



## Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO  
YVES'A BOTA  
przedstawiona w dniu 3 lipca 2014 r.<sup>1</sup>

**Sprawa C-417/13**

**ÖBB Personenverkehr AG  
przeciwko  
Gotthardowi Starjakobowi**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria)]

Polityka społeczna — Dyrektywa 2000/78/WE — Odmiennie traktowanie ze względu na wiek —  
Data odniesienia dla potrzeb awansu — Dyskryminacyjne przepisy państwa członkowskiego  
wykluczające uwzględnienie okresów zatrudnienia przebytych przed osiągnięciem wieku 18 lat dla  
celów określenia wynagrodzenia — Przyjęcie nowych przepisów z mocą wsteczną i bez wyrównania  
finansowego — Utrzymywanie się różnicy w traktowaniu — Uzasadnienia — Prawo do wypłaty różnicy  
wynagrodzenia — Sankcje — Termin przedawnienia

1. Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 21 Karty  
praw podstawowych Unii Europejskiej<sup>2</sup> i szeregu przepisów dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia  
27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie  
zatrudnienia i pracy<sup>3</sup>.

2. Pytania prejudycjalne zostały sformułowane w ramach sporu między ÖBB-Personenverkehr AG  
(zwaną dalej „ÖBB”) a G. Starjakobem w przedmiocie zgodności branżowego systemu wynagrodzeń  
ustanowionego przez prawodawcę austriackiego w celu wyeliminowania dyskryminacji ze względu na  
wiek.

### I – Ramy prawne

A – *Dyrektywa 2000/78*

3. Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 „celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla  
walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację  
seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady  
równego traktowania”.

1 — Język oryginału: francuski.

2 — Zwanej dalej „kartą”.

3 — Dz.U. L 303, s. 16.

4. Artykuł 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

[...]”.

5. Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy stosuje się ją, w granicach kompetencji Wspólnoty, do wszystkich osób, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami wynagradzania.

6. Artykuł 6 dyrektywy 2000/78 ma następujące brzmienie:

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

- a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;
- b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

[...]”.

7. Na podstawie przepisów art. 9 ust. 1 dyrektywy 2000/78 „[p]aństwa członkowskie zapewniają, że procedury sądowe i/lub administracyjne, włączając, o ile uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, są dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu kontaktów, w których przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja”.

8. Artykuł 16 ust. 1 lit. a) dyrektywy stanowi, iż państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zapewnić, że wszelkie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania zostaną uchylone.

9. Artykuł 17 tej dyrektywy, dotyczący sankcji, stanowi:

„Państwa członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Najpóźniej do dnia 2 grudnia 2003 r. państwa członkowskie poinformują o tych przepisach Komisję, jak również poinformują niezwłocznie o wszystkich ich kolejnych zmianach”.

B – *Prawo austriackie*

10. Do dnia 31 grudnia 1995 r. § 3 Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 [rozporządzenia z 1963 r. w sprawie wynagradzania pracowników kolei federalnych<sup>4</sup>], zatytułowany „Data odniesienia dla potrzeb awansu”, stanowił:

„1. Datę odniesienia dla potrzeb awansu określa się w ten sposób, że – z wyjątkiem okresów poprzedzających ukończenie 18. roku życia i z zastrzeżeniem przepisów ust. 4–7 – przyjmuje się, iż dzień zatrudnienia poprzedzają:

- a) okresy wymienione w ust. 2, w całości,
- b) inne okresy, w połowie.

2. Zgodnie z ust. 1 lit. a) należy uznać, że dzień zatrudnienia poprzedza:

- 1) cały okres zatrudnienia na stanowisku w wymiarze co najmniej połowy czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach stosunku pracy w austriackim transporcie kolejowym.

[...]

6. Zabronione jest wielokrotne uwzględnianie tego samego okresu – z wyjątkiem podwójnego uwzględnienia przewidzianego w § 32 Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974 [rozporządzenia z 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników kolei federalnych], BGBl. Nr. 263”.

11. Paragraf 3 BO 1963 został zmieniony przez Bundesbahngesetz [ustawę o kolejach federalnych<sup>5</sup>], której § 53a stanowi:

„1. W przypadku pracowników i osób pobierających emeryturę, którzy rozpoczynają lub rozpoczną służbę w kolejach austriackich (ÖBB) [...] do dnia 31 grudnia 2004 r. i których indywidualna data odniesienia dla potrzeb awansu jest lub będzie ustalana na podstawie § 3 [BO 1963], powyższa data zostanie określona na nowo, po poinformowaniu o okresach, które należy wziąć pod uwagę, zgodnie z następującymi przepisami:

- 1) Data odniesienia dla potrzeb awansu powinna zostać określona w ten sposób, że przyjmuje się, iż dzień zatrudnienia poprzedzają [...] okresy, które należy uwzględnić (Z 2), następujące po dniu 30 czerwca roku, w którym ukończonych zostało lub zostanie dziewięć lat nauki szkolnej po rozpoczęciu pierwszego stopnia nauki szkolnej.
- 2) Okresy, które należy uwzględnić, wynikają z obowiązujących zasad uwzględniania, określonych przez mające zastosowanie przepisy BO 1963 [...].

2. W przypadku ponownego określenia indywidualnej daty odniesienia dla potrzeb awansu zgodnie z ust. 1 zastosowanie mają następujące przepisy:

- 1) Każdy okres niezbędny do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli przedłuża się o rok.

4 – BGBl. 170/1963, zwanego dalej „BO 1963”.

5 – BGBl. I, 129/2011, zwaną dalej „BBG”.

- 2) Awans ma miejsce w dniu 1 stycznia po zakończeniu każdego okresu wymaganego dla potrzeb awansu (data awansu).
- 3) Ponowne określenie indywidualnej daty odniesienia dla potrzeb awansu nie odnosi skutku, gdyby wiązało się z obniżeniem kategorii płacowej w stosunku do wcześniejszego ustalenia tej daty<sup>[6]</sup>.

[...]

4. Pracownicy i osoby pobierające emeryturę powinni przedstawić, przy użyciu formularza dostarczonego przez pracodawcę, odpowiedni dowód dotyczący okresów, które należy uwzględnić zgodnie z ust. 1 w celu ponownego określenia daty odniesienia dla potrzeb awansu. W przypadku osób, które nie przedstawiają tego dowodu lub przedstawiają go w sposób nieprawidłowy lub niekompletny, utrzymana zostanie dotychczas obowiązująca data odniesienia dla potrzeb awansu [...].

5. W odniesieniu do należności płacowych wynikających z ponownego określenia daty odniesienia dla potrzeb awansu przy obliczaniu trzyletniego terminu przedawnienia nie uwzględnia się okresu od dnia 18 czerwca 2009 r. do dnia ogłoszenia federalnej ustawy opublikowanej w BGBl. I, 129/2011”.

