



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
YVES BOT
3 päivänä heinäkuuta 2014¹

Asia C-417/13

**ÖBB Personenverkehr AG
vastaan
Gotthard Starjakob**

(Ennakkoratkaisupyyntö – Oberster Gerichtshof (Itävalta))

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2000/78/EY — Ikään perustuva erilainen kohtelu — Uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä — Jäsenvaltion syrjivä säännöstö, jossa ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia ei oteta huomioon palkan määrittämisessä — Uuden sellaisen lainsäädännön antaminen, jota sovelletaan taannehtivasti ilman taloudellista hyvitystä — Erilaisen kohtelun jatkaminen — Oikeuttamisperusteet — Oikeus saada palkkausten erotus — Seuraamukset — Vanhentumisaika

1. Käsiteltävä ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan² 21 artiklan ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY useiden säännösten tulkintaa.³
2. Ennakkoratkaisukysymykset on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat ÖBB-Personenverkehr AG (jäljempänä ÖBB) ja Gotthard Starjakob ja joka koskee sellaisen ammatillisen palkkausjärjestelmän laillisuutta, jonka Itävallan lainsäätäjä on ottanut käyttöön ikään perustuvan syrjinnän poistamiseksi.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Direktiivi 2000/78

3. Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan direktiivin ”tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

4. Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

1 — Alkuperäinen kieli: ranska.

2 — Jäljempänä perusoikeuskirja.

3 — EYVL L 303, s. 16.

2. Edellä olevaa 1 kohtaa sovellettaessa:

- a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;”

5. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa säädetään, että Euroopan yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka.

6. Direktiivin 2000/78 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen. Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

- a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämäänsä pääsytään tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,
- b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsulle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,

– –”

7. Direktiivin 2000/78 9 artiklan 1 kohdan mukaan ”jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.”

8. Direktiivin 2000/78 16 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan.

9. Direktiivin 2000/78 17 artikla koskee seuraamuksia, ja siinä säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan. Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on annettava nämä säännökset tiedoksi komissiolle viimeistään 2. joulukuuta 2003 ja niiden myöhemmät muutokset viipymättä.”

B Itävallan oikeus

10. Palkkauksesta rautateiden palveluksessa vuonna 1963 annetun asetuksen (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963)⁴ 3 §:ssä, jonka otsikko oli ”Uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä”, säädettiin 31.12.1995 saakka seuraavaa:

”(1) Uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä lasketaan – ennen 18 vuoden iän täyttämistä täytettyjä työskentelykausia lukuun ottamatta ja ellei 4–7 momentissa säädetyistä rajoituksista muuta johdu – siten, että palvelukseentulopäivää katsotaan edeltävän

a) jäljempänä 2 momentissa mainitut kaudet kokonaisuudessaan,

b) muista kausista puolet.

(2) Edellä 1 momentin a kohdan mukaisesti palvelukseentulopäivää katsotaan edeltävän:

1. aika, joka vastaa ainakin puolta kokoaikaisesti työskentelevien työntekijöiden säännöllisestä työajasta työsuhteessa Itävallan rautateiden palveluksessa. – –

– –

(6) Samaa kautta ei saa ottaa huomioon useaan otteeseen, ellei kyse ole [palkkauksesta rautateiden palveluksessa vuonna 1974 annetun asetuksen (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl Nr. 263)] 32 §:ssä säädetyistä huomioon ottamisesta kahteen kertaan. – –”

11. Vuoden 1963 BO:n 3 §:ää muutettiin liittovaltion rautatielaililla (Bundesbahngesetz),⁵ jonka 53 a §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Toimihenkilöiden ja eläkkeensaajien, jotka tulevat nyt tai myöhemmin Itävallan rautateiden (ÖBB) – – palvelukseen 31.12.2004 mennessä ja joiden uralla etenemistä koskeva henkilökohtainen viitepäivämäärä on vahvistettu tai vahvistetaan [vuoden 1963 BO:n] 3 §:n nojalla, uralla etenemistä koskeva henkilökohtainen viitepäivämäärä määritetään uudelleen seuraavien säännösten mukaisesti sen jälkeen, kun aikaisemmat huomioon otettavat työskentelykaudet on ilmoitettu:

1. Uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä on määritettävä siten, että palvelukseentulopäivää – – katsotaan edeltävän huomioon otettavat kaudet (2 momentti), jotka seuraavat sen vuoden 30. päivää kesäkuuta, jona on tullut tai tulee täyteen yhdeksän kouluvuotta ensimmäisen asteen koulutuksen aloittamisesta.

2. Huomioon otettavat kaudet määritetään [vuoden 1963 BO:n] sovellettavissa säännöksissä vahvistettujen huomioon ottamista koskevien voimassa olevien sääntöjen perusteella.

(2) Jos uralla etenemistä koskeva henkilökohtainen viitepäivämäärä vahvistetaan uudelleen 1 momentin mukaisesti, sovelletaan seuraavia säännöksiä:

1. Jokaista uralla etenemiseen vaadittavaa työskentelykautta pidennetään kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla yhdellä vuodella.

2. Uralla edetään kunkin uralla etenemiseen vaadittavan kauden täyttymistä seuraavana tammikuun 1. päivänä (etenemispäivä).

4 – BGBl. 170/1963, jäljempänä vuoden 1963 BO.

5 – BGBl. I, 129/2011, jäljempänä BBG.

3. Uudelleen vahvistettua uralla etenemistä koskevaa henkilökohtaista viitepäivämäärää ei kuitenkaan sovelleta, jos se johtaa palkan alenemiseen viitepäivämäärän aikaisempaan vahvistamiseen verrattuna.^[6]

--

(4) Toimihenkilöiden ja eläkkeensaajien on osoitettava työnantajan toimittaman lomakkeen avulla asianmukaisesti aikaisemmat työskentelykaudet, jotka otetaan 1 momentin mukaisesti huomioon, uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän vahvistamiseksi uudelleen. Jos henkilöt eivät toimita näitä todisteita tai toimittavat ne virheellisesti tai epätäydellisesti, heihin aiemmin sovellettu uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä pysyy voimassa --.

(5) Uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän uudelleen vahvistamisesta johtuvien palkkavaatimusten kolmivuotista vanhentumisaikaa laskettaessa ei oteta huomioon 18.6.2009 ja BGBl. I 129/2011 -numerossa julkaistun liittovaltion lain julkaisupäivän välistä ajanjaksoa.”

12. Yhdenvertaisesta kohtelusta annetussa laissa (Gleichbehandlungsgesetz)⁷ säädetään lisäksi seuraavaa:

”17 § – Yhdenvertaisen kohtelun periaate työsuhteessa

(1) Ketään ei saa syrjiä suoraan tai välillisesti -- iän -- perusteella työsuhteessa erityisesti:

--

2. palkkauksen määrittämisessä,

--

26 § – Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamisen seuraukset

--

(2) Jos työntekijä saa sen seurauksena, että työnantaja loukkaa 17 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, samasta tai samanarvoisesta työstä pienempää palkkaa kuin työntekijä, jota ei syrjitä 17 §:ssä tarkoitetuin perustein, ensin mainitulla työntekijällä on oikeus saada työnantajalta kyseisten palkkojen ero ja korvaus kärsimästään aineettomasta vahingosta.

