



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

14 päivänä maaliskuuta 2018*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – SEUT 45 artikla – Ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate – Euroopan unionin perusoikeuskirja – 21 artiklan 1 kohta – Direktiivi 2000/78/EY – 2, 6 ja 16 artikla – Uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä – Jäsenvaltion syrjivä säännöstö, jonka mukaan ennen 18 vuoden ikää täyttyneet työskentelyjaksot jätetään huomiotta palkan määrittämisessä – Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisten säännösten ja määräysten kumoaminen

Asiassa C-482/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Oberlandesgericht Innsbruck (osavaltion ylioikeus, Innsbruck, Itävalta) on esittänyt 2.9.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 7.9.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Georg Stollwitzer

vastaan

ÖBB Personenverkehr AG,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja R. Silva de Lapuerta sekä tuomarit J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (esittelevä tuomari), S. Rodin ja E. Regan,

julkisasiamies: P. Mengozzi,

kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 5.7.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Georg Stollwitzer, edustajinaan M. Orgler ja J. Pfurtscheller, Rechtsanwälte,
- ÖBB Personenverkehr AG, edustajanaan C. Wolf, Rechtsanwalt,
- Itävallan hallitus, asiamiehinnään J. Schmoll ja G. Hesse,
- Euroopan komissio, asiamiehinnään D. Martin et B.-R. Killmann,

kuultuaan julkisasiamiehen 23.11.2017 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 45 artiklan, Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklan sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 2, 6 ja 16 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain Georg Stollwitzer ja ÖBB-Personenverkehr AG (jäljempänä ÖBB) ja joka koskee sellaisen ammatillisen palkkajärjestelmän laillisuutta, jonka Itävallan lainsäätäjä on ottanut käyttöön ikään perustuvan syrjinnän poistamiseksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Direktiivi 2000/78

- 3 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan tämän 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.

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;
- b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos
 - i) [kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella] ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia – –

– –”

- 5 Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan Euroopan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat muun muassa työolot ja -ehdot, myös palkka.
- 6 Direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos [se] on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliitti[sella], työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva[lla] oikeutet[ulla] tavoit[teella], 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 pääsyä 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 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.

Itävallan oikeus

- 8 Itävallan rautateiden oikeussuhteiden uudelleenjärjestelystä annettua liittovaltion lakia (vuonna 1992 annettu liittovaltion rautatielaki) (Bundesgesetz zur Neuordnung der Rechtsverhältnisse der Österreichischen Bundesbahnen (Bundesbahngesetz 1992); BGBl. I, 825/1992) muutettiin 18.6.2009 annetun tuomion Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) seurauksena vuoden 2011 aikana (BGBl. I, 129/2011; jäljempänä vuonna 2011 annettu liittovaltion rautatielaki). Tällä muutoksella kyseisen lain 53a §:ssä otettiin 1.1.2004 alkaen käyttöön uusi menetelmä uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän määrittämiseksi.
- 9 Unionin tuomioistuin katsoi 28.1.2015 antamassaan tuomiossa ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38), että vuonna 2011 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:ssä käyttöön otettu järjestelmä oli unionin oikeuden, etenkin direktiivin 2000/78 2 artiklan ja 6 artiklan 1 kohdan, vastainen siltä osin kuin tehdyssä lainsäädäntömuutoksessa otettiin ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi kyllä huomioon ennen 18 vuoden ikää täytyneet työskentelykaudet mutta siinä säädettiin samanaikaisesti vain kyseisen syrjinnän kohteeksi joutuneiden työntekijöiden osalta säännöstä, jolla pidennettiin uralla etenemiseen vaadittavaa työskentelykautta yhdellä vuodella kullakin kolmella ensimmäisellä palkkatasolla ja jolla siis lopullisesti säilytettiin ikään perustuva erilainen kohtelu. Vuonna 2011 annettua liittovaltion rautatielakia muutettiin kyseisen tuomion seurauksena uudelleen vuonna 2015 (BGBl. I, 64/2015; jäljempänä vuonna 2015 annettu liittovaltion rautatielaki).
- 10 Vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä on se päivä, jona ylemmälle palkkatasolle pääsyn mahdollistava aika alkaa kulua ensimmäistä kertaa.

