



## Határozatok Tára

YVES BOT  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA  
Az ismertetés napja: 2014. július 3.<sup>1</sup>

**C-417/13. sz. ügy**

**ÖBB Personenverkehr AG  
kontra  
Gotthard Starjakob**

(az Oberster Gerichtshof [Ausztria] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — 2000/78/EK irányelv — Életkoron alapuló eltérő bánásmód — Előmeneteli referencia-időpont — Hátrányos megkülönböztetést megvalósító tagállami szabályozás, amely kizárja a 18 éves kor elérését megelőzően teljesített foglalkoztatási időszakok beszámítását a díjazás megállapításánál — Visszaható hatályú és pénzbeli kompenzációt nem biztosító új szabályozás elfogadása — Az eltérő bánásmód fennmaradása — Indokok — A díjazás különbözetének kifizetéséhez való jog — Szankciók — Elévülési idő”

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartája<sup>2</sup> 21. cikkének, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv<sup>3</sup> több rendelkezésének értelmezésére vonatkozik.

2. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket az ÖBB-Personenverkehr AG (a továbbiakban: ÖBB) és G. Starjakob között az osztrák jogalkotó által az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében létrehozott díjazási rendszer jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

### I – A jogi háttér

A – A 2000/78 irányelv

3. Az 1. cikkének értelmében a 2000/78 irányelv „célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”.

1 — Eredeti nyelv: francia.

2 — A továbbiakban: Charta.

3 — HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.

4. Ezen irányelv 2. cikke kimondja:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

- a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

[...]”

5. Az említett irányelvet annak 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében az Európai Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül minden személyre alkalmazni kell mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában – beleértve az állami szerveket is –, többek között az alkalmazási és munkafeltételekre, beleértve a díjazást is.

6. A 2000/78 irányelv 6. cikke szerint:

„(1) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek]. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

- a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [helyesen: a munkavállalásnak vagy az ahhoz kapcsolódó egyes előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötése];

[...]”

7. A 2000/78 irányelv 9. cikkének (1) bekezdése értelmében „[a] tagállamok biztosítják, hogy az irányelv által előírt kötelezettségek betartására szolgáló jogi és/vagy közigazgatási eljárások – beleértve az általuk megfelelőnek tartott egyeztetési eljárásokat – minden olyan személy számára hozzáférhetőek legyenek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, még akkor is, ha az a jogviszony, amelyben a feltételezett hátrányos megkülönböztetés történt, már nem áll fenn”.

8. Ezen irányelv 16. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes.

9. Az említett irányelvnek a szankciókkal kapcsolatos 17. cikke így rendelkezik:

„A tagállamok meghatározzák az ezen irányelv következtében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat, és minden szükséges intézkedést megtesznek annak biztosítására, hogy azokat alkalmazzák. A szankciónak, amely állhat az áldozat [helyesen: károsult] részére fizetendő kártérítésből, hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie. A tagállamok legkésőbb 2003. december 2-ig értesítik a Bizottságot ezekről a rendelkezésekről, és késedelem nélkül tájékoztatják bármely, azokat érintő módosításról.”

B – *Az osztrák jog*

10. 1995. december 31-ig a vasúti alkalmazottak díjazásáról szóló 1963. évi rendeletnek (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963<sup>4</sup>), az „Előmeneteli referencia-időpont” címet viselő 3. §-a kimondta:

„(1) Az előmeneteli referencia-időpontot úgy kell meghatározni, hogy – a 18. életév betöltését megelőző időszak kivételével és a (4)–(7) bekezdésben szereplő korlátozások sérelme nélkül – az alkalmazás napját megelőző időszaknak kell tekinteni:

- a) a (2) bekezdésben említett időszakokat teljes egészükben,
- b) az egyéb időszakokat fele részükben.

(2) Az (1) bekezdés a) pontjával összhangban úgy kell tekinteni, hogy az alkalmazás napját megelőzte:

1. az osztrák vasutaknál munkaviszony keretében a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén előírt munkaidő legalább felének megfelelő alkalmazás.

[...]

(6) Ugyanazon időszakot nem lehet többször beszámítani – kivéve a [vasúti alkalmazottak díjazásáról szóló 1974. évi rendelet (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl. 263. sz.)] 32. §-ában foglalt kettős beszámítási szabályt”.

11. Az 1963. évi BO 3. §-át módosította a szövetségi vasutakról szóló törvény (Bundesbahngesetz<sup>5</sup>), amelynek 53a. §-a kimondja:

„(1) Azon alkalmazottak és nyugdíjasok, akik 2004. december 31. előtt léptek vagy lépnek az osztrák szövetségi vasutak (ÖBB) [...] szolgálatába, és akikre nézve az előmeneteli egyéni referencia-időpontja az [1963. évi BO] 3. §-a alapján került vagy kerül megállapításra, ezt az időpontot a következő rendelkezésekkel összhangban beszámítandó időszakok közlését követően újból meg kell állapítani:

1. Az előmeneteli referencia-időpontot úgy kell meghatározni, hogy az alkalmazás napját megelőző időszaknak kell tekinteni [...] az alábbi, azon év június 30-át követő időszakokat (Z 2), amelyben az iskolai oktatás első évének megkezdésétől számított kilenc tanévet teljesítették, vagy amely évben azokat teljesítették volna.
2. A beszámítandó időszakok az 1963. évi BO [...] beszámításra alkalmazandó hatályos rendelkezéseiből következnek.

4 – BGBl. 170/1963, a továbbiakban: 1963. évi BO.

5 – BGBl. I, 129/2011, a továbbiakban: BBG.

(2) Az előmenetel egyéni referencia-időpontjának (1) bekezdés szerinti újbóli megállapítása esetén a következő rendelkezéseket kell alkalmazni:

1. Az első három fizetési fokozat mindegyikében az előrelépési időt egy évvel meg kell hosszabbítani.
2. Az előrelépés minden egyes előrelépési idő teljesítését követő január 1-jével következik be (az előrelépés napja).
3. Az előmenetel egyéni referencia-időpontjának újbóli megállapítása nem érvényes, ha az ezen időpont korábbi megállapításához képest az a munkabér tekintetében hátrányos lenne.<sup>[6]</sup>

[...]

(4) Az alkalmazottaknak és a nyugdíjasoknak az (1) bekezdésnek megfelelően beszámítandó szolgálati időszakokat az előmeneteli referencia-időpont újbóli megállapítása érdekében a munkáltató által biztosított formanyomtatványon megfelelően bizonyítani kell. Azon személyek esetében, akik nem nyújtanak be bizonyítékot, illetve nem pontos, vagy hiányos bizonyítékkal szolgálnak, továbbra is az addig rájuk érvényes előmeneteli referencia-időpont az irányadó [...].

(5) Az előmeneteli referencia-időpont újbóli megállapításából eredő munkabér-követelések esetén a 2009. június 18-tól a BGBl. I, 129/2011. számban közzétett szövetségi törvény közzététele napjáig tartó időszak a hároméves elévülési időbe nem számít bele.”