29 § – Oikeuksien käyttöä koskevat määräajat

(1) -- 26 §:n 2 -- momentista seuraaviin oikeuksiin sovelletaan [siviililain (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch)]⁸ 1486 §:n mukaista kolmen vuoden vanhentumisaikaa.

--”

13. Lopulta vanhentumisajan kannalta merkityksellisissä ABGB:n säännöksissä säädetään seuraavaa:

”1480 § – Maksamatta oleviin vuosittaisiin suorituksiin perustuvat saatavat, erityisesti korot, -- vanhenevat kolmessa vuodessa; varsinainen oikeus vanhenee, jos sitä ei käytetä kolmeen kymmeneen vuoteen.

6 – Jäljempänä saavutettujen oikeuksien säilyttämistä koskeva lauseke.

7 – BGBl. I, 66/2004.

8 – Jäljempänä ABGB.

1486 § – Erityiset vanhentumisajat

Kolmen vuoden kuluessa vanhentuvat: saatavat

--

5. joita työntekijöillä on työntekijöiden, päiväpalkkaa saavien työntekijöiden, kotiapulaisten ja kaikkien yksityisten työntekijöiden työsopimuksiin perustuvien palkan ja kulujen korvaamisen perusteella – –”

II Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

14. Starjakob aloitti työsuhteensa ÖBB:n oikeudellisen edeltäjän palveluksessa 1.2.1990. Hänen uralla etenemistä koskevan viitepäivämääränsä määrittämisessä otettiin huomioon työskentelykaudet, jotka olivat täyttyneet sen jälkeen, kun hän oli täyttänyt 18 vuotta 21.5.1986. Starjakobin tämän jälkeen suorittamasta oppisopimuskaudesta otettiin huomioon puolet, mutta hänen ennen 18 ikävuoden täyttymistä suorittamaansa oppisopimuskautta ei otettu huomioon vuoden 1963 BO:n 3 §:n nojalla.

15. Oberster Gerichtshofin (Itävallan ylin tuomioistuin) esittämien tarkempien tietojen mukaan kantajan uudeksi uralla etenemistä koskevaksi viitepäivämääräksi tulisi 22.6.1985, jos kyseinen päivämäärä vahvistettaisiin BBG:n uuden 53 a §:n 1 momentin perusteella eli ottaen huomioon myös kantajan ennen 18 ikävuoden täyttymistä (yhdeksän kouluvuoden yleistä oppivelvollisuutta seuraavan 30. heinäkuuta jälkeen) suorittamat työskentelykaudet. Jos lähtökohdaksi otettaisiin tämä uusi viitepäivämäärä ja Starjakob luokiteltaisiin edelleen vanhan oikeustilan perusteella, marraskuun 2007 ja heinäkuun 2012 välisen ajanjakson bruttopalkan ero olisi Starjakobin hyväksi 3 963,75 euroa.

16. Vuonna 2012 Starjakob vetosi asiassa Hütter annettuun tuomioon⁹ ja nosti ÖBB:tä vastaan kanteen, jossa hän vaati tätä maksamaan hänen kaudella 2007–2012 saamansa palkan ja sen palkan välisen eron, jonka hän olisi saanut, jos uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän laskemisessa olisi otettu huomioon ennen Starjakobin 18 vuoden ikää suorittama oppisopimuskausi.

17. Landesgericht Innsbruck (Innsbruckin alueellinen tuomioistuin) hylkäsi kanteen ja katsoi, että BBG:n 53 a §:llä poistettiin ikään perustuva syrjintä. Landesgericht Innsbruckin mukaan Starjakob voisi vaatia uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän laskemista tämän pykälän 1 momentin mukaisesti ainoastaan, jos hän hyväksyy erityisesti etenemiseen vaadittujen kausien pidentämistä koskevat kyseisen pykälän 2 ja 4 momentin säännökset ja yhteistyövelvoitteen noudattamatta jättämisestä koituvat seuraukset. Koska Starjakob ei ollut vielä toimittanut tyhjentäviä todisteita aiemmista työskentelykausistaan, Landesgericht Innsbruck katsoi, että Starjakobille vahvistettu viitepäivämäärä oli edelleen pätevä ja ettei Starjakob voinut vedota häneen kohdistuneeseen syrjintään.

18. Oberlandesgericht Innsbruck (Innsbruckin ylin alueellinen tuomioistuin) hyväksyi Starjakobin tuomiosta tekemän valituksen. Se katsoi, että todisteiden puuttuessa Starjakobiin sovellettiin nimenomaan vuoden 1963 BO:hon perustuvaa oikeustilaa, joka kuitenkin oli syrjivä, minkä vuoksi Starjakobille oli määritettävä uusi uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä, jossa oli otettava huomioon ennen 18 ikävuoden täyttymistä suoritettu oppisopimuskausi. Sikäli kuin BBG:n 53 a §:ää ei kuitenkaan sovelleta Starjakobiin aiempia työskentelykausia koskevien todisteiden puuttumisen vuoksi, etenemiseen vaadittava kausi on kaksi vuotta kullakin palkkatasolla.

9 — C-88/08, EU:C:2009:381.

19. Näissä olosuhteissa Oberster Gerichtshof on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko perusoikeuskirjan 21 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin [2000/78] 7 artiklan 1 kohdan sekä 16 ja 17 artiklan kanssa, tulkittava siten, että
- a) työntekijällä, jolle työnantaja on ensin määrittänyt aikaisempien työskentelykausien lakisääteisen, iän perusteella syrjivän huomioon ottamisen perusteella virheellisen uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän, on joka tapauksessa oikeus saada hänen saamansa palkan ja syrjimättömään uralla etenemistä koskevaan viitepäivämäärään perustuvan palkan välinen ero,
 - b) vai siten, että jäsenvaltiolla on mahdollisuus poistaa ikään perustuva syrjintä ottamalla aikaisemmat työskentelykaudet syrjimättömästi huomioon myös maksamatta taloudellista hyvitystä (määrittämällä uudelleen uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän, jolloin uralla etenemiseen vaadittava ajanjakso samanaikaisesti pitenee) erityisesti, jos tällä palkan kannalta neutraalilla ratkaisulla pyritään säilyttämään työnantajan maksuvalmius ja välttämään uudelleen laskemisesta aiheutuvia kohtuuttomia kuluja?
- 2) Jos ensimmäisen kysymyksen b kohtaan vastataan myöntävästi, voiko lainsäätäjä ottaa tällaisen syrjimättömän aikaisempien työskentelykausien huomioon ottamisen käyttöön
- a) myös taannehtivasti (käsiteltävässä asiassa 1.1.2004 alkaen 27.12.2011 julkaistulla lailla, BGBl I 2011/129), vai
 - b) sovelletaanko sitä vasta siitä ajankohdasta alkaen, jona työskentelykausien huomioon ottamista ja uralla etenemistä koskevat uudet säännökset on annettu tai julkaistu?
- 3) Jos ensimmäisen kysymyksen b kohtaan vastataan myöntävästi, onko perusoikeuskirjan 21 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin [2000/78] 2 artiklan 1 ja 2 kohdan sekä 6 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että
- a) sääntely, jossa työuran alussa täyttyneiden työskentelykausien yhteydessä säädetään pidemmästä uralla etenemiseen vaadittavasta ajanjaksosta ja siten vaikeutetaan seuraavalle palkkatasolle siirtymistä, merkitsee ikään perustuvaa välillistä syrjintää,
 - b) ja jos edellä olevaan a kohtaan vastataan myöntävästi, että tällainen sääntely on asianmukainen ja tarpeen, kun otetaan huomioon vähäinen työkokemus työuran alussa?
- 4) Jos ensimmäisen kysymyksen b kohtaan vastataan myöntävästi, onko direktiivin [2000/78] 7 artiklan 1 kohtaa ja 8 artiklan 1 kohtaa, luettuna yhdessä 6 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että vanhan, iän perusteella syrjivän sääntelyn vaikutusten jatkaminen pelkästään siksi, että työntekijää voidaan suojella uudesta, syrjimättömästä sääntelystä aiheutuilta tulonmenetyksiltä (palkan turvaamista koskeva lauseke), on sallittua tai oikeutettua saavutettujen oikeuksien turvaamiseen ja luottamuksensuojaan liittyvistä syistä?
- 5) Jos ensimmäisen kysymyksen b kohtaan ja kolmannen kysymyksen b kohtaan vastataan myöntävästi,
- a) voiko lainsäätäjä säätää aikaisempien huomioon otettavien työskentelykausien määrittämiseksi työntekijän yhteistyövelvoitteesta ja asettaa tämän velvoitteen täyttämisen edellytykseksi siirtymiselle työskentelykausien huomioon ottamista ja uralla etenemistä koskevaan uuteen järjestelmään?

