



Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
YVES BOT
föredraget den 3 juli 2014¹

Mål C-417/13

**ÖBB Personenverkehr AG
mot
Gotthard Starjakob**

(begäran om förhandsavgörande från Oberster Gerichtshof (Österrike))

”Socialpolitik — Direktiv 2000/78/EG — Särbehandling på grund av ålder — Referensdatum för
uppflyttning i löneklass — Diskriminerande bestämmelser i en medlemsstat som utesluter att
anställningsperioder som fullgjorts före 18 års ålder beaktas vid fastställandet av lönen — Antagande av
nya bestämmelser med retroaktiv verkan och utan ekonomisk kompensation —
Särbehandlingen kvarstår — Motivering — Rätt till betalning av löneskillnaden — Sanktioner —
Preskriptionstid”

1. Förevarande begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna² och flera bestämmelser i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet³.

2. Tolkningsfrågorna har ställts i ett mål mellan ÖBB-Personenverkehr AG (nedan kallat ÖBB) och Gotthard Starjakob. Målet rör lagenligheten av de tjänstebestämmelser om lön som den österrikiska lagstiftaren har infört för att undanröja åldersdiskriminering.

I – Tillämpliga bestämmelser

A – Direktiv 2000/78

3. Enligt artikel 1 är syftet med direktiv 2000/78 ”att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.

4. I artikel 2 i direktivet anges följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

1 — Originalspråk: franska.

2 — Nedan kallad stadgan.

3 — EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42.

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,
- b) ..., om inte
 - i) bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga ...”

5. Enligt artikel 3.1 c i direktivet ska detta direktiv, inom ramen för Europeiska gemenskapens befogenheter, tillämpas på alla personer, såväl i den offentliga som i den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bland annat anställnings- och arbetsvillkor, inklusive löner.

6. Artikel 6 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”1. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga. I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

- a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.
- b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

...”

7. I artikel 9.1 i direktiv 2000/78 föreskrivs att ”[m]edlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört”.

8. I artikel 16.1 a i direktivet föreskrivs att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs.

9. Artikel 17 i direktivet rör sanktioner och har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall bestämma vilka sanktioner som skall tillämpas på överträdelse av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande. Sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den utsatta personen, skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. Medlemsstaterna skall anmäla bestämmelserna till kommissionen senast den 2 december 2003 och eventuella ändringar av dessa utan dröjsmål.”

B – Österrikisk rätt

10. Fram till den 31 december 1995 föreskrevs följande i 3 § i 1963 års löneförordning för anställda vid Bundesbahn (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963)⁴, med rubriken ”Referensdatum för uppflyttning i löneklass”:

”1) Referensdatumet för uppflyttning i löneklass ska – med undantag av de perioder som fullgjorts före 18 års ålder och med beaktande av de inskränkande bestämmelserna i punkterna 4–7 – fastställas på så sätt att följande perioder som föregår anställningsdagen ska tillgodoräknas:

a) De perioder som anges i punkt 2, i sin helhet.

b) Övriga perioder, till hälften.

2) Enligt punkt 1 a ska följande perioder som föregår anställningsdagen tillgodoräknas:

1. Den period som har fullgjorts inom ramen för en anställning, motsvarande minst hälften av den arbetstid som föreskrivs för heltidsanställda vid de österrikiska federala järnvägarna.

...

6. Det är förbjudet att beakta en och samma period flera gånger – med undantag av det dubbla tillgodoräknande som föreskrivs i 32 § i [1974 års löneförordning för anställda vid Bundesbahn (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, BGBl. Nr. 263)].”

11. 3 § BO 1963 ändrades genom lagen om de federala järnvägarna (Bundesbahngesetz)⁵ (nedan kallad BBG). I 53a § BBG anges följande:

”1) För anställda och pensionärer som har trätt i tjänst eller ska träda i tjänst vid det österrikiska statliga järnvägsbolaget (ÖBB) ... fram till den 31 december 2004 och vars individuella referensdatum för uppflyttning i löneklass har fastställts eller ska fastställas på grundval av 3 § [BO 1963], ska detta datum fastställas på nytt, efter underrättelse om de anställningsperioder som ska beaktas, i enlighet med följande bestämmelser:

1. Referensdatumet för uppflyttning i löneklass ska beräknas genom att tidsperioder som ska beaktas (Z 2) efter den 30 juni det året då nio skolår har fullgjorts eller skulle ha fullgjorts efter påbörjandet av första klass, ska anses föregå anställningsdagen ...

