



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2015. január 28.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — A 2000/78/EK irányelv — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — A 2. cikk (1) bekezdése és (2) bekezdésének a) pontja — A 6. cikk (1) bekezdése — Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés — Nemzeti szabályozás, amely a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati időknek a díjazás meghatározása céljából történő figyelembevételét a várakozási idők meghosszabbításához köti — Igazolás — A kitűzött cél elérésére való alkalmasság — A várakozási idő meghosszabbítása vitatásának lehetősége”

A C-417/13. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (Ausztria) a Bírósághoz 2013. július 23-án érkezett, 2013. június 27-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **ÖBB Personenverkehr AG**

és

Gotthard Starjakob között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta tanácselnök, K. Lenaerts, a Bíróság elnökhelyettese, a második tanács tagjaként eljáró bíró, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (előadó) és J. L. da Cruz Vilaça bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: A. Impellizzeri tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2014. május 15-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- G. Starjakob képviseletében M. Orgler Rechtsanwalt, és D. Rief,
- az ÖBB Personenverkehr AG képviseletében C. Wolf Rechtsanwalt,
- az osztrák kormány képviseletében G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2014. július 3-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

* Az eljárás nyelve: német.

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkének és a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 7. cikke (1) bekezdésének, valamint 16. és 17. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet a G. Starjakob és az ÖBB-Personenverkehr AG (a továbbiakban: ÖBB) között, az osztrák jogalkotó által az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében létrehozott díjazási rendszer jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

A 2000/78 irányelv

- 3 1. cikkének értelmében a 2000/78 irányelv „célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, 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”.

- 4 Ezen irányelv 2. cikke előírja:

„(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) A (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 Ugyanezen irányelv 6. cikke (1) bekezdésének szövege az alábbi:

„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 kötését];

[...]

- 7 A 2000/78 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy „[az] egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el”.
- 8 Ezen irányelv 8. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy „[a] tagállamok bevezethetnek, illetve fenntarthatnak olyan intézkedéseket, amelyek az ezen irányelvben meghatározottaknál kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elvének védelmét illetően”.
- 9 Az említett irányelv 16. cikke (1) bekezdésének a) pontja akként rendelkezik, hogy a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák bármely olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes.
- 10 A 2000/78 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.”

Az osztrák jog

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény

- 11 A 2000/78 irányelvet Ausztriában az egyenlő bánásmódról szóló 2004. évi törvény (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I, 66/2004, a továbbiakban: GIBG) ültette át. E törvény 26. §-ának (2) bekezdése így rendelkezik:

„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 különbözet, valamint az elszenvedett nem vagyoni kárért járó kártérítés munkáltató általi megfizetéséhez”.

12 Az GIBG 29. §-ának (1) bekezdése az alábbiakat írja elő:

„A 26. § (1) és (5) bekezdéséből eredő jogok bíróság előtti érvényesítésére nyitva álló határidő hat hónap. E határidőt a jelentkezés elutasításától vagy az előléptetés megtagadásától kell számítani. A 26. § (11) bekezdéséből eredő jogok bíróság előtti érvényesítésére nyitva álló határidő egy év. [...] A 26. § (2) bekezdésében biztosított jogokra az [osztrák polgári törvénykönyv (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch [a továbbiakban: ABGB]) 1486. §-ában foglalt hároméves elévülési időt kell alkalmazni [...]”.

Az ABGB

13 Az ABGB 1480. §-a az elévülésre vonatkozik. E § értelmében „[a]z évente teljesítendő szolgáltatások hátralékaira vonatkozó követelések, különösen a kamatok, nyugellátások, étkezési hozzájárulások, felmenő hozzátartozóknak nyújtott szolgáltatások, az éves járadékok tőkeérték-csökkenése [...], három év elteltével elévülnek; a jogosultság maga az érvényesítés elmaradása miatt harminc év elteltével évül el”.

14 Az ABGB „Különös elévülési idők” címet viselő 1486. §-a az alábbiakat írja elő:

„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, valamint a munkáltatók e követelések előlege címén történt kifizetéseinek megtérítésére vonatkoznak [...]

[...]”.

A vasúti alkalmazottak díjazásáról szóló 1963. évi rendelet

15 Az 1995. december 31-e előtt felvett vasúti alkalmazottak a vasúti alkalmazottak díjazásáról szóló 1963. évi rendelet (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl 170/1963, a továbbiakban: 1963. évi BO) 3. §-a által meghatározott előmeneteli rendszer hatálya alá tartoztak, amely így rendelkezik:

„(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” [...].