12. Ponadto przepisy Gleichbehandlungsgesetz [ustawy o równym traktowaniu<sup>7</sup>] stanowią:

„Paragraf 17 – Zasada równego traktowania w ramach stosunku pracy

1. Nikt nie może być przedmiotem bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na [...] wiek [...] w ramach stosunku pracy, w szczególności:

[...]

2) przy ustalaniu wynagrodzenia,

[...]

Paragraf 26 – Skutki naruszenia zasady równego traktowania

[...]

2. Jeżeli ze względu na naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania, zawartej w § 17 ust. 1 pkt 2), pracownik lub pracownica otrzymuje za tę samą pracę lub pracę o porównywalnej wartości wynagrodzenie niższe niż pracownik lub pracownica, którzy nie byli przedmiotem dyskryminacji ze względu na jedną z przyczyn określonych w § 17, rzeczeni pracownik lub pracownica są uprawnieni do dochodzenia od pracodawcy wypłaty tej różnicy oraz zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

[...]

Paragraf 29 – Terminy wykonywania praw

1. [...] W odniesieniu do praw wynikających z § 26 ust. 2 [...] stosuje się trzyletni termin przedawnienia określony w § 1486 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch [austriackiego kodeksu cywilnego<sup>8</sup>].

6 — Przepis zwany dalej „klauzulą ochrony praw nabytych”.

7 — BGBl. I, 66/2004.

8 — Zwanego dalej „ABGB”.

[...]”.

13. Wreszcie właściwe przepisy ABGB dotyczące przedawnienia stanowią:

„Paragraf 1480 – Roszczenia o zaległe świadczenia roczne, w szczególności odsetki, [...] ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat; samo prawo jako takie podlega przedawnieniu wskutek niewykonywania go z upływem trzydziestu lat.

Paragraf 1486 – Szczególne terminy przedawnienia

Przedawniają się z upływem trzech lat: roszczenia

[...]

5) pracowników – dotyczące ich wynagrodzenia i zwrotu kosztów, które wynikają z umów o pracę pracowników na stanowiskach robotniczych, pracowników zatrudnianych na dniówki, służby domowej i wszystkich pracowników prywatnych [...]”.

## II – Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

14. G. Starjakob nawiązał stosunek pracy z poprzedniczką prawną ÖBB w dniu 1 lutego 1990 r. Data odniesienia dla potrzeb awansu została w jego przypadku ustalona przy uwzględnieniu ukończonych okresów zatrudnienia od dnia, w którym ukończył 18. rok życia, czyli od dnia 21 maja 1986 r. Okres nauki pobieranej przez G. Starjakoba po tej dacie został uwzględniony w połowie, natomiast, zgodnie z § 3 BO 1963, okres nauki ukończony przed tą datą nie został uwzględniony.

15. Według wyjaśnień przedstawionych przez Oberster Gerichtshof (austriacki sąd najwyższy) gdyby datę odniesienia dla potrzeb awansu wnioskodawcy ustalić zgodnie z nowym przepisem § 53a ust. 1 BBG, to znaczy biorąc pod uwagę również okresy zatrudnienia ukończone przez G. Starjakoba przed osiągnięciem wieku 18 lat (po dniu 30 czerwca następującym po zakończeniu okresu kształcenia powszechnego, który wynosi dziewięć lat), to nową datą odniesienia dla potrzeb awansu byłby dzień 22 czerwca 1985 r. Gdyby przyjąć tę nową datę, jednocześnie nadal ustalając zaszeregowanie G. Starjakoba na podstawie jego poprzedniej sytuacji prawnej, to w odniesieniu do okresu od listopada 2007 r. do czerwca 2012 r. powstałaby różnica w wynagrodzeniu w wysokości 3 963,75 EUR brutto na jego korzyść.

16. W 2012 r., powołując się na wyrok Hütter<sup>9</sup>, G. Starjakob wniósł przeciwko ÖBB powództwo o zapłatę różnicy wynikającej z wynagrodzenia, które przysługiwałoby mu w latach 2007–2012, gdyby data odniesienia dla potrzeb awansu została obliczona przy uwzględnieniu okresu nauki pobieranej przed ukończeniem przez niego 18 lat.

17. Landesgericht Innsbruck (sąd okręgowy w Innsbrucku) oddalił skargę, uznając, że § 53a BBG zniósł dyskryminację ze względu na wiek. G. Starjakob mógłby żądać, aby data odniesienia dla potrzeb awansu została ustalona zgodnie z ust. 1 tego paragrafu tylko wtedy, gdyby zaakceptował między innymi ust. 2 i 4 tego paragrafu, dotyczące wydłużenia okresów wymaganych do awansu, i skutki naruszenia obowiązku współpracy. Ponieważ G. Starjakob nie przedstawił jeszcze pełnego dowodu ukończenia poprzednich okresów zatrudnienia, ustalona data odniesienia pozostaje w jego sytuacji wiążąca i nie może on w tym względzie podnosić, że w jego przypadku doszło do dyskryminacji.

9 — Wyrok C-88/08, EU:C:2009:381.

18. W postępowaniu odwoławczym Oberlandesgericht (sąd apelacyjny w Innsbrucku) uwzględnił skargę G. Starjakoba. Uznał on, że w braku takich dowodów G. Starjakob znajduje się w sytuacji prawnej ustalonej na gruncie BO 1963, z tym że sytuacja ta była dyskryminująca, w związku z czym należało określić nową datę odniesienia dla potrzeb awansu przy uwzględnieniu okresu nauki pobieranej przed ukończeniem 18. roku życia. Jednakże ponieważ § 53a BBG nie ma do niego zastosowania z powodu braku dowodów odnoszących się do poprzednich okresów pracy, długość okresu wymaganego do awansu nadal wynosi dwa lata w ramach wszystkich szczebli wynagrodzenia.

