



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

28. januar 2015*

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — direktiv 2000/78/EF — ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv — artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a) — artikel 6, stk. 1 — forskelsbehandling på grundlag af alder — national lovgivning, hvorefter medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år med henblik på fastlæggelse af lønnen betinges af en forlængelse af oprykningstiderne — begrundelse — egnethed til at nå det tilsigtede mål — mulighed for at anfægte forlængelsen af oprykningstiderne«

I sag C-417/13,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Oberster Gerichtshof (Østrig) ved afgørelse af 27. juni 2013, indgået til Domstolen den 23. juli 2013, i sagen:

ÖBB Personenverkehr AG

mod

Gotthard Starjakob,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, R. Silva de Lapuerta, Domstolens vicepræsident, K. Lenaerts, som fungerende dommer i Anden Afdeling, samt dommerne J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (refererende dommer) og J.L. da Cruz Vilaça,

generaladvokat: Y. Bot

justitssekretær: fuldmægtig A. Impellizzeri,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 15. maj 2014,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Gotthard Starjakob ved Rechtsanwalt M. Orgler og D. Rief
- ÖBB Personenverkehr AG ved Rechtsanwalt C. Wolf
- den østrigske regering ved G. Hesse, som befuldmægtiget
- Europa-Kommissionen ved B.-R. Killmann og D. Martin, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 3. juli 2014,
afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) samt artikel 7, stk. 1, artikel 16 og artikel 17 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet inden for rammerne af en sag mellem Gotthard Starjakob og ÖBB-Personenverkehr AG (herefter »ÖBB«) angående lovligheden af den lønordning, som blev vedtaget af den østrigske lovgiver med henblik på at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør.

Retsforskrifter

Direktiv 2000/78

- 3 Artikel 1 i direktiv 2000/78 anfører, at »[f]ormålet med dette direktiv er, 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 Artikel 2 i dette direktiv fastsætter:
 - »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.
 2. Med henblik på 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 Ifølge artikel 3, stk. 1, litra c), finder dette direktiv inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser 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 Samme direktivs artikel 6, stk. 1, har følgende ordlyd:

»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, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

[...]«

- 7 Artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/78 bestemmer, at »[f]or at sikre fuld ligestilling i arbejdslivet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager særforanstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde«.
- 8 Artikel 8, stk. 1, i dette direktiv bestemmer, at »[m]edlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af ligebehandlingsprincippet end bestemmelserne i dette direktiv«.
- 9 I artikel 16, stk. 1, litra a), i det nævnte direktiv bestemmes det, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves.
- 10 Artikel 17 i direktiv 2000/78 vedrørende sanktioner bestemmer:
»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.«

Østrigsk ret

Lov om ligebehandling

- 11 Direktiv 2000/78 blev gennemført i østrigsk ret ved Gleichbehandlungsgesetz (lov om ligebehandling af 2004) (BGBl. I, 66/2004, herefter »G1BG«). Denne lov bestemmer i § 26, stk. 2:
»Såfremt en arbejdstager som følge af arbejdsgiverens tilsidesættelse af princippet om ligebehandling i § 17, stk. 1, punkt 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.«

12 GIBG's § 29, stk. 1, bestemmer:

»Krav i medfør af § 26 stk. 1 og 5, skal gøres gældende inden for seks måneder. Denne frist begynder at løbe fra tidspunktet for afslag på ansøgningen eller forfremmelsen. Fristen for at gøre krav gældende i medfør af § 26, stk. 11, er på ét år. [...] Krav i henhold til § 26, stk. 2, 3, 4, 6, 8, 9 og 10, er omfattet af den treårige forældelsesfrist i § 1486 i Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (den østrigske civillovbog, herefter »ABGB«) [...]«

ABGB

13 ABGB's § 1480 omhandler forældelse. I henhold til denne bestemmelse gælder, at »[f]ordringer i forbindelse med udestående årlige ydelser, navnlig renter, pensioner, underholdsbidrag, ydelser til ascendenter samt aftalte årlige afdragsydelse bortfalder efter tre år. Selve retten forældes efter 30 års passivitet«.

