



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

28 päivänä tammikuuta 2015*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2000/78/EY—Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — 2 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan a alakohta — 6 artiklan 1 kohta — Ikään perustuva syrjintä — Kansallinen lainsäädäntö, jossa ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottaminen palkan määrittämisessä on tehty riippuvaiseksi uralla etenemistä koskevien määräaikojen pidentämisestä — Oikeuttaminen — Soveltuvuus tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi — Oikeus riitauttaa uralla etenemistä koskevien määräaikojen pidentäminen

Asiassa C-417/13,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Oberster Gerichtshof (Itävalta) on esittänyt 27.6.2013 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 23.7.2013, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

ÖBB Personenverkehr AG

vastaan

Gotthard Starjakob,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja R. Silva de Lapuerta, varapresidentti K. Lenaerts, joka hoitaa toisen jaoston tuomarin tehtäviä, sekä tuomarit J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) ja J. L. da Cruz Vilaça,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: hallintovirkamies A. Impellizzeri,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 15.5.2014 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Gotthard Starjakob, edustajinaan Rechtsanwalt M. Orgler ja D. Rief,
- ÖBB Personenverkehr AG, edustajanaan Rechtsanwalt C. Wolf,
- Itävallan hallitus, asiamiehenään G. Hesse,
- Euroopan komissio, asiamiehinään B.-R. Killmann ja D. Martin,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

kuultuaan julkisasiamiehen 3.7.2014 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklan ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 7 artiklan 1 kohdan sekä 16 ja 17 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Gotthard Starjakob ja ÖBB Personenverkehr AG (jäljempänä ÖBB) ja joka koskee sellaisen ammatillisen palkkausjärjestelmän laillisuutta, jonka Itävallan lainsäätäjät on ottanut käyttöön ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Direktiivi 2000/78

- 3 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan direktiivin ”tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskuntoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.
- 4 Kyseisen 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.
 2. Sovellettaessa 1 kohtaa:
 - 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 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan Euroopan yhteisölle annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat muun muassa työolot ja -ehdot, myös palkka.
- 6 Saman direktiivin 6 artiklan 1 kohdan sanamuoto on seuraava:

”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 7 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ”täydellisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työelämässä yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka liittyvät johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun perusteeseen”.
- 8 Kyseisen direktiivin 8 artiklan 1 kohdan mukaan ”jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset”.
- 9 Kyseisen direktiivin 16 artiklan ensimmäisen kohdan a alakohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan.
- 10 Direktiivin 2000/78 17 artiklassa, joka koskee seuraamuksia, 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.”

Itävallan oikeus

Yhdenvertaista kohtelua koskeva laki

- 11 Direktiivi 2000/78 pantiin täytäntöön Itävallassa vuonna 2004 annetulla yhdenvertaista kohtelua koskevalla lailla (Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. I, 66/2004; jäljempänä GIBG). Kyseisen lain 26 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”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 tarkoitettuun perusteeseen, ensin mainitulla työntekijällä on oikeus saada työnantajalta kyseisten palkkojen ero ja korvaus kärsimästään aineettomasta vahingosta.”
- 12 GIBG:n 29 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Määräaika, jossa tuomioistuimessa on vedottava 26 §:n 1 ja 5 momentista seuraaviin oikeuksiin, on kuusi kuukautta. Määräaika, jossa 26 §:n 1 ja 5 momentista seuraaviin oikeuksiin on vedottava, alkaa hakemuksen hylkäämisestä tai ylennyksen epäämisestä. Määräaika, jossa tuomioistuimessa on vedottava

26 §:n 11 momentista seuraaviin oikeuksiin, on yksi vuosi. – – 26 §:n 2, 3, 4, 6, 8, 9 ja 10 momentista seuraaviin oikeuksiin sovelletaan [siviililain (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch), jäljempänä ABGB] 1486 §:n mukaista kolmen vuoden vanhentumisaikaa – –.”

ABGB

13 ABGB:n 1480 § koskee vanhentumisaikaa. Kyseisen pykälän mukaan ”maksamatta oleviin vuosittaisiin suorituksiin perustuvat saatavat, erityisesti korot, eläkkeet, elatusavut, kiinteistöeläkesuoritukset ja lainan kuolettamiseksi sovitut vuotuismaksut, vanhenevat kolmessa vuodessa; varsinainen oikeus vanhenee, jos sitä ei käytetä kolmeen kymmeneen vuoteen”.

14 ABGB:n 1486 §:ssä, jonka otsikko on ”Erityiset vanhentumisajat”, säädetään seuraavaa:

”Kolmen vuoden kuluessa vanhentuvat: saatavat

--

5. joita työntekijöillä on työntekijöiden, päiväpalkkaa saavien työntekijöiden, kotiapulaisten ja kaikkien yksityisten työntekijöiden työsopimukseen perustuvien palkan ja kulujen korvaamisen perusteella ja joita työnantajilla on tällaisten saatavien perusteella myönnettyjen ennakkojen perusteella.