12. Ezen túlmenően az egyenlő bánásmódról szóló törvény (Gleichbehandlungsgesetz<sup>7</sup>) rendelkezései kimondják:

„17. § – Az egyenlő bánásmód elve a munkaviszonyban

(1) Senkit sem lehet a munkaviszony keretében [...] életkoron [...] alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésben részesíteni, többek között:

[...]

2. a díjazás megállapítása tekintetében.

[...]

26. § – Az egyenlő bánásmód megsértésének következményei

[...]

(2) Ha a 17. § (1) bekezdésének 2. pontjában foglalt, egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató megsérti, és ezért egy férfi vagy női munkavállaló ugyanazért a munkáért, vagy hasonló értékű munkáért kevesebb díjazást kap, mint egy olyan férfi vagy női munkavállaló, akit nem ért a 17. §-ban meghatározott indokok valamelyikére alapított hátrányos megkülönböztetés, ezen férfi vagy női munkavállalónak joga van a különbség, valamint az elszenvedett nem vagyoni kárért járó kártérítés munkáltató általi megfizetéséhez.

[...]

6 – A továbbiakban: a szerzett jogok védelmére vonatkozó szabály.

7 – BGBl. I, 66/2004.

## 29. § – A jogok érvényesítésének határideje

(1) [...] A 26. § (2) [...] bekezdésében biztosított jogokra az [osztrák polgári törvénykönyv (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch<sup>8</sup>)] 1486. §-ában foglalt hároméves elévülési időt kell alkalmazni.

[...]”

13. Végül az ABGB-nek az elévülési időre vonatkozóan releváns rendelkezései kimondják:

„1480. § – Az évente teljesítendő szolgáltatások hátralékaira vonatkozó követelések, különösen a kamatok [...], három év elteltével elévülnek; a jogosultság maga az érvényesítés elmaradása miatt harminc év elteltével évül el.

1486. § – Különös elévülési idők

Három év alatt évülnek el: azon követelések,

[...]

5. amelyek a munkavállalók díjazásának, és munkások, a napi jelleggel foglalkoztatott munkavállalók, a háztartási alkalmazottak és a magánalkalmazottak munkaszerződéséből eredő költségeinek megtérítésére vonatkoznak [...]”

## II – Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

14. G. Starjakob 1990. január 1-jén kezdte meg munkaviszonyát az ÖBB egyik jogelődjénél. Esetében az előmeneteli referencia-időpontot a 18. születésnapját, 1986. május 21-ét követő szolgálati időszakok beszámításával állapították meg. Az e születésnapot követően G. Starjakob által elvégzett képzés időtartamának felét számították be, míg annak az említett születésnapot megelőző részét az 1963. évi BO 3. §-ának értelmében egyáltalán nem számították be.

15. Az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) kifejtette, hogy ha a felperes előmeneteli referencia-időpontját a BBG 53a. §-ának (1) bekezdésében foglalt új rendelkezésnek megfelelően állapítanánk meg, vagyis a felperes által a 18. életévének betöltését megelőzően teljesített szolgálati időszakokat is beszámítva (amelyeket az általános tankötelezettség kilencedik évét követő június 30-át követően teljesített), annak alapján új előmeneteli referencia-időpontot kellene megállapítani, mégpedig 1985. június 22-ét. Ha ezt az új előmeneteli referencia-időpontot tartanánk irányadónak G. Starjakob tekintetében, de besorolását továbbra is a korábbi jogi helyzete alapján állapítanánk meg, abból a 2007 novembere és 2012 júniusa közötti időszak tekintetében bruttó 3 963,75 euró összegű munkabér-különbözet következne a felperes javára.

16. 2012-ben a Hütter-ítéletre<sup>9</sup> hivatkozva G. Starjakob megfizetés iránti keresetet indított azon összeg iránt, amelyet a 2007–2012 közötti időszak tekintetében neki az eltérő bánásmódra tekintettel meg kellett volna fizetni, ha az előmeneteli referencia-időpontot a 18. születésnapját megelőzően teljesített képzési időszak beszámításával állapították volna meg.

17. A Landesgericht Innsbruck (innsbrucki regionális bíróság) elutasította a keresetet, mivel úgy ítélte meg, hogy a BBG 53a. §-a megszüntette az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést. G. Starjakob csak akkor kérheti, hogy az előmeneteli referencia-időpontot e § (1) bekezdésének megfelelően állapítsák meg, ha elfogadja többek között az említett § (2) és (4) bekezdését, amelyek az

8 – A továbbiakban: ABGB.

9 – C-88/08, EU:C:2009:381.

előrelépési idők meghosszabbításával és az együttműködési kötelezettség megsértésével kapcsolatosak. Mivel G. Starjakob még nem nyújtott be teljes körű bizonyítékokat a korábbi szolgálati időszakokkal kapcsolatosan, rá továbbra is a megállapított referencia-időpont marad érvényes, és ezzel kapcsolatban nem hivatkozhat vele szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetésre.

18. Az Oberlandesgericht Innsbruck (innsbrucki regionális fellebbviteli bíróság) a fellebbviteli eljárásban helyt adott G. Starjakob kérelmének. Úgy ítélte meg, hogy e bizonyítékok hiányában az 1963. évi BO által meghatározott jogi helyzet alkalmazandó G. Starjakob esetében, mivel azonban ez hátrányos megkülönböztetést jelentett, új előrelépési nap megállapításának van helye a 18. életév betöltését megelőzően teljesített képzési időszak beszámításával. Arra tekintettel azonban, hogy a BBG 53a. §-a az ő esetében nem alkalmazható, mivel a korábbi szolgálati idejére vonatkozó bizonyítékok nem álltak rendelkezésre, minden fizetési fokozat tekintetében két év marad az előrelépési idő.

19. Ezért a felülvizsgálati kérelmet elbíráló Oberster Gerichtshof az eljárását felfüggesztette, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1. Úgy kell-e értelmezni [a Charta] 21. cikkét a [2000/78] irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével, valamint 16. és 17. cikkével összefüggésben, hogy:

- a) azon munkavállaló, aki számára a munkáltató a korábbi szolgálati idők törvényben szabályozott, életkor alapján való hátrányos megkülönböztetést megvalósító beszámítása alapján először téves előmeneteli referencia-időpontot állapított meg, minden esetben igényelheti, hogy a hátrányos megkülönböztetéstől mentes időpontra figyelemmel fizessék meg számára a munkabér-különbözetet,
- b) vagy pedig úgy, hogy a tagállamnak lehetősége van arra, hogy a korábbi szolgálati idők hátrányos megkülönböztetéstől mentes beszámításával pénzbeli kompenzáció nélkül is megszüntesse az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést (úgy, hogy az előrelépési idő egyidejű meghosszabbítása mellett újból megállapítja az előmeneteli referencia-időpontot), különösen, ha ezen díjazásmentes megoldás a munkáltató fizetőképességének fenntartását, valamint az újbóli kiszámítással járó túlzott költségek elkerülését szolgálja?