19. W tych okolicznościach Oberster Gerichtshof, rozpoznający sprawę w postępowaniu kasacyjnym, postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 21 karty w związku z art 7 ust. 1, art. 16 i 17 dyrektywy [2000/78] należy interpretować w ten sposób, że:
- a) pracownikowi, w przypadku którego pracodawca określił w pierwszej kolejności błędnie datę odniesienia dla potrzeb awansu w związku z ustawowo unormowanym dyskryminującym – w zakresie dotyczącym wieku – uwzględnieniem okresów zatrudnienia przysługuje w każdym wypadku roszczenie o zapłatę różnicy wynagrodzenia na podstawie niedyskryminującej daty odniesienia dla potrzeb awansu,
  - b) czy też w ten sposób, że państwo członkowskie ma możliwość usunąć dyskryminację ze względu na wiek poprzez niedyskryminujące uwzględnienie okresów zatrudnienia również bez finansowego wyrównania (ponownie określając datę odniesienia dla potrzeb awansu przy jednoczesnym przedłużeniu okresu przed awansem), w szczególności wówczas, gdy owo pieniężnie neutralne rozwiązanie ma prowadzić do utrzymania płynności finansowej pracodawcy oraz do uniknięcia nadmiernych nakładów związanych z ponownym obliczeniem?
- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lit. b) – czy ustawodawca może ustanowić tego rodzaju niedyskryminujące uwzględnienie okresów zatrudnienia:
- a) również z mocą wsteczną (w niniejszej sprawie na podstawie opublikowanej ustawy z dnia 27 grudnia 2011 r., BGBl. I, 129/2011, z mocą wsteczną na dzień 1 stycznia 2004 r.), czy też
  - b) obowiązuje ono dopiero z chwilą wydania lub ogłoszenia nowych przepisów dotyczących uwzględniania okresów zatrudnienia i określania awansów?
- 3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lit. b) – czy art. 21 karty w związku z art. 2 ust. 1 i 2 oraz z art. 6 ust. 1 dyrektywy [2000/78] [...] należy interpretować w ten sposób, że:
- a) regulacja ustawowa, która w zakresie okresów zatrudnienia na początku kariery przewiduje dłuższe okresy przed awansem i utrudnia awans do kolejnej kategorii wynagrodzenia, stanowi pośrednio nierówne traktowanie ze względu na wiek,
  - b) a w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej wskazane przepisy należy interpretować w ten sposób, że tego rodzaju regulacja jest odpowiednia i konieczna ze względu na małe doświadczenie zawodowe na początku kariery?
- 4) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lit. b) – czy art. 7 ust. 1 i art. 8 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 dyrektywy [2000/78] należy interpretować w ten sposób, że dalsze obowiązywanie starej, dyskryminującej – odnośnie do wieku – regulacji jedynie w celu

ochrony pracownika przed negatywnymi skutkami w zakresie wynagrodzenia spowodowanymi nową, niedyskryminującą regulacją (klauzula pewności wynagrodzenia) jest dopuszczalne lub uzasadnione ze względów zachowania istniejących praw i ochrony uzasadnionych oczekiwań?

- 5) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lit. b) i na pytanie trzecie lit. b):
- a) czy ustawodawca może ustanowić obowiązek współpracy celem ustalenia okresów zatrudnienia pracownika i uzależnić przejście do nowego systemu uwzględniania okresów zatrudnienia i awansów od spełnienia owego obowiązku?
  - b) czy pracownik, który zaniechał wymaganej od niego w rozsądnym zakresie współpracy przy ponownym określaniu daty odniesienia dla potrzeb awansu na podstawie nowego, niedyskryminacyjnego systemu uwzględniania okresów zatrudnienia i awansów i w związku z tym świadomie nie korzysta z regulacji niedyskryminującej, dobrowolnie pozostając w starym systemie uwzględniania okresów zatrudnienia i awansów, może się powołać na dyskryminację ze względu na wiek wedle starego systemu, czy też pozostanie w starym, dyskryminującym systemie jedynie w celu możliwości dochodzenia roszczeń finansowych stanowi nadużycie prawa?
- 6) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lit. a) lub na pytanie pierwsze lit. b) i na pytanie drugie lit. b) – czy unijna zasada skuteczności na podstawie art. 47 ust. 1 karty i art. 19 ust. 1 TUE nakazuje, aby bieg przedawnienia roszczeń określonych prawem Unii nie rozpoczynał się przed jednoznacznym wyjaśnieniem sprawy poprzez ogłoszenie danego wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej?
- 7) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lit. a) lub na pytanie pierwsze lit. b) i na pytanie drugie lit. b) – czy unijna zasada równoważności nakazuje rozszerzenie stosowania przewidzianego w prawie krajowym zawieszenia biegu przedawnienia w przypadku dochodzenia roszczeń na podstawie nowego systemu uwzględniania okresów zatrudnienia i awansów (§ 53a ust. 5 [BBG]) na dochodzenie różnic wynagrodzenia wynikających ze starego systemu zawierającego dyskryminację ze względu na wiek?”.

### III – Analiza rzecznika generalnego

20. System wynagrodzeń mający zastosowanie do pracowników ÖBB opiera się na mechanizmie awansu, zgodnie z którym wynagrodzenie ulega zwiększeniu po upływie określonych okresów, w trakcie których pracownik zwiększa staż pracy. Okresy te są liczone od daty odniesienia dla potrzeb awansu, która jest ustalana indywidualnie. Okresy przed podjęciem przez pracowników pracy w ÖBB są tutaj również uwzględniane.

21. Datą odniesienia dla potrzeb awansu w ramach siatki wynagrodzeń jest zatem data fikcyjna, która determinuje zaszeregowanie do konkretnego szczebla wynagrodzenia i w konsekwencji jego podwyższenie. Data ta jest określana w zależności od dnia faktycznego rozpoczęcia pracy oraz doświadczenia, które uznano za istotne. Im większe doświadczenie, tym większemu przesunięciu ulega ta data i tym wyższe jest zaszeregowanie w ramach siatki wynagrodzeń.

22. Na podstawie wniosków płynących z wyroku Hütter<sup>10</sup> prawodawca austriacki postanowił wprowadzić nowy system, pozwalający na uwzględnienie okresów zatrudnienia pracowników ukończonych przed osiągnięciem przez nich 18. roku życia, co nie było możliwe w ramach wcześniejszego systemu.

<sup>10</sup> — Wyrok EU:C:2009:381.

23. Jak wynika z prac przygotowawczych dotyczących § 53a BBG, austriacki prawodawca chciał objąć pracowników ÖBB reformą, którą przeprowadzono w administracji publicznej na szczeblu federalnym.

24. Prawodawca ten chciał zatem wyeliminować dyskryminację ze względu na wiek w postaci braku uwzględnienia okresów zatrudnienia pracowników ÖBB przed ukończeniem przez nich 18. roku życia. Jednakże aby uwzględnienie owych okresów było dla pracodawcy neutralne kosztowo, nowy system został skonstruowany w taki sposób, aby jednocześnie wydłużyć o jeden rok okres niezbędny do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli. Nowy przepis uzależnia ponadto ponowne ustalenie daty odniesienia od przedstawienia przez pracowników dowodu ukończenia poprzednich okresów zatrudnienia.

25. Poprzez swoje pytania sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o wydanie rozstrzygnięcia w przedmiocie zgodności nowego systemu wprowadzonego przez prawodawcę z zakazem dyskryminacji ze względu na wiek przewidzianym w art. 21 karty oraz w dyrektywie 2000/78.

26. Oberster Gerichtshof dąży w istocie do ustalenia, czy system, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, którego zadaniem jest wyeliminowanie, bez dodatkowych kosztów i z zachowaniem praw nabytych pracowników, dyskryminacji ze względu na wiek, jest zgodny z dyrektywą 2000/78.