14 ABGB's § 1486 med overskriften »Særlige forældelsesfrister« bestemmer:

»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 samt fordringer fra arbejdsgivere på forskud, der er ydet på grundlag af sådanne fordringer

[...]«

Lønningsregulativet for forbundsbanerne af 1963

15 De ansatte ved de østrigske jernbaner, der var blevet ansat indtil den 31. december 1995, var omfattet af det oprykningssystem, der var fastsat i § 3 i Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (lønningsregulativ for forbundsbanerne af 1963) (BGBl. 170/1963, herefter »BO 1963«), der bestemmer:

»(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 i forhold til ansættelsestidspunktet følgende perioder:

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 forud for ansættelsesdatoen:

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. [...]«

Lov om forbundsbanerne

16 Efter enighed mellem arbejdsmarkedets parter blev Bundesbahngesetz (lov om forbundsbanerne, BGBl nr. 852/1992, herefter »ÖBB-G«) ændret ved loven af 2011 (BGBl. I, 129/2011, herefter »loven af 2011«). Denne lov ændrer navnlig det system, der er indeholdt i § 3 i BO 1963. ÖBB-G's § 53a bestemmer:

»(1) For ansatte og pensionsmodtagere, der tiltræder eller tiltrådte tjenesten ved de østrigske jernbaner (ÖBB) [...] inden den 31. december 2004, og hvis individuelle skæringsdato for oprykning er eller blev fastsat 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. Hver periode, der er fornøden for oprykning på hvert af de tre første løntrin, forlænges med ét år.
2. Oprykning finder sted pr. 1. januar efter hver oprykningsperiodes udløb (oprykningsdato).
3. Den nye fastsættelse af den individuelle skæringsdato for oprykning får ikke virkning, såfremt den er forbundet med en løntilbagegang i forhold til den tidligere fastsatte dato.

[...]

(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 [loven af 2011] ikke medregnes ved beregning af den treårige forældelsesfrist.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17 Gotthard Starjakob, der er født den 11. maj 1965, påbegyndte den 1. februar 1990 sit ansættelsesforhold hos et selskab, der efterfølgende blev til ÖBB. Skæringsdatoen for Gotthard Starjakobs oprykning blev fastsat under hensyn til den lærlingeuddannelse, som han havde tilbagelagt efter det fyldte 18. år, der blev medregnet med halvdelen, mens den lærlingeuddannelse, han havde gennemført inden denne alder, i overensstemmelse med § 3 i BO 1963 ikke blev medregnet.

18 I 2012 anlagde Gotthard Starjakob under henvisning til dom Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) sag mod ÖBB med påstand om betaling af den lønforskel, som han ville have haft krav på for perioden 2007-2012, såfremt skæringsdatoen for oprykning var blevet beregnet under hensyn til den del af hans lærlingeuddannelse, som blev gennemført inden hans 18-års fødselsdag.

19 Landesgericht Innsbruck (den regionale ret i Innsbruck) gav ikke sagsøgeren medhold, idet retten fandt, at ÖBB-G's § 53a bragte forskelsbehandlingen på grund af alder til ophør. Retten fastslog, at Gotthard Starjakob kun havde krav på, at skæringsdatoen for oprykning blev beregnet i overensstemmelse med bestemmelsens stk. 1, i det omfang han accepterede de konsekvenser, der var forbundet med denne nye skæringsdato, som indeholdt i den nævnte bestemmelses stk. 2, om forlængelse af de perioder, der kræves for oprykning, og i det omfang han førte bevis for de tjenesteperioder, der skulle medregnes i medfør af samme bestemmelses stk. 4 (samarbejdsforpligtelsen). Da Gotthard Starjakob endnu ikke havde ført dette bevis, blev den skæringsdato for oprykning, som for hans vedkommende var fastsat i henhold til § 3 i BO 1963, fastholdt.

20 Under appelsagen gav Oberlandesgericht Innsbruck (appelretten i Innsbruck) Gotthard Starjakob medhold. Retten fandt, at sidstnævntes retsstilling i mangel af disse beviser var den retsstilling, der var fastsat i BO 1963, men at denne var diskriminerende. Følgelig fandt retten, at der var grundlag for at fastsætte en ny skæringsdato for Gotthard Starjakobs oprykning, som tog hensyn til den del af lærlingeuddannelsen, der var blevet gennemført inden det fyldte 18. år, og at den forlængelse af de perioder, der kræves for oprykning, ikke fandt anvendelse for hans vedkommende.

21 På baggrund heraf har Oberster Gerichtshof (Østrigs højesteret), for hvilken der er indgivet appel, 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, 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 [loven af 2011]), 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, 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 erhvervs erfaring 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 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 (samarbejdsforpligtelse) 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 ([ÖBB-G's] § 53a, stk. 5) udvides til tillige at omfatte fremsættelse af krav vedrørende lønforskelle, der følger af en tidligere, aldersdiskriminerende ordning?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første spørgsmål, litra b), og det fjerde spørgsmål

- 22 Med sit første spørgsmål, litra b), og sit fjerde spørgsmål, som skal behandles først og samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om EU-retten, navnlig artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der med henblik på at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør tager hensyn til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år og samtidig forlænger den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første løntrin, med ét år.