--”

Palkkauksesta rautateiden palveluksessa vuonna 1963 annettu asetus

15 Henkilöt, jotka oli otettu Itävallan rautateiden palvelukseen 31.12.1995 mennessä, kuuluivat sellaisen uralla etenemistä koskevan järjestelmän piiriin, joka määriteltiin palkkauksesta rautateiden palveluksessa vuonna 1963 annetun asetuksen (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963; BGBl. 170/1963; jäljempänä vuoden 1963 BO) 3 §:ssä, jossa säädetään 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. 263)] 32 §:ssä säädetyistä huomioon ottamisesta kahteen kertaan. – –”

Liittovaltion rautatielaki

- 16 Työmarkkinaosapuolten välisen konsensuksen seurauksena liittovaltion rautatielakia (Bundesbahngesetz; BGBl. nro 852/1992; jäljempänä ÖBB-G) muutettiin vuonna 2011 annetulla lailla (BGBl. I, 129/2011; jäljempänä vuonna 2011 annettu laki). Kyseisellä lailla muutetaan muun muassa vuoden 1963 BO:n 3 §:ssä perustettua järjestelmää. ÖBB-G:n 53 a §:ssä säädetään nykyään 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).
3. Uudelleen vahvistettua uralla etenemistä koskevaa henkilökohtaista viitepäivämäärää ei kuitenkaan sovelleta, jos se johtaa palkan alenemiseen viitepäivämäärän aikaisempaan vahvistamiseen verrattuna.

--

(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 [vuonna 2011 annetun lain] julkaisupäivän välistä ajanjaksoa.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 17 Starjakob, joka on syntynyt 11.5.1965, aloitti työskentelyn yhtiön, jonka seuraaja ÖBB on, palveluksessa 1.2.1990. Hänen uralla etenemistään koskevan viitepäivämäärän määrittämisessä otettiin huomioon puolet oppisopimuskaudesta, jonka Starjakob oli suorittanut täytettyään 18 vuotta, mutta hänen ennen kyseisen iän täyttämistä suorittamaansa oppisopimuskautta ei otettu huomioon vuoden 1963 BO:n 3 §:n nojalla.

- 18 Vuonna 2012 Starjakob vetosi tuomioon Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) 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 hänen uralla etenemistään koskevan viitepäivämäärän laskemisessa olisi otettu huomioon hänen ennen 18 vuoden ikää suorittamansa oppisopimuskausi.
- 19 Landesgericht Innsbruck (Innsbruckin alueellinen tuomioistuin) hylkäsi kanteen ja katsoi, että ÖBB-G:n 53 a §:llä poistettiin ikään perustuva syrjintä. Se katsoi, että Starjakob voisi vaatia uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän laskemista tämän pykälän 1 momentin mukaisesti ainoastaan, jos hän hyväksyisi uralla etenemiseen vaadittavien kausien pidentämistä koskevassa kyseisen pykälän 2 momentissa esitetyt tähän uuteen viitepäivämäärään liittyvät seuraukset ja jos hän toimittaisi saman pykälän 4 momentin nojalla todisteet huomioon otettavista työskentelykausista (yhteistyövelvoite). Koska Starjakob ei ollut vielä toimittanut näitä todisteita, hänen uralla etenemistään koskeva, vuoden 1963 BO:n 3 §:n nojalla vahvistettu viitepäivämäärä pysyi voimassa.
- 20 Oberlandesgericht Innsbruck (Innsbruckin ylin alueellinen tuomioistuin) hyväksyi Starjakobin tuomiosta tekemän valituksen. Se katsoi, että näiden todisteiden puuttuessa viimeksi mainittuun sovellettiin vuoden 1963 BO:hon perustuvaa oikeustilaa, joka kuitenkin oli syrjivä. Näin ollen se katsoi, että Starjakobille oli määrítettävä uusi uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä, jossa oli otettava huomioon ennen 18 vuoden iän täyttämistä suoritettu oppisopimuskausi, mutta häneen ei ollut kuitenkaan sovellettava uralla etenemiseen vaadittavien kausien pidentämistä.
- 21 Näissä olosuhteissa Oberster Gerichtshof (ylin tuomioistuin), johon asiassa on valitettu, 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 [vuonna 2011 annetulla lailla]), 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 aiheutuvilta 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 lainsäätäjät 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 kuluva 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 ([ÖBB-G:n] 53 a §:n 5 momentti) perustuvien oikeuksien vanhentumisaikojen keskeytyminen, josta säädetään kansallisessa lainsäädännössä, ulotetaan koskemaan sellaisia palkan eroja koskevia oikeuksia, jotka ovat seurausta vanhasta, iän perusteella syrjivästä järjestelmästä?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäisen kysymyksen b kohta ja neljäs kysymys