(2) Uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän määrittämisessä on otettava huomioon vain kaudet, jotka ovat täytyneet työsuhteessa tai koulutussuhteessa oppisopimusopiskelijana seuraavissa yrityksissä:

- a) [ÖBB], jokin sen oikeudellisista edeltäjistä tai ÖBB-Holding AG:tä koskevien määrättyjen jakautumis- ja uudelleenjärjestelymenettelyjen voimaantulosta lähtien yhtiöt, jotka mainitaan tämän liittovaltion lain, sellaisena kuin liittovaltion laki on julkaistuna virallisessa lehdessä BGBl. I 138/2003, 3 osassa, niiden oikeudelliset seuraajat ja yritykset, jotka ovat syntyneet kyseisistä yhtiöistä voimassa olevan yhtiöoikeuden mukaisesti toteutettujen uudelleenjärjestämistoimien

seurauksena, sekä yritykset, joille [ÖBB:n] palveluksessa 31.12.2003 olleiden työntekijöiden palvelussuhteet on siirretty yhden (tai usean) yritystoiminnan luovutuksen seurauksena tai sopimusperusteisesti, ja

- b) Euroopan talousalueen jäsenvaltion, Turkin tasavallan tai Sveitsin valaliiton rautatieinfrastruktuuriyritykset ja/tai rautatieliikenneyritykset siltä osin kuin tällainen velvollisuus johtuu assosiaatiosopimuksista ja vapaata liikkuvuutta koskevista sopimuksista.

(3) Uralla edetään 1.1. sen jälkeen, kun uralla etenemistä koskeva määräaika on päättynyt.

--

(5) Sen jälkeen, kun aikaisemmat työskentelykaudet on asianmukaisesti ilmoitettu ja näytetty toteen viimeistään edellä 4 momentissa mainitun määräajan päätyttyä, luokittelu Itävallan liittovaltion rautateiden palvelussuhteisiin sovellettavien yleisten sopimusehtojen (AVB) [Allgemeine Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB)] liitteissä 2 ja 2a olevien palkka-asteikkojen palkkatasoille perustuu edellä 2 momentin mukaisesti määritettyyn uralla etenemistä koskevaan viitepäivämäärään.

(6) Edellä olevan 5 momentin mukainen luokittelu ei johda sellaisten palkkojen alentamiseen, jotka on saatu ennen [vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain] julkaisemista. Jos 5 momentin mukainen luokittelu johtaa saadun palkan alentumiseen verrattuna viimeiseen [vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain] julkaisemista edeltävään kuukauteen, tämä viimeksi saatu palkka pysytetään, kunnes 5 momentin mukaisesta luokittelusta johtuva palkka saavuttaa pysytetyn palkan tason Itävallan liittovaltion rautateiden palvelussuhteisiin sovellettavien yleisten sopimusehtojen (AVB) liitteiden 2 ja 2a mukaisesti.

-- ”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 11 Georg Stollwitzer aloitti työskentelyn 17.1.1983 ÖBB:n erään oikeudellisen edeltäjän palveluksessa. Stollwitzerin ennen palvelukseentuloaan täyttämien työskentelykausien perusteella hänen uralla etenemistä koskevaksi viitepäivämääräkseen vahvistettiin 2.7.1980.
- 12 Tällä päivämäärällä määritetään muiden muassa se palkkaryhmä palkka-asteikossa, jossa työntekijä säännöllisin väliajoin etenee palkkatasoilla. Kyseinen päivämäärä oli kyseisenä ajankohtana määritetty laskemalla ennen palvelukseentuloa täyttyneet työskentelykaudet lukuun ottamatta kuitenkaan ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä kausia. Uralla etenemiseen vaadituksi työskentelykaudeksi oli vahvistettu kaksi vuotta kaikilla palkkatasoilla.
- 13 Antamalla vuonna 2015 rautatielain 53a §:n Itävallan lainsäätäjä päätyi ÖBB:n osalta kattavaan uudistukseen, jossa aikaisemmat työskentelykaudet otettiin taannehtivasti huomioon ikään perustuvan syrjinnän poistamiseksi, kuten sen, jonka unionin tuomioistuin oli todennut 28.1.2015 antamassaan tuomiossa ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38).
- 14 Stollwitzer tukeutui 18.6.2009 annettuun tuomioon Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) ja 28.1.2015 annettuun tuomioon ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38) ja nosti Landesgericht Innsbruckissa (osavaltion tuomioistuin, Innsbruck, Itävalta) kanteen ÖBB:tä vastaan, jotta tämä velvoitettaisiin maksamaan hänelle summa, joka vastaa hänen vuosina 2008–2015 saamansa palkan ja sen palkan välistä erotusta, joka hänelle olisi hänen mielestään kuulunut, jos uralla etenemiseen