2. De tidsperioder som ska beaktas framgår av de gällande reglerna för beräkning som fastställs i de tillämpliga bestämmelserna i BO 1963 ...

2) Vid fastställandet av ett nytt individuellt referensdatum för uppflyttning i löneklass i enlighet med punkt 1, är följande bestämmelser tillämpliga:

1. Varje tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna förlängs med ett år.

2. Uppflyttning i löneklass ska ske den 1 januari efter fullgörandet av varje tidsperiod som krävs för uppflyttning (uppflyttningsdatum).

4 — BGBl. 170/1963 (nedan kallad BO 1963).

5 — BGBl. I, 129/2011, nedan kallad BBG.

3. Fastställandet av ett nytt individuellt referensdatum för uppflyttning i löneklass börjar inte att gälla om det medför en lönesänkning jämfört med det datum som tidigare fastställts [6].

...

4) Bevis för de anställningsperioder som ska beaktas enligt punkt 1 ska läggas fram i vederbörlig ordning, i syfte att fastställa ett nytt referensdatum för uppflyttning i löneklass, av anställda och pensionärer genom det formulär som arbetsgivaren tillhandahåller. För de personer som inte lägger fram några sådana bevis eller som lägger fram felaktiga eller ofullständiga bevis, ska det referensdatum för uppflyttning i löneklass som tidigare var tillämpligt på dem fortsätta att gälla ...

5) Beträffande lönefordringar som följer av fastställandet av ett nytt referensdatum för uppflyttning i löneklass, ska perioden från den 18 juni 2009 till dagen för offentliggörandet av den federala lag som offentliggjordes i BGBl I, 129/2011 inte beaktas vid beräkningen av preskriptionstiden på 3 år.”

12. Vidare anges följande i bestämmelserna i lagen om likabehandling (Gleichbehandlungsgesetz)⁷:

”17 § – Principen om likabehandling i ett anställningsförhållande

1) Ingen får direkt eller indirekt diskrimineras på grund av ... ålder ... i ett anställningsförhållande, särskilt inte

...

2. vid lönesättning,

...

26 § – Följderna av ett åsidosättande av principen om likabehandling

...

2) Om en arbetstagare, på grund av att arbetsgivaren har åsidosatt principen om likabehandling i 17 § punkt 1 led 2, uppbär en lägre lön för samma arbete eller för likvärdigt arbete än en arbetstagare som inte har diskriminerats på någon av de grunder som anges i 17 §, har denna arbetstagare rätt till betalning av löneskillnaden och ersättning för ideell skada från arbetsgivaren.

...

29 § – Tidsfristerna för att utöva rättigheter

1) ... För rättigheter som följer av 26 § punkt 2 ... gäller preskriptionstiden på 3 år i 486 § [i civillagen (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch)⁸].

...”

13. Slutligen anges följande i de relevanta bestämmelserna om preskription i ABGB:

”1480 § – Fordringar på utestående årliga betalningar, i synnerhet räntor, ... preskriberas efter tre år. Själva rätten till betalning i sig preskriberas efter 30 år, om den inte gjorts gällande.

6 — Nedan kallad bestämmelsen om skydd för förvärvade rättigheter.

7 — BGBl. I, 66/2004.

8 — Nedan kallad ABGB.

1486 § – Särskilda preskriptionstider

Efter tre år preskriberas följande fordringar:

...

5. Arbetstagares fordringar på lön och ersättning för utlägg som följer av anställningsavtal för arbetare, daglönearbetare, hushållspersonal och samtliga privatanställda ...”

II – Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

14. Gotthard Starjakob påbörjade sitt anställningsförhållande med en rättslig föregångare till ÖBB den 1 februari 1990. Referensdatumet för uppflyttning i löneklass fastställdes i hans fall med beaktande av de anställningsperioder som hade fullgjorts från och med hans 18-årsdag, den 21 maj 1986. Halva den lärlingstid som Gotthard Starjakob hade fullgjort efter denna födelsedag beaktades, medan den lärlingstid som hade fullgjorts före denna födelsedag inte beaktades, i enlighet med 3 § BO 1963.

15. Av de klagörenden som Oberster Gerichtshof (Österrikes Högsta domstol) har lämnat framgår att om klagandens referensdatum för uppflyttning i löneklass fastställdes i enlighet med den nya bestämmelsen i 53a § punkt 1 BBG, det vill säga med beaktande av även de anställningsperioder som han fullgjort före 18 års ålder (efter den 30 juni efter det att den allmänna skolplikten på nio skolår har upphört), skulle det medföra ett nytt referensdatum för uppflyttning i löneklass, nämligen datumet den 22 juni 1985. Om man godtog detta nya datum och samtidigt fortsatte att fastställa Gotthard Starjakobs placering i löneklass med hänsyn till det tidigare rättsläget, skulle det, för perioden från november 2007 till juni 2012, medföra en löneskillnad till hans fördel på 3 963,75 euro brutto.

16. År 2012 väckte Gotthard Starjakob, med åberopande av domen i målet Hütter,⁹ talan mot ÖBB och yrkade betalning av den löneskillnad som han skulle ha haft rätt till för perioden 2007–2012 om referensdatumet för hans uppflyttning i löneklass hade beräknats med beaktande av den lärlingstid som fullgjordes före hans 18-årsdag.

17. Landesgericht Innsbruck (regional domstol i Innsbruck) ogillade talan, eftersom den ansåg att 53a § BBG undanröjde åldersdiskrimineringen. Gotthard Starjakob kunde göra anspråk på att referensdatumet för uppflyttning i löneklass skulle beräknas i enlighet med 53a § punkt 1 endast om han accepterade bland annat 53a § punkterna 2 och 4, avseende förlängningen av de tidsperioder som krävs för uppflyttning i löneklass, och följderna av åsidosättandet av samarbetskyldigheten. Eftersom Gotthard Starjakob ännu inte har lagt fram fullständiga bevis för sina tidigare anställningsperioder, fortsätter det fastställda referensdatumet, såvitt avser honom, att gälla, utan att han kan göra gällande att han utsatts för diskriminering.

18. Efter överklagande biföll Oberlandesgericht Innsbruck (regional domstol i andra instans i Innsbruck) Gotthard Starjakobs yrkande. Nämnda domstol ansåg att det, i brist på sådana bevis, faktiskt var det rättsläge som fastställdes i BO 1963 som var tillämpligt på Gotthard Starjakob, men att detta var diskriminerande och att det därför fanns anledning att fastställa ett nytt referensdatum för uppflyttning i löneklass med beaktande av den lärlingstid som fullgjorts före 18 års ålder. Eftersom 53a § BBG inte är tillämplig på honom på grund av att det saknas bevis för hans tidigare anställningsperioder, fortsätter dock den tidsperiod som krävs för uppflyttning i löneklass att vara två år för samtliga löneklasser.

9 — C-88/08, EU:C:2009:381.

19. Domen överklagades till Oberster Gerichtshof, vilken mot denna bakgrund beslutade att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