- b) voiko työntekijä, joka ei tee häneltä odotettavaa yhteistyötä uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän uudelleen määrittämisessä työskentelykausien huomioon ottamista ja uralla etenemistä koskevan uuden, syrjimättömän järjestelmän perusteella eikä siten tietoisesti hyödynnä syrjimätöntä sääntelyä ja joka vapaaehtoisesti jatkaa työskentelykausien huomioon ottamista ja uralla etenemistä koskevassa vanhassa, iän perusteella syrjivässä järjestelmässä, vedota vanhaan järjestelmään sisältyvään ikään perustuvaan syrjintään, vai merkitseekö se, että työntekijä jatkaa vanhassa, syrjivässä järjestelmässä ainoastaan voidakseen esittää taloudellisia vaatimuksia, oikeuksien väärinkäyttöä?
- 6) Jos ensimmäisen kysymyksen a kohtaan tai ensimmäisen kysymyksen b kohtaan ja toisen kysymyksen b kohtaan vastataan myöntävästi, edellyttääkö unionin oikeuteen sisältyvä, perusoikeuskirjan 47 artiklan ensimmäisessä kohdassa ja SEU 19 artiklan 1 kohdassa vahvistettu tehokkuusperiaate, ettei unionin oikeuteen perustuvien oikeuksien vanhentumisaika ala kuluu ennen kuin oikeustilaa on selvennetty yksiselitteisesti julistamalla Euroopan unionin tuomioistuimen asiaa koskeva ratkaisu?
- 7) Jos ensimmäisen kysymyksen a kohtaan tai ensimmäisen kysymyksen b kohtaan ja toisen kysymyksen b kohtaan vastataan myöntävästi, edellyttääkö unionin oikeuteen sisältyvä vastaavuusperiaate, että työskentelykausien huomioon ottamista ja uralla etenemistä koskevaan uuteen järjestelmään, ([BBG:n] 53 a §:n 5 momentti) perustuvien oikeuksien vanhentumisajan keskeytyminen, josta säädetään kansallisessa lainsäädännössä, ulotetaan koskemaan sellaisia palkan eroja koskevia oikeuksia, jotka ovat seurausta vanhasta, iän perusteella syrjivästä järjestelmästä?”

III Asian tarkastelu

20. ÖBB:n työntekijöihin sovellettavan palkkausjärjestelmän perustana on etenemistä koskeva järjestelmä, jossa palkka kasvaa sellaisten määriteltyjen kausien täytyessä, joiden aikana työntekijä kerryttää palvelusaikaansa. Nämä kaudet otetaan huomioon uralla etenemistä koskevasta viitepäivämäärästä, joka puolestaan määritetään yksilöllisesti, alkaen. Tässä yhteydessä otetaan huomioon myös kaudet, jotka edeltävät työntekijöiden tuloa ÖBB:n palvelukseen.

21. Palkkatasoilla etenemistä koskeva viitepäivämäärä on näin ollen fiktiivinen päivämäärä, joka määrittää luokittelun palkkatasolle ja siten palkkakehityksen. Viitepäivämäärä määritetään sen tosiasiallisen päivän perusteella, jona työntekijä on aloittanut tehtävässään, ja merkityksellisenä pidettävän kokemuksen perusteella. Mitä laajempi kokemus työntekijällä on, sitä etäämpänä päivämäärä on ja sitä korkeampi luokittelu palkkatasolle on.

22. Itävallan lainsäätäjän tarkoituksena oli ottaa käyttöön tuomiossa Hütter¹⁰ esitettyihin ohjeisiin perustuva uusi järjestelmä, jossa voidaan ottaa huomioon työskentelykaudet, jotka ovat täyttyneet ennen työntekijöiden 18 vuoden ikää ja joita ei aiemmin otettu huomioon.

23. BBG:n 53 a §:n valmisteluasiakirjoista käy ilmi, että Itävallan lainsäätäjä halusi ulottaa liittovaltion tasolla toteutetun virkamiehiä koskeneen uudistuksen koskemaan myös ÖBB:n työntekijöitä.

10 — EU:C:2009:381.

24. Lainsäätäjän tavoitteena oli poistaa tällä tavoin ikään perustuva syrjintä, joka johtui siitä, ettei ÖBB:n työntekijöiden ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia otettu huomioon. Jotta kuitenkin voitiin varmistaa kyseisten työskentelykausien huomioon ottamisen neutraalisuus työnantajan kulujen kannalta, uutta järjestelmää mukautettiin siten, että sen yhteydessä myös pidennettiin uralla etenemiseen vaadittavaa työskentelykautta yhdellä vuodella kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla. Uudessa järjestelmässä muun muassa viitepäivämäärän uudelleen määrittäminen edellyttää, että työntekijät toimittavat todisteet aiemmista työskentelykausistaan.

25. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämällä kysymyksillä pyydetään unionin tuomioistuinta lausumaan lainsäätäjän käyttöön ottaman uuden järjestelmän yhteensopivuudesta perusoikeuskirjan 21 artiklassa ja direktiivissä 2000/78 määrätyn ikään perustuvan syrjinnän kiellon kanssa.

26. Oberster Gerichtshof tiedustelee lähinnä, onko pääasiassa kyseessä olevan kaltainen järjestelmä, jolla pyritään poistamaan ikään perustuva syrjintä kustannusten säilyessä vakaina ja säilyttämään samalla työntekijöiden saavutetut oikeudet, yhteensopiva direktiivin 2000/78 kanssa.