vaaditut työskentelykaudet olisi laskettu ennen vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:n voimaantuloa vallinneen oikeustilan mukaan, mutta sisällyttämällä siihen palveluskaudet, jotka olivat täyttyneet ennen kuin hän täytti 18 vuotta.

- 15 Landesgericht Innsbruck hylkäsi kanteen, koska sen mielestä kaikki ikään perustuva syrjintä oli lopetettu vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:n taannehtivalla soveltamisella. Stollwitzer ei kyennyt esittämään näyttöä tämän lain 53a §:n 2 momentin nojalla vaadituista työskentelykausista, joten uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän laskenta ei hänen tapauksessaan muuttunut mitenkään.
- 16 Stollwitzer haki tähän ratkaisuun muutosta ennakkoratkaisua pyytäneeltä tuomioistuimelta eli Oberlandesgericht Innsbruckilta (osavaltion ylioikeus, Innsbruck, Itävalta). Hän saattoi samanaikaisesti asian käsiteltäväksi Verfassungsgerichtshofiin (perustuslakituomioistuin, Itävalta), joka totesi vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:n yhteensopivaksi Itävallan perustuslain kanssa. Verfassungsgerichtshof totesi tässä yhteydessä, että 28.1.2015 annetun tuomion ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38) seurauksena yrityksen kaikkien työntekijöiden uralla etenemistä koskevat viitepäivämäärät oli laskettu uudelleen tarkasti. Mikäli uralla etenemistä koskevien viitepäivämäärien muuttamisen vaikutuksesta jotkut heistä joutuisivat epäedulliseen asemaan, siihen asti saadut palkat pidettäisiin voimassa soveltamalla mainitun lain 53a §:n 6 momenttia (jäljempänä suojalauseke) luottamuksensuojan periaatteen noudattamiseksi.
- 17 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan on selvitettävä, onko vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a § tosiaankin täysin syrjimätön. Sen mielestä tässä yhteydessä on selvitettävä, aiheuttaako tämä säännös syrjintää, joka on toisenlaista kuin aikaisemmin sovelletuista säännöksistä aiheutunut syrjintä.
- 18 Tässä tilanteessa Oberlandesgericht Innsbruck on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko unionin oikeutta sen nykytilassa, erityisesti unionin oikeuden yhdenvertaisen kohtelun yleistä periaatetta, SEU 6 artiklan 3 kohdassa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa tarkoitettua ikään perustuvan syrjinnän kiellon yleistä periaatetta, syrjinnän kieltoa SEUT 45 artiklaan perustuvan työntekijöiden vapaan liikkuvuuden yhteydessä ja direktiiviä 2000/78, tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa unionin tuomioistuimen [28.1.2015 antamassaan tuomiossa ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38)] toteaman ikään perustuvan syrjinnän (jossa oli kyseessä ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomiotta jättäminen [ÖBB:n] palveluksessa olevilta henkilöiltä) poistamiseksi ÖBB:n palveluksessa olevien niiden henkilöiden, joihin vanhan säännösten mukainen syrjintä kohdistui, pienen osan osalta otetaan huomioon ennen 18 vuoden ikää täyttyneet työskentelykaudet (tosin vain asiallisesti ÖBB:ssä ja siihen rinnastettavissa julkisissa rautatieinfrastruktuuri- ja/tai rautatieliikenneyrityksissä EU:ssa, ETA:ssa ja EU:n kanssa assosiaatiosopimuksen ja/tai vapaata liikkuvuutta koskevan sopimuksen tehneissä maissa täyttyneet työskentelykaudet), mutta ylivoimaisesti suurimman osan alun perin syrjinnän kohteena olleiden, ÖBB:n palveluksessa olevien henkilöiden osalta jätetään kuitenkin ottamatta huomioon kaikki muut ennen 18 vuoden ikää täyttyneet työskentelykaudet, erityisesti ne, joiden avulla kyseessä oleva ÖBB:n henkilöstö voi suoriutua työstään paremmin, kuten aikaisemmat työskentelykaudet yksityisissä tai muissa julkisissa liikennealan yrityksissä ja/tai infrastruktuuriyrityksissä, joissa työnantajan [ÖBB] käyttämää infrastruktuuria (liikkuva kalusto, kiskojen valmistus, johdinten valmistus, sähköiset ja elektroniset laitteet, ohjauskeskukset, asemarakentaminen ja vastaavat) valmistetaan, käytetään tai huolletaan, tai niihin verrattavissa olevissa yrityksissä, ja siten siinä tosiasiallisesti vahvistetaan niiden ÖBB:n palveluksessa olevien henkilöiden, joihin vanhan säännösten mukainen syrjivä kohtelu kohdistui, ylivoimaisesti suurimman osan osalta lopullisesti ikään perustuvan epäyhdenvertaisen kohtelun jatkuminen?