2. Az 1. kérdés b) pontjára adott igenlő válasz esetén a jogalkotó a korábbi szolgálati idők ilyen hátrányos megkülönböztetéstől mentes beszámítását

- a) visszaható hatállyal is bevezetheti (a jelen ügyben a BGBl I. 2011/129. számában közzétett 2011. december 27-i törvénnyel, 2004. január 1-jétől visszaható hatállyal), vagy
- b) az csak a beszámításra és előrelépésre vonatkozó új rendelkezések meghozatalának, illetve közzétételének napjától érvényes?

3. Az 1. kérdés b) pontjára adott igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni [a Charta] 21. cikkét a [2000/78] irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdésével, valamint 6. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben, hogy:

- a) az olyan törvényi szabályozás, amely az előmenetel kezdetén a foglalkoztatási időszakokra hosszabb előrelépési időt ír elő, és így a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést megnehezíti, életkoron alapuló közvetlen eltérő bánásmódot valósít meg,
- b) és igenlő válasz esetén pedig úgy, hogy az ilyen szabályozás az előmenetel kezdetén fennálló kevesebb szakmai tapasztalatra tekintettel megfelelő és szükséges?



4. Az 1. kérdés b) pontjára adott igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni a [2000/78] irányelv 7. cikkének (1) bekezdését és 8. cikkének (1) bekezdését a 6. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben, hogy egy korábbi, életkor alapján való hátrányos megkülönböztetést megvalósító szabályozás kizárólag azon okból való továbbhatása, hogy a munkavállalót annak saját érdekében megvédje egy új, hátrányos megkülönböztetéstől mentes szabályozásból eredő, a jövedelem szempontjából hátrányos szabályozástól (a díjazást garantáló kikötés), a szerzett jogok védelme és a bizalomvédelem érdekében megengedhető, illetve igazolt?
- 5) Az 1. kérdés b) pontjára adott igenlő válasz és a 3. kérdés b) pontjára adott igenlő válasz esetén:
- a) a jogalkotó a beszámítható korábbi szolgálati idők megállapítása érdekében előírhatja-e a munkavállaló együttműködési kötelezettségét (együttműködési kötelelem), és függővé teheti-e az új beszámítási és előmeneteli rendszerbe való átlépést e kötelezettség teljesítésétől?
- b) azon munkavállaló, aki az új, hátrányos megkülönböztetéstől mentes beszámítási és előmeneteli rendszer szerinti előmeneteli referencia-időpont újbóli megállapítása során való, tőle elvárható együttműködést elmulasztja, és ezért szándékosan nem veszi igénybe a hátrányos megkülönböztetéstől mentes szabályozást, és önként a korábbi, életkor alapján való hátrányos megkülönböztetést megvalósító beszámítási és előmeneteli rendszerben marad, hivatkozhat-e a korábbi rendszer szerinti, életkor alapján való hátrányos megkülönböztetésre, vagy pedig joggal való visszaélésnek minősül az, hogy csupán azért maradt a korábbi, hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszerben, hogy pénzübeli igényeket támasszon?
6. Az 1. kérdés a) pontjára adott igenlő válasz, vagy pedig az 1. kérdés b) pontjára és a 2. kérdés b) pontjára adott igenlő válasz esetén megköveteli-e [a Charta] 47. cikkének első bekezdése és az EUSZ 19. cikk (1) bekezdése szerinti tényleges érvényesülés uniós jogi elve, hogy az uniós jogon alapuló igények elévülési ideje ne kezdődjék meg az Európai Unió Bírósága által a jogi helyzet egyértelmű tisztázása érdekében hozott határozat kihirdetését megelőzően?
- 7) Az 1. kérdés a) pontjára adott igenlő válasz, vagy pedig az 1. kérdés b) pontjára és a 2. kérdés b) pontjára adott igenlő válasz esetén megköveteli-e az egyenértékűség uniós jogi elve, hogy az új beszámítási és előmeneteli rendszerből eredő igények érvényesítése elévülésének a nemzeti jogban előírt nyugvása (a [BBG] 53a. §-ának (5) bekezdése) kiterjedjen olyan munkabér-különbözet érvényesítésére, amely a korábbi, életkor alapján való hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszerből ered?”

### III – Elemzés

20. Az ÖBB alkalmazottaira alkalmazandó díjazási rendszer olyan előmeneteli rendszeren alapul, amely alapján előre meghatározott időszakok lejártakor, amelyek során a munkavállaló szolgálati időt szerez, a díjazás emelkedik. Ezeket az időszakokat egy előmeneteli referencia-időponttól számítják, amelyet egyénileg állapítanak meg. Ennek keretében a munkavállalóknak az ÖBB-nél történt munkába állását megelőző időszakokat is beszámítják.

21. A fizetési fokozatokban történő előmeneteli referencia-időpontja tehát egy fiktív időpont, amely meghatározza a fizetési fokozatba történő besorolást, majd ennek alapján a munkabérrel kapcsolatos előrelépést. Ezt az időpontot a tényleges munkába állás és a relevánsnak tekintett tapasztalat alapján állapítják meg. Minél nagyobb ez a tapasztalat, annál korábbi ez az időpont és annál magasabb a fizetési fokozat.

22. A Hütter-ítélet<sup>10</sup> következtetései alapján az osztrák jogalkotó új rendszert kívánt bevezetni, amely lehetővé teszi a munkavállalók által azt megelőzően szerzett szolgálati időszakok beszámítását, hogy utóbbiak a 18 éves életkort elérték volna, ami korábban nem volt lehetséges.

23. A BBG 53a. §-ához kapcsolódó előkészítő anyagokból kiderül, hogy az osztrák jogalkotó ki kívánta terjeszteni az ÖBB alkalmazottaira a szövetségi szintű, a közszolgálatban végrehajtott reformot.

24. Az osztrák jogalkotónak így az volt a célja, hogy megszüntesse az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, amelyet az ÖBB alkalmazottainak a 18. életévüket megelőzően szerzett szolgálati idejük beszámításának hiánya okoz. Mindazonáltal annak érdekében, hogy ez a beszámítás a munkáltató számára a költségek tekintetében semleges legyen, az új rendszert úgy módosították, hogy egyidejűleg az első három fizetési fokozatban az előrelépési időt egy évvel meghosszabbították. Az új rendelkezések ugyanakkor a referencia-időpont újbóli megállapítását a munkavállalók által a korábbi szolgálati időszakok tekintetében benyújtandó bizonyítékoktól tették függővé.

25. A kérdést előterjesztő bíróság az általa előterjesztett kérdésekkel azt kéri, hogy a Bíróság döntsön az említett jogalkotó által bevezetett új rendszernek az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a Charta 21. cikkében, valamint a 2000/78 irányelvben foglalt tilalmával való összhangjáról.