A szövetségi vasutakról szóló törvény

- 16 A szociális partnerek között létrejött megállapodást követően a szövetségi vasutakról szóló törvényt (Bundesbahngesetz, BGBl I, 852/1992, a továbbiakban: ÖBB-G) módosította egy 2011. évi törvény (BGBl. I, 129/2011, a továbbiakban: a 2011. évi törvény. E törvény módosítja többek között az 1963. évi BO 3. §-ban foglalt rendszert. Az ÖBB-G 53a. §-a immár így rendelkezik:

„(1) Azon alkalmazottak és nyugdíjasok, akik 2004. december 31. előtt léptek vagy lépnek az osztrák szövetségi vasutak (ÖBB) [...] szolgálatába, és akikre nézve az előmenetel 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.

(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.

(3) [...]

(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 [2011. évi törvény] közzététele napjáig tartó időszak a hároméves elévülési időbe nem számít bele.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 17 G. Starjakob, aki 1965. május 11-én született, 1990. január 1-jén kezdte meg munkaviszonyát az ÖBB egyik jogelőd társaságánál. Esetében az előmeneteli referencia-időpontot a 18. születésnapját követően elvégzett képzés időtartama felének beszámításával határozták meg, míg annak az említett születésnapot megelőző részét az 1963. évi BO 3. §-ának értelmében egyáltalán nem számították be.

- 18 2012-ben a Hütter-ítéletre (C-88/08, EU:C:2009:381) hivatkozva G. Starjakob keresetet indított az ÖBB-vel szemben azon összeg megfizetése iránt, amelyet a 2007–2012 közötti időszak tekintetében kapnia kellett volna, ha az előmeneteli referencia-időpontot a 18. születésnapját megelőzően teljesített képzési időszak beszámításával állapították volna meg.
- 19 A Landesgericht Innsbruck (innsbrucki regionális bíróság) elutasította a keresetet, mivel úgy ítélte meg, hogy az ÖBB-G 53a. §-a megszüntette az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést. E bíróság megállapította, hogy G. Starjakob csak akkor kérheti, hogy az előmeneteli referencia-időpontot e § (1) bekezdésének megfelelően állapítsák meg, ha elfogadja az ezen új referencia-időponthoz kapcsolódó, e §-nak az előrelépési idők meghosszabbításával és az együttműködési kötelezettség megsértésével kapcsolatos (2) bekezdésében foglalt következményeket, továbbá bizonyítékot nyújt be az ugyanezen § 4. bekezdésének alkalmazásában beszámítandó szolgálati időkkel kapcsolatosan (együttműködési kötelezettség). Mivel G. Starjakob ilyen bizonyítékot még nem nyújtott be, esetében továbbra is az 1963. évi BO 3. §-a alapján megállapított előmeneteli referencia-időpont maradt érvényes.
- 20 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, ám az hátrányosan megkülönböztető. Következésképpen e bíróság így ítélte meg, hogy új előrelépési nap megállapításának van helye a 18. életév betöltését megelőzően teljesített képzési időszak beszámításával, ugyanakkor az előrelépési idő meghosszabbításának alkalmazása nélkül.
- 21 A felülvizsgálati kérelmet elbíráló Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) e körülmények között határozott úgy, hogy felfüggeszti az eljárást, és az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„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 2001. évi törvénnyel], 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 pénzügyi 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 [z ÖBB-G] 53a. §-ának (5) bekezdése) kiterjedjen olyan munkabér-különbözet érvényesítésére, amely a korábbi, életkor alapján való hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszerből ered?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdés b) pontjáról és a negyedik kérdésről

