



## Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO  
YVES BOT IŠVADA,  
pateikta 2014 m. liepos 3 d.<sup>1</sup>

**Byla C-417/13**

**ÖBB Personenverkehr AG  
prieš  
Gotthard Starjakob**

(Oberster Gerichtshof (Austrija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika — Direktyva 2000/78/EB — Skirtingas požiūris dėl amžiaus —  
Paaukštinant reikšminga atskaitos diena — Valstybės narės diskriminaciniai teisės aktai, pagal kuriuos  
nustatant darbo užmokestį neįskaičiuojami darbo laikotarpiai, išdirbti prieš sueinant 18 metų —  
Naujų teisės aktų priėmimas atgaline data ir nenustačius finansinės kompensacijos —  
Besitęsiantis skirtingas požiūris — Pateisinimai — Teisė į darbo užmokesčio skirtumo išmokėjimą —  
Sankcijos — Senaties terminas“

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos<sup>2</sup> 21 straipsnio ir kelių 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus<sup>3</sup>, nuostatų išaiškinimo.
2. Prejudiciniai klausimai pateikti nagrinėjant *ÖBB–Personenverkehr AG* (toliau – *ÖBB*) ir G. Starjakob ginčą dėl profesinės darbo užmokesčio sistemos, kurią Austrijos įstatymų leidėjas nustatė siekdamas pašalinti diskriminaciją dėl amžiaus, teisėtumo.

### I – Teisinis pagrindas

#### A – Direktyva 2000/78

3. Pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį jos „tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą“.
4. Šios direktyvos 2 straipsnyje nurodyta:
  - „1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — Toliau – Chartija.

3 — OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

- a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

<...>“

5. Pagal minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktą neviršijant Europos bendrijai suteiktų įgaliojimų ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, kiek tai susiję visų pirma su įdarbinimu ir darbo sąlygomis, įskaitant atlyginimą.

6. Direktyvos 2000/78 6 straipsnis suformuluotas taip:

„1. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos [teisėtus] užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Toks skirtingas poveikis [požiūris], be kitų dalykų, gali apimti:

- a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą [atleidimo] iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jaunimui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems [išlaikytinių turintiems] asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;
- b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų [minimalių reikalavimų dėl amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo, taikomų siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių lengvatų, nustatymą];

<...>“

7. Pagal Direktyvos 2000/78 9 straipsnio 1 dalį „valstybės narės užtikrina, kad šioje direktyvoje numatytiems pareigoms vykdyti visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad yra būtina, taikinimo procedūrą, net pasibaigus tariamai diskriminuojantiems santykiams“.

8. Šios direktyvos 16 straipsnio a punkte numatyta, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad būtų panaikinti įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui.

9. Minėtos direktyvos 17 straipsnyje, susijusiame su sankcijomis, nustatyta:

„Valstybės narės nustato taisykles nuobaudoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus, ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos nukentėjusiajam sumokėjimas, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės ne vėliau kaip iki 2003 m. gruodžio 2 d. apie šias nuostatas praneša Komisijai ir nedelsdamos ją informuoja apie visus vėlesnius minėtų nuostatų pakeitimus.“

B – Austrijos teisė

10. 1963 m. Federalinio geležinkelio darbuotojų atlyginimų mokėjimo tvarkos (*Bundesbahn-Besoldungsordnung* 1963)<sup>4</sup> 3 straipsnyje „Paaukštinant reikšminga atskaitos diena“, galiojusiame iki 1995 m. gruodžio 31 d., buvo nustatyta:

„(1) Paaukštinant reikšminga atskaitos diena turi būti nustatyta taip, kad, išskyrus laikotarpius iki 18 metų amžiaus ir atsižvelgiant į ribojamąsias 4–7 dalių nuostatas, iki priėmimo į darbą (tarnybą) dienos įskaitomi:

- a) visi 2 dalyje nurodyti laikotarpiai;
- b) pusė kitų laikotarpių.

(2) Pagal 1 dalies a punktą iki priėmimo į darbą (tarnybą) dienos turi būti įskaitomas:

1. Laikotarpis, išdirbtas darbe, kuriame bent pusė visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams nustatyto darbo laiko dirbama pagal darbo santykius Austrijos federalinio geležinkelių transporto sektoriuje.

<...>

(6) Draudžiama tą patį laikotarpį įskaityti daugiau nei vieną kartą, išskyrus [1974 m. Federalinio geležinkelio darbuotojų atlyginimų mokėjimo tvarkos (*Bundesbahn-Besoldungsordnung* 1974, *BGBI*. Nr. 263)] 32 straipsnyje numatytą galimybę įskaityti du kartus.“

11. BO 1963 3 straipsnis buvo pakeistas Federalinių geležinkelių įstatymu (*Bundesbahngesetz*)<sup>5</sup>, jo 53a straipsnyje nustatyta:

„(1) Tarnautojams ir pensinio amžiaus asmenims, kurie Austrijos geležinkelių bendrovėje (ÖBB) <...> yra įsidarbinę ar įsidarbina iki 2004 m. gruodžio 31 d. ir kuriems konkrečiai paaukštinant reikšminga atskaitos diena yra ar bus nustatyta remiantis [BO 1963] 3 straipsniu, ši data nustatoma iš naujo, perdavus informaciją apie įskaitytinus darbo laikotarpius remiantis toliau išdėstytomis nuostatomis:

1. Paaukštinant reikšminga atskaitos diena turi būti nustatyta taip, kad <...> kaip iki priėmimo į tarnybą dienos laikotarpiai įskaitomi laikotarpiai (Z 2), išdirbti po birželio 30 d. tų metų, kuriais buvo užbaigtas arba turėjo būti užbaigtas devynerių metų privalomasis mokymas, skaičiuojant nuo pirmosios šio mokslo pakopos pradžios.
2. Įskaitytini laikotarpiai numatyti galiojančiose įskaitymą reglamentuojančiose taisyklėse, kurios įtvirtintos taikytinose BO 1963 <...> nuostatose.

(2) Pagal 1 dalį naujai nustačius konkrečią paaukštinant reikšmingą atskaitos dieną taikomos šios nuostatos:

1. Kiekvienas paaukštinimo laikotarpis, nustatytas kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, pratęsiamas vieniems metams.
2. Paaukštinimas įvyksta sausio 1 d. po to, kai sueina kiekvienas paaukštinimo laikotarpis (paaukštinimo diena).

4 – *BGBI*. 170/1963, toliau – BO 1963.

5 – *BGBI*. I, 129/2011, toliau – BBG.

3. Naujai nustatyta konkreti paaukštinant reikšminga atskaitos diena netaikoma, jeigu dėl to nustatomas mažesnis darbo užmokestis, nei nustatytasis iki šios dienos<sup>6</sup>.

<...>

(4) Kad būtų naujai nustatyta paaukštinant reikšminga atskaitos diena, pagal 1 dalį įskaitytinus darbo laikotarpius tarnautojai ir pensinio amžiaus asmenys turi tinkamai įrodyti pateikdami darbdavio išduotą formuliarą. Asmenims, kurie nepateikia šių įrodymų, pateikia netinkamus arba ne visus įrodymus, toliau galioja jiems anksčiau taikyta paaukštinant reikšminga atskaitos diena <...>.