26. Az Oberster Gerichtshof lényegében azt kívánja megtudni, hogy az alapeljárásban említetthez hasonló rendszer, amely a költségek változatlansága és a munkavállalók szerzett jogainak védelme mellett kívánja megszüntetni az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, összhangban van-e a 2000/78 irányelvvel, vagy sem.

27. A kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésekre adandó válaszok érdekében először megvizsgálom, hogy – amint azt G. Starjakob és az Európai Bizottság előadja – az új rendszer azzal a hatással jár-e, hogy fenntartja azt az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, amelyet meg kívánt szüntetni. Ezt követően azzal a kérdéssel foglalkozom, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak milyen jogi következményeket kell levonnia az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapítása esetén, különösen, hogy ez szükségszerűen együtt jár-e a hátrányosan megkülönböztetett munkavállalók számára nyújtott pénzügyi kompenzációval. Végül választ adok az osztrák jogban előírt elévülési időknek az uniós joggal való összhangjával összefüggő kérdésekre.

#### *A – Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés fennmaradásáról*

##### **1. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód fennállásáról az új rendszerben**

28. Először meg kell vizsgálni, hogy az új rendszer tartalmaz-e a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, az életkoron alapuló eltérő bánásmódot. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés értelmében az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetést tenni. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy az (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül egy hasonló helyzetben az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján.

29. Álláspontom szerint az osztrák jogalkotó által bevezetett új rendszer, bár már lehetővé teszi a munkavállalók által a 18 éves koruk előtt megszerzett szolgálati idők beszámítását, más módon viszont fenntartja az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

<sup>10</sup> – EU:C:2009:381.



30. Látható, hogy az új rendszer az új referencia-időpont megállapításához, amelybe beszámítják a 18 éves kor elérését megelőzően megszerzett szolgálati időszakokat is, az előmenetel első fizetési fokozataiban az előrelépés ütemének lassítását társítja. A felek által a Bíróság felhívására benyújtott írásbeli válaszokból kitűnik, hogy az új rendszerben újból meg kell állapítani az előmenetel egyéni referencia-időpontját az ÖBB valamennyi olyan alkalmazottja és nyugdíjasa tekintetében, akik 2004. december 31-ig munkába léptek vagy alkalmazásban álltak. Az új referencia-időpont megállapításának eredményeként az érintett alkalmazottra alkalmazni kell az előrelépés ütemének a BBG 53a. §-a (2) bekezdésének 1. pontjából következő meghosszabbítását.

31. Az új rendszer látszólag valamennyi munkavállalóra alkalmazandó tehát, vagyis úgy tűnik, hogy egyenlőségi alapon véget vet a korábban fennálló, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek.

32. Mindazonáltal, amint arra G. Starjakob és a Bizottság is rámutat, a BBG 53a. §-a különböző rendelkezéseinek érvényesülése eredményeként úgy tűnik, hogy az új rendszer elsősorban a korábban hátrányosan megkülönböztetett munkavállalókra történő alkalmazást célozza.

33. Amint ugyanis arra maga az osztrák kormány mutat rá, annak elkerülése érdekében, hogy az előmeneteli referencia-időpont újbóli megállapítása az előrelépés ütemének meghosszabbításával együtt az érintett alkalmazott helyzetének kedvezőtlenebbé válásához vezessen, a BBG 53a. §-a (2) bekezdésének 3. pontja kimondja, hogy az előmenetel egyéni referencia-időpontjának újbóli megállapítása nem érvényes, ha az ezen időpont korábbi megállapításához képest a munkabér tekintetében hátrányos lenne. Ebben az esetben az előrelépés ütemének hároméves meghosszabbítása sem alkalmazandó.

34. Nem vitatott tehát, hogy csak azon alkalmazottakra nézve hosszabbodik meg három évvel az előrelépési idő, akiknek az esetében újból meg kell állapítani az előmeneteli referencia-időpontot.

35. Márpedig a BBG 53a. §-a (2) bekezdésének 3. pontjában foglalt, a szerzett jogok védelmére vonatkozó szabályra tekintettel valószínű, hogy azon alkalmazottakra, akiknek a 18 éves korukat követő szolgálati idejüket beszámították, és nem rendelkeznek az ezen életkor előtt megszerzett, beszámítandó szolgálati idővel, nem lesz alkalmazandó az új referencia-időpont megállapítása, következésképpen nem lesz rájuk alkalmazandó az első három fizetési fokozat mindegyikében az előrelépési idő egy évvel történő meghosszabbítása sem. Azon alkalmazottak esetében ugyanis, akik teljes beszámítható szolgálati idejüket 18 éves korukat követően szerezték meg, az előrelépési idő meghosszabbítása a munkabér tekintetében a bértáblában való alacsonyabb besorolás következtében hátrányos lenne.

36. Így a szerzett jogok védelmére vonatkozó szabály alkalmazásával azok az alkalmazottak, akik az ugyanazon munkáltatónál beszámítható szolgálati idő tekintetében hasonló helyzetben vannak, eltérő bánásmódban részesülhetnek az előrelépési idő hossza tekintetében attól függően, hogy a referencia-időpontjukat újból megállapítják-e, vagy nem.

37. Az új rendszer logikája, amely az új referencia-időpont megállapítását összeköti az első három fizetési fokozatban történő előrelépéshez szükséges idő egy évvel történő meghosszabbításával, a szerzett jogok védelmére vonatkozó szabállyal együtt tehát ténylegesen fenntartja az eltérő bánásmódot azon alkalmazottak között, akik 18 éves korukat megelőzően szereztek szolgálati időt, és azok között, akik ezen életkor elérését követően szerezték meg teljes beszámítható szolgálati idejüket. Ugyanis a gyakorlatban az előrelépési időnek az első három fizetési fokozat mindegyikében egy évvel történő meghosszabbítása csak a munkavállalóknak az előrelépés napjának újbóli megállapításával érintett első csoportjára vonatkozik.

38. Ebből következően az új rendszer fenntartja a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot. Végül soron a kérdést előterjesztő bíróságnak kell értelmeznie a nemzeti jog rendelkezéseit, és megvizsgálnia, hogy az új rendszer valóban tartalmaz-e az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

## 2. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolásáról

39. Másodikként azt kell megvizsgálni, hogy ezen eltérő bánásmód a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésére tekintettel igazolható-e.

40. Ezen rendelkezés első bekezdése kimondja, hogy a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha a nemzeti jog keretein belül jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

41. A Bíróság több alkalommal is kimondta, hogy a tagállamok elfogadhatnak olyan intézkedéseket, amelyek a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett, életkoron alapuló eltérő bánásmódot foglalnak magukban. A tagállamok széles mérlegelési mozgásterrel rendelkeznek nemcsak például a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintő célok, hanem az e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is.<sup>11</sup>

42. Ezen elvekre tekintettel meg kell vizsgálni, hogy a BBG 53a. §-a és különösen (2) bekezdésének 3. pontja azzal, hogy lehetővé teszi az első három fizetési fokozatban az előrelépési idő egy évvel történő meghosszabbítása alkalmazásának mellőzését azon alkalmazottak tekintetében, akik 18 éves koruk után szereztek meg a teljes beszámítandó szolgálati idejüket, olyan intézkedés-e, amely jogszerű célt szolgál, és amely ezen cél eléréséhez megfelelő és szükséges.

