



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 28 stycznia 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2000/78/WE — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Artykuł 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) — Artykuł 6 ust. 1 — Dyskryminacja ze względu na wiek — Uregulowanie krajowe uzależniające uwzględnienie, do celów określenia wynagrodzenia, okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat od wydłużenia okresów uprawniających do awansu — Względy uzasadniające — Zdolność do osiągnięcia zamierzonego celu — Możliwość zaskarżenia wydłużenia okresów uprawniających do awansu

W sprawie C-417/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria) postanowieniem z dnia 27 czerwca 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 23 lipca 2013 r., w postępowaniu:

ÖBB Personenverkehr AG

przeciwno

Gotthardowi Starjakowski,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta, prezes izby, K. Lenaerts, wiceprezes Trybunału, pełniący obowiązki sędziego drugiej izby, J.C. Bonichot, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i J.L. da Cruz Vilaça, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: A. Impellizzeri, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 15 maja 2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu G. Starjakoba przez M. Orglera, Rechtsanwalt, oraz D. Riefa,
- w imieniu ÖBB Personenverkehr AG przez Ch. Wolfa, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu austriackiego przez G. Hessego, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez B.R. Killmanna oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 3 lipca 2014 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz art. 7 ust. 1, art. 16 i 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między G. Starjakobem a ÖBB-Personenverkehr AG (zwaną dalej „ÖBB”) dotyczącego zgodności z prawem branżowego systemu wynagradzania pracowników przyjętego przez austriackiego ustawodawcę w celu położenia kresu dyskryminacji ze względu na wiek.

Ramy prawne

Dyrektywa 2000/78

- 3 Zgodnie z brzmieniem art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem „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”.
- 4 Artykuł 2 dyrektywy stanowi, że:
„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) wspomnianej dyrektywy stosuje się ją w granicach kompetencji przyznanych [Unii] do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w szczególności w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami wynagradzania.
- 6 Artykuł 6 ust. 1 tejże dyrektywy ma następujące brzmienie:
„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 Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stanowi, że „[w] celu zapewnienia całkowitej równości w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez państwo członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności [zapobiegać niedogodnościom lub wyrównywać te], u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1”.
- 8 Zgodnie z brzmieniem art. 8 ust. 1 tej dyrektywy „[p]aństwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne, w celu ochrony zasady równego traktowania, od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie”.
- 9 Artykuł 16 ust. 1 lit. a) wspomnianej dyrektywy stanowi, że państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby zniesione zostały przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania.
- 10 Artykuł 17 dyrektywy 2000/78, 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”.

Prawo austriackie

Ustawa o równym traktowaniu

- 11 Dyrektywa 2000/78 została transponowana w Austrii przez Gleichbehandlungsgesetz 2004 (ustawę z 2004 r. o równym traktowaniu, BGBl. I, 66/2004, zwaną dalej „GIBG”). Paragraf 26 ust. 2 GIBG stanowi:

„Jeżeli ze względu na naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania określonej w § 17 ust. 1 pkt 2 pracownik lub pracownica otrzymują za tę samą pracę lub pracę o porównywalnej wartości wynagrodzenie niższe niż pracownik lub pracownica, którzy nie byli dyskryminowani ze względu na jedną z przyczyn określonych w § 17, to owemu pracownikowi lub owej pracownicy przysługuje roszczenie o zapłatę przez pracodawcę kwoty odpowiadającej różnicy w wynagrodzeniu oraz roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę”.

12 Paragraf 29 ust. 1 GIBG stanowi:

„Termin do wystąpienia na drodze sądowej z roszczeniami wynikającymi z § 26 ust. 1 i 5 wynosi sześć miesięcy. Termin ten rozpoczyna bieg, począwszy od dnia odrzucenia kandydatury lub odmowy awansu. Termin do wystąpienia na drodze sądowej z roszczeniami wynikającymi z § 26 ust. 11 wynosi rok. [...] W odniesieniu do roszczeń wynikających z § 26 ust. 2, 3, 4, 6, 8, 9 i 10 stosuje się trzyletni termin przedawnienia określony w § 1486 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch [(kodeksu cywilnego, zwanego dalej »ABGB«)] [...]”.

ABGB

13 Paragraf 1480 ABGB dotyczy przedawnienia. Zgodnie z tym paragrafem „[r]oszczenia o zaległe świadczenia roczne, w szczególności odsetki, renty, świadczenia o charakterze alimentacyjnym, świadczenia na rzecz wstępnych, uzgodnione raty należności uiszczanych corocznie, ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat; prawo jako takie ulega przedawnieniu wskutek niewykonywania go z upływem 30 lat”.

14 Paragraf 1486 ABGB, zatytułowany „Szczególne terminy przedawnienia”, stanowi:

„Z upływem trzech lat przedawnieniu ulegają roszczenia:

[...]

5. pracowników dotyczące ich wynagrodzenia i zwrotu kosztów, które wynikają z umów o pracę pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, pracowników otrzymujących płacę dzienną, służby domowej i wszystkich pracowników zatrudnionych w oparciu o przepisy prywatnoprawne, a także pracodawców z tytułu zaliczek wypłaconych na poczet takich należności.

[...]”.

Rozporządzenie z 1963 r. w sprawie wynagrodzeń w sektorze kolei państwowych

15 Pracownicy austriackich kolei zatrudnieni do dnia 31 grudnia 1995 r. byli objęci systemem awansów określonym w § 3 Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (rozporządzenia z 1963 r. w sprawie wynagrodzeń w sektorze kolei państwowych, BGBl. 170/1963, zwanego dalej „BO 1963”), który stanowi:

„(1) Datę będącą punktem odniesienia do celów awansu określa się w ten sposób, że – z wyjątkiem okresów poprzedzających ukończenie 18 lat i z zastrzeżeniem zawierających ograniczenia 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 uważać, że dzień zatrudnienia jest poprzedzony przez:

1. okres zatrudnienia na stanowisku w wymiarze co najmniej połowy czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach stosunku pracy z austriackimi kolejami.
[...]