27. Jotta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin voidaan vastata, tutkin aluksi, jatketaanko uudella järjestelmällä ikään perustuvaa syrjintää, joka sillä on tarkoitus poistaa, kuten Starjakob ja komissio väittävät. Tämän jälkeen lausun siitä, mitä päätelmiä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen olisi tehtävä ikään perustuvan syrjinnän olemassaolosta, ja erityisesti siitä, edellyttääkö se välttämättä taloudellisen korvauksen maksamista syrjityille työntekijöille. Lopuksi vastaan kysymyksiin, jotka liittyvät Itävallan lainsäädännössä säädettyjen vanhentumisajkojen unionin oikeuden mukaisuuteen.

A Ikään perustuvan syrjinnän jatkuminen

1. Ikään perustuvan erilaisen kohtelun olemassaolo uudessa järjestelmässä

28. Aivan aluksi on selvítettävä, liittyykö uuteen järjestelmään direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua ikään perustuvaa syrjintää. Tässä yhteydessä on muistutettava, että kyseisen säännöksen mukaan ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista tämän direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että 2 artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitettujen seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa henkilöä.

29. Olen sitä mieltä, että Itävallan lainsäätäjän käyttöön ottamalla uudella järjestelmällä jatketaan aiemmasta poikkeavalla tavalla ikään perustuvaa erilaista kohtelua, vaikka sen perusteella voidaan ottaa huomioon työntekijöiden ennen 18 vuoden ikää suorittamat työskentelykaudet.

30. Totesin edellä, että uudessa järjestelmässä viitepäivämäärän uudelleen vahvistamiseen, jonka yhteydessä otetaan huomioon ennen 18 vuoden ikää täyttyneet työskentelykaudet, liittyy aiempaa hitaampi eteneminen urakehityksen ensimmäisillä palkkatasoilla. Asianosaisten unionin tuomioistuimen pyyntöön esittämistä kirjallisista vastauksista käy ilmi, että uudessa järjestelmässä kaikkien niiden ÖBB:n toimihenkilöiden tai eläkkeensaajien, jotka ovat tulleet ÖBB:n palvelukseen viimeistään 31.12.2004, etenemistä koskeva henkilökohtainen viitepäivämäärä on määritettävä uudelleen. Uuden viitepäivämäärän vahvistamisesta seuraa kyseiselle toimihenkilölle, että tämän uralla eteneminen kestää aiempaa pidempään BBG:n 53 a §:n 2 momentin mukaisesti.

31. Näennäisesti uutta järjestelmää sovelletaan kaikkiin työntekijöihin tavalla, jolla poistetaan yhdenvertaisesti aiemmin olemassa ollut ikään perustuva syrjintä.

32. Kuten Starjakob ja komissio kuitenkin huomauttavat, BBG:n 53 a §:n eri säännösten perusteella vaikuttaa siltä, että uutta järjestelmää on tarkoitus soveltaa ennen kaikkea työntekijöihin, jotka olivat aiemmin syrjinnän kohteena.

33. Kuten Itävallan hallitus itsekin toteaa, BBG:n 53 a §:n 2 momentin 3 kohdassa säädetään, ettei uutta henkilökohtaista uralla etenemistä koskevaa viitepäivämäärää määritetä, jos palkka sen perusteella pienentyisi aiemmin määritetyn viitepäivämäärän mukaiseen palkkaan verrattuna, millä pyritään välttämään se, että uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän uudelleen määrittäminen yhdistettynä uralla etenemisen hidastumiseen heikentäisi kyseisen toimihenkilön tilannetta. Tällaisissa tapauksissa ei myöskään sovelleta uralla etenemisen pidennystä kolmeen vuoteen.

34. On näin ollen kiistatonta, että uralla etenemiseen vaadittavaa kolmea ensimmäistä työskentelykautta pidennetään ainoastaan niiden toimihenkilöiden kohdalla, joiden etenemistä koskeva viitepäivämäärä on laskettava uudelleen.

35. Kun kuitenkin otetaan huomioon BBG:n 53 a §:n 2 momentin 3 kohdassa säädetty saavutettujen oikeuksien säilyttämistä koskeva lauseke, on todennäköistä, että toimihenkilöille, jotka ovat vedonneet 18 vuoden iän täyttymisen jälkeen suorittamiinsa työskentelykausiin ja joilla ei ole ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia, ei lasketa uutta viitepäivämäärää eikä heidän osaltaan pidennetä vuodella työskentelykautta, joka on edellytyksenä uralla etenemiseen kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla. Niiden toimihenkilöiden kohdalla, joiden kaikki mahdollisesti huomioon otettavat työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 ikävuoden jälkeen, niiden kausien pidentäminen, joiden täytyminen on edellytyksenä uralla etenemiselle, merkitsee palkan alenemista, koska he joutuvat palkkataulukossa aiempaa heikompaan asemaan.

36. Saavutettujen oikeuksien säilyttämistä koskevaa lauseketta sovellettaessa toimihenkilöitä, jotka ovat saman työnantajan palveluksessa täyttyneiden huomioon otettavien kausien osalta keskenään vertailukelpoisessa tilanteessa, saatetaan kohdella eri tavoin niiden kausien keston osalta, joiden täytyminen on uralla etenemisen edellytyksenä, sen mukaan, onko heidän viitepäivämääränsä laskettu uudelleen vai ei.

37. Uudelle järjestelmälle ominaisella logiikalla, joka liittyy viitepäivämäärän uudelleen määrittämisen siihen, että uralla etenemisen edellytyksenä kolmella ensimmäisellä palkkatasolla olevaa työskentelykautta pidennetään vuodella, yhdistettynä saavutettujen oikeuksien säilyttämistä koskevaan lausekkeeseen, pidetään siten tosiasiaa yllä erilaista kohtelua niiden toimihenkilöiden, joilla on ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia, ja niiden toimihenkilöiden välillä, joiden kaikki mahdollisesti huomioon otettavat työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 ikävuoden jälkeen. Uralla etenemisen edellytyksenä kolmella ensimmäisellä palkkatasolla olevan työskentelyjakson pidentäminen vuodella koskee nimittäin ainoastaan ensimmäistä työntekijäryhmää, jonka viitepäivämäärä lasketaan uudelleen.

38. Tästä seuraa, että uudella järjestelmällä jatketaan direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välittömästi ikään perustuvaa erilaista kohtelua. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, jonka tehtävänä on tulkita kansallisen oikeutensa säännöksiä, on selvitetävä, merkitseekö uusi järjestelmä tosiasiaa tällaista ikään perustuvaa erilaista kohtelua.

2. Ikään perustuvan syrjinnän jatkumisen oikeutus

39. Toiseksi on tutkittava, voiko tällainen erilainen kohtelu olla oikeutettua direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan perusteella.