(5) Su darbo užmokesčiu susijusių reikalavimų dėl naujai nustatytos paaukštinant reikšmingos atskaitos dienos atžvilgiu laikotarpis nuo 2009 m. birželio 18 d. iki federalinio įstatymo paskelbimo *BGBI. I, 129/2011* dienos neįskaitomas į trejų metų senaties terminą.“

12. Be to, Vienodo požiūrio įstatymo (*Gleichbehandlungsgesetz*)<sup>7</sup> nuostatose įtvirtinta:

„17 straipsnis. Vienodo požiūrio principo taikymas darbo santykiams

(1) Niekas negali būti tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojamas dėl <...> amžiaus <...>, kiek tai susiję su darbo santykiais, ypač:

<...>

2. Nustatant darbo užmokestį,

<...>

26 straipsnis. Vienodo požiūrio principo pažeidimo padariniai

<...>

(2) Jeigu dėl to, kad darbdavys pažeidė 17 straipsnio 1 dalies 2 punkte įtvirtintą vienodo požiūrio principą, darbuotojui ar darbuotojai už tą patį ar panašų darbą mokama mažiau nei darbuotojui ar darbuotojai, kurie nediskriminuojami dėl 17 straipsnyje nurodytų priežasčių, toks darbuotojas ar darbuotoja turi teisę reikalauti, kad darbdavys sumokėtų skirtumą ir atlygintų patirtą neturtinę žalą.

<...>

29 straipsnis. Teisių įgyvendinimo terminai

(1) <...> Iš 26 straipsnio 2 dalies <...> kylančioms teisėms taikomas [Civilinio kodekso (*Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch*)<sup>8</sup>] 1486 straipsnyje nustatytas trejų metų senaties terminas.

<...>“

13. Galiausiai atitinkamose ABGB nuostatose, susijusiose su senaties terminu, įtvirtinta:

„1480 straipsnis. Reikalavimams dėl vėliau mokamų metinių išmokų, pirmiausia palūkanų, <...> taikomas trejų metų senaties terminas; nepasinaudojus tokia teise per trisdešimt metų, ji išnyksta.

6 — Toliau – įgytų teisių išsaugojimo sąlyga.

7 — *BGBI. I, 66/2004*.

8 — Toliau – ABGB.

1486 straipsnis. Specialieji senaties terminai

Nustatomas trejų metų senaties terminas šiems reikalavimams:

<...>

5. darbuotojų reikalavimams dėl jų darbo užmokesčio ir išlaidoms pagal darbininkų, laikinųjų darbuotojų, samdomų namų darbininkų ir bet kurių privačiai samdomų darbuotojų darbo sutartis padengti <...>“

## II – Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

14. 1990 m. vasario 1 d. G. Starjakob pradėjo dirbti bendrovės ÖBB teisinėje pirmtakėje. Atsižvelgiant į darbo laikotarpius, išdirbtus jam suejus 18 metų, buvo nustatyta, kad jo atveju paaukštinant reikšminga atskaitos diena yra 1986 m. gegužės 21 d. Į tai buvo įskaityta pusė G. Starjakob mokomosios praktikos suejus šiam amžiui laiko, o pagal BO 1963 3 straipsnį mokomosios praktikos iki minėto amžiaus laikas nebuvo įskaitytas.

15. Remiantis *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) pateiktais paaiškinimais, jeigu ieškova paaukštinant reikšminga atskaitos diena būtų nustatoma pagal naują BBG 53a straipsnio 1 dalies nuostatą, t. y. įskaitant ir jo darbo laikotarpius prieš sueinant 18 metų (išdirbtus po birželio 30 d. tų metų, kuriais užbaigtas devynerių metų bendrojo ugdymo privalomasis mokymas), būtų taikoma nauja paaukštinant reikšminga atskaitos diena, t. y. 1985 m. birželio 22 d. Jeigu ši nauja diena būtų taikoma ir toliau G. Starjakob priskiriant prie darbo užmokesčio lygio pagal ankstesnę teisinę padėtį, už laikotarpį nuo 2007 m. lapkričio mėn. iki 2012 m. birželio mėn. jo naudai būtų susidaręs 3 963,75 euro darbo užmokesčio skirtumas, neatskaičius mokesčių.

16. Remdamasis Sprendimu *Hütter*<sup>9</sup>, 2012 m. G. Starjakob pareiškė ÖBB ieškinį, juo paprašė sumokėti atlyginimo skirtumą, kuris jam būtų sumokėtas už 2007–2012 m. laikotarpį, jeigu jį paaukštinant reikšminga atskaitos diena būtų apskaičiuota įskaitant mokomosios praktikos prieš jam sueinant 18 metų laiką.

17. *Landesgericht Innsbruck* (Insbuko apygardos teismas) atmetė ieškinį, konstatavęs, kad BBG 53a straipsniu buvo pašalinta diskriminacija dėl amžiaus. G. Starjakob galėtų reikalauti, kad paaukštinant reikšminga atskaitos diena būtų apskaičiuojama pagal šio straipsnio 1 dalį tik tuomet, jeigu jis sutiktų, be kita ko, su minėto straipsnio 2 ir 4 dalimis, susijusiomis su paaukštinimo laikotarpių pratęsimu, ir su bendradarbiavimo pareigos pažeidimo padariniais. Kadangi G. Starjakob dar nebuvo pateikęs visų įrodymų dėl savo ankstesnių darbo laikotarpių, jam nustatyta atskaitos diena ir toliau galioja, ir jis negali skųstis, kad yra diskriminuojamas.

18. Apeliacinėje instancijoje *Oberlandesgericht Innsbruck* (Insbuko aukštesnysis apygardos teismas) patenkino G. Starjakob ieškinį. Jis nusprendė, kad, nesant minėtų įrodymų, G. Starjakob teisinė padėtis turėjo būti nustatyta būtent pagal BO 1963, tačiau kadangi ši tvarka buvo diskriminacinė, ją reikėjo taikyti taip, kad nauja paaukštinant reikšminga atskaitos diena būtų nustatyta atsižvelgiant į mokomosios praktikos prieš sueinant 18 metų laiką. Vis dėlto, kadangi BBG 53a straipsnis jam netaikomas dėl to, kad nepateikta ankstesnių darbo laikotarpių įrodymų, ir toliau yra nustatomas dvejų metų paaukštinimo laikotarpis kiekvienam iš darbo užmokesčio lygių.

9 — C-88/08, EU:C:2009:381.