- 22 Ensimmäisen kysymyksensä b kohdalla ja neljännellä kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä ja ensiksi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko unionin oikeutta, etenkin direktiivin 2000/78 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa, tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi otetaan huomioon ennen 18 vuoden ikää täyttyneet työskentelykaudet ja samanaikaisesti pidennetään uralla etenemiseen vaadittavaa työskentelykautta yhdellä vuodella kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla.
- 23 Ensiksi on tutkittava, seuraako ÖBB-G:n 53 a §:n soveltamisesta direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erilainen kohtelu. Tässä yhteydessä on muistutettava, että kyseisen säännöksen mukaan ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista [kyseisen direktiivin] 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että tämän artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin kyseisen direktiivin 1 artiklassa tarkoitettun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa henkilöä.
- 24 Pääasiassa tämän vertailun kannalta merkitykselliset henkilöryhmät ovat yhtäältä toimihenkilöt, joiden kokemus on hankittu, vaikka vain osittainkin, ennen 18 vuoden iän täyttämistä (jäljempänä ”aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetut toimihenkilöt”), ja toisaalta toimihenkilöt, jotka ovat hankkineet samankaltaisen ja kestoltaan siihen verrattavan kokemuksen tämän iän täyttämisen jälkeen (jäljempänä ”aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut toimihenkilöt”).
- 25 Näiden kahden toimihenkilöiden ryhmän välisen erilaisen kohtelun olemassaolosta on todettava, että unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että Itävallan lainsäätäjä otti tuomion Hütter (EU:C:2009:381) antamisen jälkeen ÖBB-G:n 53 a §:n antamisen kautta käyttöön palkkaa ja uralla etenemistä koskevan järjestelmän, jossa uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän määrittämistä varten voidaan ottaa huomioon yhdeksän vuoden yleistä oppivelvollisuutta seuraavan kesäkuun 30. päivän jälkeen suoritettut työskentelykaudet siitä riippumatta, onko ne suoritettu ennen 18 vuoden iän täyttämistä vai sen jälkeen. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut, kyseinen viitepäivämäärä määritetään vastaisuudessa ilman ikään perustuvaa syrjintää.
- 26 On kuitenkin tutkittava, kohdellaanko näitä kahta toimihenkilöiden ryhmää ÖBB-G:n 53 a §:n antamisen jälkeen edelleen eri tavalla.
- 27 Tässä yhteydessä on todettava, että aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettuihin toimihenkilöihin, joille myönnetään ÖBB-G:n 53 a §:n 4 momentin perusteella se, että ennen heidän 18 vuoden ikää täyttyneet työskentelykautensa otetaan huomioon, sovelletaan kyseisen pykälän 2 momenttia, jossa säädetään, että jokaista uralla etenemiseen vaadittavaa työskentelykautta pidennetään kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla yhdellä vuodella, mikä pidentää seuraavaa uralla etenemistä koskevaa määräaikaa kolmella vuodella.
- 28 Aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatetuista toimihenkilöistä on sen sijaan todettava, että heillä ei ole mitään syytä vaatia sitä, että heihin sovelletaan heidän uralla etenemistään koskevan viitepäivämäärän uudelleen laskemista, koska he eivät ole suorittaneet työskentelykausia ennen 18 vuoden ikää. Joka tapauksessa ÖBB-G:n 53 a §:n 2 momentin 3 kohdassa säädetään, että uudelleen vahvistettua uralla etenemistä koskevaa henkilökohtaista viitepäivämäärää ei sovelleta, jos se johtaa palkan alenemiseen viitepäivämäärän aikaisempaan vahvistamismenetelmään verrattuna. Koska uralla

etenemiseen vaadittavaa aikaa pidennetään kyseisen säännöksen nojalla yhdellä vuodella kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla, mikä johtaisi heidän osaltaan palkan alenemiseen, kyseisiin edulliseen asemaan saatettuihin toimihenkilöihin ei sovelleta tätä säännöstä toisin kuin niihin aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettuihin toimihenkilöihin, jotka ovat tehneet yhteistyötä heidän viitepäivämääränsä uudelleen laskemiseksi.