40. Kyseisen säännöksen ensimmäisessä alakohdassa täsmennetään, että jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittisella, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevalla oikeutetulla tavoitteella, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

41. Oikeuskäytännössä on toistuvasti katsottu, että jäsenvaltiot voivat direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan nojalla säätää toimenpiteistä, jotka sisältävät ikään perustuvaa erilaista kohtelua. Niillä on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen, joka on yksi muiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteiden joukossa, ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa.¹¹

42. Näiden periaatteiden mukaisesti on selvitettävä, onko BGG:n 53 a § ja erityisesti sen 2 momentin 3 kohta, siltä osin kuin sen perusteella uralla etenemisen edellytyksenä kolmella ensimmäisellä palkkatasolla olevaa työskentelyjaksoa ei pidennetä vuodella niillä toimihenkilöillä, joiden kaikki työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 vuoden iän jälkeen, toimenpide, jolla on oikeutettu tavoite ja joka on asianmukainen ja tarpeen kyseisen tavoitteen toteuttamiseksi.

43. Unionin tuomioistuimelle toimitetuista selityksistä ilmenee, että uudella järjestelmällä on tarkoitus sovittaa yhteen useita tavoitteita, joita ovat uran alussa hankitun ammatillisen kokemuksen erilainen arvottaminen, uudistuksen rahoituksellinen neutraalisuus ja saavutettujen oikeuksien suojaaminen.

44. Uran alussa hankitun ammattikokemuksen erilaista arvostamista koskevasta tavoitteesta täsmennän, ettei Itävallan lainsäätäjän valintaa pidetään kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla etenemisen edellytyksenä olevaa työskentelyjaksoa vuodella voida sinänsä moittia. Tämä päätös on mielestäni tehty sen harkintavallan mukaisesti, jota lainsäätäjällä on sosiaalipolitiikan alalla, minkä lisäksi on muistettava, että unionin tuomioistuin on jo todennut, että työntekijän hankkima kokemus, jonka vuoksi työntekijä suoriutuu paremmin työtehtävistään, palkitaan, on yleensä palkkapolitiikan oikeutettu tavoite.¹² Työnantaja voi mielestäni arvostaa eri tavalla uran alussa hankittua ammattikokemusta, mikä käsiteltävässä asiassa merkitsee urakehityksen hidastumista uran alkuvaiheessa. Tämän kokemuksen arvostus paranee asteittain sitä mukaa, kun työntekijä sopeutuu työympäristöönsä ja hänen työsuoritusensa tehokkuus paranee.

45. Vielä on tutkittava direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan sanamuodon perusteella, ovatko jäsenvaltioille myönnetyn harkintavallan perusteella tämän tavoitteen saavuttamiseksi käyttöön otetut toimenpiteet asianmukaisia ja tarpeellisia.

46. Kuten komissio perustellusti huomauttaa, toteamus siitä, että työntekijöitä, joiden kaikki työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 vuoden iän täyttymisen jälkeen, ja työntekijöitä, joiden työskentelykausista osa on täyttynyt ennen tätä ikää, kohdellaan eri tavalla, riittää tältä osin osoittamaan, että tavoite, jonka mukaisesti uran alussa hankittua ammattikokemusta arvostetaan eri tavalla kuin myöhemmin hankittua kokemusta, on ristiriidassa suhteellisuusperiaatteen kanssa, joka edellyttää, että tällainen tavoite pyritään saavuttamaan johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla.¹³

11 — Ks. tuomio Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, 68 kohta) ja tuomio Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, 41 kohta).

12 — Tuomio Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, 72 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

13 — Ks. erityisesti tuomio Fuchs ja Köhler (C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 85 kohta).

47. Nimittäin jo se, ettei kullakin kolmella palkkatasolla etenemisen edellytyksenä olevan työskentelyjakson pidentäminen vuodella koske toimihenkilöitä, joiden kaikki työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 ikävuoden jälkeen, osoittaa, ettei uran alussa hankitun ammattikokemuksen erilaista arvostamista koskevaa tavoitetta pyritä saavuttamaan johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla. Yksinkertaisemmin ilmaistuna kyse ei tosiasiallisesti ole Itävallan lainsäätäjän aidosta tavoitteesta.

48. BBG:n 53 a §:n valmisteluasiakirjojen tarkastelusta ilmenee, että ottaessaan käyttöön uutta järjestelmää Itävallan lainsäätäjän tavoitteena oli ennen kaikkea varmistaa, että uudistus on kustannusneutraali. Todellisuudessa tämän tavoitteen vuoksi kyseinen lainsäätäjät liitti uuden viitepäivämäärän vahvistamisen kullakin kolmella palkkatasolla etenemisen edellyttämän ajanjakson pidentämiseen vuodella.

49. Itävallan hallitus väittää huomautuksissaan, että ÖBB:n toimihenkilöihin sovellettava uusi lainsäädäntö on ymmärrettävä niiden lukuisten toimenpiteiden yhteydessä, joiden tavoitteena on poistaa Itävallan oikeusjärjestyksestä kaikki ikään perustuva syrjintä, joka ei ole oikeutettua. Itävallan hallitus täsmentää, että tuomion Hütter¹⁴ vuoksi vastaavia toimenpiteitä on kohdistettava myös muihin liittovaltion, osavaltioiden ja paikallisyyhteisöjen julkisten yritysten toimihenkilöihin. Tämä koskee sen mukaan puolta miljoonaa toimihenkilöä eli kahdeksasosaa Itävallan työtä tekevästä väestöstä.

50. Itävallan hallitus väittää, että kaikkien aikaisempien työskentelykausien huomioon ottaminen muuttamatta samalla vanhaa uralla etenemisen tahtia olisi synnyttänyt lisäkustannuksia, joiden osuus olisi ollut useita prosentteja Itävallan tasavallan taloudellisesta suorituskyvystä, mitä kyseisen jäsenvaltion talous ei olisi kestänyt.

51. Itävallan hallituksen väitteet eivät mielestäni voi menestyä. Unionin tuomioistuin on nimittäin jo todennut, että vaikka talousarvioon liittyvät seikat voivat olla jäsenvaltion sosiaalipoliittisten valintojen perustana ja vaikuttaa niiden toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, jotka jäsenvaltio haluaa toteuttaa, tällaiset seikat eivät kuitenkaan yksin voi muodostaa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua oikeutettua tavoitetta.¹⁵

52. Tavoitteesta, joka koskee sellaisten työntekijöiden saavutettujen oikeuksien säilyttämistä, joita ei ole syrjitty iän perusteella, on todettava, että tietyn henkilöryhmän saavuttamien oikeuksien suojaaminen on yleiseen etuun liittyvä pakottava syy.¹⁶ Tämä tavoite on mielestäni myös direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite.

53. BBG:n 53 a §:n 2 momentin 3 kohtaan sisältyvällä saavutettujen oikeuksien säilyttämistä koskevalla lausekkeella voidaan saavuttaa tämä tavoite siltä osin kuin sillä estetään palkan aleneminen uuden viitepäivämäärän vahvistamisen vuoksi.

54. Vielä on tarkistettava, ylittääkö kyseinen lauseke sen, mikä on tarpeen kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi.

55. Muistutan, että kyseisen säännöksen vaikutuksena on, ettei uutta viitepäivämäärää vahvisteta eikä uralla etenemisen edellyttämiä työskentelyjaksoja pidennetä, koska se johtaisi ÖBB:n toimihenkilöiden palkkojen alenemiseen, mikä vaikuttaa käytännössä koskevan pääasiallisesti tai jopa yksinomaan toimihenkilöitä, joihin ei ole kohdistunut syrjintää eli joiden kaikki työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 ikävuoden jälkeen.