- 23 Det må indledningsvis undersøges, om der af anvendelsen af ÖBB-G's § 53a følger en forskelsbehandling i den betydning, hvori dette udtryk anvendes i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78. I denne henseende bemærkes, 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«. Det præciseres i direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), at der i henhold til stk. 1 foreligger en direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation.
- 24 I hovedsagen er de relevante persongrupper med henblik på denne sammenligning på den ene side de ansatte, som har opnået erhvervs erfaring, eventuelt kun delvist, inden det fyldte 18. år (herefter »de ansatte, der behandles ringere ved den tidligere ordning«), og på den anden side dem, som har opnået en erfaring af samme karakter og tilsvarende varighed efter 18-årsalderen (herefter »de ansatte, der favoriseres ved den tidligere ordning«).
- 25 Hvad angår eksistensen af en forskelsbehandling mellem disse to kategorier af ansatte fremgår det af de sagsakter, som Domstolen er i besiddelse af, at den østrigske lovgiver efter dom Hütter (EU:C:2009:381) med vedtagelsen af ÖBB-G's § 53a har indført et løn- og oprykningssystem, der med hensyn til fastlæggelsen af skæringsdatoen med henblik på oprykning gør det muligt at tage hensyn til tjenesteperioder, der ligger efter den 30. juni, efter at den almindelige obligatoriske skolegang på ni år er gennemført, hvad enten denne er tilbagelagt før eller efter det fyldte 18. år. Som anført af den forelæggende ret, fastsættes denne skæringsdato nu uden forskelsbehandling på grund af alder.
- 26 Det skal ikke desto mindre undersøges, om ÖBB-G's § 53a fortsat medfører en forskelsbehandling af de to omhandlede kategorier af ansatte.
- 27 I denne henseende bemærkes, at de ansatte, der behandles ringere ved den tidligere ordning, og som i henhold til ÖBB-G's § 53a, stk. 4, opnår, at tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år medregnes, er underlagt denne bestemmelses stk. 2, der bestemmer, at hver periode, der kræves for oprykning på hver de tre første løntrin, forlænges med ét år, hvilket forlænger fristen for at opnå næste oprykning med tre år.
- 28 Hvad derimod angår de ansatte, der favoriseres ved den tidligere ordning, konstateres, at disse ikke har nogen grund til at anmode om, at den nye beregning af skæringsdatoen for oprykning finder anvendelse for deres vedkommende, for så vidt som disse ikke har tilbagelagt tjenesteperioder inden det fyldte 18. år. Under alle omstændigheder bestemmer ÖBB-G's § 53a, stk. 2, tredje afsnit, at den nye fastsættelse af den individuelle skæringsdato for oprykning ikke får virkning, hvis den er forbundet med en lønnedgang i forhold til den fastsættelsesmetode, der blev anvendt før denne dato. For så vidt som den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første løntrin ved anvendelsen af denne bestemmelse, imidlertid forlænges med ét år, hvilket for de nævnte favoriserede ansattes vedkommende ville medføre en lønnedgang, vil disse ansatte, der favoriseres, ikke være omfattet af den nævnte bestemmelse, i modsætning til de ansatte, der behandles ringere ved den tidligere ordning, og som har samarbejdet i forbindelse med den nye beregning af deres skæringsdato.
- 29 Med vedtagelsen af ÖBB-G's § 53a, stk. 2, punkt 1, har den østrigske lovgiver således indført en bestemmelse, der fortsat medfører en forskelsbehandling mellem de ansatte, der behandles ringere ved den tidligere ordning, og dem, der blev favoriseret ved denne ordning, for så vidt angår deres lønindplacering og den tilsvarende løn.
- 30 Den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning neutraliserer hermed ikke kun fordelene ved, at tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år tages i betragtning, men er, som det fremgår af denne doms præmis 27, ligeledes alene til ulempe for de ansatte, der behandles ringere ved den tidligere ordning, idet forlængelsen af oprykningsfristerne kun finder anvendelse på disse sidstnævnte. Dermed er de negative virkninger af ordningen med hensyn til disse ansatte ikke fuldstændigt ophørt (dom Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, præmis 34).