[...]

(6) Zabrania się wielokrotnego uwzględniania tego samego okresu – z wyjątkiem uwzględnienia w podwójnym wymiarze określonego w § 32 [Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974 (rozporządzenia z 1974 r. w sprawie wynagrodzeń w sektorze kolei państwowych, BGBl. 263)]. [...].”

Ustawa o kolejach federalnych

¹⁶ W następstwie konsensusu osiągniętego między partnerami społecznymi Bundesbahngesetz (ustawa o kolejach federalnych, BGBl. nr 852/1992, zwana dalej „ÖBB-G”) została zmieniona przez ustawę z 2011 r. (BGBl. I, 129/2011, zwaną dalej „ustawą z 2011 r.”). Ta ustawa zmieniała w szczególności systematykę § 3 BO 1963. Od tej chwili § 53a ÖBB-G stanowi:

„(1) Dla pracowników i emerytów lub rencistów, którzy rozpoczynają lub rozpoczęli służbę w kolejach austriackich (ÖBB) [...] do dnia 31 grudnia 2004 r. i których indywidualna data będąca punktem odniesienia do celów awansu jest ustalana lub została ustalona na podstawie § 3 [BO 1963], datę tę określa się na nowo po powiadomieniu o okresach służby podlegających uwzględnieniu zgodnie z następującymi przepisami:

1. Datę będącą punktem odniesienia do celów awansu należy określać w ten sposób, iż przyjmuje się, że dzień zatrudnienia poprzedzają [...] podlegające uwzględnieniu okresy (Z 2) następujące po dniu 30 czerwca roku, w którym ukończono lub zostanie ukończonych dziewięć lat nauki szkolnej po rozpoczęciu pierwszego stopnia nauki szkolnej.
2. Okresy podlegające uwzględnieniu wynikają z obowiązujących zasad uwzględniania, określonych w mających zastosowanie przepisach BO 1963 [...].

(2) W wypadku ponownego określenia indywidualnej daty będącej punktem odniesienia do celów awansu zgodnie z ust. 1 stosuje się następujące przepisy:

1. Każdy okres wymagany do awansu w ramach każdej z trzech pierwszych kategorii wynagrodzenia przedłuża się o rok.
2. Awans ma miejsce w dniu 1 stycznia po zakończeniu każdego okresu wymaganego do awansu (dzień awansu).
3. Ponowne określenie indywidualnej daty będącej punktem odniesienia do celów awansu nie wywołuje skutków, jeżeli wiąże się z obniżeniem wynagrodzenia w porównaniu z poprzednim określeniem tej daty.

[...]

(4) W celu ponownego określenia daty będącej punktem odniesienia do celów awansu pracownicy i emeryci lub renciści muszą przedstawić za pomocą formularza dostarczonego przez pracodawcę odpowiedni dowód odnoszący się do okresów służby podlegających uwzględnieniu zgodnie z ust. 1. W wypadku osób, które nie przedstawiają tego dowodu lub przedstawiają go w sposób nieprawidłowy lub niekompletny, utrzymuje się dotychczas obowiązującą datę będącą punktem odniesienia do celów awansu [...].

(5) Przy obliczaniu trzyletniego terminu przedawnienia w odniesieniu do roszczeń o zapłatę wynagrodzenia wynikających z ponownego określenia daty będącej punktem odniesienia do celów awansu nie uwzględnia się okresu od dnia 18 czerwca 2009 r. do dnia ogłoszenia [ustawy z 2011 r.]”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 17 Gotthard Starjakob, urodzony w dniu 11 maja 1965 r., w dniu 1 lutego 1990 r. rozpoczął pracę w spółce, której następcą prawnym jest ÖBB. Datę będącą punktem odniesienia do celów jego awansu ustalono, uwzględniając w połowie okres nauki pobieranej przez G. Starjakoba po ukończeniu przez niego 18 lat, natomiast zgodnie z § 3 BO 1963 nie uwzględniono okresu nauki pobieranej przed ukończeniem 18 lat.
- 18 W 2012 r., powołując się na wyrok Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), G. Starjakob wytoczył przeciwko ÖBB powództwo o zapłatę różnicy w wynagrodzeniu, która przysługiwałaby mu za okres od 2007 r. do 2012 r., gdyby datę będącą punktem odniesienia do celów jego awansu obliczono przy uwzględnieniu okresu nauki pobieranej przed ukończeniem przez niego 18 roku życia.
- 19 Landesgericht Innsbruck (sąd okręgowy w Innsbrucku) oddalił powództwo, uznając, że § 53a ÖBB-G zniósł dyskryminację ze względu na wiek. Orzekł on, że G. Starjakob mógłby żądać, by datę będącą punktem odniesienia do celów awansu obliczono zgodnie z § 53a ust. 1 ÖBB-G wyłącznie w zakresie, w jakim zaakceptował on skutki związane z tą nową datą będącą punktem odniesienia, wskazane w § 53a ust. 2 ÖBB-G, odnoszącym się do wydłużenia okresów wymaganych do awansu, oraz wykazał okresy służby podlegające uwzględnieniu zgodnie z § 53a ust. 4 ÖBB-G (obowiązek współpracy). Ponieważ G. Starjakob nie przedstawił jeszcze tego dowodu, data będąca punktem odniesienia – określona do celów jego awansu zgodnie z § 3 BO 1963 – została utrzymana.
- 20 W postępowaniu apelacyjnym Oberlandesgericht Innsbruck (sąd apelacyjny w Innsbrucku) uwzględnił powództwo G. Starjakoba. Uznał on, że wobec braku tych dowodów sytuacja prawna G. Starjakoba jest regulowana przepisem BO 1963, lecz przepis ten ma charakter dyskryminujący. W konsekwencji stwierdził, że należy określić nową datę będącą punktem odniesienia do celów awansu G. Starjakoba, która będzie uwzględniała okres nauki odbytej przed ukończeniem 18 lat, nie stosując jednocześnie w odniesieniu do niego wydłużenia okresów wymaganych do awansu.
- 21 W tych okolicznościach Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy), 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) pracownik, w przypadku którego pracodawca określił w pierwszej kolejności błędnie datę będącą punktem odniesienia dla potrzeb awansu w związku z ustawowo unormowanym, dyskryminującym – w zakresie dotyczącym wieku – uwzględnieniem okresów zatrudnienia, ma w każdym razie roszczenie o zapłatę różnicy wynagrodzenia na podstawie [zapłatę różnicy w wynagrodzeniu wynikającej z określenia] niedyskryminującej daty będącej punktem odniesienia dla potrzeb awansu,
 - b) czy też w ten sposób, że państwo członkowskie ma możliwość usunąć dyskryminację [wyeliminowania dyskryminacji] ze względu na wiek poprzez niedyskryminujące uwzględnienie okresów zatrudnienia również bez finansowego wyrównania (ponownie określając datę będącą punktem odniesienia dla potrzeb awansu przy jednoczesnym przedłużeniu okresu przed awansem [okresu wymaganego do awansu]), w szczególności wówczas, gdy owo pieniądze neutralne rozwiązanie ma prowadzić do utrzymania płynności finansowej pracodawcy oraz do uniknięcia nadmiernych nakładów [pracy] 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 [ustawy z 2011 r.]), czy też
- b) [tak, że] obowiązuje ono dopiero z chwilą wydania [przyjęcia] 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 [okresy wymagane do awansu] i utrudnia awans do kolejnej kategorii wynagrodzenia, stanowi pośrednie 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 [właściwa] 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 [względami dotyczącymi] zachowania istniejących praw [zagwarantowania praw nabytych] i ochrony uzasadnionych oczekiwań?

5) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzących na pytania pierwsze lit. b) i trzecie lit. b):

- a) Czy ustawodawca może ustanowić [ciężący na pracowniku] 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 będącej punktem odniesienia dla potrzeb awansu na podstawie nowego, niedyskryminacyjnego [niedyskryminującego] 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 [powodującym dyskryminację ze względu na wiek], może się powołać na dyskryminację ze względu na wiek wedle [wynikającą ze] 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 pytania pierwsze lit. b) i 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 pytania pierwsze lit. b) i 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 [ÖBB-G]) na dochodzenie różnic wynagrodzenia [różnic w wynagrodzeniu] wynikających ze starego systemu zawierającego [powodującego] dyskryminację ze względu na wiek?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego lit. b) i pytania czwartego

- 22 Poprzez pytanie pierwsze lit. b) i pytanie czwarte, które należy rozpatrzyć łącznie i w pierwszej kolejności, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy prawo Unii, a w szczególności art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu położenia kresu dyskryminacji ze względu na wiek uwzględnia okresy służby poprzedzające ukończenie 18 lat i jednocześnie wydłuża o rok okres wymagany do awansu w ramach każdej z trzech pierwszych kategorii wynagrodzenia.
- 23 W pierwszej kolejności należy zbadać, czy z zastosowania § 53a ÖBB-G wynika odmienne traktowanie w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78. W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z tym przepisem „zasada równego traktowania» oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1» tej dyrektywy. Jej art. 2 ust. 2 lit. a) uściśla, że do celów stosowania art. 2 ust. 1 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 wspomnianej dyrektywy.
- 24 W sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym kategorii osób istotne do celów tego porównania obejmują, po pierwsze, pracowników, którzy zdobyli doświadczenie zawodowe, nawet tylko w części, przed ukończeniem 18 lat (zwanych dalej „pracownikami poszkodowanymi na podstawie poprzedniej regulacji”), oraz po drugie, pracowników, którzy po osiągnięciu tego wieku zdobyli doświadczenie tego samego rodzaju i w porównywalnym wymiarze czasu (zwanych dalej „pracownikami uprzywilejowanymi na podstawie poprzedniej regulacji”).
- 25 Jeśli chodzi o istnienie odmiennego traktowania w odniesieniu do obydwu tych kategorii pracowników, z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że w następstwie wyroku Hütter (EU:C:2009:381), poprzez przyjęcie § 53a ÖBB-G, austriacki ustawodawca ustanowił system wynagradzania i awansów, który umożliwia uwzględnienie – przy ustalaniu daty będącej punktem odniesienia do celów awansu – okresów służby następujących po dniu 30 czerwca roku, w którym ukończono dziewięć lat obowiązkowej nauki szkolnej, bez względu na to, czy odbyto je przed ukończeniem 18 roku życia, czy też po nim. Jak zauważył sąd odsyłający, ową datę będącą punktem odniesienia określa się obecnie w sposób wolny od dyskryminacji ze względu na wiek.