14 — EU:C:2009:381.

15 — Tuomio Fuchs ja Köhler (EU:C:2011:508, 74 kohta).

16 — Tuomiot komissio v. Saksa (C-456/05, EU:C:2007:755, 63 kohta) sekä Hennigs ja Mai (EU:C:2011:560, 90 kohta).

56. Katson komission tavoin, että tavoiteltuun tulokseen eli niiden toimihenkilöiden, joita ei ollut kohdeltu syrjivästi, aiemman palkan säilyttämiseen, olisi ollut mahdollista päästä ilman, että tämä toimihenkilöryhmä olisi jätetty niistä toimihenkilöistä koostuvan ryhmän ulkopuolelle, joiden kullakin kolmella palkkatasolla etenemisen edellyttämää työskentelyjaksoa pidennettiin vuodella.

57. Jos tätä ajanjakson pidennystä olisi sovellettu yhdenvertaisesti, olisi voitu osoittaa uuden järjestelmän johdonmukaisuus sen tavoitteen kanssa, joka koskee uran alussa hankitun ammattikokemuksen erilaista arvostamista, ja Itävallan lainsäätäjät olisi voinut siirtymäjärjestelyn käyttöönoton avulla pyrkiä tavoitteeseen, joka koskee niiden työntekijöiden, joita ei ole kohdeltu syrjivästi, saavutettujen oikeuksien suojelua. Täsmennettäköön, että BBG:n 53 a §:ssä säädetyn kaltainen järjestelmä ei ole siirtymäjärjestely, koska sillä on tarkoitus säännellä sen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden urakehitystä, kunnes he ovat saavuttaneet palkkataulukon viimeisen tason.

58. Todellisen siirtymäjärjestelyn käyttöönoton ansiosta toimihenkilöt, joiden kaikki työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 ikävuoden jälkeen, olisivat voineet säilyttää samantasoisien palkan siirtymäkaudella siitä huolimatta, että kullakin kolmella palkkatasolla etenemisen edellyttämää työskentelyjaksoa pidennettäisiin vuodella.

59. Käytännössä kullakin kolmella palkkatasolla etenemisen edellyttämän työskentelyjakson pidentäminen niiden toimihenkilöiden kohdalla, joita ei ole kohdeltu syrjivästi, asettaisi nämä toimihenkilöt alemmalle palkkatasolle, jos samalla ei vahvistettaisi uutta, aikaisempaa viitepäivämäärää. Ilman rinnakkaistoimenpiteitä alemmalle palkkatasolle joutuminen merkitsisi väistämättä kyseisten henkilöiden palkan alenemista. Tämä haittapuoli olisi voitu estää rinnakkaistoimenpiteellä, jolla olisi varmistettu toimihenkilöiden aiemmin saaman palkan säilyminen ennallaan siirtymäkauden ajan siihen saakka, kunnes he saavuttaisivat uudelleen palkkatason, joka heillä oli ennen uudistusta. Toisin sanoen, kuten komissio selittää huomautuksissaan, uralla etenemisen edellyttämien työskentelykausien pidentämisen vuoksi tulonmenetyksiä kärsineiden toimihenkilöiden kohtelu olisi tässä tapauksessa – koska heitä ei olisi asetettu palkkatasolle, johon he olisivat tosiasiallisesti kuuluneet – säilynyt ennallaan, kunnes nämä toimihenkilöt olisivat saavuttaneet tätä palkkausta vastaavan palkkatason.

60. Tällainen siirtymäjärjestely olisi tosin jähmettänyt muutamiksi vuosiksi niiden työntekijöiden palkkakehityksen, joihin ei ole kohdistunut syrjintää. Tämä aika olisi kuitenkin ollut lyhyt eikä todennäköisesti olisi ylittänyt kolmea vuotta, minkä vuoksi vaikuttaa siltä, ettei tällainen järjestely olisi myöskään loukannut kohtuuttomasti työntekijöiden oikeuksia ja että se olisi ollut tyydyttävä kompromissi, jonka avulla olisi saavutettu tasapaino yhtäältä ikään perustuvan syrjinnän poistamisen ja toisaalta niiden työntekijöiden, joita ei ole syrjitty, saavutettujen oikeuksien säilyttämisen välille.

61. Katson tämän perusteella, että BBG:n 53 a §:n 2 momentin 3 kohta ylittää sen, mikä on tarpeen toimihenkilöiden saavutettujen oikeuksien säilyttämistä koskevan tavoitteen saavuttamiseksi, koska sen seurauksena kullakin kolmella palkkatasolla etenemisen edellytyksenä olevan työskentelykauden pidentäminen vuodella ei koske toimihenkilöitä, joiden työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 ikävuoden jälkeen.

62. Edellä esitetyn perusteella direktiivin 2000/78 2 artiklan ja 6 artiklan 1 kohdan on tulkittava olevan esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jonka nojalla työntekijät, joilla on ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia, voivat hyödyntää nämä kaudet vastineena kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla etenemisen edellytyksenä olevan työskentelykauden pidentämiselle vuodella, kun tällaista pidennystä ei käytännössä sovelleta työntekijöihin, joiden kaikki mahdollisesti huomioon otettavat työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 ikävuoden jälkeen.

63. Tarkastelen seuraavaksi, mitä oikeudellisia seurauksia ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on todettava olevan ikään perustuvalla syrjinnällä, joka jatkuu uudessa järjestelmässä.

B Ikään perustuvan syrjinnän jatkumisen oikeudelliset seuraukset

64. Aluksi on muistettava, että kansallisen oikeuden yhdenmukaisen tulkinnan velvollisuus edellyttää, että kansalliset tuomioistuimet tekevät toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen ottamalla huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksytyjä tulkintatapoja taatakseen direktiivin 2000/78 täyden tehokkuuden ja päätyäkseen ratkaisuun, joka on sillä tavoitellun päämäärän mukainen.¹⁷

65. Jos kansallista lainsäädäntöä ei voida tulkita ja soveltaa tämän direktiivin vaatimusten mukaisesti, on syytä muistaa, että unionin oikeuden ensisijaisuutta koskevan periaatteen nojalla, jota sovelletaan myös ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteeseen, sen kanssa ristiriidassa oleva kansallinen lainsäädäntö, joka kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan, on jätettävä soveltamatta.¹⁸

66. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on lisäksi niin, että kun kansallisen lainsäädännön mukaan eri henkilöryhmiä kohdellaan unionin oikeuden vastaisesti eri tavalla, niin kauan kuin yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä ei ole toteutettu, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen voidaan varmistaa ainoastaan antamalla epäedullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluville henkilöille samat edut kuin etuoikeutettuun ryhmään kuuluville henkilöille.¹⁹ Unionin tuomioistuin on myös täsmentänyt, että etuoikeutettua ryhmää koskeva järjestelmä on siinä tapauksessa, ettei unionin oikeutta ole sovellettu asianmukaisesti, ainoa pätevä viitejärjestelmä.