- 22 Első kérdésének b) pontjával és negyedik kérdésével, amelyeket együtt, elsőként célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az uniós jogot, közelebbről a 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes egy, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából beszámítja a 18. életévet megelőzően teljesített szolgálati időket, és ezzel egyidőben egy évvel meghosszabbítja az első három fizetési fokozat bármelyikébe történő előrelépéshez megkövetelt időszakot.
- 23 Először is azt kell megvizsgálni, hogy az ÖBB-G 53a. §-ának alkalmazásából következik-e a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett eltérő bánásmód. E vonatkozásban emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés alkalmazásában „az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni”. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy ugyanazon cikk (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy hasonló helyzetben az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján.
- 24 Az alapügyben az ezen összehasonlítás szempontjából releváns személyi kategóriák egyrészt azok az alkalmazottak, akik tapasztalatukat, akár csak részben, 18. életévük betöltése előtt szerezték (a továbbiakban: korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottak), másrészt azok, akik ezen életkor elérését követően azonos jellegű és hasonló időtartamú tapasztalatot szereztek (a továbbiakban: korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott alkalmazottak).
- 25 Ami az alkalmazottak e két kategóriája közötti eltérő bánásmód megvalósulását illeti, a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik, hogy a Hütter-ítélet (EU:C:2009:381) nyomán az osztrák jogalkotó az ÖBBG 53a. §-ának elfogadásával olyan díjazási és előmeneteli rendszert vezetett be, amely az előmenetel szempontjából tekintetbe veendő referencia-időpont meghatározása céljából lehetővé teszi a kilencéves általános kötelező iskolai tanulmányok befejezését követő június 30-a utáni szolgálati idők beszámítását, függetlenül attól, hogy azokat a 18. életév betöltése előtt vagy azt követően szerezték. Amint azt a kérdést előterjesztő bíróság megállapította, e referencia-időpont immár életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül kerül meghatározásra.
- 26 Mindazonáltal meg kell vizsgálni, hogy az ÖBB-G 53a. §-a továbbra is eltérő bánásmódot alkalmaz-e az érintett alkalmazottak két kategóriája tekintetében.
- 27 E vonatkozásban meg kell állapítani, hogy azok a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottak, akik az ÖBB-G 53a. §-ának (4) bekezdése alapján a tizennyolcadik életévük betöltését megelőző szolgálati idők figyelembevételét kérik, ugyanezen § (2) bekezdésének hatálya alá tartoznak, amely az első három fizetési fokozat bármelyikébe való előrelépéshez előírt időt egy évvel, a következő előrelépésig összesen tehát három évvel meghosszabbítja.
- 28 Ezzel szemben a korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott alkalmazottakkal kapcsolatban meg kell állapítani, hogy azoknak semmi okuk sincs előmeneteli referencia-időpontjuk újraszámítása iránti kérelem benyújtására, mivel 18 éves koruk előtt nem szereztek szolgálati időt. Az ÖBB-G 53a. §-a (2) bekezdésének 3. pontja mindenesetre akként rendelkezik, hogy az egyéni előmeneteli referencia-időpont újbóli megállapítása nem érvényes, ha az ezen időpont korábbi megállapításához képest az a munkabér tekintetében hátrányos lenne. Márpedig, mivel e rendelkezés alkalmazásában az előrelépéshez megkövetelt időtartam egy évvel meghosszabbodik az első három fizetési fokozat bármelyike esetében, ami ezen alkalmazottak számára a munkabér tekintetében hátránnyal jár, mivel az

említett, kedvező helyzetbe hozott alkalmazottak tekintetében az említett rendelkezés nem alkalmazandó, ellentétben az olyan, korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottakkal, akik együttműködést mutattak referencia-időpontjuk újraszámolása céljából.

- 29 Az osztrák jogalkotó tehát az ÖBB-G 53a. § (1) bekezdésének elfogadásával olyan rendelkezést vezetett be, amely továbbra is eltérő bánásmódot alkalmaz a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottak és az e rendszer által kedvező helyzetbe hozott alkalmazottak között illetménybeli helyzetük és a vonatkozó díjazás tekintetében.
- 30 Ezzel az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nemcsak semlegesíti a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételéből származó előnyt, amint az a jelen ítélet 27. Pontjából kitűnik, de egyben kizárólag a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottakat hozza hátrányos helyzetbe, amennyiben a várakozási idő meghosszabbítása csak ezen utóbbiak tekintetében alkalmazandó. Következésképpen a módosító törvényt megelőzően fennálló rendszernek az ezen alkalmazottakat érintő kedvezőtlen hatásai összességükben nem szűntek meg (Schmitzer-ítélet, C-530/13, EU:C:2014:2359, 34. pont).
- 31 Mivel az első három fizetési fokozat bármelyikébe való előrelépéshez előírt időszak egy évvel való meghosszabbítása kizárólag a 18. életévük betöltése előtt szolgálati időt teljesítő alkalmazottak tekintetében alkalmazandó, meg kell állapítani, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot tartalmaz (lásd ebben az értelemben: Schmitzer-ítélet, EU:C:2014:2359, 35. pont).
- 32 Ezt követően azt kell megvizsgálni, hogy ez az eltérő bánásmód igazolható-e.
- 33 A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése pontosítja ugyanis, 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. (Schmitzer-ítélet, EU:C:2014:2359, 37. pont).
- 34 A Bíróság több alkalommal is kimondta, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek nemcsak például a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintően meghatározott célok, hanem az e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is (Schmitzer-ítélet, EU:C:2014:2359, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 35 A kérdést előterjesztő bíróság szerint az alapügy tárgyát képező szabályozás mindenekelőtt hátrányos megkülönböztetéstől mentes díjazási és előmeneteli rendszer létrehozására irányul. E módosítás keretében azok a szabályok, amelyek a referencia-időpontok felülvizsgálatát az egyes érintettek által benyújtott kérelmekhez kötik, pénzügyi semlegességre, továbbá amelyek a várakozási idő meghosszabbítására vonatkoznak, igazgatásgazdaságságra, a szerzett jogok védelmére, illetve a bizalomvédelem elvére irányuló célokat követnek.
- 36 Egyrészt az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozásnak a pénzügyi semlegességre irányuló céljával kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jog nem tiltja, hogy a tagállamok a politikai, társadalmi vagy demográfiai megfontolások mellett költségvetési megfontolásokat is figyelembe vegyenek, feltéve ha ennek során tiszteletben tartják különösen az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános elvet. E tekintetben a költségvetési megfontolások ugyan alapul szolgálhatnak a tagállam szociálpolitikai döntéseihez, 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 (Fuchs és Köhler ítélet, C-159/10 és C 160/10, EU:C:2011:508, 73. és 74. pont). Ugyanez vonatkozik a kérdést