- "1) Ska artikel 21 i [stadgan] jämförd med artiklarna 7.1, 16 och 17 i direktiv 2000/78/EG tolkas så,
- a) att en arbetstagare avseende vilken arbetsgivaren först har fastställt ett felaktigt referensdatum för uppflyttning i löneklass, på grund av en lagstadgad åldersdiskriminerande beräkning av tidigare anställningstid, under alla förhållanden har rätt till en ekonomisk ersättning som motsvarar skillnaden i lön jämfört med om referensdatumet hade fastställts på ett icke-diskriminerande sätt, eller
 - b) att medlemsstaten har möjlighet att undanröja åldersdiskrimineringen genom en icke-diskriminerande beräkning av tidigare anställningstid även utan ekonomisk kompensation (genom att fastställa ett nytt referensdatum för uppflyttning i löneklass samtidigt som den tidsperiod som krävs för uppflyttning förlängs), särskilt när denna löneutrala lösning syftar till att bevara arbetsgivarens likviditet och undvika en orimlig arbetsbörda på grund av nya beräkningar?
- 2) För det fall fråga 1 b besvaras jakande: Kan lagstiftaren föreskriva att en sådan icke-diskriminerande beräkning av tidigare anställningstid
- a) också ska gälla med retroaktiv verkan (i förevarande fall genom lagen av den 27 december 2011 som offentliggjordes i BGBI. I, 129/2011, med retroaktiv verkan från och med den 1 januari 2004), eller
 - b) gäller den först från tidpunkten för antagandet eller offentliggörandet av de nya bestämmelserna om beräkning och uppflyttning i löneklass?
- 3) För det fall fråga 1 b besvaras jakande: Ska artikel 21 i stadgan jämförd med artiklarna 2.1, 2.2 och 6.1 i direktiv [2000/78] tolkas så,
- a) att en lagbestämmelse i vilken det föreskrivs att en längre tidsperiod krävs för uppflyttning i löneklass i början av karriären, och som därmed gör det svårare att nå nästa löneklass, utgör indirekt särbehandling på grund av ålder,
 - b) och, om så är fallet, att en sådan bestämmelse är lämplig och nödvändig, med beaktande av den begränsade yrkeserfarenheten i början av karriären?
- 4) För det fall fråga 1 b besvaras jakande: Ska artiklarna 7.1 och 8.1 jämförda med artikel 6.1 i direktiv [2000/78] tolkas så, att det på grund av skyddet för förvärvade rättigheter och berättigade förväntningar är tillåtet och motiverat att vidmakthålla de äldre, åldersdiskriminerande bestämmelser som endast har till syfte att skydda arbetstagare från att missgynnas i lönehänseende av en ny, icke-diskriminerande bestämmelse (lönesäkringsklausul)?
- 5) För det fall fråga 1 b och fråga 3 b besvaras jakande:
- a) Kan lagstiftaren föreskriva en plikt (skyldighet) för arbetstagaren att medverka vid fastställandet av den tidigare anställningstiden som ska beaktas, och kan övergången till det nya systemet för beräkning och uppflyttning i löneklass villkoras med att denna skyldighet har uppfyllts?
 - b) Kan en arbetstagare som underlåter att medverka i skälig omfattning för att fastställa ett nytt referensdatum för uppflyttning i löneklass enligt det nya icke-diskriminerande systemet för beräkning och uppflyttning i löneklass – och som därmed medvetet avstår från att utnyttja

den icke-diskriminerande bestämmelsen och frivilligt kvarstår i det äldre, åldersdiskriminerande systemet för beräkning och uppflyttning i löneklass – åberopa att det äldre systemet är åldersdiskriminerande, eller innebär det rättsmissbruk om vederbörande kvarstår i det äldre diskriminerande systemet endast för att kunna ställa krav på ekonomisk ersättning?

- 6) För det fall fråga 1 a besvaras jakande eller frågorna 1 b och 2 b besvaras jakande: Kräver den unionsrättsliga effektivitetsprincipen i artikel 47 första stycket i [stadgan] och i artikel 19.1 FEU att preskriptionstiden för unionsrättsliga anspråk inte kan börja löpa innan rättsläget har klargjorts genom ett relevant avgörande från Europeiska unionens domstol?
- 7) För det fall fråga 1 a besvaras jakande eller frågorna 1 b och 2 b besvaras jakande: Kräver den unionsrättsliga likvärdighetsprincipen att tillämpningsområdet för en nationell bestämmelse om preskriptionsavbrott vad gäller ersättningsanspråk enligt ett nytt system för beräkning och uppflyttning i löneklass (53a § punkt 5 [BBG]) ska utvidgas till att omfatta ersättningsanspråk i anledning av löneskillnader som beror på ett äldre, åldersdiskriminerande system?”