- 29 Näin ollen Itävallan lainsäätäjä on ÖBB-G:n 53 a §:n 2 momentin 1 kohdan antaessaan ottanut käyttöön säännöksen, jonka mukaan aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettuja toimihenkilöitä ja kyseisellä järjestelmällä edulliseen asemaan saatettuja toimihenkilöitä kohdellaan edelleen eri tavalla heidän palkkaoikeudellisen asemansa ja sitä vastaavan palkan osalta.
- 30 Tämän takia pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella lainsäädännöllä ei ainoastaan neutralisoida ennen 18 vuoden ikää täytyneiden työskentelykausien huomioon ottamisesta saatava etu – kuten tämän tuomion 27 kohdasta ilmenee – vaan siinä myös asetetaan huonompaan asemaan ainoastaan toimihenkilöt, jotka oli saatettu epäedulliseen asemaan aikaisemmalla järjestelmällä, koska uralla etenemistä koskevaa määräaikaa pidennetään ainoastaan heidän osaltaan. Näin ollen kyseisen järjestelmän epäedulliset vaikutukset eivät ole lakanneet kokonaisuudessaan näiden toimihenkilöiden kohdalla (tuomio Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, 34 kohta).
- 31 Koska kutakin kullekin kolmelle ensimmäiselle palkkatasolle etenemiseksi vaadittavaan aikaan tehtyä yhden vuoden pidennystä sovelletaan ainoastaan toimihenkilöihin, jotka olivat suorittaneet työskentelykausia ennen kuin he olivat täyttäneet 18 vuotta, on todettava, että pääasiassa kyseessä olevaan kansalliseen lainsäädäntöön sisältyy välittömästi ikään perustuvaa erilaista kohtelua direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla (ks. vastaavasti tuomio Schmitzer, EU:C:2014:2359, 35 kohta).
- 32 Toiseksi on tutkittava, voidaanko tällainen erilainen kohtelu oikeuttaa.
- 33 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa nimittäin täsmennetään, että jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu erityisesti työllisyyspoliittisilla, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevilla oikeutetuilla tavoitteilla ja jos näiden tavoitteiden saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaiset ja tarpeen (tuomio Schmitzer, EU:C:2014:2359, 37 kohta).
- 34 Unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen monista sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alan tavoitteista ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (tuomio Schmitzer, EU:C:2014:2359, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 35 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä on ennen kaikkea tarkoitus ottaa käyttöön palkkaa ja uralla etenemistä koskeva syrjimätön järjestelmä. Tämän uudistuksen yhteydessä niillä säännöillä, joiden mukaan viitepäivämäärän uudelleen määrittäminen edellyttää asianomaisen henkilön siitä tekemää hakemusta, ja säännöillä, jotka koskevat uralla etenemistä koskevien määräaikojen pidentämistä, pyritään rahoituksellista neutraalisuutta, hallinnon taloudellisuutta, saavutettujen oikeuksien kunnioittamista ja luottamuksensuojaa koskeviin tavoitteisiin.
- 36 Pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön rahoituksellista neutraalisuutta koskevasta tavoitteesta on yhtäältä muistutettava, että unionin oikeus ei ole esteenä sille, että jäsenvaltiot ottavat poliittisten, sosiaalisten tai väestötieteellisten seikkojen ohella huomioon talousarvioon liittyviä seikkoja, kunhan ne näin tehdessään noudattavat erityisesti ikään perustuvan syrjinnän kiellon yleistä periaatetta. Vaikka talousarvioon liittyvät seikat voivat tällöin 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 (tuomio Fuchs ja Köhler, C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 73 ja 74 kohta). Sama pätee ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ja Itävallan hallituksen esiin tuomiin hallinnollisiin näkökohtiin (ks. vastaavasti tuomio Schmitzer, EU:C:2014:2359, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 37 Aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettujen toimihenkilöiden saavutettujen oikeuksien, jotka koskevat palkkaa, ja heille sen osalta syntyneen luottamuksensuojan kunnioittamisesta on toisaalta todettava, että ne ovat työllisyyspoliittisia ja työmarkkinoita koskevia oikeutettuja tavoitteita, joilla voidaan perustella aikaisempien palkkojen ja siis järjestelmän, joka on syrjivä iän perusteella, säilyttäminen siirtymäkauden aikana (tuomio Schmitzer, EU:C:2014:2359, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 38 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että koska ÖBB-G:n 53 a §:n 2 momentin 3 kohdassa säädetään, että uudelleen vahvistettua uralla etenemistä koskevaa henkilökohtaista viitepäivämäärää ei sovelleta, jos se johtaa kyseisten toimihenkilöiden palkan alenemiseen, uudella palkkausjärjestelmällä säilytetään heidän saavutetut oikeutensa, jotka koskevat heidän palkkaansa.
- 39 Näillä tavoitteilla ei kuitenkaan voida perustella toimenpidettä, jolla säilytetään lopullisesti – vaikkakin vain tiettyjen henkilöiden kohdalla – ikään perustuva erilainen kohtelu, joka oli määrä poistaa syrjivän järjestelmän uudistuksella, johon tämä toimi kuuluu. Tällainen toimenpide ei ole omiaan luomaan syrjimätöntä järjestelmää aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettujen toimihenkilöiden osalta siitä huolimatta, että sillä voidaan varmistaa, että aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettujen toimihenkilöiden saavutettuja oikeuksia ja luottamuksensuojaa suojellaan (tuomio Schmitzer, EU:C:2014:2359, 44 kohta).
- 40 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että ensimmäisen kysymyksen b kohtaan ja neljänteen kysymykseen on vastattava, että unionin oikeutta, etenkin direktiivin 2000/78 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa, on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi otetaan huomioon ennen 18 vuoden ikää täytyneet työskentelykaudet mutta johon samanaikaisesti sisältyy sääntö, jota on todellisuudessa tarkoitus soveltaa ainoastaan tämän syrjinnän kohteeksi joutuneisiin toimihenkilöihin, jolla pidennetään uralla etenemiseen vaadittavaa työskentelykautta yhdellä vuodella kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla ja jolla näin ollen säilytetään lopullisesti ikään perustuva erilainen kohtelu.

Ensimmäisen kysymyksen a kohta

- 41 Ensimmäisen kysymyksensä a kohdalla ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 2000/78 16 ja 17 artiklaa tulkittava siten, että kansallisen lainsäädännön, jolla pyritään lopettamaan ikään perustuva syrjintä, on välttämättä mahdollistettava se, että toimihenkilö, jonka ennen 18 vuoden ikää täytyneitä työskentelykausia ei ole otettu huomioon hänen uralla etenemistään laskettaessa, saa taloudellisen hyvityksen, joka vastaa palkan, jonka hän olisi saanut, jos tällaista syrjintää ei olisi esiintynyt, ja hänen tosiasiallisesti saamansa palkan välistä eroa.
- 42 Tässä yhteydessä on todettava, että direktiivin 2000/78 17 artikla ei ole merkityksellinen esitetyn kysymyksen kannalta; esitetty kysymys ei koske kyseisen direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomista vaan sellaisen kansallisen lainsäädännön soveltamista, johon – kuten ensimmäisen kysymyksen b kohtaan ja neljänteen kysymykseen annetusta vastauksesta ilmenee – sisältyy itsessään kyseisen direktiivin vastaista ikään perustuvaa syrjintää.
- 43 Seuraavaksi on muistutettava, että direktiivin 2000/78 16 artiklan mukaisesti jäsenvaltioilla on velvollisuus kumota yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset.