- 2) Täyttääkö sellaisen jäsenvaltion menettely, jonka omistuksessa rautatieliikenneyritys on ja joka tosiasiallisesti on tässä yrityksessä työskentelevien henkilöiden työnantaja, silloin, kun se puhtaasti verotuksellisista syistä yrittää taannehtivilla vuosina 2011 ja 2015 tehdyillä lainmuutoksilla kiertää näiden työntekijöiden unionin oikeuteen perustuvaa oikeutta saada lisäkorvaus sellaisesta muun muassa ikään perustuvasta syrjinnästä, jonka unionin tuomioistuin on todennut useammassakin ratkaisussaan (tuomio 18.6.2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381); tuomio 16.1.2014, Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12) ja tuomio 28.1.2015, ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38)) ja joka on tunnustettu myös useammassa kansallisen tuomioistuimen ratkaisussa, muun muassa myös Oberster Gerichtshofin (ylin tuomioistuin, Itävalta) ratkaisussa, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössään vahvistamat edellytykset tämän jäsenvaltion unionin oikeuden mukaisesta vastuusta, erityisesti edellytyksen riittävän ilmeisestä unionin oikeuden – kuten unionin tuomioistuimen mainituilla ratkaisuillaan tulkitseman, direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan, luettuna yhdessä 1 artiklan kanssa – rikkomisesta?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko SEUT 45 artiklaa sekä direktiivin 2000/78 2, 6 ja 16 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa – sellaisen kansallisen säännösten, jossa luokiteltaessa yrityksen työntekijöitä palkka-asteikossa otetaan huomioon vain 18 vuoden iän täyttymisen jälkeiset työskentelykaudet, soveltamisesta aiheutuneen ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi – poistetaan taannehtivasti ja kaikkien mainittujen työntekijöiden osalta kyseinen ikäraja mutta sallitaan vain sellaisen kokemuksen huomioon ottaminen, joka on hankittu samalla talouden alalla toimivissa yrityksissä.
- 20 Todettakoon heti aluksi, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2000/78 nimestä ja johdanto-osasta sekä sen sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, että sillä pyritään luomaan yleiset puitteet yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi kaikille työssä ja ammatissa suojelemalla tehokkaasti sellaista syrjintää vastaan, joka perustuu johonkin direktiivin 1 artiklassa mainituista perusteista, joista yksi on ikä (ks. mm. tuomio 10.11.2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, 16 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 21 On palautettava mieleen, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan mukaan tässä direktiivissä ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.
- 22 Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan kyseessä on välitön syrjintä, kun henkilöä kohdellaan hänen ikänsä perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan kyseessä on välillinen syrjintä, kun näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn iän perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
- 23 Kuten unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:ssä säädetään kolmesta vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa lasketaan taannehtivasti uudelleen viitepäivämäärä, joka koskee asianomaisen työntekijän etenemistä hänen työhönsä liittyvässä palkka-asteikossa. Tämän uuden päivämäärän laskemiseksi kyseisessä säännöstössä otetaan täysimääräisesti huomioon vain aikaisemmin Itävallan, muiden jäsenvaltioiden ja