III – Min bedömning

20. De lönebestämmelser som är tillämpliga på anställda vid ÖBB grundar sig på ett system för uppflyttning i löneklass som innebär att lönen höjs vid utgången av vissa tidsperioder under vilka arbetstagaren har skaffat sig tjänstetid. Dessa tidsperioder beräknas utifrån ett referensdatum för uppflyttning i löneklass som är individuellt fastställt. Även tidsperioderna innan arbetstagarna trädde i tjänst vid ÖBB beaktas i det sammanhanget.

21. Referensdatumet för uppflyttning i löneskalan utgör således ett fiktivt datum som avgör placeringen i en löneklass och följaktligen löneutvecklingen. Detta datum fastställs med hänsyn till den dag då personen faktiskt trädde i tjänst och den erfarenhet som bedöms vara relevant. Ju större erfarenheten är, desto mer tidigareläggs datumet och desto högre blir placeringen i löneskalan.

22. Med beaktande av slutsatserna av domen i målet Hütter¹⁰ ville den österrikiska lagstiftaren införa ett nytt system som gör det möjligt att beakta de anställningsperioder som arbetstagarna har fullgjort innan de fyllde 18 år, vilket inte var fallet tidigare.

23. Det framgår av förarbetena till 53a § BBG att den österrikiska lagstiftaren ville utvidga den reform som genomfördes för offentliganställda på federal nivå till att omfatta de anställda vid ÖBB.

24. Lagstiftaren hade således som mål att undanröja den åldersdiskriminering som det innebär att de anställningsperioder som fullgjorts av de anställda vid ÖBB före 18-års ålder inte beaktas. För att säkerställa att en sådan beräkning skulle vara kostnadsneutral för arbetsgivaren, utformades dock det nya systemet på sådant sätt att den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre löneklasserna samtidigt förlängdes med ett år. Den nya bestämmelsen innebär även att varje nytt fastställande av referensdatum är beroende av bevis för tidigare anställningsperioder, vilka ska läggas fram av arbetstagarna.

25. Genom de frågor som den hänskjutande domstolen har formulerat anmodas domstolen att ta ställning till huruvida det nya system som lagstiftaren har infört är förenligt med förbudet mot åldersdiskriminering som föreskrivs i artikel 21 i stadgan och i direktiv 2000/78.

¹⁰ — EU:C:2009:381.

26. I huvudsak vill Oberster Gerichtshof få klarhet i huruvida ett sådant system som det som är i fråga i det nationella målet, vilket försöker att undanröja en åldersdiskriminering, till oförändrade kostnader och genom att skydda arbetstagarnas förvärvade rättigheter, är förenligt med direktiv 2000/78.

27. För att besvara de olika frågor som den hänskjutande domstolen har ställt ska jag först undersöka huruvida det nya systemet, såsom Gotthard Starjakob och kommissionen har hävdad, medför att den åldersdiskriminering som det är avsett att undanröja bevaras. Jag kommer därefter att ta ställning till frågan vilka rättsliga konsekvenser som den hänskjutande domstolen ska fastställa följer av att det föreligger åldersdiskriminering och särskilt huruvida denna diskriminering med nödvändighet ska medföra ekonomisk kompensation till de arbetstagare som diskriminerats. Jag kommer slutligen att besvara de frågor som avser huruvida de preskriptionstider som föreskrivs i österrikisk rätt är förenliga med unionsrätten.

A – Huruvida åldersdiskrimineringen kvarstår

1. Huruvida det föreligger en särbehandling på grund av ålder i det nya systemet

28. Det ska först undersökas huruvida det nya systemet innefattar en särbehandling på grund av ålder, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78. Enligt denna bestämmelse avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet. I artikel 2.2 a i direktivet preciseras att, med avseende på tillämpningen av artikel 2.1 i direktivet, direkt diskriminering ska anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation.

29. Jag anser att det nya system som den österrikiska lagstiftaren har infört, trots att det numera ger möjlighet att beakta de anställningsperioder som arbetstagarna har fullgjort före 18 års ålder, upprätthåller en särbehandling på grund av ålder på ett annat sätt.