- 44 Kyseisessä artiklassa ei edellytetä jäsenvaltioilta tai yksityisen sektorin työnantajalta tiettyä toimenpidettä siinä tapauksessa, että syrjintäkieltoa rikottaisiin, vaan siinä jätetään niille vapaus valita ratkaisunsa sen tavoitteen toteuttamiseen soveltuvista erilaisista ratkaisuista mahdollisesti esiintyvien erilaisten tilanteiden mukaisesti.
- 45 Näin ollen on katsottava, että kyseistä artiklaa on tulkittava siten, että kansallisen lainsäädännön, jolla pyritään lopettamaan ikään perustuva syrjintä, ei ole välttämättä mahdollistettava sitä, että toimihenkilö, jonka ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia ei ole otettu huomioon hänen uralla etenemistään laskettaessa, saa taloudellisen hyvityksen, joka vastaa palkan, jonka hän olisi saanut, jos tällaista syrjintää ei olisi esiintynyt, ja hänen tosiasiallisesti saamansa palkan välistä eroa.
- 46 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on kuitenkin niin, että kun on todettu esiintyvän unionin oikeuden vastaista syrjintää, 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, koska viimeksi mainittua ryhmää koskeva järjestelmä on siinä tapauksessa, ettei unionin oikeutta ole sovellettu asianmukaisesti, ainoa pätevä viitejärjestelmä (ks. tuomio Jonkman ym., C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 39 kohta ja tuomio Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, 51 kohta).
- 47 Unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että tätä ratkaisua sovelletaan vain, kun pätevä viitejärjestelmä on olemassa (ks. tuomio Specht ym., C-501/12–C-506/12, EU:C:2014:2005, 96 kohta). Asia on näin pääasiassa.
- 48 Kuten ensimmäisen kysymyksen b kohtaan ja neljänteen kysymykseen annetusta vastauksesta ilmenee, unionin oikeutta, etenkin direktiiviä 2000/78, ei sovelleta pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön antamisen jälkeen vielääkään asianmukaisesti. Aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettuihin toimihenkilöihin sovellettava järjestelmä on siis ainoa pätevä viitejärjestelmä. Näin ollen yhdenvertaisen kohtelun palauttaminen merkitsee pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa sitä, että aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetuille toimihenkilöille annetaan sekä ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamisen että palkkatasoilla etenemisen osalta edut, jotka ovat samoja kuin edut, jotka kyseisellä järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut toimihenkilöt ovat voineet saada.
- 49 Edellä esitetystä seuraa, että ensimmäisen kysymyksen a kohtaan on vastattava, että unionin oikeutta, etenkin direktiivin 2000/78 16 artiklaa, on tulkittava siten, että kansallisen lainsäädännön, jolla pyritään lopettamaan ikään perustuva syrjintä, ei ole välttämättä mahdollistettava sitä, että toimihenkilö, jonka ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia ei ole otettu huomioon hänen uralla etenemistään laskettaessa, saa taloudellisen hyvityksen, joka vastaa palkan, jonka hän olisi saanut, jos tällaista syrjintää ei olisi esiintynyt, ja hänen tosiasiallisesti saamansa palkan välistä eroa. Niin kauan kuin ei ole otettu käyttöön järjestelmää, jolla poistetaan ikään perustuva syrjintä direktiivissä 2000/78 säädetyllä tavalla, yhdenvertaisen kohtelun palauttaminen merkitsee kuitenkin pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa sitä, että aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetuille toimihenkilöille annetaan ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamisen mutta myös palkkatasoilla etenemisen osalta edut, jotka ovat samoja kuin edut, jotka kyseisellä järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut toimihenkilöt ovat voineet saada.

Toinen ja kolmas kysymys

- 50 Kun otetaan huomioon ensimmäisen kysymyksen b kohtaan ja neljänteen kysymykseen annettu vastaus, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin toiseen ja kolmanteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Viides kysymys