- 26 Niemniej należy rozpatrzyć, czy § 53a ÖBB-G utrzymuje stosowanie odmiennego traktowania w odniesieniu do obydwu rozpatrywanych kategorii pracowników.
- 27 W tym względzie należy wskazać, że pracownicy poszkodowani na podstawie poprzedniej regulacji, których okresy służby poprzedzające ukończenie 18 roku życia uwzględnia się na podstawie § 53a ust. 4 ÖBB-G, są objęci zakresem zastosowania § 53a ust. 2 ÖBB-G, który stanowi, iż każdy okres wymagany do awansu w ramach każdej z trzech pierwszych kategorii wynagrodzenia ulega wydłużeniu o rok, co w sumie wydłuża o trzy lata okres wymagany do przyszłego awansu.
- 28 Natomiast jeśli chodzi o pracowników uprzywilejowanych na podstawie poprzedniej regulacji, należy stwierdzić, że nie muszą oni wnioskować o stosowanie w odniesieniu do nich nowego sposobu obliczenia daty będącej punktem odniesienia do celów ich awansu w zakresie, w jakim nie odbyli oni okresów służby przed ukończeniem 18 lat. W każdym razie § 53a ust. 2 pkt 3 ÖBB-G stanowi, że ponowne określenie indywidualnej daty będącej punktem odniesienia do celów awansu nie wywołuje skutków, jeżeli wiąże się z obniżeniem wynagrodzenia w porównaniu z metodą obliczeniową stosowaną przed tą datą. Otóż w zakresie, w jakim w wyniku zastosowania tego przepisu okres wymagany do awansu w ramach każdej z trzech pierwszych kategorii wynagrodzenia zostaje wydłużony o rok, co skutkowałoby obniżeniem wynagrodzenia pracowników uprzywilejowanych, w odniesieniu do wspomnianych pracowników nie stosuje się tego przepisu, odmiennie niż w wypadku pracowników poszkodowanych na podstawie poprzedniej regulacji, którzy współpracowali w celu ponownego obliczenia daty będącej w ich przypadku punktem odniesienia.
- 29 A zatem przyjmując § 53a ust. 2 pkt 1 ÖBB-G, austriacki ustawodawca ustanowił przepis, który nadal skutkuje odmiennym traktowaniem pracowników poszkodowanych na podstawie poprzedniej regulacji oraz pracowników uprzywilejowanych na podstawie tej regulacji, jeśli chodzi o ich zaszerogowanie oraz odpowiadające mu wynagrodzenie.
- 30 W ten sposób uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym nie tylko niweczy korzyść wynikającą z zaliczenia okresów służby sprzed ukończenia 18 roku życia, jak wynika z pkt 27 niniejszego wyroku, lecz równocześnie stawia w gorszym położeniu wyłącznie pracowników poszkodowanych na podstawie poprzedniej regulacji, jako że wydłużenie okresu zatrudnienia wymaganego dla potrzeb awansu dotyczy tylko ich. Tak więc niekorzystne dla tych pracowników skutki tej regulacji nadal nie zostały w pełni wyeliminowane (wyrok Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, pkt 34).
- 31 Ponieważ wydłużenie o rok każdego okresu wymaganego do awansu w ramach każdej z trzech pierwszych kategorii wynagrodzenia dotyczy tylko pracowników, którzy odbyli okresy służby przed ukończeniem 18 roku życia, należy stwierdzić, że rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe skutkuje odmiennym traktowaniem bezpośrednio ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyrok Schmitzer, EU:C:2014:2359, pkt 35).
- 32 W drugiej kolejności należy rozpatrzyć, czy owo odmierne traktowanie można uzasadnić.
- 33 W myśl bowiem art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie mogą uznać, że odmierne 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 (wyrok Schmitzer, EU:C:2014:2359, pkt 37).
- 34 Trybunał wielokrotnie orzekał, że państwa członkowskie mają szeroki zakres uznania w kwestii wyboru nie tylko celów polityki społecznej i zatrudnienia, jakie chcą osiągnąć, ale również środków służących ich realizacji (wyrok Schmitzer, EU:C:2014:2359, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 35 W ocenie sądu odsyłającego uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym służy przede wszystkim ustanowieniu niedyskryminującego systemu wynagradzania i awansów. W ramach tej reformy unormowania uzależniającego ponowne ustalenie daty będącej punktem odniesienia do celów awansu od złożenia wniosku przez każdego zainteresowanego, a także unormowania dotyczące wydłużenia okresów uprawniających do awansu realizują cele w postaci neutralności finansowej, zmniejszenia nakładów administracyjnych, ochrony praw nabytych oraz ochrony uzasadnionych oczekiwań.
- 36 Co się tyczy, po pierwsze, celu w postaci neutralności finansowej uregulowania krajowego rozpatrywanego w postępowaniu głównym, należy przypomnieć, że prawo Unii nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie mogły kierować się względami budżetowymi równoległe do względów porządku politycznego, społecznego lub demograficznego, pod warunkiem jednak, iż przestrzegają w tym zakresie w szczególności ogólnej zasady zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. W związku z tym, o ile względy budżetowe mogą leżeć u podstaw 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 (wyrok Fuchs i Köhler, C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, pkt 73, 74). Podobnie rzecz ma się w przypadku względów natury administracyjnej, o których wspominają sąd odsyłający i rząd austriacki (zob. podobnie wyrok Schmitzer, EU:C:2014:2359, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 37 Po drugie, co się tyczy poszanowania praw nabytych oraz ochrony uzasadnionych oczekiwań pracowników uprzywilejowanych na podstawie poprzedniej regulacji pod względem ich wynagrodzeń, należy wskazać, że stanowią one zgodne z prawem cele polityki zatrudnienia i rynku pracy, które mogą uzasadniać utrzymanie w okresie przejściowym dotychczasowych wynagrodzeń, a w związku z tym systemu dyskryminującego ze względu na wiek (wyrok Schmitzer, EU:C:2014:2359, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 W niniejszym wypadku należy stwierdzić, że w zakresie, w jakim § 53a ust. 2 pkt 3 ÖBB-G stanowi, iż nowe określenie indywidualnej daty będącej punktem odniesienia do celów awansu nie wywołuje skutków, jeżeli wiąże się z obniżeniem wynagrodzenia danych pracowników, nowy system wynagradzania zapewnia poszanowanie praw nabytych związanych z ich wynagrodzeniem.
- 39 Wspomniane cele nie mogą jednak uzasadniać środka, który w ostatecznym rozrachunku utrzymuje, wprawdzie tylko w odniesieniu do niektórych osób, odmienne traktowanie ze względu na wiek, które miała wyeliminować reforma dyskryminującego systemu, której środek ten stanowi część. Środek taki, mimo że zapewnia ochronę praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań pracowników uprzywilejowanych na podstawie poprzedniej regulacji, nie pozwala na stworzenie niedyskryminującego systemu dla pracowników poszkodowanych na podstawie poprzedniej regulacji (wyrok Schmitzer, EU:C:2014:2359, pkt 44).
- 40 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytanie pierwsze lit. b) i na pytanie czwarte należy udzielić odpowiedzi, iż prawo Unii, a w szczególności art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu położenia kresu dyskryminacji ze względu na wiek uwzględnia okresy służby poprzedzające ukończenie 18 lat, lecz jednocześnie zawiera zasadę stosowaną w rzeczywistości wyłącznie w odniesieniu do pracowników poszkodowanych w wyniku tej dyskryminacji, która to zasada skutkuje wydłużeniem o rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdej z trzech pierwszych kategorii wynagrodzenia i w ten sposób definitywnie utrzymuje odmienne traktowanie ze względu na wiek.