27. W celu udzielenia odpowiedzi na poszczególne pytania sądu odsyłającego zbadam najpierw, czy jak twierdzą G. Starjakob i Komisja Europejska, konsekwencją nowego systemu jest utrzymanie dyskryminacji ze względu na wiek, której wyeliminowanie ma on na celu. Następnie wypowiem się w kwestii tego, jakie konsekwencje prawne sąd odsyłający powinien wyciągnąć z utrzymywania się dyskryminacji ze względu na wiek, a w szczególności czy wiąże się ona nieuchronnie z możliwością dochodzenia przez dyskryminowanych pracowników wyrównania finansowego. W końcu odpowiem na pytania dotyczące zgodności z prawem Unii terminów przedawnienia, które ustanawia prawo austriackie.

#### *A – W przedmiocie utrzymania dyskryminacji ze względu na wiek*

##### *1. W przedmiocie odmiennego traktowania ze względu na wiek w nowym systemie*

28. Trzeba przede wszystkim zbadać, czy nowy system prowadzi do odmiennego traktowania opartego na kryterium wieku w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78. W tej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem tego przepisu „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy dodaje, że do celów ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej korzystnie niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 tej dyrektywy.

29. Moim zdaniem nowy system wprowadzony przez prawodawcę austriackiego, chociaż pozwala już na uwzględnienie okresów zatrudnienia ukończonych przez pracowników przed ukończeniem 18. roku życia, utrzymuje, chociaż w inny sposób, odmienne traktowanie ze względu na wiek.

30. Jak już zauważyłem, nowy system wiąże ustalenie nowej daty odniesienia, przy uwzględnieniu okresów zatrudnienia ukończonych przed osiągnięciem wieku 18 lat, ze zwolnieniem tempa awansu w ramach pierwszych szczebli kariery zawodowej. Jak wynika z odpowiedzi na piśmie, których strony udzieliły na żądanie Trybunału, w ramach nowego systemu indywidualna data odniesienia dla potrzeb



awansu powinna być przedmiotem ponownego ustalenia w przypadku wszystkich pracowników i osób pobierających emeryturę, którzy rozpoczęli służbę lub pracę w ÖBB do dnia 31 grudnia 2004 r. Ustalenie nowej daty odniesienia prowadzi w konsekwencji do zwolnienia tempa awansu danego pracownika, wynikającego z § 53a ust. 2 pkt 1) BBG.

31. Na pozór nowy system znajduje zastosowanie do wszystkich pracowników, tak że, jak się wydaje, egalitarnie eliminuje dyskryminację ze względu na wiek, która miała miejsce uprzednio.

32. Jednak jak słusznie zaznaczają G. Starjakob i Komisja, w wyniku obowiązywania różnych przepisów § 53a BBG nowy system stosowany jest, jak się wydaje, przede wszystkim do pracowników dotychczas dyskryminowanych.

33. W istocie, jak podnosi sam rząd austriacki, w celu uniknięcia przypadków, w których ustalenie nowej daty odniesienia dla potrzeb awansu w połączeniu ze zwolnieniem tempa awansu prowadziłyby do pogorszenia sytuacji danego pracownika, § 53a ust. 2 pkt 3) BBG stanowi, że ponowne określenie indywidualnej daty odniesienia dla potrzeb awansu nie odnosi skutku, gdyby miało wiązać się z obniżeniem płacy w stosunku do jej wysokości wynikającej z wcześniej ustalonej daty. W takich przypadkach tempo awansu spowolnione o trzy lata nie ma zastosowania.

34. Jest zatem bezsporne, że jedynie ci pracownicy, w przypadku których data odniesienia dla potrzeb awansu musi zostać przeliczona, są poddani wydłużeniu trzech pierwszych okresów wymaganych do awansu.

35. Tymczasem z uwagi na klauzulę ochrony praw nabytych zawartą w § 53a ust. 2 pkt 3) BBG, jest prawdopodobne, że w przypadku pracowników, którzy powołali się na okresy zatrudnienia po ukończeniu 18. roku życia i którzy nie mogą wykazać okresów zatrudnienia przed osiągnięciem tego wieku, nie dojdzie do obliczenia nowej daty odniesienia i, co za tym idzie, nie będzie również obowiązywać wydłużenie o rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli. W istocie bowiem w odniesieniu do pracowników, którzy po ukończeniu 18. roku życia uzyskali całość okresów zatrudnienia, które mogą zostać uwzględnione, wydłużenie okresów wymaganych do awansu prowadziłyby do obniżenia płacy z racji przyznania im gorszej pozycji w siatce wynagrodzeń.

36. Zatem na podstawie klauzuli ochrony praw nabytych pracownicy, którzy znajdują się – w odniesieniu do okresów zatrudnienia, na które powołują się wobec tego samego pracodawcy – w porównywalnej sytuacji, mogą być przedmiotem odmiennego traktowania w zakresie czasu trwania odpowiednich okresów wymaganych do awansu w zależności od tego, czy ich data odniesienia ma zostać przeliczona, czy nie.

37. Wewnętrzna logika nowego systemu, który łączy ustalenie nowej daty odniesienia z wydłużeniem o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli, w połączeniu z klauzulą ochrony praw nabytych utrzymuje zatem faktycznie różnicę w traktowaniu między pracownikami, którzy pewne okresy zatrudnienia przebyli przed osiągnięciem wieku 18 lat, i tymi, którzy uzyskali całość swych okresów zatrudnienia podlegających uwzględnieniu po osiągnięciu tego wieku. Tylko bowiem w pierwszej kategorii pracowników, dla której obliczona zostanie nowa data odniesienia, znajdzie w praktyce zastosowanie wydłużenie o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli.

38. Stąd wniosek, że nowy system wprowadza różnicę w traktowaniu bezpośrednio opartą na kryterium wieku w rozumieniu przepisów art. 2 ust. 1 i 2 lit. a) dyrektywy 2000/78. Ostatecznie to do sądu odsyłającego, który ma obowiązek dokonania wykładni przepisów prawa krajowego, należy ustalenie, czy nowy system rzeczywiście prowadzi do takiego odmiennego traktowania ze względu na wiek.

2. W przedmiocie uzasadnienia odmiennego traktowania ze względu na wiek

39. W drugiej kolejności należy zbadać, czy to odmierne traktowanie może być uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

40. Akapit pierwszy tego przepisu przewiduje, że państwa członkowskie mogą uznać, iż odmierne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione słusznym celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

41. Trybunał wielokrotnie orzekał, że państwa członkowskie mogą wprowadzić uregulowania przewidujące odmierne traktowanie ze względu na wiek, zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78. Dysponują one szerokim marginesem uznania przy wyborze nie tylko sposobu osiągnięcia jednego celu spośród innych w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również w zdefiniowaniu środków mogących go zrealizować<sup>11</sup>.