- 31 I det omfang den etårige forlængelse af hver periode, der kræves for at blive forfremmet til hvert af de første tre løntrin, kun finder anvendelse på ansatte, der har tilbagelagt tjenesteperioder inden det fyldte 18. år, må det konstateres, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning indebærer en forskelsbehandling, der er direkte baseret på et alderskriterium som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 (jf. i denne retning dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, præmis 35).
- 32 Det må herefter undersøges, om denne forskelsbehandling kan være begrundet.
- 33 Artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 præciserer nemlig, 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 (dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, præmis 37).
- 34 Domstolen har gentagne gange fastslået, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargen 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 det (dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 35 Ifølge den forelæggende ret har den i hovedsagen omhandlede lovgivning først og fremmest til formål at indføre et ikke-forskelsbehandlende løn- og oprykningssystem. I forbindelse med denne reform sigter reglerne om, at en ændring af skæringsdatoerne er betinget af den berørte parts ansøgning, og reglerne om forlængelsen af oprykningfristerne mod økonomisk neutralitet, forvaltningsøkonomiske hensyn, hensyn om overholdelse af erhvervede rettigheder og hensyn om beskyttelse af den berettigede forventning.
- 36 Hvad dels angår den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivnings hensyn om økonomisk neutralitet bemærkes, at EU-retten ikke er til hinder for, at medlemsstaterne foretager visse budgetmæssige såvel som politiske, sociale eller demografiske overvejelser, under forudsætning af, at de i denne forbindelse navnlig iagttager det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Selv om budgetmæssige overvejelser kan ligge til grund for en medlemsstats socialpolitik og påvirke arten af og omfanget af de foranstaltninger, som den ønsker at vedtage, kan sådanne overvejelser ikke i sig selv udgøre et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 (dom Fuchs og Köhler, C-159/10 og C-160/10, EU:C:2011:508, præmis 73 og 74). Det samme gælder for de af den forelæggende ret og den østrigske regering nævnte forvaltningsmæssige hensyn (jf. i denne retning dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).
- 37 Hvad dels angår overholdelsen af erhvervede rettigheder og beskyttelsen af den berettigede forventning hos de ansatte, der favoriseres ved den tidligere ordning for så vidt angår deres løn, bemærkes, at de udgør beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitiske mål, der i en overgangsperiode kan begrunde opretholdelsen af den hidtidige løn og følgelig den ordning, der indebærer forskelsbehandling på grund af alder (dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).
- 38 I den foreliggende sag konstateres, at for så vidt som ÖBB-G's § 53a, stk. 2, punkt 3, bestemmer, at den nye fastsættelse af den individuelle skæringsdato for oprykning ikke får virkning, hvis den er forbundet med en løntilbagegang for de berørte ansattes vedkommende, bevarer det nye lønsystem deres erhvervede rettigheder for så vidt angår deres løn.
- 39 Disse formål kan imidlertid ikke begrunde en foranstaltning, der definitivt, om end kun for visse personer, opretholder den forskelsbehandling på grund af alder, som reformen af en diskriminerende ordning, hvori denne foranstaltning indgår, har til formål at fjerne. Selv hvis en sådan foranstaltning kan sikre beskyttelsen af erhvervede rettigheder og den berettigede forventning i forhold til de ansatte,

der stilles bedre i henhold til den tidligere ordning, er den ikke egnet til at indføre en ikke-diskriminerende ordning for de ansatte, der behandles ringere ved den tidligere ordning (dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, præmis 44).

- 40 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at det første spørgsmål, litra b), og det fjerde spørgsmål skal besvares med, at EU-retten, og navnlig artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der med henblik på at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør tager hensyn til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år, men som samtidig indeholder en regel, der reelt kun finder anvendelse på de ansatte, der er udsat for denne forskelsbehandling, og som forlænger den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første løntrin, med ét år, og herved definitivt opretholder en forskelsbehandling på grund af alder.

Om det første spørgsmål, litra a)