19. Tokiomis aplinkybėmis *Oberster Gerichtshof*, gavęs kasacinį skundą, nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar [Chartijos] 21 straipsnį kartu su Direktyvos [2000/78] 7 straipsnio 1 dalimi, 16 ir 17 straipsniais reikia aiškinti taip, kad:
  - a) darbuotojas, kurio atžvilgiu darbdavys, remdamasis įstatyme nustatytu dėl amžiaus diskriminuojančiu darbo laikotarpių įskaitymu, iš pradžių nustatė neteisingą paaukštinant reikšmingą atskaitos dieną, bet kuriuo atveju turi teisę gauti darbo užmokesčio skirtumą, remdamasis nediskriminuojančia paaukštinant reikšmingą atskaitos diena;
  - b) arba vis dėlto taip, kad atitinkama valstybė narė turi galimybę nediskriminuojančiai įskaitydama darbo laikotarpius pašalinti diskriminaciją dėl amžiaus ir be finansinės kompensacijos (iš naujo nustatydamą paaukštinant reikšmingą atskaitos dieną, kai kartu pratęsiamas paaukštinimo laikotarpis), ypač jeigu šiuo su darbo užmokesčiu nesusijusiu sprendimu siekiama išsaugoti darbdavio mokumą ir išvengti pernelyg didelio darbo krūvio naujai apskaičiuojant darbo užmokestį?
2. Jei atsakymas į pirmojo klausimo b punktą būtų teigiamas, ar toks nediskriminuojantis darbo laikotarpių įskaitymas:
  - a) gali būti įstatymu nustatytas ir atgaline data (šioje byloje atgaline data nuo 2004 m. sausio 1 d. paskelbtu 2011 m. gruodžio 27 d. įstatymu, *BGBI. I*, 2011/129); arba
  - b) ar jis taikomas tik nuo naujų įskaitymo ir paaukštinimo nuostatų priėmimo arba paskelbimo dienos?
3. Jei atsakymas į pirmojo klausimo b punktą būtų teigiamas, ar Chartijos 21 straipsnį kartu su Direktyvos [2000/78] 2 straipsnio 1, 2 dalimis ir 6 straipsnio 1 dalimi reikia aiškinti taip, kad:
  - a) įstatymo nuostata, kurioje dėl darbo laikotarpių karjeros pradžioje numatytas ilgesnis paaukštinimo laikotarpis <...>, todėl apsunkinamas perkėlimas į paskesnę darbo užmokesčio lygį, reiškia netiesioginį skirtingą požiūrį dėl amžiaus;
  - b) ir – jei atsakymas į a punktą būtų teigiamas – kad tokia nuostata, kurioje atsižvelgiama į nedidelę profesinę patirtį karjeros pradžioje, yra tinkama ir reikalinga?
4. Jei atsakymas į pirmojo klausimo b punktą būtų teigiamas, ar Direktyvos [2000/78] 7 straipsnio 1 dalį ir 8 straipsnio 1 dalį su 6 straipsnio 1 dalimi reikia aiškinti taip, kad ankstesnės, dėl amžiaus diskriminuojančios sistemos poveikis, tebedaromas vien dėl to, kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo nepalankios, su pajamų gavimu susijusios padėties, kuri atsiranda dėl naujos, nediskriminuojančios sistemos (darbo užmokesčio užtikrinimo sąlyga), yra leistinas ir pateisinamas įgytų teisių ir teisėtų lūkesčių apsaugos pagrindais?
5. Jeigu atsakymai į pirmojo klausimo b punktą ir trečiojo klausimo b punktą būtų teigiami:
  - a) ar įstatymų leidėjas, nustatydamas įskaitytinus darbo laikotarpius, gali įtvirtinti darbuotojo bendradarbiavimo pareigą (bendradarbiavimo prievolę) ir perėjimą prie naujos įskaitymo ir paaukštinimo sistemos susieti su šios prievolės vykdymu?
  - b) ar darbuotojas, kuris nevykdo jam nustatytos bendradarbiavimo pareigos naujai nustatant paaukštinant reikšmingą atskaitos dieną pagal naują, nediskriminuojančią įskaitymo ir paaukštinimo sistemą, todėl sąmoningai nepasinaudoja nediskriminuojančia sistema, savo noru likdamas ankstesnėje, dėl amžiaus diskriminuojančioje įskaitymo ir paaukštinimo



sistemoje, gali remtis diskriminacija dėl amžiaus pagal ankstesnę sistemą, ar vis dėlto tai, kad pasiliekama ankstesnėje, diskriminuojančioje sistemoje tik dėl galimybės pareikšti piniginius reikalavimus, reiškia, kad piktnaudžiaujama teise?

6. Jei atsakymai į pirmojo klausimo a arba b punktus ir antrojo klausimo b punktą būtų teigiami, ar pagal [Chartijos] 47 straipsnio pirmoje pastraipoje ir ESS 19 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą Sąjungos teisės veiksmingumo principą reikalaujama, kad Sąjungos teise pagrįstų reikalavimų senaties terminas prasidėtų tik tuomet, kai paskelbtu reikšmingu Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimu aiškiai paaiškinama teisinė situacija?
7. Jei atsakymai į pirmojo klausimo a arba b punktus ir antrojo klausimo b punktą būtų teigiami, ar remiantis Sąjungos teisėje įtvirtintu lygiavertiškumo principu reikalaujama, kad reikalavimams pagal naują įskaitymo ir paaukštinimo sistemą senaties sustabdymas, nustatytas nacionalinėje teisėje ([BBG] 53a straipsnio 5 dalis), būtų taikomas ir reikalavimams dėl darbo užmokesčio skirtumo, susidariusio pagal ankstesnę, dėl amžiaus diskriminuojančią sistemą, išmokėjimo?“

### III – Analizė

20. ÖBB darbuotojams taikytina darbo užmokesčio sistema grindžiama paaukštinimo sistema; pagal ją darbo užmokestis didėja pasibaigus nustatytiems laikotarpiais, per kuriuos darbuotojas įgyja darbo stažą. Šie laikotarpiai pradedami skaičiuoti nuo paaukštinant reikšmingos atskaitos dienos, kuri nustatoma individualiai. Ankstesni laikotarpiai, išdirbti prieš darbuotojams įsidarbinant ÖBB, šiuo atveju taip pat įskaitomi.

21. Taigi paaukštinant reikšminga atskaitos diena darbo užmokesčio skalėje yra tariama diena, kuri lemia priskyrimą prie darbo užmokesčio lygio, vadinasi, ir atlyginimo didėjimą. Ši diena nustatoma atsižvelgiant į realią pareigų ėjimo pradžią ir į reikšminga laikytiną patirtį. Kuo ši patirtis didesnė, tuo ši diena labiau paankstinama ir tuo darbo užmokesčio skalės lygis aukštesnis.

22. Remdamasis Sprendime *Hütter*<sup>10</sup> padarytomis išvadomis, Austrijos įstatymų leidėjas siekė sukurti naują sistemą, leidžiančią įskaityti darbo laikotarpius, kuriuos darbuotojai išdirbo prieš jiems sueinant 18 metų, o tai anksčiau nebuvo nustatyta.

23. Iš parengiamųjų dokumentų, susijusių su BBG 53a straipsniu, matyti, jog Austrijos įstatymų leidėjas norėjo, kad ÖBB darbuotojams būtų taikoma reforma, kuri federaliniu lygmeniu buvo įvykdyta viešosios tarnybos srityje.

24. Šis įstatymų leidėjas taip siekė pašalinti diskriminaciją dėl amžiaus, pasireiškiančią tuo, kad ÖBB darbuotojams neįskaičiuojami darbo laikotarpiai, išdirbti prieš jiems sueinant 18 metų. Vis dėlto, siekiant užtikrinti, kad šis įskaitymas neturėtų įtakos darbdavio išlaidoms, nauja sistema sukurta taip, kad paaukštinimo laikotarpis, nustatytas kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, tuo pat metu pratęsiamas vieniems metams. Be to, pagal šią naują sistemą bet koks naujos atskaitos dienos nustatymas siejamas su ankstesnių darbo laikotarpių įrodymais, kuriuos turi pateikti darbuotojai.

25. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo klausimais Teisingumo Teismo prašoma nuspręsti, ar minėto įstatymų leidėjo sukurta nauja sistema suderinama su Chartijos 21 straipsnyje ir Direktyvoje 2000/78 nustatytu draudimu diskriminuoti dėl amžiaus.

26. *Oberster Gerichtshof* iš esmės siekia išsiaiškinti, ar tokia sistema, kaip numatytoji pagrindinėje byloje, kuria, nepatiriant daugiau išlaidų ir apsaugant darbuotojų įgytas teises, bandoma pašalinti diskriminaciją dėl amžiaus, yra suderinama su Direktyva 2000/78.

<sup>10</sup> — EU:C:2009:381.

27. Siekdamas atsakyti į įvairius prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo klausimus, pirmiausia nagrinėsiu, ar, kaip tvirtina G. Starjakob ir Komisija, nauja sistema paliekama galioti diskriminacija dėl amžiaus, kurią ja siekiama pašalinti. Tada nagrinėsiu, kokias teises pasekmes esant diskriminacijai dėl amžiaus turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, ir pirmiausia, ar dėl šios diskriminacijos būtina reikšti finansinės kompensacijos diskriminuojamiems darbuotojams. Galiausiai atsakysiu į klausimus dėl Austrijos teisėje numatytų senaties terminų atitikties Sąjungos teisei.

*A – Dėl besitęsiančios diskriminacijos dėl amžiaus*

1. Dėl skirtingo požiūrio dėl amžiaus pagal naują sistemą egzistavimo

28. Pirmiausia reikia patikrinti, ar nauja sistema įtvirtinamas skirtingas požiūris dėl amžiaus, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį. Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal šią nuostatą „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos. Jos 2 straipsnio 2 dalies a punkte patikslinama, kad pagal šio straipsnio 1 dalį tiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl bet kurios iš minėtų direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje elgiamasi su kitu asmeniu.

29. Mano nuomone, nors pagal Austrijos įstatymų leidėjo sukurtą naują sistemą nuo šiol leidžiama įskaityti darbo laikotarpius, kuriuos darbuotojai išdirbo prieš jiems sueinant 18 metų, pagal ją kitaip toliau skirtingai vertinama dėl amžiaus.

30. Kaip minėta, pagal naują sistemą naujos atskaitos dienos nustatymas įskaičiuojant darbo laikotarpius, išdirbtus prieš sueinant 18 metų, yra susijęs su lėtesniu kilimu pirmosiomis karjeros pakopomis. Iš rašytinių atsakymų, kuriuos Teisingumo Teismo prašymu pateikė bylos šalys, matyti, kad pagal naują sistemą konkreti paaukštinant reikšminga atskaitos diena turi būti nustatoma iš naujo visiems ÖBB tarnautojams ir pensinio amžiaus asmenims, pradėjusiems tarnybą ar darbą ÖBB iki 2004 m. gruodžio 31 d. Nustačius naują atskaitos dieną, atitinkamam tarnautojui taikoma BBG 53a straipsnio 2 dalies 1 punkte numatyta pailginta paaukštinimo laikotarpio trukmė.

31. Taigi nauja sistema iš pirmo žvilgsnio taikoma visiems darbuotojams taip, jog atrodo, kad vienodai pašalinama anksčiau buvusi diskriminacija dėl amžiaus.

32. Tačiau, kaip teisingai pažymi G. Starjakob ir Komisija, panašu, kad pagal skirtingas BBG 53a straipsnio nuostatas nauja sistema pirmiausia skirta taikyti anksčiau diskriminuotiems darbuotojams.

33. Iš tikrųjų, kaip pažymi pati Austrijos vyriausybė, siekiant išvengti, kad nustačius naują paaukštinant reikšmingą atskaitos dieną ir kartu pailginus paaukštinimo laikotarpio trukmę nepablogėtų atitinkamo tarnautojo padėtis, BBG 53a straipsnio 2 dalies 3 punkte numatyta, kad naujai nustatyta konkreti paaukštinant reikšminga atskaitos diena netaikoma, jeigu dėl to nustatomas mažesnis darbo užmokestis, nei nustatytasis iki šios dienos. Šiais atvejais iki trejų metų pailginta paaukštinimo laikotarpio trukmė nebetaikoma.

34. Taigi aišku, kad pirmieji trys paaukštinimo laikotarpiai pratęsimi tik tiems tarnautojams, kuriems turi būti perskaičiuojama paaukštinant reikšminga atskaitos diena.



35. Atsižvelgiant į BBG 53a straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatytą įgytų teisių išsaugojimo sąlygą, tarnautojams, kurie remiasi darbo laikotarpiais, išdirbtais sulaukus 18 metų, kai nėra įskaitytinų darbo laikotarpių, kuriuos jie būtų išdirbę iki šio amžiaus, greičiausiai nebus apskaičiuojama nauja atskaitos diena ir dėl to paaukštinimo laikotarpis, nustatytas kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, nebebus pratęsiamas vieniems metams. Iš tiesų, pratęsus paaukštinimo laikotarpius, tarnautojų, kurie visus įskaitytinus darbo laikotarpius išdirbo sulaukę 18 metų, darbo užmokestis sumažėtų dėl to, kad jie būtų priskirti prie žemesnio atlyginimų skalės lygio.

36. Taikant įgytų teisių išsaugojimo sąlygą tarnautojai, kurių padėtis panaši, kiek tai susiję su įskaitytiniais darbo laikotarpiais, išdirbtais pas tą patį darbdavį, galėtų būti vertinami skirtingai atsižvelgiant į paaukštinimo laikotarpių trukmę, nelygu tai, ar atskaitos diena jiems turi būti perskaičiuojama.

37. Taigi remiantis naujos sistemos vidine logika, pagal kurią naujos atskaitos dienos nustatymas siejamas su vieniems metams pratęsiamu paaukštinimo laikotarpiu, nustatytu kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, ir kartu laikantis įgytų teisių išsaugojimo sąlygos, faktiškai ir toliau skirtingai vertinami tarnautojai, kurie darbo laikotarpius išdirbo prieš sueinant 18 metų, ir tarnautojai, kurie visus įskaitytinus darbo laikotarpius išdirbo sulaukę šio amžiaus. Iš tiesų tik pirmosios kategorijos darbuotojams, kuriems bus naujai apskaičiuojama atskaitos diena, faktiškai bus pratęsiamas vieniems metams paaukštinimo laikotarpis, nustatytas kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių.

38. Tai reiškia, kad nauja sistema paliekamas galioti amžiaus kriterijumi tiesiogiai grindžiamas skirtingas požiūris, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalies ir 2 dalies a punkto nuostatas. Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris turi aiškinti savo nacionalinės teisės nuostatas, turi patikrinti, ar šis skirtingas požiūris dėl amžiaus yra numatytas naujoje sistemoje.

## 2. Dėl skirtingo požiūrio dėl amžiaus pateisinimo

39. Toliau reikia išnagrinėti, ar šis skirtingas požiūris gali būti pateisinamas atsižvelgiant į Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį.