W przedmiocie pytania pierwszego lit. a)

- 41 Poprzez pytanie pierwsze lit. a) sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 16 i 17 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe mające na celu położenie kresu dyskryminacji ze względu na wiek koniecznie musi umożliwić pracownikowi, którego okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat nie uwzględniono przy obliczaniu jego uprawnień związanych z awansem, uzyskanie rekompensaty finansowej odpowiadającej wypłacie różnicy między wynagrodzeniem, które otrzymałby on przy braku takiej dyskryminacji, a faktycznie otrzymanym wynagrodzeniem.
- 42 W tym względzie należy wskazać, że art. 17 dyrektywy 2000/78 nie jest istotny z perspektywy przedstawionego pytania, które nie dotyczy naruszenia przepisów krajowych przyjętych na podstawie tej dyrektywy, lecz stosowania uregulowania krajowego, które – jak wynika z odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze lit. b) i na pytanie czwarte – samo w sobie powoduje dyskryminację ze względu na wiek, niezgodną ze wspomnianą dyrektywą.
- 43 Następnie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 16 dyrektywy 2000/78 na państwach członkowskich ciąży obowiązek uchylenia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych sprzecznych z zasadą równego traktowania.
- 44 Przepis ów nie nakłada na państwa członkowskie ani na prywatnego pracodawcę określonego środka w wypadku naruszenia zakazu dyskryminacji, lecz pozostawia im swobodę wyboru między różnymi rozwiązaniami właściwymi dla zrealizowania zamierzonego przez ten przepis celu w zależności od różnych sytuacji, które mogą wystąpić.
- 45 Należy zatem uznać, iż wspomniany przepis należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe mające na celu położenie kresu dyskryminacji ze względu na wiek nie musi koniecznie umożliwiać pracownikowi, którego okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat nie uwzględniono przy obliczaniu jego uprawnień związanych z awansem, uzyskania rekompensaty finansowej odpowiadającej wypłacie różnicy między wynagrodzeniem, które otrzymałby on przy braku takiej dyskryminacji, a faktycznie otrzymanym wynagrodzeniem.
- 46 Zważywszy na powyższe, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w razie stwierdzenia istnienia dyskryminacji sprzecznej z prawem Unii i tak długo, 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. Jest to reżim prawny, który wobec braku prawidłowego stosowania prawa Unii stanowi jedyny ważny system referencyjny (zob. wyroki: *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).
- 47 Trybunał uściślił, że rozwiązanie to znajduje zastosowanie jedynie w wypadku istnienia takiego ważnego systemu referencyjnego (zob. wyrok *Specht i in.*, od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, pkt 96). Właśnie taki jest zaś wypadek rozpatrywany w postępowaniu głównym.
- 48 Jak wynika z odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze lit. b) i na pytanie czwarte, po przyjęciu uregulowania krajowego rozpatrywanego w postępowaniu głównym prawo Unii, a w szczególności dyrektywa 2000/78, nadal nie jest prawidłowo stosowane. System stosowany w odniesieniu do pracowników uprzywilejowanych na podstawie poprzedniej regulacji pozostaje zatem jedynym ważnym systemem referencyjnym. W konsekwencji w wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym przywrócenie równego traktowania wymaga przyznania pracownikom poszkodowanym na

podstawie poprzedniej regulacji takich samych korzyści jak te, z których korzystali pracownicy uprzywilejowani na podstawie tej regulacji, zarówno jeśli chodzi o uwzględnienie okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat, jak i o awans w ramach skali wynagrodzeń.

- 49 Z powyższego wynika, że na pytanie pierwsze lit. a) należy udzielić odpowiedzi, iż prawo Unii, a w szczególności art. 16 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe mające na celu położenie kresu dyskryminacji ze względu na wiek nie musi koniecznie umożliwiać pracownikowi, którego okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat nie uwzględniono przy obliczaniu jego uprawnień związanych z awansem, uzyskania rekompensaty finansowej odpowiadającej wypłacie różnicy między wynagrodzeniem, które otrzymałby on przy braku takiej dyskryminacji, a faktycznie otrzymanym przez niego wynagrodzeniem. Niemniej w wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym oraz tak długo, jak system znoszący dyskryminację ze względu na wiek nie zostanie przyjęty zgodnie z tym, co przewiduje dyrektywa 2000/78, przywrócenie równego traktowania wymaga – jeśli chodzi o uwzględnienie okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat, a także jeśli chodzi o awans w ramach skali wynagrodzeń – przyznania pracownikom poszkodowanym na podstawie poprzedniej regulacji takich samych korzyści jak te, z których korzystali pracownicy uprzywilejowani na podstawie tej regulacji.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

- 50 W związku z odpowiedzią udzieloną na pytanie pierwsze lit. b) i na pytanie czwarte nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na przedstawione przez sąd odsyłający pytania drugie i trzecie.