előterjesztő bíróság és az osztrák kormány által hivatkozott igazgatási jellegű megfontolásokra is. (lásd ebben az értelemben: Schmitzer-ítélet, EU:C:2014:2359, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 37 Másrészt a korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott alkalmazottak szerzett jogainak és a díjazás tekintetében fennálló jogos bizalmuknak a védelmével kapcsolatban meg kell állapítani, hogy azok olyan jogszerű, foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci céloknak tekinthetők, amelyek egy átmeneti időszak folyamán igazolhatják a korábbi díjazások, következésképpen pedig az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszer fenntartását (Schmitzer-ítélet, EU:C:2014:2359, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 38 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy mivel az ÖBB-G 53a. §-a (2) bekezdésének 3. pontja akként rendelkezik, hogy az egyéni előmeneteli referencia-időpont újbóli megállapítása nem érvényes, ha az ezen időpont korábbi megállapításához képest az érintett alkalmazottak munkabére tekintetében hátrányos lenne, az új díjazási rendszer fenntartja a díjazásuk vonatkozásában megszerzett jogaikat.
- 39 E célok mindazonáltal nem igazolhatnak olyan intézkedést, amely véglegesen, még ha csupán bizonyos személyek tekintetében is, fenntartja azt az életkoron alapuló eltérő bánásmódot, amelynek felszámolására a hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszer reformja, amelybe ezen intézkedés illeszkedik, irányul. Egy ilyen intézkedés, noha alkalmas a korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott alkalmazottak szerzett jogai és jogos bizalma védelmének a biztosítására, nem alkalmas hátrányos megkülönböztetéstől mentes rendszer létrehozására az említett korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottak tekintetében (Schmitzer-ítélet EU:C:2014:2359, 44. pont).
- 40 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy az első kérdés b) pontjára és a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az uniós jogot, közelebbről a 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából figyelembe veszi a 18. életév betöltését megelőző szolgálati időket, ám ezzel egy időben olyan szabályt tartalmaz, amely rendeltetése szerint valójában kizárólag az ilyen hátrányos megkülönböztetést elszenvedő alkalmazottak tekintetében alkalmazandó, és amely az első három fizetési fokozat bármelyikébe való lépéshez szükséges időtartam egy évvel való meghosszabbítását írja elő, véglegesen fenntartva ezzel az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

Az első kérdés a) pontjáról

- 41 Első kérdésének a) pontjával a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 16. és 17. cikkét akként kell-e értelmezni, hogy az olyan nemzeti szabályozásnak, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére irányul, szükségszerűen lehetővé kell-e tennie az olyan alkalmazott számára, akinek 18. életévét megelőzően teljesített szolgálati idejeit előrelépésének számítása során nem vették figyelembe, hogy vagyoni ellentételezésben részesüljön, amely azon két díjazás különbözetének felel meg, amelyet ilyen hátrányos megkülönböztetés hiányában kapott volna, illetve amelyet ténylegesen kapott.
- 42 E tekintetben hangsúlyozni kell mindenekelőtt, hogy a 2000/78 irányelv 17. cikke nem irányadó az előterjesztett kérdés tekintetében, amelynek tárgya nem az ezen irányelv végrehajtása céljából elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése, hanem egy olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, amely, amint az az első kérdés b) pontjára és a negyedik kérdésre adott válaszból következik, maga az irányelvvvel ellentétes, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést tartalmaz.
- 43 Ezt követően emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 16. cikkének megfelelően a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes.