43. A Bíróságnak adott magyarázatokból kitűnik, hogy az új rendszer több célt próbál összehangolni, azaz az előmenetel kezdetén megszerzett szakmai tapasztalat eltérő értékelését, a reform pénzügyi semlegességét, valamint a szerzett jogok védelmét.

44. Ami az előmenetel kezdetén megszerzett szakmai tapasztalat eltérő értékelését illeti, az osztrák jogalkotó azon döntése, hogy az első három fizetési fokozatban az előrelépési időt egy évvel meghosszabbítja, álláspontom szerint önmagában nem kifogásolható. Azon túl, hogy véleményem szerint egy ilyen döntés a jogalkotónak a szociálpolitika területén fennálló mérlegelési mozgásteré körébe tartozik, emlékeztetni kell arra is, hogy a Bíróság már megállapította, hogy az a cél, hogy jutalmazza azon tapasztalat megszerzését, amely a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését teszi lehetővé, általában jogszerű bérpolitikai célnak minősül.<sup>12</sup> Álláspontom szerint megengedhető, hogy egy munkáltató eltérően értékelje az előmenetel kezdetén megszerzett szakmai tapasztalatot, ami a jelen esetben az előmenetel kezdetén az előmenetel ütemének lelassulását jelenti. Az ilyen tapasztalat egyre nagyobbra értékelhető, ahogyan a munkavállaló beilleszkedik a munkakörnyezetbe és hatékonyabban teljesíti a feladatait.

45. Meg kell még vizsgálni, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése ugyanezen rendelkezései értelmében a tagállamok széles mérlegelési mozgásterének keretében az e cél elérése érdekében alkalmazott intézkedések megfelelőek és szükségesek-e.

11 — Lásd: Palacios de la Villa-ítélet (C-411/05, EU:C:2007:604, 68. pont) és Rosenbladt-ítélet (C-45/09, EU:C:2010:601, 41. pont).

12 — Hennings és Mai ítélet (C-297/10 és C-298/10, EU:C:2011:560, 72. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46. E tekintetben, amint arra a Bizottság jogosan hivatkozik, az azon munkavállalók közötti eltérő bánásmód fennmaradásának megállapítása, akik teljes szolgálati idejüket 18 éves korukat követően szerezték, és azok között, akik ezt az időpontot megelőzően szerezték szolgálati időt, elegendő annak bizonyításához, hogy az a cél, hogy az előmenetel kezdetén megszerzett szakmai tapasztalatot eltérően értékeljék, sérti az arányosság elvét, amely megköveteli, hogy ezen cél elérését koherens és rendszeres módon kell igyekezzenek elérni.<sup>13</sup>

47. Azon alkalmazottak esetében, akik 18 éves koruk után szerezték meg teljes szolgálati idejüket, az első három fizetési fokozatban való előrelépési idő egy évvel történő meghosszabbításának kizárása ugyanis már önmagában bizonyítja, hogy az előremenetel kezdetén megszerzett szakmai tapasztalat eltérő értékelésének célját nem koherens és rendszeres módon igyekeznek elérni. Egyszerűbben fogalmazva, az osztrák jogalkotó célja valójában nem ez volt.

48. A BBG 53a. §-ával kapcsolatos előkészítő anyagokból kiderül, hogy az osztrák jogalkotó az új rendszer bevezetésekor mindenekelőtt a reform költségsemlegességét igyekezett biztosítani. Valójában ez a cél vezérelte a jogalkotót, amikor az új referencia-időpont megállapítását az első három fizetési fokozat mindegyikében az előrelépési idő egy évvel történő meghosszabbításához kötötte.

49. Az osztrák kormány észrevételeiben kifejtette, hogy az ÖBB alkalmazottaira alkalmazandó új szabályozást a nagyszámú más intézkedés összefüggésében kell vizsgálni, amelyek célja az életkoron alapuló nem igazolt hátrányos megkülönböztetésnek az osztrák jogrendszerből való eltávolítása volt. Kifejti, hogy a Hütter-ítélet<sup>14</sup> miatt hasonló intézkedések voltak szükségesek más közzállalkozások, a szövetségi állam, a tartományok és a helyi önkormányzatok alkalmazottai tekintetében. E kormány szerint ez mintegy félmillió alkalmazottat, vagyis az osztrák foglalkoztatottak egy nyolcadát érintette.

50. Az osztrák kormány előadja, hogy az előrelépés korábbi ütemének egyidejű módosítása nélkül a korábbi szolgálati idők összességének beszámítása az Osztrák Köztársaság gazdasági teljesítményének több százalékát kitevő többletkiadást jelentett volna, ami a tagállam számára nem lett volna elviselhető.

51. Álláspontom szerint az osztrák kormány ezen érvei nem fogadhatók el. A Bíróság ugyanis már kimondta, hogy költségvetési megfontolások ugyan alapul szolgálhatnak a tagállam szociálpolitikai döntéseire, és hatással lehetnek az elfogadni kívánt rendelkezések jellegére vagy hatályára, e megfontolások azonban önmagukban nem minősülhetnek a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű célnak.<sup>15</sup>

52. Végül az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel nem érintett munkavállalók szerzett jogainak védelmére vonatkozó céllal kapcsolatban meg kell állapítani, hogy a személyek valamilyen csoportja által szerzett jog védelme közérdeken alapuló kényszerítő okot jelent.<sup>16</sup> Úgy vélem, hogy e cél a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű célnak minősül.

53. A szerzett jogok védelmére vonatkozó, a BBG 53a. §-a (2) bekezdésének 3. pontjában szereplő szabály jellegénél fogva alkalmas ennek a célnak az elérésére, mivel megakadályozza, hogy új referencia-időpont megállapítása következtében a munkabér tekintetében hátrányosabb helyzet álljon elő.

54. Meg kell azonban azt is vizsgálni, hogy a szóban forgó szabályozás nem lépi-e túl az említett cél eléréséhez szükséges mértéket.

13 — Lásd különösen: Fuchs és Köhler ítélet (C-159/10 és C-160/10, EU:C:2011:508, 85. pont).

14 — EU:C:2009:381.

15 — Fuchs és Köhler ítélet (EU:C:2011:508, 74. pont).

16 — Bizottság kontra Németország ítélet (C-456/05, EU:C:2007:755, 63. pont), valamint Hennings és Mai ítélet (EU:C:2011:560, 90. pont).

55. Emlékeztetek arra, hogy ez a rendelkezés kizárja az új referencia-időpont megállapítását és az előrelépési idő meghosszabbítását, ha az a munkabér tekintetében hátrányos lenne az ÖBB alkalmazottai számára, ami úgy tűnik, hogy a gyakorlatban többnyire, ha nem kizárólagosan, azokat az alkalmazottakat érinti, akikkel szemben nem alkalmaztak hátrányosan megkülönböztető bánásmódot, azaz azokat, akik teljes szolgálati idejüket 18 éves korukat követően szerezték meg.