42. W świetle tych zasad należy zbadać, czy § 53a BBG, a w szczególności jego ust. 2 pkt 3), w zakresie, w jakim pozwala na niestosowanie do pracowników, którzy nabyli całość swych podlegających uwzględnieniu okresów pracy po osiągnięciu wieku 18 lat, wydłużenia o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli, jest środkiem, który realizuje cel zgodny z przepisami oraz jest właściwy i konieczny do osiągnięcia tego celu.

43. Z wyjaśnień, które zostały przedstawione Trybunałowi, wynika, że nowy system usiłuje pogodzić szereg celów, a mianowicie przypisanie odmiernej wartości doświadczeniu zawodowemu nabytemu na początku kariery zawodowej, zapewnienie neutralności finansowej reformy i ochronę praw nabytych.

44. Jeśli chodzi o cel polegający na przypisaniu odmiernej wartości doświadczeniu zawodowemu nabytemu na początku kariery zawodowej, podkreślę, że w moim mniemaniu podjęta przez prawodawcę austriackiego decyzja o wydłużeniu o jeden rok okresu niezbędnego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli nie powinna być krytykowana sama w sobie. Oprócz tego, że taka decyzja mieści się moim zdaniem w granicach zakresu uznania przysługującego prawodawcy w dziedzinie polityki społecznej, należy przypomnieć, że Trybunał uznał już, że cel w postaci wynagrodzenia pracownikowi dłuższego doświadczenia, które pozwala mu lepiej wykonywać obowiązki zawodowe, stanowi z reguły słuszny cel polityki w zakresie wynagrodzeń<sup>12</sup>. Jest moim zdaniem dopuszczalne, że pracodawca przypisuje odmienną wartość doświadczeniu zawodowemu z początków kariery zawodowej, co przekłada się w niniejszej sprawie na zwolnienie tempa awansu na początku pracy. Doświadczenie to będzie stopniowo lepiej oceniane w miarę tego, jak pracownik będzie integrował się z miejscem pracy, a także podnosił wydajność świadczonej przez siebie pracy.

45. Trzeba jeszcze zbadać, czy zgodnie z brzmieniem art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w ramach swobody przysługującej państwom członkowskim środek służący realizacji tego celu jest właściwy i konieczny.

46. W tym względzie, jak słusznie podnosi Komisja, stwierdzenie różnicy w traktowaniu pomiędzy pracownikami, którzy nabyli wszystkie okresy zatrudnienia po ukończeniu 18. roku życia, i tymi, którzy nabyli okresy zatrudnienia przed osiągnięciem tego wieku, wystarcza do wykazania, że cel polegający na przypisaniu odmiernej wartości doświadczeniu zawodowemu na początku kariery jest niezgodny z zasadą proporcjonalności, która wymaga, aby cel ten był realizowany w sposób spójny i systematyczny<sup>13</sup>.

11 — Zobacz wyroki: Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, pkt 68; Rosenbladt, C-45/09, EU:C:2010:601, pkt 41.

12 — Wyrok Hennigs i Mai, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 72 i przytoczone tam orzecznictwo.

13 — Zobacz w szczególności wyrok Fuchs i Köhler, C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, pkt 85.

47. W istocie wyłączenie wydłużenia o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli w przypadku pracowników, którzy ukończyli wszystkie okresy zatrudnienia po osiągnięciu wieku 18 lat, dowodzi samo w sobie, że cel w postaci przypisania odmiennej wartości doświadczeniu zawodowemu nabytemu na początku kariery nie jest realizowany w sposób spójny i systematyczny. Mówiąc prościej, nie chodzi tu w rzeczywistości o cel realizowany naprawdę przez austriackiego prawodawcę.

48. Analiza prac przygotowawczych dotyczących § 53a BBG wskazuje, iż wprowadzając nowy system, prawodawca austriacki realizował przede wszystkim, cel w postaci zapewnienia, że wprowadzana reforma będzie kosztowo neutralna. To w rzeczywistości ten cel motywował prawodawcę do powiązania określenia nowej daty odniesienia z wydłużeniem o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli.

49. W swoich uwagach rząd austriacki twierdzi, że nowe przepisy mające zastosowanie do pracowników ÖBB należy rozpatrywać w kontekście wielu innych środków mających na celu wyeliminowanie z austriackiego porządku prawnego nieuzasadnionej dyskryminacji ze względu na wiek. Wyjaśnia on, że z uwagi na wyrok Hütter<sup>14</sup> podjęcie podobnych środków było konieczne w przypadku pracowników innych przedsiębiorstw publicznych – na szczeblu federalnym, krajów związkowych i samorządów lokalnych. Zdaniem tego rządu zagadnienie to dotyczyło pół miliona pracowników, czyli jednej ósmej austriackiej populacji osób czynnych zawodowo.

50. Rząd austriacki twierdzi, że uwzględnienie wszystkich poprzednich okresów zatrudnienia bez jednoczesnej zmiany dotychczas obowiązującego tempa awansu spowodowałoby powstanie kosztów odpowiadających kilku procentom dochodu gospodarczego Republiki Austrii, co byłoby dla tego państwa nie do udźwignięcia.

51. Jestem zdania, że powyższe argumenty rządu austriackiego nie mogą zostać uwzględnione. Trybunał orzekł już bowiem, że o ile względy budżetowe mogą leżeć u podstawy wyborów w dziedzinie polityki społecznej państwa członkowskiego i wpływać na charakter lub zakres środków, które państwo to pragnie przyjąć, o tyle względy te nie mogą same w sobie stanowić celu zgodnego z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78<sup>15</sup>.

52. Wreszcie, co się tyczy celu polegającego na ochronie praw nabytych pracowników, którzy nie stali się przedmiotem dyskryminacji ze względu na wiek, należy stwierdzić, że ochrona praw nabytych przez osoby należące do pewnej kategorii stanowi jeden z nadrzędnych względów interesu ogólnego<sup>16</sup>. Uważam, że cel ten jest również zgodny z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

53. Klauzula ochrony praw nabytych zawarta w § 53a ust. 2 pkt 3) BBG może służyć osiągnięciu tego celu, ponieważ przeciwdziała ona obniżeniu płac w następstwie ustalenia nowej daty odniesienia.

54. Jednakże należy jeszcze zbadać, czy rzeczona klauzula nie wykracza poza to, co jest niezbędne do osiągnięcia tego celu.

55. Przypomnę, że celem tego przepisu jest uniemożliwienie ustalenia nowej daty odniesienia oraz wydłużenia okresów wymaganych do awansu, w przypadku gdy prowadzi to do obniżenia wynagrodzeń pracowników ÖBB, co w praktyce dotyczy, jak się zdaje, głównie albo nawet wyłącznie pracowników, którzy nie byli przedmiotem dyskryminacyjnego traktowania, a mianowicie tych, którzy całość swych okresów zatrudnienia nabyli po ukończeniu 18. roku życia.

14 — Wyrok EU:C:2009:381.

15 — Wyrok Fuchs i Köhler, EU:C:2011:508, pkt 74.