- 44 E cikk nem írja elő a tagállamok vagy magánmunkáltatók számára meghatározott intézkedés meghozatalát a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértése esetén, hanem meghagyja számukra a lehetőséget, hogy, a felmerülő különböző helyzeteknek megfelelően, szabadon válasszanak az e cél elérését biztosító különböző megoldások közül.
- 45 Meg kell állapítani tehát, hogy az említett cikket akként kell értelmezni, hogy az olyan nemzeti szabályozásnak, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére irányul, nem kell szükségszerűen lehetővé tennie az olyan alkalmazott számára, akinek 18. életévét megelőzően teljesített szolgálati idejeit előrelépésének számítása során nem vették figyelembe, hogy vagyoni ellentételezésben részesüljön, amely azon két díjazás különbözetének felel meg, amelyet ilyen hátrányos megkülönböztetés hiányában kapott volna, illetve amelyet ténylegesen kapott.
- 46 Mindamellett, az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében, amennyiben az uniós jogot sértő hátrányos megkülönböztetés megállapítható, amíg az egyenlő bánásmódot visszaállító intézkedéseket nem fogadják el, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása csak úgy biztosítható, ha a hátrányos helyzetbe hozott kategóriába tartozó személyeknek biztosítják ugyanazokat az előnyöket, mint amelyekben a kedvezményezett kategóriába tartozó személyek részesülnek, és az uniós jog helyes alkalmazása hiányában ez a rendszer marad az egyetlen érvényes hivatkozási rendszer (lásd: Jonkman és társai ítélet, C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 39. pont; Landtová-ítélet, C-399/09, EU:C:2011:415, 51. pont).
- 47 A Bíróság pontosította, hogy e megoldás rendeltetése szerint kizárólag ilyen érvényes hivatkozási rendszer fennállása esetén alkalmazandó (lásd: Specht és társai ítélet, C-501/12–C-506/12, EU:C:2014:2005, 96. pont). Jelen esetben ez a helyzet.
- 48 Amint az az első kérdés b) pontjára és a negyedik kérdésre adott válaszból következik, az uniós jog helyes alkalmazása, közelebbről a 2000/78 irányelv végrehajtása az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás elfogadását követően továbbra sem történt meg. A korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott alkalmazottak tekintetében alkalmazott rendszer marad tehát ez egyetlen érvényes hivatkozási rendszer. Ennélfogva az egyenlő bánásmód visszaállítása az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben azt jelenti, hogy a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottaknak biztosítják ugyanazokat az előnyöket, mint amelyekben az e rendszer által kedvezményezett helyzetbe hozott személyek részesülnek mind a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételével, mind a fizetési osztályok közötti előrelépés tekintetében.
- 49 A fentiekből az következik, hogy az első kérdés a) pontjára azt a választ kell adni, hogy az uniós jogot, közelebbről a 2000/78 irányelv 16. és 17. cikkét akként kell értelmezni, hogy az olyan nemzeti szabályozásnak, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére irányul, nem kell szükségszerűen lehetővé tennie az olyan alkalmazott számára, akinek 18. életévét megelőzően teljesített szolgálati idejeit előrelépésének számítása során nem vették figyelembe, hogy vagyoni ellentételezésben részesüljön, amely azon két díjazás különbözetének felel meg, amelyet ilyen hátrányos megkülönböztetés hiányában kapott volna, illetve amelyet ténylegesen kapott. Mindazonáltal, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben, és amíg nem fogadnak el a 2000/78 irányelv rendelkezéseivel összhangban álló, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megszüntető rendszert, az egyenlő bánásmód visszaállítása azt jelenti, hogy a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottaknak biztosítják ugyanazokat az előnyöket – mind a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételével, mind a fizetési osztályok közötti előrelépés tekintetében –, mint amelyekben az e rendszer által kedvezményezett helyzetbe hozott személyek részesülhettek.

A második és a harmadik kérdésről

- 50 Tekintettel az első kérdés b) pontjára és a negyedik kérdésre adott válaszra, a kérdést előterjesztő bíróság második és harmadik kérdésére nem szükséges válaszolni.