56. A Bizottsághoz hasonlóan úgy vélem, hogy a kívánt eredményt, azaz a hátrányosan megkülönböztető bánásmóddal nem érintett alkalmazottak korábbi díjazásának fenntartását el lehetett volna érni úgy is, hogy az alkalmazottak e csoportja tekintetében sem kell lemondani az első három fizetési fokozat mindegyikében az előrelépési idő egy évvel történő meghosszabbításának alkalmazásáról.

57. Azon kívül, hogy az ilyen meghosszabbítás mindenkire történő egyenlő alkalmazása lehetővé tette volna az előmenetel kezdetén szerzett szolgálati idő eltérő értékelésének célja tekintetében az új rendszer koherenciájának megállapítását, az osztrák jogalkotó a hátrányosan megkülönböztető bánásmóddal nem érintett munkavállalók szerzett jogainak védelmét elérhette volna egy átmeneti rendszer bevezetésével is. E tekintetben álláspontom szerint a BBG 53a. §-a szerinti rendszer semmiképpen sem tekinthető átmeneti rendszernek, mivel annak célja a hatálya alá tartozó munkavállalók esetében egészen addig szabályozni az előmenetelt, amíg ezek a személyek el nem érik a bértábla utolsó fizetési fokozatát.

58. Egy valóban átmeneti rendszer bevezetése lehetővé tette volna, hogy az első három fizetési fokozat mindegyikében az előrelépési idő egy évvel történő meghosszabbítása ellenére azok az alkalmazottak, akik teljes szolgálati idejüket 18 éves korukat követően szerezték meg, egy átmeneti időszakra a korábbival azonos bérszinten maradhassanak.

59. Konkrétan, a referencia-időpontnak korábbi időpontban történő megállapítása nélkül az első három fizetési fokozatban az előrelépési időnek a hátrányosan megkülönböztető bánásmóddal nem érintett alkalmazottak esetében egy évvel történő meghosszabbítása ezen alkalmazottak alacsonyabb fizetési fokozatba történő visszasorolásával járt volna. Kiegészítő intézkedés hiányában ez a visszasorolás elkerülhetetlenül a díjazásuk csökkenésével járt volna. Márpedig ennek a hátránynak az enyhítése érdekében ilyen kiegészítő intézkedés lehetett volna egy átmeneti időszakra annak előírása, hogy ezen alkalmazottak tekintetében mindaddig fent kell tartani a díjazás korábbi szintjét, amíg el nem érik a reformot megelőző besorolásukat. Másként fogalmazva, amint azt a Bizottság észrevételeiben kifejti, az előrelépési idő meghosszabbítása miatt jövedelem-csökkenést elszenvedő alkalmazottak változatlanul megőrizték volna juttatásukat, mindaddig elválasztva azt a tényleges besorolásuk szerinti fizetési fokozattól, amíg ezek az alkalmazottak el nem érik az ezen juttatásnak megfelelő fizetési fokozatot.

60. Egy ilyen rendszer természetesen néhány évre befagyasztotta volna a hátrányos megkülönböztetéssel nem érintett munkavállalók díjazását. Mindazonáltal azon túl, hogy ez rövid időszakot jelentett volna, amely valószínűleg nem haladta volna meg a három évet, egy ilyen rendszer álláspontom szerint nem sérti túlzott mértékben a munkavállalók jogait, és véleményem szerint kielégítő kompromisszum lett volna az egyrészt az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés eltörlése, másrészt a hátrányos megkülönböztetéssel nem érintett munkavállalók szerzett jogai védelme közötti egyensúly elérése érdekében.

61. Mindezen tényezőkre figyelemmel úgy vélem, hogy a BBG 53a. §-a (2) bekezdésének 3. pontja, mivel kizárja az előrelépési időnek az első három fizetési fokozat mindegyikében egy évvel történő meghosszabbításának alkalmazását azon alkalmazottak tekintetében, akik teljes szolgálati idejüket 18 éves korukat követően szerezték meg, túllépi az ezen alkalmazottak szerzett jogainak megóvása céljának eléréséhez szükséges mértéket.



62. A fentiekből következően a 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló nemzeti intézkedés, amelynek értelmében azon munkavállalók tekintetében, akik 18 éves korukat megelőzően szereztek szolgálati időt, ezek az időszakok az előrelépési időnek az első három fizetési fokozat mindegyikében egy évvel történő meghosszabbítása fejében beszámíthatóak, míg ilyen meghosszabbítást azokkal a munkavállalókkal szemben a gyakorlatban nem alkalmaznak, akik a teljes beszámítható szolgálati idejüket 18 éves korukat követően szerezték meg.

63. Ezután azokat a jogi következményeket vizsgálom meg, amelyeket álláspontom szerint a kérdést előterjesztő bíróságnak az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés új rendszerben való fennmaradására figyelemmel le kell vonnia.

*B – Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés fennmaradásának jogi következményeiről*

64. Előzetesen emlékeztetni kell a nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezése elvének követelményére, amely megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általuk elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a 2000/78 irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak.<sup>17</sup>

65. Ha nem lehetséges a nemzeti szabályozást az ezen irányelv követelményeivel összhangban álló módon értelmezni és alkalmazni, emlékeztetni kell arra is, hogy az uniós jognak az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére is kiterjedő elsőbbsége alapján az uniós jog hatálya alá tartozó, azzal ellentétes nemzeti szabályozás alkalmazásától el kell tekinteni.<sup>18</sup>

66. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint egyébiránt, ha a nemzeti jog személyek csoportjaira az uniós jog megsértésével eltérő bánásmódot alkalmaz, amíg az egyenlő bánásmódot visszaállító intézkedések nem kerültek elfogadásra, az egyenlőség elvének tiszteletben tartása csak úgy biztosítható, ha a hátrányos helyzetbe hozott csoporthoz tartozó személyeknek biztosítják ugyanazokat az előnyöket, amelyekben a kedvezményezett csoporthoz tartozó személyek részesülnek.<sup>19</sup> A Bíróság kimondta továbbá, hogy az uniós jog helyes alkalmazása hiányában a kedvezményezett csoport tagjaira alkalmazandó szabályozás marad az egyetlen érvényes hivatkozási rendszer.

67. Ebből az ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy amíg nem vezetnek be a 2000/78 irányelv rendelkezéseivel összhangban álló, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megszüntető rendszert, a nemzeti bíróság feladata kizárni a hátrányos megkülönböztetést tartalmazó nemzeti rendelkezések érvényesülését – azoknak a jogalkotó által történő hatályon kívül helyezésének indítványozása vagy bevétele nélkül –, valamint ugyanazon rendszert alkalmazni a hátrányosan megkülönböztetett csoport tagjaira, mint amelynek előnyeiben a másik csoport tagjai részesülnek.