67. Tästä oikeuskäytännöstä johtuu, että niin kauan kuin ei ole otettu käyttöön järjestelmää, jolla poistetaan ikään perustuva syrjintä direktiivissä 2000/78 säädetyllä tavalla, kansallisen tuomioistuimen on jätettävä soveltamatta kaikkia kansallisia syrjiviä säännöksiä ilman, että sen on pyydettävä tai odotettava, että lainsäätäjät ensin poistaa nämä säännökset, ja sovellettava epäedullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluviin henkilöihin samaa järjestelmää, jota sovelletaan toiseen ryhmään kuuluviin henkilöihin.

68. Käsiteltävässä asiassa tämä merkitsee mielestäni, että uudeksi uralla etenemistä koskevaksi viitepäivämääräksi vahvistetaan 22.6.1985 ilman, että kullakin kolmella palkkatasolla etenemisen edellyttämää ajanjaksoa pidennetään vuodella. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämien tietojen perusteella bruttopalkan ero oli marraskuun 2007 ja kesäkuun 2012 välisenä ajanjaksona 3 963,75 euroa Starjakobin hyväksi.

69. Jos Starjakob voi perustellusti vedota palkan eron maksamiseen edellä mainitun oikeuskäytännön perusteella, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamien tietojen perusteella on huomautettava, että Starjakob voi niin ikään vaatia tällaista taloudellista hyvitystä vetoamalla direktiivin 2000/78 ja erityisesti sen 17 artiklan täytäntöönpanemiseksi annettuihin kansallisiin säännöksiin.

70. Kuten unionin tuomioistuin on todennut tuomiossa *Asociația Accept*,²⁰ direktiivin 2000/78 17 artiklassa jätetään jäsenvaltioiden tehtäväksi säätää kyseisen direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tällaisia seuraamuksia sovelletaan. Vaikka kyseisessä artiklassa ei säädetä erityisistä seuraamuksista, siinä täsmennetään, että kyseisen direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavien seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.²¹

17 — Ks. vastaavasti tuomio Lopes Da Silva Jorge (C-42/11, EU:C:2012:517, 56 kohta).

18 — Ks. tuomio Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 — Ks. erityisesti tuomiot Terhoeve (C-18/95, EU:C:1999:22, 57 kohta); Jonkman ym. (C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 39 kohta) ja Landtová (C-399/09, EU:C:2011:415, 51 kohta).

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — Ibidem, 61 kohta.

71. Unionin tuomioistuimen mukaan jäsenvaltion kansallisessa oikeusjärjestyksessä direktiivin 2000/78 17 artiklan täytäntöönpanemiseksi käyttöön otetulla seuraamusjärjestelmällä on samanaikaisesti mainitun direktiivin 9 artiklan täytäntöönpanemiseksi toteutettujen toimenpiteiden kanssa varmistettava muun muassa direktiiviin perustuvien oikeuksien tosiasiallinen ja tehokas oikeussuoja. Seuraamusten on vastattava ankaruudeltaan niillä rangaistavien loukkausten vakavuutta, ja niillä on erityisesti varmistettava todellinen varoittava vaikutus yleistä suhteellisuusperiaatetta kuitenkin noudattaen.²² Joka tapauksessa on todettava, että puhtaasti symbolista seuraamusta ei voida pitää yhteensoveltuvana direktiivin 2000/78 asianmukaisen ja tehokkaan täytäntöönpanon kanssa.²³

72. Direktiivin 2000/78 17 artiklassa jätetään toki syrjintäkiellon rikkomisesta määrättävän seuraamuksen osalta jäsenvaltioille vapaus valita seuraamukset direktiivin tavoitteen toteuttamiseksi soveltuvista erilaisista ratkaisuista.²⁴

73. Kuitenkin sen jälkeen, kun jäsenvaltio on valinnut erityisen seuraamusjärjestelmän, sen on sovellettava sitä unionin oikeuden vaatimusten mukaisesti.

74. Oikeuskäytännön mukaan on erityisesti niin, että jos syrjintäkiellon rikkomisen seuraamukseksi jäsenvaltio päättää määrätä vahingonkorvauksen, tämän seuraamuksen on oltava riittävä suhteessa kärsittyyn vahinkoon, jotta varmistettaisiin sen tehokkuus ja varoittava vaikutus, eikä korvauksen pitä olla pelkästään symbolinen.²⁵ Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on kaikilta osin sille kansallisessa oikeudessa annetun harkintavallan rajoissa tulkita ja soveltaa direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettua lakia siten, että niiden tulkinta ja soveltaminen ovat yhdenmukaiset unionin oikeudessa asetettujen vaatimusten kanssa.²⁶

75. Edellä esitetyn perusteella on korostettava, että yhdenvertaisesta kohtelusta annetun lain 26 §:n 2 momentissa, jolla, kuten istunnossa vahvistettiin, saatettiin direktiivin 2000/78 17 artikla osaksi Itävallan oikeutta, säädetään syrjityn työntekijän oikeudesta saada työnantajalta syrjinnästä johtuva palkan ero ja korvaus kärsimästään aineettomasta vahingosta.

76. Direktiivin 2000/78 täytäntöön panevassa Itävallan lainsäädännössä siten nimenomaisesti säädetään oikeudesta saada ikään perustuvasta syrjinnästä johtuva palkan ero, minkä vuoksi käsiteltävässä asiassa tuntuisi mahdottomalta, että työnantaja voisi kieltäytyä maksamasta sitä. Lisäksi yhdenvertaisesta kohtelusta annetun lain 26 §:n 2 momentissa säädetään, että Starjakobin kaltainen työntekijä voi vaatia korvausta kärsimästään aineettomasta vahingosta.

77. On täysin selvää, että palkan eron maksaminen Starjakobille edellyttää, että hän tekee asiassa yhteistyötä. Vaikka nimittäin ei voida vaatia, että hän tekee yhteistyötä toimittaakseen todisteet ennen 18 vuoden ikää täyttyneistä työskentelykausista uutta ikään perustuvaa syrjintää jatkavaa järjestelmää varten, hänen on sitä vastoin toimitettava tällaiset todisteet ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle.

78. Tutkin seuraavaksi kuudennetta ja seitsemännettä kysymystä, jotka koskevat Itävallan oikeudessa säädettyjen vanhentumisaikojen unionin oikeuden mukaisuutta.

C Itävallan oikeudessa säädettyjen vanhentumisaikojen yhdenmukaisuus unionin oikeuden kanssa

79. Toisistaan on erotettava kaksi vanhentumisaikaa.

22 — Ibidem, 63 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

23 — Ibidem, 64 kohta.

24 — Ks. analogisesti tuomio von Colson ja Kamann (14/83, EU:C:1984:153, 28 kohta).

25 — Idem.

26 — Idem.

80. Itävallan lainsäädännössä asetetaan yhtäältä 30 vuoden vanhentumisaika työntekijän oikeudelle pyytää ikälisää koskevan viitepäivämäärän vahvistamisessa huomioon otettavien työskentelyjaksojen uudelleen arviointia.²⁷ Asiakirja-aineistosta käy ilmi, ettei tämä 30 vuoden vanhentumisaika vaikuta Starjakobin esittämään vaatimukseen.