Az ötödik kérdésről

- 51 Ötödik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az uniós jogot, közelebbről a 2000/78 irányelvet akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy a nemzeti jogalkotó a 18. életévének betöltését megelőzően teljesített szolgálati idők beszámítása érdekében együttműködési kötelezettséget ír elő, amelynek értelmében az alkalmazottnak az említett időszakokra vonatkozó bizonyítékokat kell benyújtania munkáltatójának, és ilyen együttműködés hiányában a tekintetében korábban alkalmazott előmeneteli referencia-időpont marad érvényben. A bíróság arra keres választ továbbá, hogy az, ha egy alkalmazott e kötelezettségét elmulasztja, és ezért szándékosan a korábbi rendszerben marad csupán azért, hogy pénzbeli igényeket támasszon, joggal való visszaélésnek minősül-e.
- 52 E tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik, hogy az új egyéni referencia-időpont meghatározása az érintett alkalmazott együttműködését teszi szükségessé, és ez utóbbinak, az ÖBB-G 53. §-a (4) bekezdésének első mondata értelmében munkáltatója tudomására kell hoznia a 18. életévét megelőzően teljesített szolgálati időket. Az ÖBB-G 53. §-a (4) bekezdésének második mondata értelmében, amennyiben az alkalmazott ezen információkat nem nyújtja be, a rá a korábbiakban érvényes, az 1963. évi BO 3. §-az alkalmazásában meghatározott előmeneteli referencia-időpont az irányadó.
- 53 Ez az együttműködés szükséges a hátrányos megkülönböztetéstől mentes előrelépés meghatározásának céljából, amennyiben ésszerűen nem elvárható a munkáltatótól, hogy maga határozza meg a korábbi szolgálati időket minden egyes munkavállalója tekintetében. Ezenfelül meg kell állapítani, hogy az alkalmazott személyes érdekei forognak kockán, és az együttműködési kötelezettség ahhoz szükséges előfeltétel, hogy a munkáltató eleget tehessen jogszabályban előírt, különösen az ÖBB-G 53a. §-a (1) bekezdésének 1. pontjából eredő kötelezettségeinek, amely § a Hütter-ítéletben foglaltak figyelembevételére céljából került elfogadásra (EU:C:2009:381).
- 54 Következésképpen meg kell állapítani, hogy sem a 2000/78 irányelv 16. cikkével, sem ezen irányelv más rendelkezésével nem ellentétes, hogy egy olyan rendelkezés, mint az ÖBB-G 53. §-ának (4) bekezdése a 18. életévét megelőzően teljesített szolgálati idők beszámítása érdekében együttműködési kötelezettséget ír elő, amelynek értelmében az alkalmazottnak az említett időszakokra vonatkozó bizonyítékokat kell benyújtania munkáltatójának.
- 55 A joggal való visszaélés esetleges fennállásával kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint nem lehet az európai uniós jogi normákra csalárd módon vagy visszaélésszerűen hivatkozni (lásd főként: Halifax és társai ítélet, C-255/02, EU:C:2006:121, 68. pont; SICES és társai ítélet, C-155/13, EU:C:2014:145, 29. pont; Torresi-ítélet, C-58/13 et C-59/13, EU:C:2014:2088, 42. pont).
- 56 A visszaélésszerű magatartás fennállásának megállapításához egy objektív és egy szubjektív elem együttes fennállása szükséges. Ami az objektív elemet illeti, az objektív körülmények összességéből annak kell következnie, hogy az uniós szabályozás által előírt feltételek formális betartása ellenére nem valósul meg e szabályozás célja. Ami a szubjektív elemet illeti, annak kell kitűnnie, hogy az uniós szabályozás alapján jogosulatlan előnyszerzésre irányuló szándék áll fenn oly módon, hogy mesterséges módon teremtik meg az előny megszerzéséhez szükséges feltételeket (lásd Torresi-ítélet, EU:C:2014:2088, 44–46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 57 Az első és a negyedik kérdésre adott válaszból kitűnik, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás továbbra is életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést tartalmaz. Ilyen körülmények között, és a jelen ítélet 46–48. pontjában bemutatottak fényében az, hogy G. Starjakob megtagadta az e szabályozás értelmében vett együttműködést, és hogy keresete arra irányul, hogy a korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott alkalmazottakkal egyenlő bánásmód visszaállítása céljából fizessék meg számára azt az összeget, amelyet a 2007–2012 közötti időszak tekintetében meg kellett volna kapnia, ha az előmeneteli referencia-időpontot a 18. születésnapját megelőzően teljesített szolgálati idő beszámításával állapították volna meg, nem tekinthető az uniós szabályozás alapján jogosulatlan előnyszerzésre irányuló, joggal való visszaélésnek.
- 58 A fentiek fényében az ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az uniós jogot, közelebbről a 2000/78 irányelvet akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, hogy a nemzeti jogalkotó a 18. életévet megelőzően teljesített szolgálati idők beszámítása érdekében együttműködési kötelezettséget ír elő, amelynek értelmében az alkalmazottnak az említett időszakokra vonatkozó bizonyítékokat kell benyújtania munkáltatójának, és ilyen együttműködés hiányában a tekintetében korábban alkalmazott előmeneteli referencia-időpont marad érvényben. Mindazonáltal nem tekinthető joggal való visszaélésnek az, hogy egy alkalmazott megtagadja az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló, a 2000/78 irányelvvel ellentétes, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést tartalmazó szabályozás értelmében vett együttműködést, és hogy keresete a korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott alkalmazottakkal egyenlő bánásmód visszaállítását célzó összeg megfizetésére irányul.