Turkin tasavallan sekä Sveitsin valaliiton rautatieyhteyksissä täyttyneet työskentelykaudet riippumatta iästä, jona työntekijä on ne täyttänyt. Kyseisessä uudessa säännöstössä ei sitä vastoin säädetä enää mistään kyseisen työntekijän aikaisemmin täyttämien muiden työskentelykausien huomioon ottamisesta.

- 24 Toisessa vaiheessa asianomainen työntekijä luokitellaan uudelleen hänen uralla etenemistään koskevan uuden viitepäivämäärän mukaan, eli häneen sovelletaan vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:ssä perustettua järjestelmää. Etenemistä varten huomioon otettu uusi viitepäivämäärä voi siten johtaa palkankorotukseen ja siis maksamattomien palkkaerien maksamiseen. Suojalausekkeen mukaan on niin, että jos uralla etenemistä koskevan uuden viitepäivämäärän seurauksena asianomainen työntekijä luokitellaan alemmalle palkkatasolle, tämän uuden päivämäärän määrittämishetkellä tosiasiallisesti saatu palkka säilyy saavutettujen oikeuksien suojaan liittyvistä syistä. Tämä palkka taataan hänelle, kunnes hän on täyttänyt vaaditun työskentelykauden päästäkseen ylemmälle palkkatasolle uralla etenemistä koskevan uuden viitepäivämäärän perusteella.
- 25 Itävallan lainsäätäjän säätämässä kolmannessa vaiheessa otetaan kaikkien ÖBB:n työntekijöiden osalta ennen ylintä palkkatasoa käyttöön ylimääräinen palkkataso, jonka tarkoituksena on kompensoida ne kielteiset rahalliset vaikutukset, joita muuten aiheutuisi uralla etenemistä koskevan viitepäivämäärän muuttamisesta.
- 26 On selvittävää, merkitseekö tällainen säännöstö aikaisemmista järjestelmistä johtuneen, ikään perustuvan syrjinnän jatkumista ja uutta ikään perustuvaa syrjintää ÖBB:n työntekijöiden välillä.
- 27 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan palkankorotus, joka seuraisi ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamisesta 18.6.2009 annetun tuomion Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) ja 28.1.2015 annetun tuomion ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38) mukaisesti, kumoutuisi vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:ssä perustetun järjestelmän vaikutuksesta ensinnäkin siksi, että 18 vuoden iän täyttymisen ja palvelukseentulon välisenä aikana täyttyneet työskentelykaudet jätetään lähes täysin huomiotta, vaikka tällaisten kausien avulla asianomainen työntekijä voisi suoriutua työstään paremmin, toiseksi siksi, että ennen ylintä palkkatasoa on otettu käyttöön uusi palkkataso, ja kolmanneksi siksi, että on säädetty suojalausekkeesta. Kansallisen tuomioistuimen mukaan nämä toimenpiteet johtavat joka tapauksessa työntekijöiden, joihin ei aikaisemmin kohdistunut syrjintää, koko työuran aikana saadun palkan alentumiseen.
- 28 Ensinnäkin on huomattava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen näkemys perustuu virheelliseen tulkintaan mainituista tuomioista. Se nimittäin, että kansallinen lainsäädäntö on saatettu yhdenmukaiseksi 28.1.2015 annetun tuomion ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38) kanssa, ei välttämättä anna unionin tuomioistuimen toteaman syrjinnän kohteeksi joutuneille työntekijöille oikeutta kyseiseen palkankorotukseen. Kuten unionin tuomioistuin on todennut mainitun tuomion 43–45 kohdassa, on niin, että vaikka jäsenvaltioilla on direktiivin 2000/78 16 artiklan mukaisesti velvollisuus kumota yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, kyseisessä artikkelissa ei edellytetä niiltä tiettyjen toimenpiteiden toteuttamista siinä tapauksessa, että syrjintäkieltoa rikottaisiin, vaan siinä jätetään niille vapaus valita sen tavoitteen toteuttamiseen soveltuvista erilaisista ratkaisuista siihen niiden mielestä parhaiten soveltuva ratkaisu mahdollisesti esiintyvien erilaisten tilanteiden mukaisesti.
- 29 Tällaisesta yhteensopivaksi saattamisesta, joka toteutetaan ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi direktiivin 16 artiklan mukaisesti, ei siis välttämättä seuraa, että työntekijä, jonka ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia ei ole otettu hänen uralla etenemisensä laskennassa huomioon syrjivän kansallisen lainsäädännön soveltamisen takia, voisi saada rahallisen korvauksen, joka vastaisi sen palkan, jonka hän olisi saanut, jos syrjintää ei olisi tapahtunut, ja hänen tosiasiallisesti saamansa palkan välistä erotusta.