- 51 Viidennellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko unionin oikeutta, etenkin direktiiviä 2000/78, tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kansallinen lainsäätäjä säätää ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamiseksi yhteistyövelvoitteesta, jonka mukaan toimihenkilön on toimitettava työnantajalleen näitä kausia koskevat todisteet, ja sille, että tällaisen yhteistyön puuttuessa häneen aiemmin sovellettu uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä pysyy voimassa. Kyseinen tuomioistuin tiedustelee myös sitä, merkitseekö se, että toimihenkilö ei noudata tätä velvoitetta ja näin ollen jatkaa vapaaehtoisesti vanhassa järjestelmässä ainoastaan voidakseen esittää taloudellisia vaatimuksia, oikeuksien väärinkäyttöä.
- 52 Tässä yhteydessä unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että uuden henkilökohtaisen viitepäivämäärän määrittäminen edellyttää kyseisen toimihenkilön yhteistyötä ja että kyseisen toimihenkilön on ÖBB-G:n 53 a §:n 4 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisesti saatettava työnantajansa tietoon ennen 18 vuoden ikää täyttyneet työskentelykaudet. ÖBB-G:n 53 a §:n 4 momentin toisessa virkkeessä säädetään, että jos toimihenkilö ei toimita näitä tietoja, hänen uralla etenemistään koskeva viitepäivämäärä, joka on määritetty vuoden 1963 BO:n 3 §:n nojalla, pysyy voimassa.
- 53 Tämä yhteistyö on tarpeen, jotta voidaan laskea viitepäivämäärä syrjimättömän uralla etenemisen määrittämistä varten, koska työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää, että se määrittää itse kunkin toimihenkilönsä aikaisemmat työskentelykaudet. On myös todettava, että kyseessä ovat toimihenkilön henkilökohtaiset intressit ja että yhteistyövelvoite on välttämätön edellytys sille, että työnantaja voi noudattaa lakisääteisiä velvoitteitaan, etenkin niitä, jotka perustuvat ÖBB-G:n 53 a §:n 1 momentin 1 kohtaan, joka on annettu tuomiossa Hütter (EU:C:2009:381) annettujen oikeusohjeiden huomioon ottamiseksi.
- 54 Näin ollen on todettava, ettei direktiivin 2000/78 16 artikla eikä mikään muukaan kyseisen direktiivin säännös ole esteenä sille, että ÖBB-G:n 53 a §:n 4 momentin kaltaisessa säännöksessä säädetään yhteistyövelvoitteesta, jonka mukaan toimihenkilön on toimitettava työnantajalleen ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia koskevat todisteet kyseisten kausien huomioon ottamiseksi.
- 55 Mahdollisesta oikeuksien väärinkäytöstä on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan oikeussubjektit eivät saa vedota Euroopan unionin oikeusnormeihin vilpillisesti tai käyttää niitä väärin (ks. mm. tuomio Halifax ym., C-255/02, EU:C:2006:121, 68 kohta; tuomio SICES ym., C-155/13, EU:C:2014:145, 29 kohta ja tuomio Torresi, C-58/13 ja C-59/13, EU:C:2014:2088, 42 kohta).
- 56 Väärinkäytöksen toteamisen edellytyksenä on sekä objektiivisen että subjektiivisen osatekijän olemassaolo. Objektiivisesta osatekijästä on todettava, että kaikista objektiivisista olosuhteista on ilmentävä, että vaikka unionin säännöstössä vahvistettuja edellytyksiä on muodollisesti noudatettu, kyseisellä säännöstöllä tavoiteltua päämäärää ei ole saavutettu. Subjektiivisesta osatekijästä on todettava, että on ilmentävä tahto saada unionin säännöstöstä johtuva perusteeton etu toteuttamalla keinotekoisesti edellytykset tämän edun saamiseksi (ks. tuomio Torresi, EU:C:2014:2088, 44–46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 57 Pääasiassa ensimmäiseen ja neljanteen kysymykseen annetusta vastauksesta ilmenee, että kyseessä olevaan kansalliseen lainsäädäntöön sisältyy edelleen ikään perustuvaa syrjintää. Tämän tuomion 46–48 kohdassa esitetyn perusteella sitä, että Starjakob on kieltäytynyt tekemästä yhteistyötä tämän lainsäädännön soveltamiseksi, ja Starjakobin kannetta, joka koskee hänen kaudella 2007–2012 saamansa palkan ja sen palkan välisen eron, jonka hän olisi saanut, jos hänen uralla etenemistään koskevan viitepäivämäärän laskemisessa olisi otettu huomioon hänen ennen 18 vuoden ikää suorittamansa työskentelykausi, maksamista siinä tarkoituksessa, että yhdenvertainen kohtelu

aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettuihin toimihenkilöihin nähden palautetaan, ei voida näissä olosuhteissa pitää oikeuksien väärinkäyttönä, jonka tarkoituksena on saada unionin säännöstöstä johtuva perusteeton etu.

- 58 Edellä esitetyn perusteella viidenteen kysymykseen on vastattava, että unionin oikeutta, etenkin direktiivin 2000/78 16 artiklaa, on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sille, että kansallinen lainsäätävä säätelee ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamiseksi yhteistyövelvoitteesta, jonka mukaan toimihenkilön on toimitettava työnantajalleen näitä kausia koskevat todisteet. Se, että toimihenkilö kieltäytyy tekemästä yhteistyötä sellaisen pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallisen lainsäädännön soveltamiseksi, johon sisältyy direktiivin 2000/78 vastaista ikään perustuvaa syrjintää, ja hänen kanteensa, joka koskee sellaisen maksun saamista, jonka tarkoituksena on se, että yhdenvertainen kohtelu aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettuihin toimihenkilöihin nähden palautetaan, eivät kuitenkaan merkitse oikeuksien väärinkäyttöä.