A hatodik kérdésről

- 59 Hatodik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a tényleges érvényesülés uniós jogi elvét akként kell-e értelmezni, miszerint az megköveteli, hogy az uniós jogon alapuló igények nemzeti jog által előírt, nemzeti elévülési ideje ne kezdődjék meg az Európai Unió Bírósága által a jogi helyzet egyértelmű tisztázása érdekében hozott ítélet kihirdetését megelőzően.
- 60 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a fellebbviteli bíróság álláspontja szerint a Hütter-ítélet (EU:C:2009:381) kihirdetéséig jogi akadály volt az egyes emelés iránti igények érvényesítésének, ezért az elévülési idő 2009. június 18-ánál, ezen ítélet kihirdetésének napjánál korábban nem kezdődhetett meg.
- 61 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy 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) (lásd főként: Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 62 Ami a tényleges érvényesülés elvét illeti, a Bíróság a jogbiztonság érdekében elismerte az ésszerű mértékben meghatározott jogvesztő jellegű keresetindítási határidők uniós joggal való összeegyeztethetőségét, feltéve, hogy az ilyen határidők nem olyan jellegűek, hogy gyakorlatilag lehetetlenné vagy túlzottan nehézé tennék az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását (Pohl-ítélet, C-429/12, EU:C:2014:12, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 63 Azon kérdést illetően, hogy Hütter-ítélet kihirdetésének időpontja hatással van-e a nemzeti jogban meghatározott elévülési idő kezdő időpontjára, emlékeztetni kell arra, hogy azon értelmezés, amelyet a Bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján ráruházott hatáskör alapján valamely közösségi jogszabályra vonatkozóan kifejt, szükség esetén megmagyarázza és pontosítja e szabály jelentését és terjedelmét,

amely szerint azt a hatálybalépésének időpontjától értelmezni és alkalmazni kell, illetőleg értelmezni és alkalmazni kellett volna. Más szóval valamely előzetes döntéshozatali kérdésben hozott ítélet nem konstitutív, hanem tisztán deklaratív jellegű, következésképpen annak hatásai főszabály szerint az értelmezett szabály hatálybalépésének napjára visszamenőleg érvényesülnek (Pohl-ítélet, C-429/12, EU:C:2014:12, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 64 Az elévülés kezdő időpontját illetően a Bíróság pontosította, hogy az főszabály szerint a nemzeti jog hatálya alá tartozik, és az uniós jog megsértésének Bíróság általi esetleges megállapítása főszabály szerint nem érinti ezen kezdő időpontot (Pohl-ítélet, EU:C:2014:12, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 65 Ebből következően a fent hivatkozott Hütter-ítélet (EU:C:2009:381) kihirdetése időpontjának nincs hatása az alapügyben szereplő elévülési időre, így nem releváns a tényleges érvényesülés elvének a jelen ügyben való értékelése szempontjából (lásd ebben az értelemben: Pohl-ítélet, EU:C:2014:12, 32. pont).
- 66 Amint az az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, az ABGB 1480. §-ának megfelelően a díjazás emelése és az átsorolás iránti igények érvényesítése iránti jogosultság harminc év elteltével évül el. Ez a határidő az alapügyben azon a napon kezdődik, amikor az alkalmazottat a munkáltató besorolta, vagyis munkaviszonya létrejöttének időpontjában.
- 67 Nem vitatható, hogy az ilyen határidő a jelen ítélet 62. pontjában hivatkozott, a jogbiztonság érdekében ésszerű mértékben meghatározott jogvesztő jellegű keresetindítási határidőnek minősül.
- 68 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy az alapügyben G. Starjakob referencia-időpontjának újraszámítására vonatkozó joga nem évült el.
- 69 A fentiek fényében a hatodik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a tényleges érvényesülés uniós jogi elvét akként kell értelmezni, miszerint egy, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben azzal nem ellentétes, hogy az uniós jogon alapuló igények nemzeti jog által előírt, nemzeti elévülési ideje a Bíróság által a jogi helyzet egyértelmű tisztázása érdekében hozott ítélet kihirdetését megelőzően megkezdődjék.

A hetedik kérdésről

- 70 Hetedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az egyenértékűség elvét akként kell-e értelmezni, hogy a 18. életév betöltését megelőzően teljesített szolgálati idők beszámítására irányuló keresetek új nemzeti szabályozás által előírt határidejének nyugvása kiterjed az azon díjazások különböztetésének megfizettetésére irányuló keresetekre, amelyeket életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés hiányában kaptak volna, illetve amelyeket a korábbi, ilyen hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszer alapján ténylegesen kaptak.
- 71 Emlékeztetni kell a jelen ítélet 61. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlaton túl arra, hogy az egyenértékűség elve megköveteli, hogy a keresetekre alkalmazandó szabályok összessége különbségtétel nélkül vonatkozzon az uniós jog megsértésén alapuló keresetekre és a belső jog megsértésén alapuló hasonló keresetekre (Transportes Urbanos y Servicios Generales ítélet, C 118/08, EU:C:2010:39, 33. pont; Barth-ítélet, C-542/08, EU:C:2010:193, 19. pont).
- 72 Amint az a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik, az olyan kereset, amely – az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló módon – munkabér-követelés érvényesítésére irányul, az ABGB 1486. § (5) bekezdésének és a GIBG 29. §-a (1) bekezdésének egymással összefüggésben értelmezett rendelkezéseiből eredő hároméves elévülés hatálya alá tartozik. Ezzel szemben azon alkalmazottak tekintetében, akik az ÖBB-G 53. §-ának (4) bekezdésében előírt együttműködést mutattak, az e §

(5) bekezdésében előírt elévülési határidő nyugszik. A kérdést előterjesztő bíróság szerint, az egyenértékűség elvére figyelemmel, az ezen utóbbi rendelkezés által előírt elévülési határidő nyugvását alkalmazni kellene azokra a keresetekre is, amelyek a korábbi rendszerből eredő, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésen alapuló munkabér-követelések érvényesítésére irányulnak.