40. Šios nuostatos pirmoje pastraipoje patikslinama, kad valstybės narės gali numatyti, jog skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtus užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

41. Teisingumo Teismas yra ne kartą pripažinęs, kad valstybės narės gali numatyti priemones, įtvirtinančias skirtingą požiūrį dėl amžiaus, kaip numatyta Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies pirmoje pastraipoje. Jos turi didelę diskreciją pasirinkti ne tik konkretų socialinės ir užimtumo politikos tikslą, bet ir priemones jam įgyvendinti<sup>11</sup>.

42. Atsižvelgiant į šiuos principus reikia patikrinti, ar BBG 53a straipsnis, pirmiausia jo 2 dalies 3 punktas, tiek, kiek tarnautojams, kurių visi įskaitytini darbo laikotarpiai išdirbti sulaukus 18 metų, leidžiama netaikyti vieniems metams pratęsiamo paaukštinimo laikotarpio, nustatyto kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, yra priemonė, kuria siekiama teisėto tikslo ir kuri yra tinkama ir būtina šiam tikslui pasiekti.

43. Iš Teisingumo Teismui pateiktų paaiškinimų matyti, kad nauja sistema mėginama suderinti kelis tikslus, t. y. skirtingą karjeros pradžioje įgytos profesinės patirties vertinimą, reformos poveikio finansams nebuvimą ir įgytų teisių apsaugą.

11 — Žr. Sprendimą *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 68 punktą) ir Sprendimą *Rosenblatt* (C-45/09, EU:C:2010:601, 41 punktą).

44. Dėl tikslo skirtingai vertinti karjeros pradžioje įgytą profesinę patirtį pažymiu, kad, mano nuomone, Austrijos įstatymų leidėjo sprendimas vieniems metams pratęsti paaugstinimo laikotarpį, nustatytą kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, pats savaime nėra kritikuotinas. Nepaisant to, kad tokiu sprendimu, mano nuomone, neperžengiamos diskrecijos, kuria šis įstatymų leidėjas naudojasi socialinės politikos srityje, ribos, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog tikslas atlyginti už darbuotojo įgytą patirtį, kuri leidžia jam geriau atlikti savo darbą, apskritai yra teisėtas darbo užmokesčio politikos tikslas<sup>12</sup>. Manau, kad darbdavys gali skirtingai vertinti karjeros pradžioje įgytą profesinę patirtį, o tai nagrinėjamu atveju reiškia lėtesnį karjeros kilimą jos pradžioje. Tokia patirtis bus vis labiau vertinama darbuotojui laipsniškai integruojantis į darbo aplinką ir veiksmingiau atliekant savo darbą.

45. Pagal patį Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalies tekstą dar reikia patikrinti, ar valstybėms narėms įgyvendinant joms pripažintą didelę diskreciją priemonės, priimtose šiam tikslui pasiekti, yra tinkamos ir būtinos.

46. Šiuo klausimu, kaip teisingai pažymi Komisija, tam, kad būtų įrodyta, jog tikslas skirtingai vertinti karjeros pradžioje įgytą profesinę patirtį pažeidžia proporcingumo principą, kuriuo remiantis tokio tikslo turi būti siekiama nuosekliai ir sistemiškai<sup>13</sup>, pakanka konstatuoti, kad ir toliau skirtingai vertinami tarnautojai, kurie visus darbo laikotarpius išdirbo sulaukę 18 metų, ir tarnautojai, kurie darbo laikotarpius išdirbo prieš sueinant šiam amžiui.

47. Iš tiesų vieniems metams pratęsiamu paaugstinimo laikotarpiu, nustatyto kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, netaikymas tarnautojams, kurie visus darbo laikotarpius išdirbo sulaukę 18 metų, pats savaime įrodo, kad tikslo skirtingai vertinti karjeros pradžioje įgytą profesinę patirtį siekiama ne nuosekliai ir ne sistemiškai. Paprasčiau tariant, iš tikrųjų tai nėra tikrasis tikslas, kurio siekė Austrijos įstatymų leidėjas.

48. Parengiamųjų dokumentų, susijusių su BBG 53a straipsniu, analizė atskleidžia, kad Austrijos įstatymų leidėjas, kurdamas naują sistemą, pirmiausia siekė tikslo užtikrinti, kad reforma būtų neutrali sąnaudų atžvilgiu. Būtent siekdamas šio tikslo šis įstatymų leidėjas naujos atskaitos dienos nustatymą susiejo su vieniems metams pratęsiama paaugstinimo laikotarpiu, nustatytu kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių.

49. Austrijos vyriausybė savo pastabose tvirtina, kad naująjį reguliavimą, taikytiną ÖBB tarnautojams, reikia vertinti atsižvelgiant į daugybę kitų priemonių, kuriomis iš Austrijos teisės sistemos siekiama pašalinti nepateisinamą diskriminaciją dėl amžiaus. Ji patikslina, kad dėl Sprendimo *Hütter*<sup>14</sup> buvo būtinos panašios priemonės kitų valstybės įmonių, priklausančių federacinei valstybei, federalinėms žemėms ir vietos valdžiai, tarnautojams. Šios vyriausybės teigimu, tai taikytina pusei milijono tarnautojų, t. y. vienai aštuntajai darbingų Austrijos gyventojų.

50. Austrijos vyriausybė tvirtina, kad, įskaitant visus ankstesnius darbo laikotarpius, bet kartu nepakeičiant ankstesnės paaugstinimo laikotarpio trukmės, būtų patirta papildomų išlaidų, sudarančių kelis procentus Austrijos Respublikos ekonominės veiklos rezultato, o tai šiai valstybei narei būtų nepakeliamas našta.

51. Nemanau, kad šie Austrijos vyriausybės argumentai įtikinami. Iš tiesų Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad nors su biudžetu susiję veiksniai gali būti pagrindas valstybei narei pasirenkant socialinę politiką ir daryti įtaką priemonės, kurią ji nori priimti, pobūdžiui arba mastui, vien šie veiksniai negali būti teisėtas tikslas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį<sup>15</sup>.

12 — Sprendimas *Hennigs ir Mai* (C-297/10 ir C-298/10, EU:C:2011:560, 72 punktą ir jame nurodyta teismo praktika).

13 — Žr., be kita ko, Sprendimą *Fuchs ir Köhler* (C-159/10 ir C-160/10, EU:C:2011:508, 85 punktą).

14 — EU:C:2009:381.

15 — Sprendimas *Fuchs ir Köhler* (EU:C:2011:508, 74 punktą).

52. Galiausiai, kalbant apie tikslą apsaugoti darbuotojų, kurie nebuvo diskriminuojami dėl amžiaus, įgytas teises, reikia konstatuoti, kad tam tikros kategorijos asmenų įgytų teisių apsauga yra privalomasis bendrojo intereso pagrindas<sup>16</sup>. Manau, kad šis tikslas taip pat yra teisėtas tikslas, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį.

53. BBG 53a straipsnio 2 dalies 3 punkte įtvirtinta įgytų teisių išsaugojimo sąlyga leidžia pasiekti šį tikslą, nes ja užkertamas kelias tam, kad nustačius naują atskaitos dieną sumažėtų darbo užmokestis.

54. Vis dėlto reikia patikrinti, ar ši sąlyga neviršija to, kas būtina minėtam tikslui pasiekti.

55. Primenu, kad dėl šios nuostatos nauja atskaitos diena nenustatoma ir paaukštinimo laikotarpiai nepratęsimi, jeigu dėl to sumažėja ÖBB tarnautojų darbo užmokestis, o tai, atrodo, praktiškai daugiausia ar net išimtinai susiję su tarnautojais, kuriems nebuvo taikomas diskriminacinis požiūris, t. y. tais, kurie visus darbo laikotarpius išdirbo sulaukę 18 metų.