Kuudes kysymys

- 59 Kuudennella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko tehokkuusperiaatetta tulkittava siten, että se edellyttää, että unionin oikeuteen perustuvien oikeuksien kansallinen vanhentumis aika ei saa alkaa kulua ennen unionin tuomioistuimen tuomion, jolla asiaa koskevaa oikeustilaa on selvennetty, julistamispäivää.
- 60 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan muutoksenhakutuomioistuin katsoo, että tuomion Hütter (EU:C:2009:381) julistamiseen asti oli olemassa oikeudellinen este erilaisten uudelleen arviointia koskevien oikeuksien toteuttamista koskevalle kanteelle ja että vanhentumis aika ei ollut voinut alkaa kulua ennen 18.6.2009, joka on kyseisen tuomion julistamispäivä.
- 61 Tässä yhteydessä on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan asiaa koskevien unionin säännösten puuttuessa 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, että nämä menettelysäännöt eivät saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia oikeussuojakeinoja (vastaavuusperiaate), eivätkä ne saa olla sellaisia, että unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate) (ks. mm. tuomio Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 63 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 62 Tehokkuusperiaatteesta unionin tuomioistuin on todennut, että unionin oikeuden mukaista on se, että oikeussuojakeinojen käyttämiselle asetetaan oikeusvarmuuden turvaamiseksi kohtuulliset preklusiiviset määräajat, koska tällaiset määräajat eivät tee unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi (tuomio Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 63 Todettakoon kysymykseen siitä, vaikuttaako tuomion Hütter (EU:C:2009:381) julistamispäivä kansallisessa oikeudessa vahvistetun vanhentumisajan alkamisajankohdan määrittämiseen, että on muistutettava, että tulkinnalla, jonka unionin tuomioistuin SEUT 267 artiklassa sille annettua toimivaltaa käyttäen antaa unionin oikeussäännölle, selvennetään ja täsmennetään, kun tämä on tarpeen, kyseisen oikeussäännön merkitystä ja ulottuvuutta niin, että unionin tuomioistuimen tulkinnasta ilmenee, miten tätä oikeussääntöä täytyy tai olisi täytynyt tulkita ja soveltaa sen voimaantulosta lähtien. Toisin sanoen ennakkoratkaisuasiassa annettu tuomio ei ole muotoava vaan puhtaasti toteava, joten sen vaikutukset ilmenevät lähtökohtaisesti tulkittuun säännön voimaantulopäivästä lähtien (tuomio Pohl, EU:C:2014:12, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 64 Kysymys vanhentumisajan alkamisajankohdan määrittämisestä kuuluu unionin tuomioistuimen mukaan lähtökohtaisesti kansallisen oikeuden alaisuuteen, ja sillä, että unionin tuomioistuin on mahdollisesti todennut unionin oikeutta rikotun, ei lähtökohtaisesti ole vaikutusta vanhentumisajan alkamisajankohtaan (tuomio Pohl, EU:C:2014:12, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 65 Näin ollen on todettava, että tuomion Hütter (EU:C:2009:381) julistamispäivällä ei ole vaikutusta pääasiassa kyseessä olevan vanhentumisajan alkamisajankohtaan, eikä sillä tämän vuoksi ole merkitystä arvioitaessa sitä, onko tehokkuusperiaatetta tässä asiassa noudatettu (ks. vastaavasti tuomio Pohl, EU:C:2014:12, 32 kohta).
- 66 Kuten ennakkoratkaisupyyntöstä ilmenee, ABGB:n 1480 §:n mukaan oikeus vaatia palkan uudelleen arviointia ja luokittelun oikaisemista vanhenee, jos sitä ei käytetä 30 vuoteen. Tämä vanhentumisaika alkaa kulua pääasiassa siitä päivästä, jona työnantaja on suorittanut toimihenkilön luokittelun, eli työsuhteen alkamispäivästä.
- 67 On kiistatonta, että tällaista määräaika on pidettävä tämän tuomion 62 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettuna oikeusvarmuuden turvaamiseksi asetettuna kohtuullisena preklusiivisena määräaikana oikeussuojakeinojen käyttämiselle.
- 68 Lisäksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että pääasiassa Starjakobin oikeus vaatia viitepäivämäärän uudelleen arviointia ei ole vanhentunut.
- 69 Edellä esitetyn perusteella kuudenteen kysymykseen on vastattava, että tehokkuusperiaatetta on tulkittava siten, että se ei ole pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa esteenä sille, että unionin oikeuteen perustuvien oikeuksien kansallinen vanhentumisaika alkaa kulua ennen unionin tuomioistuimen tuomion, jolla asiaa koskevaa oikeustilaa on selvennetty, julistamispäivää.

Seitsemäs kysymys

- 70 Seitsemännellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko vastaavuusperiaatetta tulkittava siten, että ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamista koskevien kanteiden vanhentumisajan keskeytyminen, josta säädetään uudessa kansallisessa lainsäädännössä, on ulotettava koskemaan palkan, joka olisi saatu, jos ikään perustuvaa syrjintää ei olisi esiintynyt, ja vanhan lainsäädännön, jossa säädetään tällaisesta syrjinnästä, perusteella tosiasiallisesti saadun palkan välisen eron maksamista koskevia kanteita.
- 71 Tämän tuomion 61 kohdassa mainitun oikeuskäytännön lisäksi on muistutettava, että vastaavuusperiaate edellyttää, että kaikkia muutoksenhakuun sovellettavia sääntöjä sovelletaan samalla tavalla riippumatta siitä, onko kyse muutoksenhausta unionin oikeuden rikkomisen perusteella vai samanlaisesta muutoksenhausta kansallisen oikeuden rikkomisen perusteella (tuomio Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, EU:C:2010:39, 33 kohta ja tuomio Barth, C-542/08, EU:C:2010:193, 19 kohta).
- 72 Kuten unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen kanteeseen, jossa vaaditaan palkkasaatavia, sovelletaan ABGB:n 1486 §:n 5 momentin ja GIBG:n 29 §:n 1 momentin säännöksiin perustuvaa kolmen vuoden vanhentumisaikaa. Sen sijaan toimihenkilöihin, jotka ovat tehneet ÖBB-G:n 53 a §:n 4 momentissa tarkoitettua yhteistyötä, sovelletaan kyseisen pykälän 5 momentissa säädettyä vanhentumisajan keskeytymistä. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan viimeksi mainitussa säännöksessä säädettyä vanhentumisajan keskeytymistä olisi vastaavuusperiaatteen perusteella myös sovellettava kanteisiin, joissa vaaditaan palkkasaatavia, jotka perustuvat vanhasta järjestelmästä aiheutuvaan ikään perustuvaan syrjintään.