- 73 Mindazonáltal meg kell állapítani, hogy egy, az ÖBB-G 53a. §-ának (5) bekezdéséhez hasonló rendelkezés olyan eljárási rendelkezés, amely azokat a kereseteket szabályozza, amelyek nem a nemzeti jognak, hanem az uniós jognak a megsértésén alapulnak, mivel ezen intézkedést a Hütter-ítéletben (EU:C:2009:381) foglaltaknak való megfelelés céljából fogadták el, és az említett nyugvás lefedi egyébként az ezen ítélet kihirdetésének napjától a 2011. évi törvény közzétételének napjáig tartó időszakot.
- 74 Következésképpen, mivel az egyenértékűség elvének tiszteletben tartása feltételezi, hogy a keresetekre alkalmazandó szabályok összessége különbségtétel nélkül vonatkozzon az uniós jog megsértésén alapuló keresetekre és a belső jog megsértésén alapuló hasonló keresetekre, ez az elv nem bír relevanciával egy, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló helyzetben, amely a keresetek két olyan típusára vonatkozik, amelyek egyaránt az uniós jog megsértésén alapulnak.
- 75 A fenti megfontolásokra tekintettel az egyenértékűség elve egy, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló helyzetben nem bír relevanciával.

A költségekről

- 76 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

- 1) Az uniós jogot, közelebbről 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 akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából figyelembe veszi a 18. életév betöltését megelőző szolgálati időket, ám ezzel egy időben olyan szabályt tartalmaz, amely rendeltetése szerint valójában kizárólag az ilyen hátrányos megkülönböztetést elszennvedő alkalmazottak tekintetében alkalmazandó, és amely az első három fizetési fokozat bármelyikébe való lépéshez szükséges időtartam egy évvel való meghosszabbítását írja elő, véglegesen fenntartva ezzel az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.
- 2) Az uniós jogot, közelebbről a 2000/78 irányelv 16. cikkét akként kell értelmezni, hogy az olyan nemzeti szabályozásnak, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére irányul, nem kell szükségszerűen lehetővé tennie az olyan alkalmazott számára, akinek 18. életévének betöltését megelőzően teljesített szolgálati idejeit előrelépésének számítása során nem vették figyelembe, hogy vagyoni ellentételezésben részesüljön, amely azon két díjazás különbözetének felel meg, amelyet ilyen hátrányos megkülönböztetés hiányában kapott volna, illetve amelyet ténylegesen kapott. Mindazonáltal, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben, és amíg nem fogadnak el a 2000/78 irányelv rendelkezéseivel összhangban álló, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megszüntető rendszert, az egyenlő bánásmód visszaállítása azt jelenti, hogy azoknak az alkalmazottaknak, akik tapasztalatukat, akár csak részben, 18. életévük betöltése előtt szerezték, biztosítják ugyanazokat az előnyöket – mind a 18. életév betöltése

előtt teljesített szolgálati idők figyelembevétele, mind a fizetési osztályok közötti előrelépés tekintetében –, mint amelyekben azok az alkalmazottak részesülhettek, akik ezen életkor elérését követően szereztek azonos jellegű és hasonló időtartamú tapasztalatot.

- 3) Az uniós jogot, közelebbről a 2000/78 irányelv 16. cikkét akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, hogy a nemzeti jogalkotó a 18. életév betöltését megelőzően teljesített szolgálati idők beszámítása érdekében együttműködési kötelezettséget ír elő, amelynek értelmében az alkalmazottnak az említett időszakokra vonatkozó bizonyítékokat kell benyújtania munkáltatójának. Mindazonáltal nem tekinthető joggal való visszaélésnek az, hogy egy alkalmazott megtagadja az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló, a 2000/78 irányelvvel ellentétes, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést tartalmazó szabályozás értelmében vett együttműködést, és hogy keresete azon alkalmazottakkal egyenlő bánásmód visszaállítását célzó összeg megfizetésére irányul, akik ezen életkor elérését követően az övével azonos jellegű és hasonló időtartamú tapasztalatot szereztek.
- 4) A tényleges érvényesülés elvét akként kell értelmezni, hogy azzal az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben nem ellentétes, hogy az uniós jogon alapuló igények nemzeti elévülési ideje a Bíróság által a jogi helyzet egyértelmű tisztázása érdekében hozott ítélet kihirdetését megelőzően megkezdődjék.

Aláírások