W przedmiocie pytania piątego

- 51 Poprzez pytanie piąte sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy prawo Unii, a w szczególności dyrektywę 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie temu, by do celów uwzględnienia okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat ustawodawca krajowy ustanowił obowiązek współpracy, zgodnie z którym pracownik musi przedstawić swojemu pracodawcy dowody odnoszące się do tych okresów, oraz by w sytuacji braku takiej współpracy uprzednio stosowana do niego data będąca punktem odniesienia do celów awansu została utrzymana. Sąd ten dąży także do ustalenia, czy fakt, że pracownik nie wypełnia tego obowiązku i w konsekwencji dobrowolnie pozostaje w poprzednim systemie wyłącznie ze względu na to, by móc dochodzić roszczeń pieniężnych, stanowi nadużycie prawa.
- 52 W tym względzie z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że określenie nowej indywidualnej daty będącej punktem odniesienia wymaga współpracy danego pracownika i że zgodnie z § 53a ust. 4 zdanie pierwsze ÖBB-G musi on powiadomić swojego pracodawcę o uprzednich okresach służby odbytych przed ukończeniem 18 lat. Zgodnie z § 53a ust. 4 zdanie drugie ÖBB-G, jeżeli pracownik nie przedstawi tych informacji, data będąca punktem odniesienia do celów jego awansu, określona zgodnie z § 3 BO 1963, zostaje utrzymana.
- 53 Współpraca ta jest niezbędna do obliczenia daty będącej punktem odniesienia pozwalającej na niedyskryminacyjne określenie awansu w zakresie, w jakim nie można racjonalnie wymagać od pracodawcy, by sam określił on wcześniejsze okresy służby dla każdego ze swoich pracowników. Ponadto należy wskazać, że w grę wchodzi osobiste interesy pracownika i że obowiązek współpracy stanowi wstępną przesłankę niezbędną do tego, by pracodawca mógł wypełnić swoje prawne obowiązki, a w szczególności te wynikające z § 53a ust. 1 pkt 1 ÖBB-G, który przyjęto w celu uwzględnienia wniosków wynikających z wyroku Hütter (EU:C:2009:381).

- 54 W konsekwencji należy stwierdzić, że ani art. 16 dyrektywy 2000/78, ani żaden inny przepis tej dyrektywy nie stoją na przeszkodzie temu, by przepis – taki jak § 53a ust. 4 ÖBB-G – określał obowiązek współpracy, zgodnie z którym w celu uzyskania uwzględnienia wcześniejszych okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat pracownik musi przedstawić swojemu pracodawcy dowody dotyczące tych okresów.
- 55 Jeśli chodzi o ewentualne istnienie nadużycia prawa, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału podmioty prawa nie mogą w sposób oszukańczy lub stanowiący nadużycie powoływać się na przepisy prawa Unii Europejskiej (zob. w szczególności wyroki: Halifax i in., C-255/02, EU:C:2006:121, pkt 68; SICES i in., C-155/13, EU:C:2014:145, pkt 29; a także Torresi, C-58/13 i C-59/13, EU:C:2014:2088, pkt 42).
- 56 Stwierdzenie istnienia praktyki stanowiącej nadużycie wymaga jednoczesnego wystąpienia czynnika obiektywnego i czynnika subiektywnego. Jeżeli chodzi o czynnik obiektywny, z ogółu obiektywnych okoliczności musi wynikać, że pomimo formalnego poszanowania przesłanek przewidzianych w uregulowaniach Unii cel realizowany przez te uregulowania nie został osiągnięty. Co się tyczy subiektywnego elementu, powinno z nich wynikać, że istnieje wola uzyskania nienależnej korzyści wynikającej z uregulowania prawa Unii poprzez sztuczne stworzenie przesłanek wymaganych dla jej uzyskania (zob. wyrok Torresi, EU:C:2014:2088, pkt 44–46 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 57 W sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym z odpowiedzi udzielonej na pytania pierwsze i czwarte wynika, że sporne uregulowanie krajowe zawsze skutkuje dyskryminacją ze względu na wiek. W tych okolicznościach, oraz mając na względzie rozważania przedstawione w pkt 46–48 niniejszego wyroku, odmowa przez G. Starjakoba współpracy do celów zastosowania tego uregulowania oraz jego powództwo – wytoczone, by przywrócić równe traktowanie w porównaniu z pracownikami uprzywilejowanymi na podstawie poprzedniej regulacji – o zapłatę różnicy w wynagrodzeniu, która przysługiwałaby mu za okres od 2007 r. do 2012 r., gdyby data będąca punktem odniesienia do celów jego awansu została obliczona przy uwzględnieniu okresu służby odbytego przed ukończeniem przez niego 18 roku życia, nie mogą zostać uznane za nadużycie prawa mające na celu uzyskanie nienależnej korzyści na podstawie uregulowań prawa Unii.
- 58 W świetle powyższych rozważań na pytanie piąte należy udzielić odpowiedzi, iż prawo Unii, a w szczególności art. 16 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ono na przeszkodzie temu, by do celów uwzględnienia okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat ustawodawca krajowy ustanowił obowiązek współpracy, zgodnie z którym pracownik musi przedstawić swojemu pracodawcy dowody odnoszące się do wspomnianych okresów. Natomiast nie stanowią nadużycia prawa ani fakt, że pracownik odmawia współpracy w celu stosowania uregulowania krajowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które skutkuje dyskryminacją ze względu na wiek niezgodną z dyrektywą 2000/78, ani powództwo tego pracownika o zapłatę mające na celu przywrócenie równego traktowania w porównaniu z pracownikami uprzywilejowanymi na podstawie poprzednio obowiązującej regulacji.