- 30 Toisin sanoen se, että syrjintä on poistettu, ei silti merkitse sitä, että aikaisemman lakisääteisen järjestelmän perusteella syrjityksi tullut henkilö saisi automaattisesti oikeuden saada taannehtivasti kyseisen erotuksen tai tulevien palkkojen korotuksen. Tällainen oikeus syntyy vain, jos ja niin kauan kuin kansallinen lainsäätäjä ei ole toteuttanut yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä. Tällaisessa tapauksessa nimittäin 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 (tuomio 28.1.2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 31 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 36 kohdassa, unionin tuomioistuimen 18.6.2009 antamassaan tuomiossa Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) toteaman ikään perustuvan syrjinnän poistamiseksi Itävallan lainsäätäjällä oli siten vapaus päättää muuttaa koko aikaisempien työskentelykausien laskemisjärjestelmää taannehtivasti siten kuin se on tehnyt. Pelkkä ennen 18 vuoden iän täyttämistä hankitun ammatillisen kokemuksen huomioon ottamista koskevan kiellon poistaminen oli ainoastaan yksi niistä mahdollisuuksista, joilla lainsäätäjä saattoi saattaa lainsäädännön direktiivin 2000/78 säännösten mukaiseksi.
- 32 On todettava myös, että taannehtivan voimaantulonsa johdosta ikäkritერი on muodollisesti poistettu, mikä mahdollistaa hankitun kokemuksen huomioon ottamisen riippumatta iästä, jona se on hankittu.
- 33 Lisäksi vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:ää sovelletaan erotuksetta kaikkiin ÖBB:n työntekijöihin, siis sekä niihin, joihin kohdistui syrjintää entisen järjestelmän perusteella, että niihin, joita tämä viimeksi mainittu järjestelmä suosi, ja kaikki nämä työntekijät siirretään kyseisessä pykälässä siinä perustettuun uuteen palkkajärjestelmään.
- 34 Vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a § poikkeaa tältä osin niissä asioissa kyseessä olleesta kansallisesta säännöstöstä, jotka johtivat 11.11.2014 annettuun tuomioon Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) ja 28.1.2015 annettuun tuomioon ÖBB Personenverkehr (C-417/13, EU:C:2015:38), joissa uuden säännösten vaikutukset kohdistuivat vain entisen järjestelmän perusteella syrjityiksi tullessiin työntekijöihin, jolloin näiden kahden työntekijäryhmän välinen erilainen kohtelu säilyi siltä osin kuin kyse oli heidän luokittelustaan palkka-asteikossa.
- 35 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa toiseksi, että työntekijät, joilla oli ennen 18 vuoden ikää sellaisia työskentely- tai koulutuskausia, jotka eivät kuulu vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:ssä säädetyn järjestelmän nojalla huomioon otettaviin kausiin (jäljempänä ei-merkityksellinen kokemus), jäivät kuten ennen tämän lain voimaantuloa niiden huomioon ottamisesta paitsi, ja tämä koskee sekä ennen kyseisen lain julkaisemista saadun palkan, jonka säilyminen taataan tähän lakiin perustuvan suojalausekkeen nojalla, määrittämistä että maksamattomien palkkaerien, jotka eivät vielä ole vanhentuneet, maksamista.
- 36 Tämä kategoria koostuu kuitenkin yksinomaan työntekijöistä, joilla on vain ei-merkityksellistä kokemusta.
- 37 Niinpä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämä näkemys, jonka mukaan ikään perustuva syrjintä voisi johtua siitä, ettei muissa yrityksissä ennen 18 vuoden ikää täyttyneitä kausia oteta huomioon, tarkoittaa kokemuksen huomioon ottamista koskevien uusien yksityiskohtaisten sääntöjen, joista kansallinen lainsäätäjä on päättänyt, kyseenalaistamista.