81. Toisaalta Itävallan lainsäädännössä asetetaan syrjinnästä johtuvien palkkasaatavien vanhentumisajaksi kolme vuotta.²⁸

82. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että kun unioni ei ole antanut alaa koskevia säännöksiä, kunkin jäsenvaltion asiana on sisäisessä oikeusjärjestyksessään määrittää toimivaltaiset tuomioistuimet ja antaa menettelysäännöt sellaisia oikeussuojakeinoja varten, joilla pyritään täysin turvaamaan unionin oikeuteen perustuvat yksityisten oikeudet, kuitenkin siten, etteivät kyseiset menettelysäännöt saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka säätelevät samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia oikeussuojakeinoja (vastaavuusperiaate), eivätkä sellaisia, että unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate).²⁹

83. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää kuudennella kysymyksellään unionin tuomioistuinta lähinnä toteamaan, seuraako unionin oikeudesta ja erityisesti tehokkuusperiaatteesta, että unionin oikeuteen perustuvien oikeuksien vanhentumisaika alkaa kulua vasta sitten, kun unionin tuomioistuin on antanut tuomion, jossa oikeustila selvennetään.

84. Tähän kysymykseen voidaan vastata tuomion Pohl³⁰ perusteella; siinä unionin tuomioistuin totesi 30 vuoden vanhentumisajasta, että unionin oikeus ja erityisesti tehokkuusperiaate eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa työntekijän oikeudelle vaatia niiden palveluskausien uudelleen arviointia, jotka on otettava huomioon palkkatasoilla etenemisen viitepäivämäärää vahvistettaessa, on asetettu 30 vuoden vanhentumisaika, joka alkaa kulua sen sopimuksen tekemisestä, jonka perusteella viitepäivämäärä on vahvistettu, tai väärälle palkkatasolle sijoittamisesta.

85. Unionin tuomioistuin täsmensi ennen tätä päätelmää, että kysymys vanhentumisajan alkamisajankohdan määrittämisestä kuuluu lähtökohtaisesti kansallisen oikeuden alaisuuteen, ja sillä, että unionin tuomioistuin on mahdollisesti todennut unionin oikeutta rikotun, ei lähtökohtaisesti ole vaikutusta vanhentumisajan alkamisajankohtaan.³¹ Unionin tuomioistuin päätteli tästä, että tuomiossa Österreichischer Gewerkschaftsbund³² ja tuomiossa Hütter³³ vahvistetuilla päivämäärillä ei ole vaikutusta 30 vuoden vanhentumisajan alkamisajankohtaan ja että ne ovat siten merkityksettömiä arvioitaessa, onko tuomiossa Pohl³⁴ kyseessä olleessa tilanteessa noudatettu tehokkuusperiaatetta.

86. Tämä ratkaisu voidaan mielestäni ulottaa koskemaan kolmen vuoden vanhentumisaikaa, jota sovelletaan syrjinnästä johtuviin palkkasaataviin. Unionin oikeudessa ei näin ollen edellytetä, että vanhentumisajan soveltaminen olisi riippuvainen tuomion Hütter³⁵ julistamispäivästä, joka oli 18.6.2009.

27 — ABGB:n 1480 §.

28 — Yhdenvertaisesta kohtelusta annetun lain 29 §, jossa viitataan ABGB:n 1486 §:n 5 momenttiin.

29 — Ks. erityisesti tuomio Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 — EU:C:2014:12.

31 — Tuomio Pohl (EU:C:2014:12, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

87. Tämän jälkeen todettakoon, että Itävallan lainsäätäjällä oli menettelyllisen itsemääräämisoikeuden mukaisesti vapaus ottaa huomioon tuomion Hütter³⁶ julistamispäivä, kuten se tekikin BBG:n 53 a §:n 5 momentissa, säätääkseen kolmivuotisen vanhentumisajan keskeytymisestä.

88. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lopuksi seitsemännellä kysymyksellään unionin tuomioistuimelta, edellyttääkö vastaavuusperiaate, että työskentelykausien huomioon ottamista ja etenemistä koskevaan uuteen järjestelmään perustuvien oikeuksien vanhentumisajan keskeytyminen, josta säädetään BBG:n 53 a §:n 5 momentissa, ulotetaan koskemaan sellaisia palkan eroja koskevia oikeuksia, jotka ovat seurausta vanhasta, iän perusteella syrjivästä järjestelmästä.

89. Muistettakoon, että BBG:n 53 a §:n 5 momentin nojalla ”uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän uudelleen määrittämisestä johtuvien palkkavaatimusten kohdalla kolmen vuoden vanhentumisajassa ei oteta huomioon 18.6.2009 ja BGBl. I 129/2011 -numerossa julkaistun liittovaltion lain julkaisupäivän välistä ajanjaksoa.”

90. Unionin oikeuden ensisijaisuuden perusteella kansallisen tuomioistuimen on ainoastaan jätettävä soveltamatta kansallisen oikeutensa säännöksiä, jotka ovat ristiriidassa unionin oikeuden kanssa. Vaikka, kuten edellä on todettu, kansallisen tuomioistuimen on jätettävä soveltamatta BBG:n 53 a §:n säännöksiä, joilla jatketaan ikään perustuvaa syrjintää, näin ei ole asianlaita sellaisten säännösten osalta – kuten BBG:n 53 a § –, jotka ovat yhteisön oikeuden mukaisia. Tätä uuden järjestelmän säännöstä voidaan mielestäni soveltaa täysin käsiteltävässä asiassa.

IV Ratkaisuehdotus

91. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Oberster Gerichtshofin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jonka mukaan työntekijät, joilla on ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia, voivat hyödyntää nämä kaudet vastineena kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla etenemisen edellytyksenä olevan työskentelykauden pidentämiselle vuodella, kun tällaista pidennystä ei käytännössä sovelleta työntekijöihin, joiden kaikki mahdollisesti huomioon otettavat työskentelykaudet ovat täyttyneet 18 ikävuoden jälkeen.

Niin kauan kuin ei ole otettu käyttöön järjestelmää, jolla poistetaan ikään perustuva syrjintä direktiivissä 2000/78 säädetyllä tavalla, kansallisen tuomioistuimen on jätettävä soveltamatta kaikkia kansallisia syrjiviä säännöksiä ilman, että sen on pyydettävä tai odotettava, että lainsäätäjä ensin poistaa nämä säännökset, ja sovellettava epäedullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluviin henkilöihin samaa järjestelmää, jota sovelletaan toiseen ryhmään kuuluviin henkilöihin.

Käsiteltävän asian kaltaisessa tilanteessa kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on soveltaa direktiivin 2000/78 täytäntöön panevaa kansallista lainsäädäntöä ja erityisesti direktiivin 17 artiklan täytäntöön panevia säännöksiä.

Unionin oikeus ei ole esteenä ikään perustuvasta syrjinnästä johtuvia palkkasaatavia koskevan kolmen vuoden vanhentumisajan soveltamiselle tai sille, että kansallinen lainsäätäjä päättää keskeyttää vanhentumisajan 18.6.2009, jona annettiin tuomio Hütter (C-88/08, EU:2009:381), ja sen päivän väliseksi ajaksi, jona julkaistiin kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden palveluskausien huomioon ottamisesta.

36 — Idem.