W przedmiocie pytania szóstego

- 59 Poprzez pytanie szóste sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy zasadę skuteczności należy interpretować w ten sposób, że wymaga ona, by uregulowany w prawie krajowym termin przedawnienia roszczeń opartych na prawie Unii nie rozpoczynał biegu przed dniem ogłoszenia wyroku Trybunału, który wyjaśnił sytuację prawną w tym zakresie.
- 60 Według sądu odsyłającego sąd apelacyjny uznał, że do dnia ogłoszenia wyroku w sprawie Hütter (EU:C:2009:381) istniała przeszkoda prawna dla wytoczenia powództwa mającego na celu wykonanie różnych praw do ponownej oceny i że w konsekwencji termin przedawnienia nie mógł rozpocząć biegu przed dniem 18 czerwca 2009 r., to jest przed dniem ogłoszenia tego wyroku.

- 61 W tym względzie należy przypomnieć, że 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 przepisów proceduralnych dotyczących sądowych środków odwoławczych mających na celu zapewnienie podmiotom pełnej ochrony praw wynikających z prawa Unii, pod warunkiem że przepisy te nie będą mniej korzystne od przepisów dotyczących podobnych środków opartych na prawie krajowym (zasada równoważności) oraz że nie uniemożliwią one w praktyce lub nie uczynią nadmiernie uciążliwym wykonywania praw przyznanych przez porządek prawny Unii (zasada skuteczności) (zob. w szczególności wyrok Fiamingo i in., C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 62 Co się tyczy zasady skuteczności, Trybunał uznał za zgodne z prawem Unii określenie rozsądnych terminów do wniesienia środka zaskarżenia pod rygorem utraty prawa do jego wniesienia w interesie pewności prawa, o ile takie terminy nie uniemożliwiają w praktyce lub nie utrudniają nadmiernie wykonywania uprawnień przyznanych przez porządek prawny Unii (wyrok Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 63 Co się tyczy tego, czy dzień ogłoszenia wyroku w sprawie Hütter (EU:C:2009:381) ma wpływ na ustalenie momentu rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia określonego w prawie krajowym, należy przypomnieć, że wykładnia normy prawa Unii, dokonana przez Trybunał w ramach kompetencji przyznanej mu w art. 267 TFUE, wyjaśnia i uściśla w miarę potrzeb znaczenie oraz zakres tej normy, tak jak powinna lub powinna była być rozumiana i stosowana od chwili jej wejścia w życie. Innymi słowy, wyrok wydany w trybie prejudycjalnym nie jest konstytutywny, lecz wyłącznie deklaratoryjny, a zatem co do zasady wywołuje on skutki z mocą wsteczną od daty wejścia w życie interpretowanego przepisu (wyrok Pohl, EU:C:2014:12, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 64 W odniesieniu do kwestii określenia momentu rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia Trybunał uściślił, że jest ona zasadniczo uregulowana w prawie krajowym i że ewentualne stwierdzenie przez Trybunał naruszenia prawa Unii nie ma w zasadzie wpływu na początek biegu tego terminu (wyrok Pohl, EU:C:2014:12, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 65 W związku z tym należy wskazać, że dzień ogłoszenia wyroku w sprawie Hütter (EU:C:2009:381) nie ma wpływu na określenie rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia rozpatrywanego w sprawie w postępowaniu głównym, a tym samym w ramach niniejszej sprawy jest bez znaczenia dla oceny poszanowania zasady skuteczności (zob. podobnie wyrok Pohl, EU:C:2014:12, pkt 32).
- 66 Jak wynika z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, zgodnie z § 1480 ABGB roszczenie wnioskodawcy o ponowne określenie wysokości wynagrodzenia i o sprostowanie zaszeregowania ulega przedawnieniu wskutek niewykonania go z upływem 30 lat. W sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym ten termin przedawnienia rozpoczyna bieg w dniu, w którym pracodawca dokonał zaszeregowania pracownika, a mianowicie w dniu nawiązania stosunku pracy.
- 67 Nie sposób kwestionować, że taki termin stanowi rozsądny termin do wniesienia środka zaskarżenia pod rygorem utraty prawa do jego wniesienia w interesie pewności prawa, w rozumieniu orzecznictwa wskazanego w pkt 62 niniejszego wyroku.
- 68 Ponadto sąd odsyłający wskazał, że w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym prawo G. Starjakoba do żądania przeprowadzenia ponownej oceny daty będącej punktem odniesienia nie uległo przedawnieniu.
- 69 W świetle powyższych rozważań na pytanie szóste należy udzielić odpowiedzi, iż w wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym zasadę skuteczności należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie temu, by uregulowany w prawie krajowym termin przedawnienia roszczeń opartych na prawie Unii rozpoczynał bieg przed dniem ogłoszenia wyroku Trybunału, który wyjaśnia sytuację prawną w tym zakresie.