- 73 On kuitenkin todettava, että ÖBB-G:n 53 a §:n 5 momentin kaltainen säännös on menettelysääntö, joka ei koske kansallisen oikeuden noudattamatta jättämiseen perustuvia kanteita vaan unionin oikeuden noudattamatta jättämiseen perustuvia kanteita, koska se on annettu tuomiossa Hütter (EU:C:2009:381) annettujen oikeusohjeiden huomioon ottamiseksi, ja tämä keskeytyminen kattaa sitä paitsi kyseisen tuomion julistamispäivän ja vuonna 2011 annetun lain julkaisupäivän välisen ajanjakson.
- 74 Tästä seuraa, että koska vastaavuusperiaatteen noudattaminen edellyttää kansallisen säännön erotuksetonta soveltamista unionin oikeuden rikkomiseen perustuviin kanteisiin ja kansallisen oikeuden noudattamatta jättämiseen perustuviin kanteisiin, kyseinen periaate ei ole merkityksellinen pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa, jossa on kyse kahdentyyppisistä kanteista, jotka molemmat perustuvat unionin oikeuden rikkomiseen.
- 75 Edellä esitetyn perusteella vastaavuusperiaatteella ei ole merkitystä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa.

Oikeudenkäyntikulut

- 76 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) Unionin oikeutta, etenkin 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 se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi otetaan huomioon ennen 18 vuoden ikää täyttyneet työskentelykaudet mutta johon samanaikaisesti sisältyy sääntö, jota on todellisuudessa tarkoitus soveltaa ainoastaan tämän syrjinnän kohteeksi joutuneisiin toimihenkilöihin, jolla pidennetään uralla etenemiseen vaadittavaa työskentelykautta yhdellä vuodella kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla ja jolla näin ollen säilytetään lopullisesti ikään perustuva erilainen kohtelu.
- 2) Unionin oikeutta, etenkin direktiivin 2000/78 16 artiklaa, on tulkittava siten, että kansallisen lainsäädännön, jolla pyritään lopettamaan ikään perustuva syrjintä, ei ole välttämättä mahdollistettava sitä, että toimihenkilö, jonka ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia ei ole otettu huomioon hänen uralla etenemistään laskettaessa, saa taloudellisen hyvityksen, joka vastaa palkan, jonka hän olisi saanut, jos tällaista syrjintää ei olisi esiintynyt, ja hänen tosiasiallisesti saamansa palkan välistä eroa. Niin kauan kuin ei ole otettu käyttöön järjestelmää, jolla poistetaan ikään perustuva syrjintä direktiivissä 2000/78 säädetyn mukaisella tavalla, yhdenvertaisen kohtelun palauttaminen merkitsee kuitenkin pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa sitä, että toimihenkilöille, joiden kokemus on hankittu, vaikka vain osittainkin, ennen 18 vuoden iän täyttämistä, annetaan ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamisen mutta myös palkkatasoilla etenemisen osalta edut, jotka ovat samoja kuin edut, jotka toimihenkilöt, jotka ovat hankkineet samankaltaisen ja kestoltaan siihen verrattavan kokemuksen tämän iän täyttämisen jälkeen, ovat voineet saada.
- 3) Unionin oikeutta, etenkin direktiivin 2000/78 16 artiklaa, on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sille, että kansallinen lainsäätäjä säätää ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamiseksi yhteistyövelvoitteesta, jonka mukaan

toimihenkilön on toimitettava työnantajalleen näitä kausia koskevat todisteet. Se, että toimihenkilö kieltäytyy tekemästä yhteistyötä sellaisen pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallisen lainsäädännön soveltamiseksi, johon sisältyy direktiivin 2000/78 vastaista ikään perustuvaa syrjintää, ja hänen kanteensa, joka koskee sellaisen maksun saamista, jonka tarkoituksena on se, että yhdenvertainen kohtelu toimihenkilöihin, jotka ovat hankkineet samankaltaisen ja kestoaltaan hänen kokemukseensa verrattavan kokemuksen tämän iän täyttämisen jälkeen, nähden palautetaan, eivät kuitenkaan merkitse oikeuksien väärinkäyttöä.

- 4) Tehokkuusperiaatetta on tulkittava siten, että se ei ole pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa esteenä sille, että unionin oikeuteen perustuvien oikeuksien kansallinen vanhentumisaika alkaa kulua ennen unionin tuomioistuimen tuomion, jolla asiaa koskevaa oikeustilaa on selvennetty, julistamispäivää.**

Allekirjoitukset