68. Az alapeljárásban ez álláspontom szerint azt jelenti, hogy az új előmeneteli referencia-időpontot 1985. június 22-ében kell megállapítani, az előrelépési időnek az első három fizetési fokozat mindegyikében egy évvel történő meghosszabbításának alkalmazása nélkül. A kérdést előterjesztő bíróság által adott információk alapján ebből a 2007 novembere és 2012 júniusa közötti időszak tekintetében bruttó 3 963,5 euró összegű munkabér-különbözet adódik G. Starjakob javára.

17 — Lásd ebben az értelemben: Lopes Da Silva Jorge-ítélet (C-42/11, EU:C:2012:517, 56. pont).

18 — Lásd: Kücükdeveci-ítélet (C-555/07, EU:C:2010:21, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 — Lásd különösen: Terhoeve-ítélet (C-18/95, EU:C:1999:22, 57. pont), Jonkman és társai ítélet (C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 39. pont), valamint Landtová-ítélet (C-399/09, EU:C:2011:415, 51. pont).



69. Bár G. Starjakob joggal követelheti a hivatkozott ítélkezési gyakorlatra hivatkozva a munkabér-különbözet kifizetését, rá kívánok mutatni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által adott információk alapján ilyen pénzbeli kompenzáció megfizetésére kötelezést kérhet a 2000/78 irányelvet átültető nemzeti rendelkezések alapján, különösen az ezen irányelv 17. cikkét átültető rendelkezések alapján is.

70. Amint a Bíróság arra az Asociația Accept ítéletében<sup>20</sup> rámutatott, a 2000/78 irányelv 17. cikke a tagállamokra bízta, hogy meghatározzák az ezen irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciórendszer, és hogy tegyenek meg minden szükséges intézkedést az ilyen szankciók végrehajtásának biztosítása érdekében. Bár nem ír elő konkrét szankciókat, e cikk pontosítja, hogy az említett irányelv alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók hatékonyak, arányosak és visszatartó erejűek legyenek.<sup>21</sup>

71. A Bíróság szerint egy tagállam jogrendjében a 2000/78 irányelv 17. cikkének átültetése érdekében kialakított szankciórendszernek az ugyanezen irányelv 9. cikkének végrehajtására hozott intézkedésekkel párhuzamosan biztosítania kell az ezen irányelvből eredő jogok tényleges és hatékony jogi védelmét. A jogsértések visszaszorítására irányuló szankciók szigorúságának összhangban kell lennie a jogsértés súlyával, tényleges visszatartó erőt biztosítva, az arányosság általános elvének tiszteletben tartásával.<sup>22</sup> Mindenesetre a 2000/78 irányelv megfelelő és eredményes végrehajtásával nem tekinthető összeegyeztethetőnek egy pusztán szimbolikus szankció alkalmazása.<sup>23</sup>

72. Igaz, hogy a 2000/78 irányelv 17. cikke a tagállamok számára a hátrányos megkülönböztetés tilalma megsértése szankciójának megállapítása tekintetében szabad választást enged a célja eléréséhez vezető különböző megoldások között.<sup>24</sup>

73. Mindazonáltal, ha egy tagállam kiválasztott egy bizonyos szankciórendszer, köteles azt az uniós jogból fakadó követelményekkel összhangban alkalmazni.

74. A Bíróság szerint, különösen ha egy tagállam úgy dönt, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértését kártérítés megfizetésével kívánja szankcionálni, annak a hatékonyság és a visszatartó erő biztosítása érdekében minden esetben megfelelőnek kell lennie az elszenvedett károkhoz képest, túl kell tehát mennie a pusztán szimbolikus kártérítés mértékén.<sup>25</sup> A nemzeti bíróság feladata, hogy – amennyiben a nemzeti jog mérlegelési mozgásteret biztosít számára – az irányelv alkalmazása érdekében hozott törvényt az uniós jog követelményeivel összhangban értelmezze és alkalmazza.<sup>26</sup>

75. Mindezen tényezőkre tekintettel hangsúlyozni kell, hogy az egyenlő bánásmódról szóló törvény 26. §-ának (2) bekezdése, amely – amint azt a tárgyaláson is megerősítették – átülteti az osztrák jogba a 2000/78 irányelv 17. cikkét, a hátrányos megkülönböztetéssel érintett munkavállaló számára jogot biztosít egyrészt a hátrányos megkülönböztetésből eredő díjazás-különbözet, valamint az elszenvedett nem vagyoni kárért járó kártérítés munkáltató általi megfizetésére.

76. A 2000/78 irányelvet átültető osztrák jogszabály tehát kifejezetten tartalmazza az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésből eredő díjazás-különbözet megfizetéséhez való jogot, így álláspontom szerint ez alól a munkáltató az alapeljárásban nem mentesülhet. Ráadásul az egyenlő bánásmódról szóló törvény 26. §-ának (2) bekezdése kimondja azt is, hogy a G. Starjakobhoz hasonló munkavállaló igényt tarthat az elszenvedett nem vagyoni kárért járó kártérítésre is.

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — Ugyanott (61. pont).

22 — Ugyanott (63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 — Ugyanott (64. pont).

24 — Lásd analógia útján: von Colson és Kamann ítélet (14/83, EU:C:1984:153, 28. pont).

25 — Ugyanaz.

26 — Ugyanaz.

77. Magától értetődő, hogy a G. Starjakob által követelt díjazás-különbözetnek a számára történő megfizetése feltételezi az előbbi együttműködését. Ugyanis, bár véleményem szerint az nem követelhető meg tőle, hogy a 18 éves korát megelőzően megszerzett szolgálati idővel kapcsolatos bizonyítékok benyújtásával működjön együtt egy olyan új rendszerrel, amely – amint azt láttuk – fenntartja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, a kérdést előterjesztő bírósághoz viszont köteles ezeket a bizonyítékokat benyújtani.

78. Ezért most megvizsgálom az osztrák jogban előírt elévülési időknek az uniós joggal való összhangjára vonatkozó hatodik és hetedik kérdést.

*C – Az osztrák jogban előírt elévülési időknek az uniós joggal való összhangjáról*

79. Kétfajta elévülési időt kell megkülönböztetni.

80. Egyrészt az osztrák szabályozás harmincéves elévülési időt határoz meg a munkavállaló azon jogának érvényesítésére, hogy az előmeneteli referencia-időpont megállapításához beszámítandó szolgálati idők újraértékelését kérje.<sup>27</sup> A Bíróság elé terjesztett iratokból kitűnik, hogy G. Starjakob kérelmét nem érinti ez a harmincéves elévülési idő.