- 41 Med sit første spørgsmål, litra a), ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 16 og artikel 17 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en national lovgivning, der tilsigter at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør, nødvendigvis skal gøre det muligt for en ansat, hvis tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år ikke er blevet medregnet ved beregningen af hans oprykning, at opnå en økonomisk kompensation, der svarer til udbetalingen af forskellen mellem den løn, han ville have oppebåret, hvis der ikke var sket en sådan forskelsbehandling, og den løn, han faktisk har oppebåret.
- 42 I denne henseende bemærkes, at artikel 17 i direktiv 2000/78 ikke er relevant i forhold til det stillede spørgsmål, der ikke vedrører en tilsidesættelse af nationale bestemmelser, som er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, men derimod anvendelsen af en national lovgivning, der, som det fremgår af svaret på det første spørgsmål, litra b), og det fjerde spørgsmål, selv indebærer en forskelsbehandling på grund af alder, der er i strid med nævnte direktiv.
- 43 Dernæst bemærkes, at medlemsstaterne i overensstemmelse med artikel 16 i direktiv 2000/78 er forpligtede til at ophæve alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling.
- 44 Denne artikel pålægger ikke medlemsstaterne eller en privat arbejdsgiver en bestemt foranstaltning i tilfælde af en overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling, men overlader det til dem frit at vælge mellem de forskellige løsninger, der kan opfylde det formål, som de tilstræber, afhængigt af de forskellige situationer, der kan opstå.
- 45 Det må derfor fastslås, at den nævnte artikel skal fortolkes således, at en national lovgivning, der tilsigter at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør, ikke nødvendigvis skal gøre det muligt for en ansat, hvis tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år ikke er blevet medregnet ved beregningen af hans oprykning, at opnå en økonomisk kompensation, der svarer til udbetalingen af forskellen mellem den løn, han ville have oppebåret, hvis der ikke var sket en sådan forskelsbehandling, og den løn, han faktisk har oppebåret.
- 46 På denne baggrund følger det i henhold til fast retspraksis, at i tilfælde, hvor det konstateres, at der foreligger forskelsbehandling i strid med EU-retten, kan overholdelsen af ligebehandlingsprincippet, så længe der ikke er vedtaget foranstaltninger, som genindfører ligebehandlingen, kun sikres ved, at personer tilhørende den kategori, som forskelsbehandles, indrømmes de samme rettigheder som de personer, der tilhører den privilegerede kategori, idet disse regler er de eneste, man kan henholde sig til, når EU-retten ikke er korrekt anvendt (jf. domme 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).

- 47 Domstolen har præciseret, at denne løsning kun kan finde anvendelse, når der foreligger regler, man kan henholde sig til (jf. dom Specht m.fl., C-501/12 – C-506/12, EU:C:2014:2005, præmis 96). Dette er imidlertid tilfældet i hovedsagen.
- 48 Som det fremgår af svaret på det første spørgsmål, litra b), og det fjerde spørgsmål, foreligger der fortsat ikke en korrekt anvendelse af EU-retten, navnlig direktiv 2000/78, efter vedtagelsen af den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning. Den ordning, der finder anvendelse på de ansatte, der favoriseres ved den tidligere ordning, forbliver således de eneste regler, man kan henholde sig til. Følgelig indebærer en genindførelse af ligebehandling i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede, at de ansatte, der behandles ringere ved den tidligere ordning, indrømmes de samme fordele som de ansatte, der favoriseres ved denne ordning, har kunnet nyde godt af for så vidt angår såvel hensyntagen til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år som oprykning i løntrin.
- 49 Det følger af det ovenstående, at det første spørgsmål, litra a), skal besvares med, at EU-retten, navnlig artikel 16 i direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at en national lovgivning, der tilsigter at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør, ikke nødvendigvis skal gøre det muligt for en ansat, hvis tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år ikke er blevet medregnet ved beregningen af hans oprykning, at opnå en økonomisk compensation, der svarer til udbetalingen af forskellen mellem den løn, han ville have oppebåret, hvis der ikke var sket en sådan forskelsbehandling, og den løn, han faktisk har oppebåret. Ikke desto mindre gælder, at i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede og så længe der ikke er vedtaget et system, der afskaffer forskelsbehandlingen på grund af alder på en måde, der er i overensstemmelse med det i direktiv 2000/78 fastsatte, indebærer en genindførelse af ligebehandling, at de ansatte, der behandles ringere ved den tidligere ordning, indrømmes de samme fordele som de ansatte, der favoriseres ved denne ordning, har kunnet nyde godt af for så vidt angår såvel hensyntagen til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år som oprykning i løntrin.

Om det andet og tredje spørgsmål

- 50 Henset til besvarelsen af det første spørgsmål, litra b), og det fjerde spørgsmål er det uforholdsmæssigt at besvare den forelæggende rets andet og tredje spørgsmål.

Om det femte spørgsmål

- 51 Med sit femte spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om EU-retten, navnlig direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den nationale lovgiver med henblik på hensyntagen til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år fastsætter en samarbejdsforpligtelse, i henhold til hvilken den ansatte skal stille den for disse perioder relevante dokumentation til rådighed for sin arbejdsgiver, og at den skæringsdato for oprykning, der tidligere fandt anvendelse for hans vedkommende, i mangel af et sådant samarbejde fastholdes. Den forelæggende ret ønsker tillige oplyst, om den omstændighed, at en ansat undlader at opfylde denne forpligtelse og dermed frivilligt forbliver i den tidligere ordning alene for at kunne gøre et pengekrav gældende, udgør et retsmisbrug.
- 52 I denne henseende fremgår det af de sagsakter, som Domstolen råder over, at fastsættelsen af den nye individuelle skæringsdato kræver, at den pågældende ansatte samarbejder, og at denne i henhold til ÖBB-G's § 53a, stk. 4, første punktum, skal gøre sin arbejdsgiver bekendt med de tjenesteperioder, der lå forud for det fyldte 18. år. I henhold til ÖBB-G's § 53a, stk. 4, andet punktum, opretholdes den skæringsdato for den ansattes oprykning, der er fastsat i medfør af § 3 i BO 1963, hvis han ikke fremlægger denne dokumentation.
- 53 Dette samarbejde er nødvendigt for at kunne fastlægge en ikke-diskriminerende skæringsdato for oprykning, for så vidt som det ikke med rimelighed kan kræves af arbejdsgiveren, at denne selv fastlægger hver ansats tidligere tjenesteperioder. Det skal endvidere bemærkes, at der er tale om den