16 — Wyroki: Komisja/Niemcy, C-456/05, EU:C:2007:755, pkt 63; a także Hennigs i Mai, EU:C:2011:560, pkt 90.

56. Podobnie jak Komisja jestem zdania, że można było osiągnąć zakładany rezultat, a mianowicie utrzymanie w dotychczasowej wysokości wynagrodzenia pracowników, którzy nie byli poddani dyskryminacyjnemu traktowaniu, bez jednoczesnej rezygnacji z zastosowania do tej kategorii pracowników wydłużenia o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli.

57. Oprócz tego, że egalitarne wprowadzenie takiego wydłużenia pozwoliłoby wykazać spójność nowego systemu w świetle celu polegającego na przypisaniu odmiennej wartości doświadczeniu zawodowemu na początku kariery, prawodawca austriacki mógł osiągnąć cel polegający na ochronie praw nabytych przez pracowników, którzy nie zostali poddani traktowaniu dyskryminacyjnemu, wprowadzając system przejściowy. Wyjaśniam w tym względzie, że system taki jak przewidziany w § 53a BBG w żadnym razie nie stanowi systemu przejściowego, ponieważ ma on normować karierę pracowników, do których się stosuje, aż do osiągnięcia przez nich ostatniego szczebla w ramach siatki wynagrodzeń.

58. Wprowadzenie prawdziwego systemu przejściowego mogłoby pozwolić na to, aby pomimo wydłużenia o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli pracownicy, którzy ukończyli całość swych okresów zatrudnienia po osiągnięciu wieku 18 lat, zachowali wynagrodzenie na niezmiennym poziomie przez okres przejściowy.

59. Mówiąc konkretnie, bez wyznaczenia daty późniejszej jako nowej daty odniesienia, zastosowanie do pracowników, którzy nie są przedmiotem dyskryminacyjnego traktowania w postaci wydłużenia o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli, prowadziłyby do przeniesienia tych pracowników do niższej kategorii płacowej. Bez środka towarzyszącego takie przeniesienie wiązałoby się nieuchronnie z obniżeniem ich wynagrodzenia. Tymczasem środek towarzyszący, służący złagodzeniu tej niedogodności, mógłby polegać na zapewnieniu utrzymania w niezminionej wysokości przez okres przejściowy wynagrodzenia pobieranego przez tych pracowników do czasu ponownego osiągnięcia przez nich zaszeregowania sprzed reformy. Innymi słowy, jak wyjaśnia Komisja w swoich uwagach, pracownicy, którzy utracili dochody ze względu na wydłużenie okresów wymaganych do awansu, zachowaliby wynagrodzenie w niezminionej wysokości dzięki uniezależnieniu go od szczebla płacowego, do którego zostaliby rzeczywiście zaszeregowani, i to do czasu, aż pracownicy ci osiągnęliby szczebel odpowiadający temu wynagrodzeniu.

60. Prawdą jest, że taki system przejściowy prowadziłyby do zamrożenia na kilka lat wynagrodzenia pracowników niedyskryminowanych. Jednakże, pomijając już fakt, że byłby to krótki okres, prawdopodobnie nie dłuższy niż trzy lata, taki system nie naruszałby, jak się wydaje, praw pracowników w sposób nadmierny i stanowiłby moim zdaniem zadowalający kompromis zmierzający do osiągnięcia równowagi między z jednej strony wyeliminowaniem dyskryminacji ze względu na wiek, a z drugiej strony ochroną praw nabytych przez niedyskryminowanych pracowników.

61. W świetle tych rozważań dochodzę do wniosku, że § 53a ust. 2 pkt 3) BBG, w zakresie, w jakim skutkuje wyłączeniem stosowania wydłużenia o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli w odniesieniu do pracowników, którzy ukończyli całość swych okresów zatrudnienia po osiągnięciu wieku 18 lat, wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu polegającego na ochronie praw nabytych tych osób.

62. Z powyższych rozważań wynika, że art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one obowiązywaniu przepisów krajowych, takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którymi pracownicy, którzy ukończyli okresy zatrudnienia przed osiągnięciem wieku 18 lat, mogą powoływać się na te okresy w zamian za wydłużenie o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli, podczas gdy takie wydłużenie nie jest w praktyce stosowane w odniesieniu do pracowników, którzy ukończyli całość okresów zatrudnienia podlegających uwzględnieniu po osiągnięciu wieku 18 lat.

63. Przejdę teraz do zbadania konsekwencji prawnych, które moim zdaniem sąd odsyłający powinien wyciągnąć z utrzymania w ramach nowego systemu dyskryminacji ze względu na wiek.

*B – W przedmiocie skutków prawnych utrzymania dyskryminacji ze względu na wiek*

64. Tytułem wstępu należy przypomnieć obowiązek prounijnej wykładni prawa krajowego, który wymaga, by sądy krajowe robiły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, dla zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy 2000/78 i dokonania rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami<sup>17</sup>.

65. Na wypadek braku możliwości dokonania wykładni i stosowania uregulowania krajowego zgodnie z wymogami tej dyrektywy należy również przypomnieć, że na podstawie zasady pierwszeństwa prawa Unii, z której korzysta także zasada niedyskryminacji ze względu na wiek, uregulowanie krajowe, które wchodzi w zakres zastosowania prawa Unii, a jest z nim sprzeczne, nie powinno być stosowane<sup>18</sup>.

66. Ponadto z utrwalonego orzecznictwa wynika, że jeśli prawo krajowe ustanawia z naruszeniem prawa Unii odmienne traktowanie pomiędzy kilkoma grupami osób, to dopóki nie zostaną przyjęte środki zmierzające do przywrócenia równego traktowania, poszanowanie zasady równego traktowania może zostać zapewnione jedynie w drodze przyznania osobom należącym do grupy gorzej traktowanej tych samych korzyści, jakie przysługują osobom uprzywilejowanym<sup>19</sup>. Trybunał wyjaśnił też, że system mający zastosowanie do członków faworyzowanej grupy pozostawał, w braku właściwego zastosowania prawa Unii, jedynym system odniesienia.

67. Z przytoczonego orzecznictwa wynika, że dopóki system likwidujący dyskryminację ze względu na wiek, zgodnie z tym, co przewiduje dyrektywa 2000/78, nie zostanie wprowadzony, sąd krajowy zobowiązany jest do odmówienia stosowania wszelkich dyskryminujących przepisów krajowych, bez konieczności żądania lub oczekiwania od prawodawcy krajowego uprzedniego uchylecia tych przepisów, oraz do zastosowania wobec członków gorzej traktowanej grupy przepisów obowiązujących wobec osób należących do tej drugiej kategorii.

68. W ramach sporu głównego oznacza to zatem moim zdaniem ustalenie nowej daty dla potrzeb awansu na dzień 22 czerwca 1985 r., bez stosowania wydłużenia o jeden rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli. Według informacji przedstawionych przez sąd odsyłający wynika stąd, że w odniesieniu do okresu od listopada 2007 r. do czerwca 2012 r. różnica w wynagrodzeniu wynosi 3 963,75 EUR brutto na rzecz G. Starjakoba.