56. Pritariu Komisijai ir manau, kad buvo galima pasiekti norimą rezultatą, t. y. išlaikyti tarnautojų, kuriems nebuvo taikomas diskriminacinis požiūris, ankstesnį darbo užmokestį, tačiau taikyti šios kategorijos tarnautojams vieniems metams pratęsimą paaukštinimo laikotarpį, nustatytą kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių.

57. Toks vienodai taikomas pratęsimas ne tik būtų galėjęs įrodyti naujos sistemos nuoseklumą atsižvelgiant į tikslą skirtingai vertinti karjeros pradžioje įgytą profesinę patirtį, bet ir būtų leidęs Austrijos įstatymų leidėjui, nustatant pereinamojo laikotarpio tvarką, siekti tikslo apsaugoti darbuotojų, kuriems nebuvo taikomas diskriminacinis požiūris, įgytas teises. Dėl šio aspekto pažymiu, kad tokia sistema, kaip numatytoji BBG 53a straipsnyje, jokių būdu nėra pereinamojo laikotarpio tvarka, nes šia sistema siekiama reglamentuoti darbuotojų, kuriems ji taikoma, kol jie pasiekia paskutinį darbo užmokesčio skalės lygį, karjerą.

58. Tikrosios pereinamojo laikotarpio tvarkos nustatymas, nepaisant vieniems metams pratęsiamą paaukštinimo laikotarpio, nustatyto kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, būtų galėjęs leisti tarnautojams, kurie visus darbo laikotarpius išdirbo sulaukę 18 metų amžiaus, pereinamuoju laikotarpiu išsaugoti tą patį darbo užmokesčio lygį.

59. Konkrečiai kalbant, nenustatant naujos atskaitos dienos, tarnautojai, kuriems nebuvo taikytas diskriminacinis požiūris, dėl vieniems metams pratęsiamą paaukštinimo laikotarpio, nustatyto kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, taikymo būtų priskirti prie žemesnio darbo užmokesčio lygio. Netaikant lydimosios priemonės, jų darbo užmokestis neišvengiamai sumažėtų juos priskyrus prie žemesnio lygio. Siekiant išvengti šios neigiamos pasekmės, tokia lydimąja priemone galėtų būti numatyta pereinamuoju laikotarpiu išlaikyti šių tarnautojų anksčiau gautą darbo užmokestį, kol jie dar kartą pasieks tą lygį, prie kurio buvo priskirti iki reformos. Kitaip tariant, kaip Komisija paaškina savo pastabose, tarnautojų, kurių pajamos sumažėjo dėl to, kad buvo pratęsti paaukštinimo laikotarpiai, atlyginimas liktų nepakitęs, jeigu jis būtų atsietas nuo darbo užmokesčio lygio, prie kurio jie iš tikrųjų buvo priskirti, kol tie patys tarnautojai pasiektų šį ankstesnį atlyginimą atitinkantį darbo užmokesčio lygį.

60. Žinoma, dėl tokios pereinamojo laikotarpio tvarkos keleriems metams būtų atidėtas nediskriminuotų darbuotojų darbo užmokesčio didėjimas. Vis dėlto, nepaisant to, kad šis laikotarpis būtų trumpas, tikriausiai neviršijantis trejų metų, ši tvarka man neatrodo per daug ribojanti darbuotojų teises, be to, mano nuomone, tai būtų priimtinas kompromisas siekiant pusiausvyros tarp, pirma, diskriminacijos dėl amžiaus pašalinimo, ir, antra, nediskriminuotų darbuotojų įgytų teisių apsaugos.

16 — Sprendimas *Komisija / Vokietija* (C-456/05, EU:C:2007:755, 63 punktą) ir Sprendimas *Hennigs ir Mai* (EU:C:2011:560, 90 punktą).

61. Atsižvelgdamas į tai, manau, kad BBG 53a straipsnio 2 dalies 3 punktas tiek, kiek tarnautojams, kurie visus darbo laikotarpius išdirbo sulaukę 18 metų amžiaus, netaikomas, vieniems metams pratęsiamas paaukštinimo laikotarpis, nustatytas kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, viršija tai, kas būtina tam, kad būtų pasiektas tikslas apsaugoti šių tarnautojų įgytas teises.

62. Iš to, kas pasakyta, darytina išvada, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami kaip draudžiantys tokią nacionalinę priemonę, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, pagal kurią darbuotojai, kurie darbo laikotarpius išdirbo prieš sueinant 18 metų, gali remtis šiais laikotarpiais, už tai vieniems metams pratęsiant paaukštinimo laikotarpį, nustatytą kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, nors toks pratęsimas praktiškai netaikomas darbuotojams, kurie visus įskaitytinus darbo laikotarpius išdirbo sulaukę 18 metų.

63. Toliau nagrinėsiu teisinės pasekmes, kylančias dėl pagal naują sistemą besitęsiančios diskriminacijos dėl amžiaus, kurias, mano nuomone, turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

#### *B – Dėl besitęsiančios diskriminacijos dėl amžiaus teisinių pasekmių*

64. Pirmiausia reikia priminti Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo pareigą, pagal kurią reikalaujama, kad nacionaliniai teismai, siekdami užtikrinti Direktyvos 2000/78 veiksmingumą ir priimti ja siekiamą tikslą atitinkantį sprendimą, visus veiksmus pagal savo kompetenciją atliktų atsižvelgdami į visą vidaus teisės sistemą ir taikydami joje pripažintus aiškinimo metodus<sup>17</sup>.

65. Jeigu nacionalinės teisės negalima aiškinti ir taikyti taip, kad ji atitiktų šios direktyvos reikalavimus, primintina ir tai, kad pagal Sąjungos teisės viršenybės principą, kuris galioja ir nediskriminavimo dėl amžiaus principo atveju, Sąjungos teisei prieštaraujantis nacionalinės teisės aktas, kuris patenka į jos taikymo sritį, turi būti netaikomas<sup>18</sup>.

66. Be to, iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, kad jei Sąjungos teisei prieštaraujančioje nacionalinėje teisėje numatytas skirtingas požiūris į kelias asmenų grupes, tol, kol nėra priimtos vienodą požiūrį atkuriančios priemonės, lygybės principo laikymasis gali būti užtikrintas tik neprivilėgiuotai kategorijai priklausantiems asmenims suteikiant tas pačias privilegijas kaip ir priklausantiems privilegiuotai kategorijai<sup>19</sup>. Teisingumo Teismas taip pat pažymėjo, kad privilegiuotai grupei priklausantiems asmenims taikoma sistema, siekiant teisingai taikyti Sąjungos teisę, lieka viena tinkama atskaitos sistema.

67. Iš šios teismo praktikos matyti, kad kol diskriminaciją dėl amžiaus šalinanti sistema nėra sukurta laikantis to, kas numatyta Direktyvoje 2000/78, nacionalinis teismas privalo netaikyti bet kokios diskriminacinės nacionalinės nuostatos, neprašydamas ar nelaukdamas, kol įstatymų leidėjas tą nuostatą panaikins, o turi taikyti neprivilėgiuotos grupės nariams tą pačią sistemą, kuria naudojasi kitos kategorijos asmenys.