ansattes personlige interesser, og at samarbejdsforpligtelsen er en nødvendig forudsætning for, at arbejdsgiveren kan overholde sine lovbestemte forpligtelser, navnlig dem, der følger af ÖBB-G's § 53a, stk. 1, punkt 1, der blev vedtaget for at tage hensyn til den lære, der følger af dom Hütter (EU:C:2009:381).

- 54 Det skal følgelig fastslås, at hverken artikel 16 i direktiv 2000/78 eller nogen anden bestemmelse i dette direktiv er til hinder for, at en bestemmelse som ÖBB-G's § 53a, stk. 4, fastsætter en samarbejdsforpligtelse, i medfør af hvilken den ansatte skal stille dokumentation for tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på hensyntagen til disse.
- 55 Hvad angår tilstedeværelsen af et eventuelt retsmisbrug bemærkes, at borgerne ifølge Domstolens praksis ikke kan påberåbe sig EU-bestemmelser med henblik på at muliggøre svig eller misbrug (jf. navnlig domme Halifax m.fl., C-255/02, EU:C:2006:121, præmis 68, SICES m.fl., C-155/13, EU:C:2014:145, præmis 29, og Torresi, C-58/13 og C-59/13, EU:C:2014:2088, præmis 42).
- 56 Konstatning af et misbrug kræver, at både en objektiv og en subjektiv betingelse er opfyldt. Hvad angår den objektive betingelse skal det fremgå af et sammenfald af objektive omstændigheder, at det formål, som EU-bestemmelserne forfølger, ikke er opnået, selv om betingelserne i disse bestemmelser formelt er overholdt. Hvad angår den subjektive betingelse skal det fremgå, at der er et ønske om at drage fordel af EU-bestemmelserne ved kunstigt at skabe de betingelser, der kræves for at opnå denne fordel (jf. dom Torresi, EU:C:2014:2088, præmis 44-46 og den deri nævnte retspraksis).
- 57 I hovedsagen fremgår det af svaret på det første og det fjerde spørgsmål, at den pågældende nationale lovgivning stadig indebærer en forskelsbehandling på grund af alder. Under disse omstændigheder, og henset til det, der er anført i nærværende doms præmis 46-48, vil den omstændighed, at Gotthard Starjakob nægtede at samarbejde med henblik på anvendelsen af denne lovgivning og hans søgsmål, hvorunder han, med henblik på at genindføre ligebehandlingen i forhold til de ansatte, der favoriseres ved den tidligere ordning, nedlagde påstand om betaling af den lønforskel, som han ville have haft krav på for perioden 2007-2012, såfremt skæringsdatoen for oprykning var blevet beregnet under hensyn til den tjenesteperioder, som blev tilbagelagt inden hans 18-års fødselsdag, ikke kunne anses for at være retsmisbrug med det sigte at drage en uberettiget fordel af EU-lovgivningen.
- 58 Henset til det ovenstående skal det femte spørgsmål besvares med, at EU-retten, navnlig artikel 16 i direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at den nationale lovgiver med henblik på hensyntagen til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år, fastsætter en samarbejdsforpligtelse, i henhold til hvilken den ansatte skal stille den for de nævnte perioder relevante dokumentation til rådighed for sin arbejdsgiver. Ikke desto mindre udgør den omstændighed, at en ansat nægter at samarbejde med henblik på anvendelsen af en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som indebærer en forskelsbehandling på grund af alder, der er i strid med direktiv 2000/78, samt hans søgsmål med henblik på at opnå en betaling, der har til formål at genindføre ligebehandlingen i forhold til de ansatte, der favoriseres ved den tidligere ordning, ikke et retsmisbrug.