81. Az osztrák jog másrészt hároméves elévülési időt határoz meg a hátrányos megkülönböztetésből eredő munkabér-követelések tekintetében.<sup>28</sup>

82. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, vonatkozó uniós szabályozás hiányában az egyes tagállamok belső jogrendjének feladata, hogy kijelölje a hatáskörrel rendelkező bíróságokat, és meghatározza az azon jogok védelmének biztosítását szolgáló keresetek eljárási szabályait, amelyek az uniós jogból erednek a jogalanyok számára, azzal, hogy e szabályok egyfelől nem lehetnek kedvezőtlenebbek, mint azok, amelyek a hasonló nemzeti keresetekre vonatkoznak (egyenértékűség elve), és másfelől nem tehetik gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását (tényleges érvényesülés elve).<sup>29</sup>

83. Hatodik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kéri a Bíróságtól, hogy határozzon arról, hogy az uniós jog, és különösen a tényleges érvényesülés elve megköveteli-e, hogy az uniós jogból eredő igények elévülési ideje csak akkor kezdődjön el, amikor a Bíróság ítéletével tisztázta a jogi helyzetet.

84. Az erre a kérdésre adandó válasz a Pohl-ítéletből<sup>30</sup> következik, amelyben a Bíróság a harmincéves elévülési határidővel kapcsolatban úgy határozott, hogy az uniós joggal, és különösen a tényleges érvényesülés elvével nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely ilyen elévülési időt ír elő a munkavállaló azon jogosultságára vonatkozóan, hogy az ezen referencia-időpont meghatározása céljából figyelembe vett szolgálati időszakok újraértékelését kérje, amely elévülési idő vagy azon megállapodás megkötésétől számítva kezd tenni, amely alapján az előmenetel e referencia-időpontját megállapították, vagy a fizetési fokozatba való téves besorolástól kezdődően.

27 — Az ABGB 1480. §-a.

28 — Az egyenlő bánásmódról szóló törvény 29. §-ának (1) bekezdése, amely az ABGB 1486. §-ának 5. pontjára hivatkozik.

29 — Lásd különösen: Pohl-ítélet (C-429/12, EU:C:2014:12, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 — EU:C:2014:12.

85. Ehhez a következtetéshez a Bíróság az elévülés kezdő időpontját illetően kimondta, hogy az főszabály szerint a nemzeti jog hatálya alá tartozik, az uniós jog megsértésének Bíróság általi esetleges megállapítása főszabály szerint nem érinti e kezdő időpontot.<sup>31</sup> A Bíróság ebből arra a következtetésre jutott, hogy az Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet<sup>32</sup> és a Hütter-ítélet<sup>33</sup> kihirdetésének napja nem érinti a harmincéves elévülési idő kezdő időpontját, következésképpen nem releváns a Pohl-ítélet<sup>34</sup> alapjául szolgáló ügyben a tényleges érvényesülés elvének vizsgálata szempontjából.

86. Ez a megoldás álláspontom szerint alkalmazható a hátrányos megkülönböztetésből eredő munkabér-követelésekre irányadó hároméves elévülési határidőre is. Az uniós jog tehát semmilyen módon nem követeli meg, hogy e határidő alkalmazása a Hütter-ítélet<sup>35</sup> kihirdetésének napjától, vagyis 2009. június 18-tól függjön.

87. Mindezek alapján az eljárási autonómia elvének értelmében az osztrák jogalkotó szabadon dönthetett úgy, ahogyan azt BBG 53a. §-ának (5) bekezdésében tette, hogy a hároméves elévülési idő nyugvása érdekében figyelembe veszi a Hütter-ítélet<sup>36</sup> kihirdetésének napját.

88. Végül hetedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra kéri a Bíróságot, hogy határozzon arról, hogy az egyenértékűség elve megköveteli-e azt, hogy a BBG 53a. §-ának (5) bekezdésében foglalt, az új rendszer keretében az új előmeneteli referencia-időpont megállapításából eredő munkabér-követelésekre alkalmazandó elévülési idő nyugvását ki kell terjeszteni az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító régi rendszerből eredő munkabér-különbözet megfizetése iránti keresetekre is.

89. Emlékeztetek arra, hogy a BBG 53a. §-ának (5) bekezdése értelmében „[a]z előmeneteli referencia-időpont újbóli megállapításából eredő munkabér-követelések esetén a 2009. június 18-tól a BGBl. I, 129/2011. számban közzétett szövetségi törvény közzététele napjáig tartó időszak a hároméves elévülési időbe nem számít bele”.

90. Az uniós jog elsőbbségének értelmében a nemzeti bíróság csak az uniós joggal ellentétes nemzeti jogi rendelkezések érvényesülésének kizárására köteles. Bár, ahogyan azt láthattuk, a BBG 53a. §-ának az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést fenntartó rendelkezései érvényesülését a nemzeti bíróságnak ki kell zárnia, ez nem vonatkozik azokra a rendelkezésekre, mint a BBG 53a. §-ának (5) bekezdése, amelyek összhangban vannak az uniós joggal. Az új rendszernek ez a rendelkezése tehát álláspontom szerint teljes mértékben alkalmazandó az alapeljárás keretében.

#### IV – Véggkövetkeztetések

91. A fenti megfontolásokra tekintettel az Oberster Gerichtshof előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseire az alábbiak szerinti válaszokat javaslom:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló nemzeti intézkedés, amelynek értelmében azon munkavállalók tekintetében, akik 18 éves korukat megelőzően szereztek szolgálati időt, ezek az időszakok az előrelépési időnek az első három fizetési

31 — Pohl-ítélet (EU:C:2014:12, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

36 — Ugyanaz.

fokozat mindegyikében egy évvel történő meghosszabbítása fejében beszámíthatóak, míg ilyen meghosszabbítást azokkal a munkavállalókkal szemben a gyakorlatban nem alkalmaznak, akik a teljes beszámítható szolgálati idejüket 18 éves korukat követően szerezték meg.

Amíg nem vezetnek be a 2000/78 irányelv rendelkezéseivel összhangban álló, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megszüntető rendszert, a nemzeti bíróság feladata kizárni a hátrányos megkülönböztetést tartalmazó nemzeti rendelkezések érvényesülését – azoknak a nemzeti jogalkotó által történő hatályon kívül helyezésének indítványozása vagy bevárása nélkül –, valamint ugyanazon rendszert alkalmazni a hátrányosan megkülönböztetett csoport tagjaira, mint amelynek előnyeiben a másik csoport tagjai részesülnek.

A nemzeti bíróság feladata az alapeljáráshoz hasonló esetben a 2000/78 irányelvet a nemzeti jogba átültető nemzeti jogszabályt, különösen az e jogszabálynak az ezen irányelv 17. cikkét átültető rendelkezéseit alkalmazni.

Nem ellentétes az uniós joggal sem a hároméves elévülési idő alkalmazása az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésből eredő munkabér-követelések tekintetében, sem pedig az, hogy a nemzeti jogalkotó úgy határozzon, hogy ez az elévülési idő a 2009. június 18., a Hütter-ítélet (C-88/08, EU:C:2009:381) kihirdetésének napja, és a 18 éves kor előtt megszerzett szolgálati idő beszámítását előíró nemzeti jogszabály közzétételének napja közötti időszakban nyugszik.