- 38 Itävallan hallitus väittää tässä yhteydessä, että se, että entisessä säännöstössä otettiin rajoituksetta huomioon puolet ei-merkityksellisestä kokemuksesta, merkitsi muunkin kuin asianomaisella alalla hankitun kokemuksen hyväksi laskemista, ja siinä oli olennaisilta osiltaan samat haitat kuin ikäkriteerillä siltä osin kuin se ei perustunut kokemukseen, jonka avulla asianomainen työntekijä voi suoriutua työstään paremmin ÖBB:n palveluksessa.
- 39 Tässä yhteydessä on muistutettava, että yhtäältä unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan se, että asianomaisella alalla hankittu kokemus, jonka vuoksi työntekijä suoriutuu paremmin työtehtävistään, palkitaan, on palkkapolitiikan oikeutettu tavoite (ks. vastaavasti tuomio 3.10.2006, Cadman, C-17/05, EU:C:2006:633, 34 kohta ja sitä seuraavat kohdat ja tuomio 18.6.2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Työnantaja on siis lähtökohtaisesti vapaa ottamaan palkassa huomioon vain tällaiset aikaisemmin täyttyneet työskentelykaudet.
- 40 Toisaalta unionin tuomioistuin on katsonut, että vaikka sellainen kansallisen oikeuden säännös, jossa otetaan huomioon vain joitakin aikaisempia työskentelykausia ja jätetään muita huomiotta, voi kyllä aiheuttaa työntekijöiden erilaista kohtelua sen päivän mukaan, jona asianomainen yritys on ottanut heidät palvelukseensa, tällainen erilainen kohtelu ei perustu välillisesti tai välittömästi ikään eikä ikään liittyvään seikkaan. On nimittäin niin, että huomiotta jätetään juuri muissa yrityksissä hankittu kokemus riippumatta iästä, jona se on hankittu, tai siitä, minkä ikäisenä asianomainen työntekijä on otettu palvelukseen (ks. vastaavasti tuomio 7.6.2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, 29 kohta).
- 41 Kolmanneksi on todettava siltä osin kuin kyse on suojalausekkeesta, jonka nojalla on niin, että jos uralla etenemistä koskevan uuden viitepäivämäärän seurauksena asianomainen työntekijä luokitellaan alemmalle palkkatasolle, tämän uuden päivämäärän määrittämishetkellä tosiasiallisesti saatu palkka säilyy, että unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että kyseinen lauseke tarjoaa työntekijälle takeen siirrosta uuteen järjestelmään ilman taloudellista menetystä saavutettujen oikeuksien kunnioittamisen ja luottamuksensuojan noudattamisen mukaisesti, ja se on työllisyyspoliittinen ja työmarkkinoita koskeva oikeutettu tavoite.
- 42 Joka tapauksessa on huomattava, että tällaisen lausekkeen on tarkoitus koskea vain työntekijöitä, jotka eivät enää voi vedota ei-merkitykselliseen kokemukseensa. Niinpä väitetty suojalausekkeen soveltamisen seurauksiin liittyvä syrjintä ei missään tapauksessa perustuisi ikäkriteeriin vaan yksityiskohtaisiin sääntöihin, joiden mukaisesti aikaisempi kokemus otetaan huomioon. Tämän tuomion 39 ja 40 kohdasta ilmenee, ettei tällaista perustaa voida tässä tapauksessa kyseenalaistaa.
- 43 Samoin on siltä osin kuin kyse on ylintä palkkatasoa edeltävän palkkatason käyttöönotosta, jolla on tarkoitus kompensoida vaikutuksia, jotka johtuvat luokittelusta alemmalle palkkatasolle, kuten ilmenee erityisesti vastauksista unionin tuomioistuimen esittämään kysymykseen.
- 44 Niinpä on todettava, että kun otetaan huomioon jäsenvaltioilla unionin oikeuden nojalla olevat velvollisuudet poistaa ikään perustuva syrjintä aikaisempien työskentelykausien huomioon ottamisessa ja kansallisen lainsäätäjän vapaus järjestää ÖBB:n työntekijöiden palkkajärjestelmä, voimassa olevan oikeuden tarpeellinen muutos ei menetä syrjimätöntä luonnettaan sen johdosta, ettei se johda – siirrettäessä kaikkia työntekijöitä sellaiseen uuteen aikaisemman kokemuksen huomioon ottamista koskevaan järjestelmään, joka ei aiheuta ikään perustuvaa erilaista kohtelua – tilanteeseen, joka olisi edullinen kaikille työntekijöille. Itävallan lainsäätäjä ei siis ole tässä asiayhteydessä ylittänyt toimivallan, joka sillä tällä alalla on, rajoja.
- 45 On siis katsottava, että kun otetaan huomioon jäsenvaltioille tunnustettu laaja harkintavalta paitsi silloin, kun ne päättävät tavoitella tiettyä sosiaali- ja työllisyyspoliittista tavoitetta, myös silloin, kun ne määrittelevät toimenpiteitä, joilla tällainen tavoite voidaan saavuttaa, Itävallan lainsäätäjä on vuonna