W przedmiocie pytania siódmego

- 70 Poprzez pytanie siódme sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy zasadę równoważności należy interpretować w ten sposób, że zawieszenie biegu przedawnienia przewidziane przez nowe uregulowanie krajowe dla powództw mających na celu uwzględnienie okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat należy rozszerzyć na powództwa o zapłatę różnicy między wynagrodzeniem, które zostałyby pobrane w sytuacji braku dyskryminacji ze względu na wiek, a wynagrodzeniem faktycznie pobranym na podstawie poprzedniego uregulowania przewidującego taką dyskryminację.
- 71 Należy przypomnieć, obok orzecznictwa przytoczonego w pkt 61 niniejszego wyroku, że zasada równoważności wymaga, by wszystkie uregulowania dotyczące środków prawnych znajdowały zastosowanie jednakowo do środków prawnych opartych na naruszeniu prawa Unii oraz do podobnych środków opartych na naruszeniu prawa wewnętrznego (wyroki: *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, pkt 33; a także *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, pkt 19).
- 72 Jak wynika z akt sprawy będących w posiadaniu Trybunału, środek prawny mający na celu dochodzenie roszczeń o zapłatę wynagrodzenia, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, ulega przedawnieniu z upływem trzech lat, co wynika z § 1486 ust. 5 ABGB stosowanego w związku z § 29 ust. 1 GIBG. Natomiast pracownicy, którzy podjęli współpracę określoną w § 53a ust. 4 ÖBB-G, korzystają z zawieszenia biegu przedawnienia określonego w § 53a ust. 5 ÖBB-G. Według sądu odsyłającego ze względu na zasadę równoważności zawieszenie biegu przedawnienia określone w tym ostatnim przepisie powinno być także stosowane do środków prawnych mających na celu dochodzenie roszczeń o zapłatę wynagrodzenia, które są oparte na wynikającej z poprzedniej regulacji dyskryminacji ze względu na wiek.
- 73 Jednakże należy stwierdzić, że przepis taki jak § 53a ust. 5 ÖBB-G jest przepisem proceduralnym regulującym środki zaskarżenia, które opierają się nie na naruszeniu prawa krajowego, lecz na naruszeniu prawa Unii, w zakresie, w jakim został on przyjęty w celu uwzględnienia wniosków wynikających z wyroku *Hütter* (EU:C:2009:381), a owo zawieszenie obejmuje zresztą okres od dnia ogłoszenia tego wyroku do dnia ogłoszenia ustawy z 2011 r.
- 74 Z powyższego wynika, iż – z uwagi na to, że poszanowanie zasady równoważności zakłada jednakowe stosowanie przepisu krajowego do powództw opartych na naruszeniu prawa Unii oraz do powództw opartych na naruszeniu prawa krajowego – zasada ta nie jest istotna w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, która obejmuje dwa rodzaje środków zaskarżenia opartych – zarówno pierwszy, jak i drugi – na naruszeniu prawa Unii.
- 75 W świetle powyższych rozważań zasada równoważności jest pozbawiona znaczenia w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym.

W przedmiocie kosztów

- 76 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Prawo Unii, a w szczególności art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 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 stoi ono na przeszkodzie**

uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które w celu położenia kresu dyskryminacji ze względu na wiek uwzględnia okresy służby poprzedzające ukończenie 18 lat, lecz jednocześnie zawiera zasadę stosowaną w rzeczywistości wyłącznie w odniesieniu do pracowników poszkodowanych w wyniku tej dyskryminacji, która to zasada skutkuje wydłużeniem o rok okresu wymaganego do awansu w ramach każdej z trzech pierwszych kategorii wynagrodzenia i w ten sposób definitywnie utrzymuje odmienne traktowanie ze względu na wiek.

- 2) Prawo Unii, a w szczególności art. 16 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe mające na celu położenie kresu dyskryminacji ze względu na wiek nie musi koniecznie umożliwiać pracownikowi, którego okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat nie uwzględniono przy obliczaniu jego uprawnień związanych z awansem, uzyskania rekompensaty finansowej odpowiadającej zapłacie różnicy między wynagrodzeniem, które otrzymałby on przy braku takiej dyskryminacji, a faktycznie otrzymanym przez niego wynagrodzeniem. Niemniej w wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym oraz tak długo, jak system znoszący dyskryminację ze względu na wiek nie zostanie przyjęty zgodnie z tym, co przewiduje dyrektywa 2000/78, przywrócenie równego traktowania wymaga – jeśli chodzi o uwzględnienie okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat, a także jeśli chodzi o awans w ramach skali wynagrodzeń – przyznania pracownikom, którzy zdobyli doświadczenie, nawet tylko w części, przed ukończeniem 18 lat, takich samych korzyści jak te, z których korzystali pracownicy, którzy zdobyli, po ukończeniu tego wieku, doświadczenie o takim samym charakterze i w porównywalnym wymiarze czasu.
- 3) Prawo Unii, a w szczególności art. 16 dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ono na przeszkodzie temu, by do celów uwzględnienia okresów służby odbytych przed ukończeniem 18 lat ustawodawca krajowy ustanowił obowiązek współpracy, zgodnie z którym pracownik musi przedstawić swojemu pracodawcy dowody odnoszące się do wspomnianych okresów. Natomiast nie stanowią nadużycia prawa ani fakt, że pracownik odmawia współpracy w celu stosowania uregulowania krajowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które skutkuje dyskryminacją ze względu na wiek niezgodną z dyrektywą 2000/78, ani powództwo tego pracownika o zapłatę mające na celu przywrócenie równego traktowania w porównaniu z pracownikami, którzy zdobyli, po ukończeniu tego wieku, doświadczenie o takim samym charakterze i w porównywalnym wymiarze czasu.
- 4) W wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym zasadę skuteczności należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie temu, by uregulowany w prawie krajowym termin przedawnienia roszczeń opartych na prawie Unii rozpoczynał bieg przed dniem ogłoszenia wyroku Trybunału, który wyjaśnia sytuację prawną w tym zakresie.

Podpisy