69. Ponieważ G. Starjakob może zasadnie wnosić o wypłatę różnicy wynagrodzenia na podstawie wyżej wymienionego orzecznictwa, to chciałbym zauważyć, że w świetle informacji przedstawionych przez sąd odsyłający może on również zażądać przyznania takiego wyrównania finansowego w oparciu o przepisy krajowe służące transpozycji dyrektywy 2000/78, a w szczególności te, które dokonują transpozycji art. 17 tej dyrektywy.

17 — Zobacz podobnie wyrok Lopes Da Silva Jorge, C-42/11, EU:C:2012:517, pkt 56.

18 — Zobacz wyrok Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo.

19 — Zobacz w szczególności wyroki: Terhoeve, C-18/95, EU:C:1999:22, pkt 57; Jonkman i in., od C-231/06 do C-233/06, EU:C:2007:373, pkt 39; a także Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, pkt 51.

70. Jak stwierdził Trybunał w wyroku *Asociația Accept*<sup>20</sup>, art. 17 dyrektywy 2000/78 powierza państwom członkowskim zadanie ustanowienia zasad stosowania sankcji obowiązujących w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z tą dyrektywą i podjęcia wszelkich niezbędnych działań dla zapewnienia ich stosowania. Choć artykuł ten nie nakłada określonych sankcji, uściśla on, że sankcje obowiązujące w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z rzeczoną dyrektywą muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe<sup>21</sup>.

71. Zdaniem Trybunału zasady stosowania sankcji ustanowione w celu transpozycji art. 17 dyrektywy 2000/78 do porządku prawnego państwa członkowskiego powinny w szczególności zapewnić, wraz ze środkami podjętymi w celu wdrożenia art. 9 tejże dyrektywy, faktyczną i skuteczną ochronę prawną praw wynikających z tej dyrektywy. Sankcje powinny być odpowiednio surowe w stosunku do wagi naruszeń, które są przez nie karane, zwłaszcza przy zapewnieniu rzeczywiście odstraszającego skutku i przy poszanowaniu ogólnej zasady proporcjonalności<sup>22</sup>. W każdym wypadku kara w czysto symbolicznym wymiarze nie może zostać uznana za dającą się pogodzić z prawidłowym i skutecznym wdrożeniem dyrektywy 2000/78<sup>23</sup>.

72. Prawdą jest, że w zakresie nakładania sankcji za naruszenie zakazu dyskryminacji art. 17 dyrektywy 2000/78 pozostawia państwom członkowskim swobodę wyboru wśród różnych rozwiązań właściwych dla osiągnięcia jego celu<sup>24</sup>.

73. Jednakże w razie wyboru przez państwo członkowskie określonego systemu sankcji, ma ono obowiązek stosować go zgodnie z wymogami prawa Unii.

74. W szczególności, zdaniem Trybunału, w przypadku wyboru przez państwo członkowskie sankcji za naruszenie zakazu w postaci przyznania odszkodowania, odszkodowanie to, aby było skuteczne i wywierało skutek prewencyjny, powinno być w każdym wypadku adekwatne do poniesionej szkody, a więc nie może być jedynie symboliczne<sup>25</sup>. Do sądu krajowego należy, na ile to jest możliwe w ramach swobodnej oceny przyznanej mu przez prawo krajowe, dokonanie takiej wykładni i takie stosowanie przepisów wydanych w celu wykonania dyrektywy, które będą zgodne z wymogami prawa Unii<sup>26</sup>.

75. W świetle tych okoliczności należy podkreślić, że § 26 ust. 2 ustawy o równym traktowaniu, który, jak zostało potwierdzone podczas rozprawy, transponuje do prawa austriackiego art. 17 dyrektywy 2000/78, ustanawia na rzecz dyskryminowanego pracownika prawo do żądania od pracodawcy zapłaty różnicy w wynagrodzeniu powstałej w wyniku dyskryminacyjnego traktowania, jak również zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

76. Prawo do żądania zapłaty różnicy w wynagrodzeniu powstałej w wyniku dyskryminacji ze względu na wiek jest zatem wyraźnie przewidziane przez prawodawstwo transponujące dyrektywę 2000/78, w związku z czym nie widzę, w jaki sposób w ramach sporu głównego pracodawca mógłby się uchylić od zapłaty. Co więcej, § 26 ust. 2 austriackiej ustawy o równym traktowaniu przewiduje również, że pracownik, taki jak G. Starjakob, może domagać się też zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

20 — Wyrok C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — Ibidem, pkt 61.

22 — Ibidem, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo.

23 — Ibidem, pkt 64.

24 — Zobacz analogicznie wyrok *Von Colson i Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 28.

25 — Ibidem.

26 — Ibidem.

77. Rozumie się samo przez się, że zapłata na rzecz G. Starjakoba różnicy w wynagrodzeniu zakłada jego współpracę. W rzeczywistości bowiem, o ile moim zdaniem nie można wymagać od niego współpracy w postaci dostarczenia dowodów dotyczących okresów zatrudnienia ukończonych przed osiągnięciem wieku 18 lat w ramach nowego systemu, który, jak wskazałem, utrzymuje dyskryminację ze względu na wiek, o tyle jest on zobowiązany do przedstawienia takich dowodów sądowi odsyłającemu.

78. Przejdę teraz do analizy pytań szóstego i siódmego, dotyczących zgodności z prawem Unii terminów przedawnienia ustanowionych przez prawo austriackie.

*C – W przedmiocie zgodności z prawem Unii terminów przedawnienia ustanowionych przez prawo austriackie*

79. Należy wyróżnić dwa terminy przedawnienia.

80. Po pierwsze, przepisy austriackie ustanawiają trzydziestoletni termin przedawnienia prawa do żądania przez pracownika najemnego ponownej oceny okresów zatrudnienia, które należy wziąć pod uwagę w celu ustalenia daty odniesienia dla potrzeb awansu<sup>27</sup>. Z akt sprawy wynika, że w przypadku żądania G. Starjakoba rzeczony trzydziestoletni termin przedawnienia nie upłynął.

81. Po drugie, prawo austriackie ustanawia w odniesieniu do należności płacowych wynikających z dyskryminacji termin przedawnienia trzech lat<sup>28</sup>.

82. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w braku uregulowań Unii w danym zakresie do wewnętrznego porządku prawnego każdego państwa członkowskiego należy wyznaczenie właściwych sądów oraz ustanowienie szczegółowych zasad proceduralnych dotyczących środków zaskarżenia mających na celu zapewnienie ochrony praw jednostek wynikających z prawa Unii, o ile zasady te nie będą mniej korzystne od zasad dotyczących podobnych środków istniejących w prawie krajowym (zasada równoważności) i o ile nie uczynią one wykonywania praw przyznanych przez porządek prawny Unii praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym (zasada skuteczności)<sup>29</sup>.