2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:n antamisprosessissa noudattanut yhtäältä ikään perustuvan syrjinnän poistamisen ja toisaalta entisen lakisääteisen järjestelmän nojalla saavutettujen oikeuksien pysyttämisen välistä tasapainoa.

- 46 Lopuksi SEUT 45 artiklasta on todettava, että siltä osin kuin vuonna 2015 annetun liittovaltion rautatielain 53a §:ssä säädetään nimenomaisesti muissa jäsenvaltioissa rautatiealalla aikaisemmin täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamisesta, unionin tuomioistuimen tiedossa ei ole mitään seikkaa, jonka perusteella voitaisiin todeta, että mainitussa artiklassa määrättyä työntekijöiden liikkumisvapautta olisi mahdollisesti loukattu.
- 47 Ensimmäiseen kysymykseen on vastattava edellä esitetyn perusteella, että SEUT 45 artiklaa sekä direktiivin 2000/78 2, 6 ja 16 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa – sellaisen kansallisen säännösten, jossa luokiteltaessa yrityksen työntekijöitä palkka-asteikossa otetaan huomioon vain 18 vuoden iän täyttymisen jälkeiset työskentelykaudet, soveltamisesta aiheutuneen ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi – poistetaan taannehtivasti ja kaikkien mainittujen työntekijöiden osalta kyseinen ikäraja mutta sallitaan vain sellaisen kokemuksen huomioon ottaminen, joka on hankittu samalla talouden alalla toimivissa yrityksissä.

Toinen kysymys

- 48 Kun ensimmäiseen kysymykseen annettava vastaus otetaan huomioon, toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

- 49 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 (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

SEUT 45 artiklaa sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2, 6 ja 16 artiklaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa – sellaisen kansallisen säännösten, jossa luokiteltaessa yrityksen työntekijöitä palkka-asteikossa otetaan huomioon vain 18 vuoden iän täyttymisen jälkeiset työskentelykaudet, soveltamisesta aiheutuneen ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi – poistetaan taannehtivasti ja kaikkien mainittujen työntekijöiden osalta kyseinen ikäraja mutta sallitaan vain sellaisen kokemuksen huomioon ottaminen, joka on hankittu samalla talouden alalla toimivissa yrityksissä.

Allekirjoitukset