68. Taigi, mano nuomone, pagrindinės bylos atveju tai reiškia, kad nauja paaukštinant reikšminga diena – 1985 m. birželio 22 d. – turi būti nustatoma netaikant vieniems metams pratęsiamą paaukštinimo laikotarpio, nustatyto kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių. Remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo pateikta informacija, dėl to už laikotarpį nuo 2007 m. lapkričio mėn. iki 2012 m. birželio mėn. G. Starjakob naudai susidaro 3 963,75 euro, neatskaičius mokesčių, darbo užmokesčio skirtumas.

17 — Šiuo klausimu žr. Sprendimą *Lopes Da Silva Jorge* (C-42/11, EU:C:2012:517, 56 punktas).

18 — Žr. Sprendimą *Küçükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, 54 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

19 — Žr., be kita ko, Sprendimą *Terhoeve* (C-18/95, EU:C:1999:22, 57 punktas), Sprendimą *Jonkman ir kt.* (C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 39 punktas) ir Sprendimą *Landtová* (C-399/09, EU:C:2011:415, 51 punktas).



69. Nors G. Starjakob remdamasis minėta teismo praktika gali teisėtai reikalauti sumokėti darbo užmokesčio skirtumą, atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo suteiktą informaciją pažymėtina, kad jis taip pat gali reikalauti sumokėti šią finansinę kompensaciją remdamasis Direktyva 2000/78, visų pirma jos 17 straipsnį, perkeliančiomis nacionalinėmis nuostatomis.

70. Kaip Teisingumo Teismas nurodė Sprendime *Asociația Accept*<sup>20</sup>, Direktyvos 2000/78 17 straipsnyje valstybėms narėms suteikiama teisė nustatyti sankcijų, taikytinų už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus, sistemą ir imtis visų priemonių, būtinų tokių sankcijų taikymui užtikrinti. Nors šiame straipsnyje nenustatomos konkrečios sankcijos, jame patikslinta, kad sankcijos, taikytinos už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomosios<sup>21</sup>.

71. Teisingumo Teismo teigimu, sankcijų sistema, kuri nustatyta siekiant perkelti Direktyvos 2000/78 17 straipsnį į valstybės narės vidaus sistemą, kartu su priemonėmis, kurių imtasi norint įgyvendinti tos pačios direktyvos 9 straipsnį, turi visų pirma užtikrinti veiksmingą ir efektyvią pagal ją turimų teisių gynybą. Sankcijų griežtumas turi atitikti pažeidimų, už kuriuos jos skiriamos, sunkumą ir visų pirma užtikrinti realų atgrasomąjį poveikį, nepažeidžiant bendrojo proporcingumo principo<sup>22</sup>. Bet kuriuo atveju negali būti laikoma, kad Direktyva 2000/78 teisingai ir veiksmingai įgyvendinama nustatius visiškai simbolinę sankciją<sup>23</sup>.

72. Žinoma, Direktyvos 2000/78 17 straipsnyje valstybėms narėms paliekama laisvė pasirinkti įvairius su baudimu už diskriminacijos draudimo nepaisymą susijusius sprendimus, tinkamus šios direktyvos tikslui pasiekti<sup>24</sup>.

73. Tačiau jeigu valstybė narė pasirinko specialią sankcijų sistemą, ji turi ją taikyti laikydamasi Sąjungos teisės reikalavimų.

74. Konkrečiai kalbant, Teisingumo Teismo manymu, jeigu valstybė narė nusprendžia bausti už diskriminacijos draudimo nepaisymą numatydamą žalos atlyginimą, šis atlyginimas bet kuriuo atveju turi būti adekvatus patirtai žalai, kad būtų užtikrintas jo veiksmingumas ir atgrasomasis poveikis, taigi jis neturi būti vien simbolinis<sup>25</sup>. Nacionalinis teismas tiek, kiek jam leidžia pagal nacionalinę teisę suteikta diskrecija, taikant direktyvą priimtą įstatymą turi aiškinti ir taikyti pagal Sąjungos teisės reikalavimus<sup>26</sup>.

75. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, svarbu pabrėžti, kad Vienodo požiūrio įstatymo 26 straipsnio 2 dalyje, kuria, kaip buvo patvirtinta per teismo posėdį, į Austrijos teisę perkeltas Direktyvos 2000/78 17 straipsnis, yra įtvirtinta diskriminuojamo darbuotojo teisė reikalauti, kad darbdavys sumokėtų dėl diskriminacijos susidariusį darbo užmokesčio skirtumą ir atlygintų patirtą neturtinę žalą.

76. Taigi teisė į darbo užmokesčio skirtumo, susidariusio diskriminuojant dėl amžiaus, išmokėjimą yra aiškiai numatyta Austrijos teisės aktuose, kuriais perkelta Direktyva 2000/78, todėl neišsivaizduoju, kaip pagrindinės bylos atveju darbdavys galėtų išvengti jų taikymo. Be to, Vienodo požiūrio įstatymo 26 straipsnio 2 dalyje taip pat numatyta, kad darbuotojas, kaip antai G. Starjakob, gali reikalauti atlyginti patirtą neturtinę žalą.

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — Ten pat, 61 punktas.

22 — Ten pat, 63 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

23 — Ten pat, 64 punktas.

24 — Pagal analogiją žr. Sprendimą *von Colson ir Kamann* (14/83, EU:C:1984:153, 28 punktas).

25 — Ten pat.

26 — Ten pat.

77. Savaiame suprantama, jog tam, kad darbo užmokesčio skirtumas būtų sumokėtas jo reikalaujančiam G. Starjakob, reikia, kad jis bendradarbiautų. Iš tiesų, mano nuomone, nors negalima reikalauti, kad jis, pateikdamas įrodymus, susijusius su darbo laikotarpiais, išdirbtais prieš sueinant 18 metų, dalyvautų naujoje sistemoje, kurioje, kaip matėme, ir toliau diskriminuojama dėl amžiaus, vis dėlto jis privalo pateikti tokius įrodymų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

78. Dabar išnagrinėsiu šeštąjį ir septintąjį klausimus, susijusius su Austrijos teisėje numatytų senaties terminų atitiktimi Sąjungos teisei.

*C – Dėl Austrijos teisėje numatytų senaties terminų atitikties Sąjungos teisei*

79. Reikia skirti du senaties terminus.

80. Pirma, pagal Austrijos teisės aktus darbuotojo teisei reikalauti iš naujo nustatyti darbo laikotarpius, į kuriuos reikia atsižvelgti nustatant paaukštinant reikšmingą atskaitos dieną, taikomas trisdešimties metų senaties terminas<sup>27</sup>. Iš bylos medžiagos matyti, kad G. Starjakob ieškiniui netaikomas šis trisdešimties metų senaties terminas.

81. Antra, pagal Austrijos teisę su darbo užmokesčiu susijusiems reikalavimams dėl diskriminacijos taikomas trejų metų senaties terminas<sup>28</sup>.

82. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką, jei nėra atitinkamą sritį reglamentuojančių Sąjungos teisės nuostatų, kiekviena valstybė narė savo vidaus teisinėje sistemoje turi paskirti kompetentingus teismus ir nustatyti ieškinių, skirtų iš Sąjungos teisės kylančių asmens teisių apsaugai užtikrinti, procesines taisykles su sąlyga, kad tokios taisyklės nėra mažiau palankios, nei taikomos panašioms nacionaline teise grindžiamiems ieškiniams (lygiavertiškumo principas) ir kad dėl jų naudojimas Sąjungos teisėmis nustatytomis teisėmis netaps praktiškai neįmanomas arba pernelyg sudėtingas (veiksmingumo principas)<sup>29</sup>.

83. Šeštuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo iš esmės prašo nuspręsti, ar Sąjungos teisė ir konkrečiai veiksmingumo principas suponuoja, kad Sąjungos teise pagrįstų reikalavimų senatis prasideda tik tada, kai paskelbiamas Teisingumo Teismo sprendimas, kuriuo paaiškinama teisinė situacija.

84. Atsakymas į šį klausimą pateiktas Sprendime *Pohl*<sup>30</sup>; jame dėl trisdešimties metų senaties termino Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad pagal Sąjungos teisę ir konkrečiai veiksmingumo principą nedraudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią darbuotojo teisei prašyti iš naujo nustatyti darbo laikotarpius, į kuriuos reikia atsižvelgti nustatant siekiant paaukštinti reikšmingą atskaitos dieną, taikomas minėtas senaties terminas, ir jo pradžia skaičiuojama nuo sutarties, pagal kurią buvo nustatyta paaukštinant reikšminga atskaitos diena, sudarymo momento arba nuo priskyrimo prie neteisingo darbo užmokesčio lygio dienos.

27 — ABGB 1480 straipsnis.

28 — Vienodo požiūrio įstatymo 29 straipsnio 1 dalis, kurioje pateikiama nuoroda į ABGB 1486 straipsnio 5 punktą.

29 — Žr., be kita ko, Sprendimą *Pohl* (C-429/12, EU:C:2014:12, 23 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

30 — EU:C:2014:12.



85. Siekdamas padaryti tokią išvadą, Teisingumo Teismas pažymėjo, kad senaties termino pradžios nustatymo klausimas iš principo priskirtinas nacionalinei teisei ir kad tai, jog Teisingumo Teismas gali konstatuoti Sąjungos teisės pažeidimą, iš esmės neturi poveikio šio termino pradžiai<sup>31</sup>. Teisingumo Teismas nusprendė, kad atitinkamos sprendimų *Österreichischer Gewerkschaftsbund*<sup>32</sup> ir *Hütter*<sup>33</sup> paskelbimo datos neturi įtakos senaties termino pradžiai, todėl tai nėra svarbu vertinant, ar byloje, kurioje priimtas Sprendimas *Pohl*<sup>34</sup>, laikytasi veiksmingumo principo.

86. Mano nuomone, tokia išvada gali būti padaryta ir trejų metų senaties termino, kuris nustatytas su darbo užmokesčiu susijusiems reikalavimams dėl diskriminacijos, atveju. Taigi Sąjungos teisė tikrai nereikalauja, kad šio termino taikymas būtų susietas su Sprendimo *Hütter*<sup>35</sup> paskelbimo diena, t. y. 2009 m. birželio 18 d.

87. Atsižvelgiant į tai, pagal procesinės autonomijos principą Austrijos įstatymų leidėjas, nustatydamas trejų metų senaties termino sustabdymą, galėjo atsižvelgti į Sprendimo *Hütter*<sup>36</sup> paskelbimo datą, kaip jis tai padarė BBG 53a straipsnio 5 dalyje.

88. Galiausiai septintuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo prašo nuspręsti, ar remiantis lygiavertiškumo principu reikalaujama, kad BBG 53a straipsnio 5 dalyje įtvirtintas senaties termino, nustatyto su darbo užmokesčiu susijusiems reikalavimams dėl pagal naują sistemą nustatytos naujos paaukštinant reikšmingos atskaitos dienos, sustabdymas būtų taikomas ir reikalavimams dėl darbo užmokesčio skirtumo, susidariusio pagal ankstesnę, dėl amžiaus diskriminuojančią sistemą, išmokėjimo.

89. Primintina, kad pagal BBG 53a straipsnio 5 dalį „su darbo užmokesčiu susijusių reikalavimų dėl naujai nustatytos paaukštinant reikšmingos atskaitos dienos atžvilgiu laikotarpis nuo 2009 m. birželio 18 d. iki federalinio įstatymo paskelbimo *BGBI. I, 129/2011* dienos neįskaitomas į trejų metų senaties terminą“.

90. Laikydamasis Sąjungos teisės viršenybės nacionalinis teismas privalo tik netaikyti Sąjungos teisei prieštaraujančių savo nacionalinės teisės nuostatų. Nors, kaip esu nurodęs, nacionalinis teismas turi netaikyti BBG 53a straipsnio nuostatų, kuriomis paliekama galioti diskriminacija dėl amžiaus, taip nėra Sąjungos teisę atitinkančių nuostatų, kaip antai BBG 53a straipsnio 5 dalies, atveju. Taigi manau, kad ši naujos sistemos nuostata yra visiškai taikytina pagrindinėje byloje.

#### IV – Išvada

91. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Oberster Gerichtshof* pateiktus prejudicinius klausimus:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiama tokia nacionalinė priemonė, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, pagal kurią darbuotojai, darbo laikotarpius išdirbę prieš sueinant 18 metų, gali remtis šiais laikotarpiais, už tai vieniems metams pratęsiant paaukštinimo laikotarpį, nustatytą kiekvienam iš pirmųjų trijų darbo užmokesčio lygių, nors toks pratęsimas praktiškai netaikomas darbuotojams, kurie visus įskaitytinus darbo laikotarpius išdirbo sulaukę 18 metų.

31 — Sprendimas *Pohl* (EU:C:2014:12, 31 punktą ir jame nurodyta teismo praktika).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

36 — Ten pat.

Kol diskriminaciją dėl amžiaus šalinanti sistema nėra sukurta laikantis to, kas numatyta Direktyvoje 2000/78, nacionalinis teismas privalo netaikyti bet kokios diskriminacinės nacionalinės nuostatos, neprašydamas ar nelaukdamas, kol įstatymų leidėjas tą nuostatą panaikins, o turi taikyti neprivilegiuotos grupės nariams tą pačią sistemą, kuria naudojami kitos kategorijos asmenys.

Esant tokiai situacijai, kaip susiklosčiusioji pagrindinėje byloje, nacionalinis teismas turi taikyti nacionalinės teisės aktus, kuriais į nacionalinę teisę perkeliama Direktyva 2000/78, visų pirma šių teisės aktų nuostatas, kuriomis perkeliama šios direktyvos 17 straipsnis.

Pagal Sąjungos teisę nedraudžiama nei tai, kad su darbo užmokesčiu susijusiems reikalavimams dėl diskriminacijos dėl amžiaus taikomas trejų metų senaties terminas, nei tai, kad nacionalinės teisės aktų leidėjas nusprendžia sustabdyti šį terminą nuo 2009 m. birželio 18 d. Sprendimo *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381) paskelbimo dienos iki nacionalinės teisės akto, pagal kurį įskaitomi darbo laikotarpiai, išdirbti prieš sueinant 18 metų, paskelbimo dienos.