83. W pytaniu szóstym sąd odsyłający zwraca się w istocie do Trybunału o stwierdzenie, czy prawo Unii, a w szczególności zasada skuteczności, wymaga, aby termin przedawnienia roszczeń wywodzonych z prawa Unii zaczynał swój bieg dopiero od chwili wydania przez Trybunał wyroku wyjaśniającego sytuację prawną.

84. Odpowiedź na to pytanie wynika z wyroku w sprawie Pohl<sup>30</sup>, w którym Trybunał orzekł w odniesieniu do trzydziestoletniego terminu przedawnienia, że prawo Unii, a w szczególności zasada skuteczności, nie stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który do prawa pracownika do ponownej oceny okresów zatrudnienia, jakie należy uwzględnić w celu ustalenia daty odniesienia dla potrzeb awansu, stosuje termin przedawnienia rozpoczynający bieg w dniu zawarcia porozumienia zbiorowego, na podstawie którego ustalono tę datę odniesienia, lub w dniu błędnego zaszeregowania.

27 — Artykuł 1480 ABGB.

28 — Paragraf 29 ust. 1 ustawy o równym traktowaniu, który odsyła do § 1486 pkt 5) ABGB.

29 — Zobacz w szczególności wyrok Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo.

30 — Wyrok EU:C:2014:12.

85. Przed dojściem do takiego wniosku Trybunał sprecyzował, że rozpoczęcie biegu terminu przedawnienia podlega zasadniczo prawu krajowemu i że ewentualne stwierdzenie przez Trybunał naruszenia prawa Unii nie ma zasadniczo wpływu na początek biegu tego terminu<sup>31</sup>. Trybunał wywnioskował z tego, że daty ogłoszenia wyroków, odpowiednio, Österreichischer Gewerkschaftsbund<sup>32</sup> i Hütter<sup>33</sup> nie miały wpływu na rozpoczęcie biegu trzydziestoletniego terminu przedawnienia, a zatem były pozbawione znaczenia dla oceny poszanowania zasady skuteczności w ramach postępowania w sprawie, w której wydano wyrok Pohl<sup>34</sup>.

86. Takie rozwiązanie może moim zdaniem zostać rozszerzone na trzyletni termin przedawnienia, któremu podlegają roszczenia z tytułu wynagrodzenia wywodzone z dyskryminacji. Prawo Unii Europejskiej nie wymaga zatem w żaden sposób, aby stosowanie tego terminu było uzależnione od daty ogłoszenia wyroku Hütter<sup>35</sup>, czyli dnia 18 czerwca 2009 r.

87. Niemniej jednak zgodnie z zasadą autonomii proceduralnej prawodawca austriacki mógł uwzględnić, jak uczynił to w § 53a ust. 5 BBG, datę ogłoszenia wyroku Hütter<sup>36</sup> dla wprowadzenia zawieszenia biegu trzyletniego terminu przedawnienia.

88. Wreszcie poprzez pytanie siódme sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o rozstrzygnięcie, czy zasada równoważności wymaga rozszerzenia przewidzianego w § 53a ust. 5 BBG zawieszenia terminu przedawnienia mającego zastosowanie do roszczeń z tytułu wynagrodzenia wynikających z ustalenia nowej daty odniesienia dla potrzeb awansu w ramach nowego systemu na roszczenia o zapłatę różnicy wynagrodzenia wynikające ze starego systemu powodującego dyskryminację ze względu na wiek.

89. Pragnę przypomnieć, że na mocy § 53a ust. 5 BBG „[w] odniesieniu do należności płacowych wynikających z ponownego określenia daty odniesienia dla potrzeb awansu przy obliczaniu trzyletniego terminu przedawnienia nie uwzględnia się okresu od dnia 18 czerwca 2009 r. do dnia ogłoszenia federalnej ustawy opublikowanej w BGBl. I, 129/2011”.

90. W świetle zasady pierwszeństwa prawa Unii sąd krajowy jest zobowiązany jedynie do pominięcia przepisów prawa krajowego, które są niezgodne z prawem Unii. O ile, jak już wskazałem, przepisy § 53a BBG, których skutkiem jest utrwalenie dyskryminacji ze względu na wiek, powinny zostać pominięte przez sąd krajowy, o tyle sytuacja taka nie ma miejsca w przypadku przepisów, które, jak § 53a ust. 5 BBG, są zgodne z prawem Unii. Ten przepis nowego systemu znajduje zatem moim zdaniem w pełni zastosowanie w ramach sporu w postępowaniu głównym.

#### IV – Wnioski

91. Mając na względzie powyższe rozważania, proponuję, aby na pytania prejudycjalne przedłożone przez Oberster Gerichtshof udzielić następującej odpowiedzi:

Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że stoją na przeszkodzie przepisom krajowym, takim jak te będące przedmiotem postępowania głównego, zgodnie z którymi pracownicy, którzy pewne okresy zatrudnienia przebyli przed osiągnięciem wieku 18 lat, mogą powoływać się na te okresy w zamian za wydłużenie o jeden rok

31 — Ibidem, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo.

32 — Wyrok C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — Wyrok EU:C:2014:12.

35 — Wyrok EU:C:2009:381.

36 — Ibidem.



okresu wymaganego do awansu w ramach każdego z trzech pierwszych szczebli, podczas gdy takie wydłużenie nie jest w praktyce stosowane w odniesieniu do pracowników, którzy ukończyli całość okresów zatrudnienia podlegających uwzględnieniu po osiągnięciu wieku 18 lat.

Dopóki system likwidujący dyskryminację ze względu na wiek, zgodnie z tym, co przewiduje dyrektywa 2000/78, nie zostanie wprowadzony, sąd krajowy zobowiązany jest do odmówienia stosowania wszelkich dyskryminujących przepisów krajowych, bez konieczności żądania lub oczekiwania od prawodawcy krajowego uprzedniego uchylecia tych przepisów, oraz do zastosowania wobec członków gorzej traktowanej grupy przepisów obowiązujących wobec osób należących do tej drugiej kategorii.

Do sądu krajowego należy zastosowanie do sytuacji takiej jak w postępowaniu głównym przepisów krajowych, które stanowią transpozycję do prawa krajowego dyrektywy 2000/78, a w szczególności tych przepisów prawa, które dokonują transpozycji art. 17 tej dyrektywy.

Prawo Unii nie stoi na przeszkodzie stosowaniu trzyletniego terminu przedawnienia do należności płacowych wynikających z dyskryminacji ze względu na wiek ani ustanowieniu przez prawodawcę krajowego zawieszenia biegu tego terminu na okres od 18 czerwca 2009 r., dnia ogłoszenia wyroku Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), do dnia ogłoszenia przepisów krajowych przewidujących uwzględnienie okresów zatrudnienia przebytych przed osiągnięciem wieku 18 lat.