Om det sjette spørgsmål

- 59 Med sit sjette spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om effektivitetsprincippet skal fortolkes således, at det bestemmer, at en national forældelsesfrist for rettigheder, der støttes på EU-retten, ikke må begynde at løbe før tidspunkter for Domstolens afsigelse af en dom, som har afklaret retsstillingen på området.

- 60 Ifølge den forelæggende ret er appelretten af den opfattelse, at der indtil afsigelsen af dom Hütter (EU:C:2009:381) forelå en retlig hindring for søgsmål med påstand om gennemførelse af de forskellige rettigheder til fornyet vurdering, og at forældelsesfristen følgelig ikke kunne begynde at løbe inden den 18. juni 2009, som er datoen for denne doms afsigelse.
- 61 I denne henseende bemærkes, at 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) (jf. navnlig dom Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 og C-407/13, EU:C:2014:2044, præmis 63 og den deri nævnte retspraksis).
- 62 For så vidt angår effektivitetsprincippet har Domstolen anerkendt, at det er foreneligt med EU-retten, at der af retssikkerhedshensyn fastsættes rimelige, præklusive søgsmålsfrister, for så vidt som disse frister ikke har en sådan karakter, at det gøres praktisk umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der er tillagt i henhold til EU-retten (dom Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).
- 63 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt datoen for afsigelsen af dom Hütter (EU:C:2009:381) har betydning for begyndelsestidspunktet for forældelsesfristen i henhold til national ret, bemærkes, at den fortolkning, Domstolen anlægger af en EU-retlig regel under udøvelse af sin kompetence i henhold til artikel 267 TEUF, i nødvendigt omfang belyser og præciserer betydningen og rækkevidden af den pågældende regel, således som den skal forstås og anvendes, henholdsvis burde have været forstået og anvendt fra sin ikrafttræden. Med andre ord har en præjudiciel afgørelse ikke retsstiftende, men alene konstaterende karakter, med den konsekvens, at en fortolkende dom i princippet får retsvirkninger fra ikrafttrædelsen af den fortolkede regel (dom Pohl, EU:C:2014:12, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).
- 64 Hvad angår forældelsesfristens begyndelsestidspunkt har Domstolen fastslået, at det 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 frist (dom Pohl, EU:C:2014:12, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).
- 65 Det bemærkes følgelig, at datoen for afsigelsen af dom Hütter (EU:C:2009:381) dermed ikke har nogen betydning for begyndelsestidspunktet for den i hovedsagen omhandlede forældelsesfrist og er uden betydning for vurderingen af, om effektivitetsprincippet er overholdt i den foreliggende sag (jf. i denne retning, dom Pohl, EU:C:2014:12, præmis 32).
- 66 Som det fremgår af anmodningen om præjudiciel afgørelse forældes retten til at kræve fornyet beregning af lønnen og en berigtigelse af indplaceringen på løntrin i henhold til ABGB's § 1480 efter 30 års passivitet. Denne forældelsesfrist begynder i hovedsagen at løbe på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren har indplaceret den ansatte på et løntrin, dvs. på arbejdsforholdets begyndelsestidspunkt.
- 67 Det kan ikke bestrides, at en sådan frist er en rimelig, præklusiv søgsmålsfrist, der er fastsat af retssikkerhedshensyn, som omhandlet i den retspraksis, der er henvist til i denne doms præmis 62.
- 68 Den forelæggende ret har desuden bemærket, at Gotthard Starjakobs ret til i hovedsagen at kræve en fornyet beregning af skæringsdatoen ikke er forældet.

69 I betragtning af det ovenstående skal det sjette spørgsmål besvares med, at effektivitetsprincippet skal fortolkes således, at det i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede ikke er til hinder for, at en national forældelsesfrist for rettigheder, der støttes på EU-retten, begynder at løbe før tidspunktet for Domstolens afsigelse af en dom, som har afklaret retsstillingen på området.

Om det syvende spørgsmål

70 Med sit syvende spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om ækvivalensprincippet skal fortolkes således, at suspension af den forældelsesfrist, der er fastsat i en ny national lovgivning for søgsmål med påstand om hensyntagen til uddannelses- og tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år, skal udvides til at omfatte søgsmål med påstand om betaling af lønforskellen mellem den løn, som ville være blevet oppebåret, hvis der ikke var sket forskelsbehandling på grund af alder, og den løn, der rent faktisk er oppebåret i henhold til en tidligere lovgivning, som fastsatte en sådan forskelsbehandling.

71 Det bemærkes, foruden den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 61, at ækvivalensprincippet kræver, at alle de bestemmelser, der finder anvendelse på søgsmål, finder anvendelse uden forskel på søgsmål, der vedrører tilsidesættelse af EU-retten, og lignende søgsmål, der vedrører tilsidesættelse af national ret (domme *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, præmis 33, og *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, præmis 19).

