal anvende samme regler på personer i den ugunstigt stillede gruppe som på den anden, privilegerede gruppe.

Den nationale retsinstans skal på omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen, anvende den nationale lovgivning, hvorved direktiv 2000/78 gennemføres i national ret, navnlig de bestemmelser, der gennemfører direktivets artikel 17.

EU-retten er hverken til hinder for anvendelsen af en treårig forældelsesfrist på lønkrav som følge af en forskelsbehandling på grund af alder eller for, at den nationale lovgiver beslutter at suspendere denne frist for perioden mellem den 18. juni 2009, som var datoen for afsigelsen af Hütter-dommen (C-88/08, EU:C:2009:381), og datoen for offentliggørelsen af den nationale lovgivning om medregning af tjenesteperioder, der er tilbagelagt inden det fyldte 18. år.«