72 Som det fremgår af de sagsakter, som Domstolen er i besiddelse af, er et søgsmål angående lønkrav som det i hovedsagen omhandlede underlagt den treårige forældelsesfrist, der følger af § ABGB's § 1486, stk. 5, sammenholdt med GIBG § 29, stk. 1. Derimod er de ansatte, der har opfyldt den samarbejdsforpligtelse, der følger af ÖBB-G's § 53a, stk. 4, omfattet af den suspendering af forældelsesfristen, der er fastsat i denne bestemmelses stk. 5. Ifølge den forelæggende ret bør den suspendering af forældelsesfristen, der er fastsat i sidstnævnte bestemmelse, henset til ækvivalensprincippet, ligeledes finde anvendelse på søgsmål angående lønkrav, der er støttet på den forskelsbehandling på grund af alder, der følger af den tidligere ordning.

73 Det konstateres imidlertid, at en bestemmelse som ÖBB-G's § 53a, stk. 5, er en processuel bestemmelse, der ikke regulerer søgsmål, der støttes på tilsidesættelsen af national ret, med derimod af EU-retten, for så vidt som den blev vedtaget for at tage hensyn til den lære, der følger af dom *Hütter* (EU:C:2009:381), idet denne suspendering i øvrigt dækker perioden fra dagen for afsigelse af denne dom til offentliggørelsen af loven af 2011.

74 Heraf følger det, at eftersom overholdelsen af ækvivalensprincippet forudsætter, at en national regel finder anvendelse uden forskel på søgsmål, der vedrører tilsidesættelse af EU-retten, og søgsmål, der vedrører tilsidesættelse af national ret, er dette princip irrelevant i en situation som den i hovedsagen foreliggende, der vedrører to typer søgsmål, der hver især støtter sig på en tilsidesættelse af EU-retten.

75 I lyset af ovenstående betragtninger er ækvivalensprincippet irrelevant i en situation som den i hovedsagen foreliggende.

Sagens omkostninger

76 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

- 1) EU-retten og navnlig 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 den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der med henblik på at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør tager hensyn til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år, men som samtidig indeholder en regel, der reelt kun finder anvendelse på de ansatte, der er udsat for denne forskelsbehandling, og som forlænger den periode, der kræves for oprykning på hvert af de tre første løntrin, med ét år, og herved definitivt opretholder en forskelsbehandling på grund af alder.
- 2) EU-retten, navnlig artikel 16 i direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at en national lovgivning, der tilsigter at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør, ikke nødvendigvis skal gøre det muligt for en ansat, hvis tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år ikke er blevet medregnet ved beregningen af hans oprykning, at opnå en økonomisk kompensation, der svarer til udbetalingen af forskellen mellem den løn, han ville have oppebåret, hvis der ikke var sket en sådan forskelsbehandling, og den løn, han faktisk har oppebåret. Ikke desto mindre gælder, at i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede og så længe der ikke er vedtaget et system, der afskaffer forskelsbehandlingen på grund af alder på en måde, der er i overensstemmelse med det i direktiv 2000/78 fastsatte, indebærer en genindførelse af ligebehandling, at de ansatte, hvis erfaring, om end kun delvist, er opnået inden det fyldte 18. år, indrømmes de samme fordele som dem, de ansatte, der, efter at have opnået denne alder, har opnået en erfaring af samme karakter og af sammenlignelig varighed, har kunnet nyde godt af for så vidt angår såvel hensyntagen til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år som oprykning i løntrin.
- 3) EU-retten, navnlig artikel 16 i direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at den nationale lovgiver med henblik på hensyntagen til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år, fastsætter en samarbejdsforpligtelse, i henhold til hvilken den ansatte skal stille den for de nævnte perioder relevante dokumentation til rådighed for sin arbejdsgiver. Ikke desto mindre udgør den omstændighed, at en ansat nægter at samarbejde med henblik på anvendelsen af en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som indebærer en forskelsbehandling på grund af alder, der er i strid med direktiv 2000/78, samt hans søgsmål med henblik på at opnå en betaling, der har til formål at genindføre ligebehandlingen i forhold til de ansatte, der, efter at have opnået denne alder, har opnået en erfaring af samme karakter og af sammenlignelig som hans egen, ikke et retsmisbrug.
- 4) Effektivitetsprincippet skal fortolkes således, at det i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede ikke er til hinder for, at en national forældelsesfrist for rettigheder, der støttes på EU-retten, begynder at løbe før tidspunktet for Domstolens afsigelse af en dom, som har afklaret retsstillingen på området.

Underskrifter