30. Det har framgått ovan att det nya systemet förenar fastställandet av ett nytt referensdatum, med beaktande av de anställningsperioder som fullgjorts före 18 års ålder, med att uppflyttningen i de första löneklasserna sker i långsammare takt. Det framgår av de skriftliga svar som parterna har lämnat på domstolens begäran att inom ramen för det nya systemet ska det individuella referensdatumet för uppflyttning i löneklass fastställas på nytt för samtliga anställda och pensionärer vid ÖBB som trädde i tjänst eller var anställda vid ÖBB fram till den 31 december 2004. Fastställandet av det nya referensdatumet får till följd att uppflyttningstakten för berörd anställd blir långsammare till följd av 53a § punkt 2 led 1 BBG.

31. Utåt sett är således det nya systemet tillämpligt på samtliga arbetstagare, vilket gör att det tycks få den åldersdiskriminering som tidigare förelåg att upphöra på ett jämlikt sätt.

32. Som Gotthard Starjakob och kommissionen har anfört tycks dock det nya systemet, genom samspelet mellan de olika bestämmelserna i 53a § BBG, framför allt vara avsett att tillämpas på de arbetstagare som tidigare diskriminerades.

33. Som den österrikiska regeringen själv har anfört anges det i 53a § punkt 2 led 3 BBG – för att förhindra att fastställandet av det nya referensdatumet för uppflyttning i löneklass, i kombination med den långsammare uppflyttningstakten, medför att situationen för berörd anställd försämras – att fastställandet av ett nytt individuellt referensdatum för uppflyttning i löneklass inte börjar gälla om det medför en lönesänkning jämfört med det datum som tidigare fastställdes. I dessa fall är uppflyttningstakten som förlängts med tre år inte heller tillämplig.

34. Det är således utrett att endast de anställda vars referensdatum för uppflyttning i löneklass ska beräknas på nytt drabbas av en förlängning av de tre första tidsperioder som krävs för uppflyttning i löneklass.

35. Med hänsyn till bestämmelsen om skydd för förvärvade rättigheter som föreskrivs i 53a § punkt 2 led 3 BBG är det troligt att beräkningen av ett nytt referensdatum och följaktligen förlängningen med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna inte kommer att tillämpas på de anställda som har återoplat anställningsperioder som fullgjorts efter 18 års ålder, och som inte har några anställningsperioder som fullgjorts före denna ålder att återopa. För de anställda som har fullgjort samtliga sina anställningsperioder som kan komma att beaktas efter 18 års ålder, skulle nämligen en förlängning av de tidsperioder som krävs för uppflyttning i löneklass medföra en lönesänkning, till följd av en ny lägre placering i löneskalan.

36. Med tillämpning av bestämmelsen om skydd för förvärvade rättigheter skulle således anställda som, vad beträffar de anställningsperioder som ska göras gällande hos samma arbetsgivare, befinner sig i en jämförbar situation kunna bli föremål för olika behandling vad beträffar längden på de tidsperioder som krävs för uppflyttning i löneklass, beroende på huruvida deras referensdatum ska beräknas på nytt eller ej.

37. Den logik som ligger till grund för det nya systemet, vilket förenar fastställandet av ett nytt referensdatum med en förlängning med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna, kombinerat med bestämmelsen om skydd för förvärvade rättigheter, innebär således att en skillnad i behandling mellan de anställda som har fullgjort sina anställningsperioder före 18 års ålder och de som efter denna ålder har fullgjort samtliga sina anställningsperioder som kan komma att beaktas de facto bibehålls. Endast den förstnämnda kategorin av arbetstagare, vilka ska bli föremål för en ny beräkning av referensdatumet, kommer nämligen i praktiken att beröras av förlängningen med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna.

38. Härav följer att det nya systemet bevarar en särbehandling som direkt grundar sig på ålderskriteriet, i den mening som avses i artikel 2.1 och 2.2 a i direktiv 2000/78. Det ankommer till sist på den hänskjutande domstolen, vilken ska tolka bestämmelserna i den nationella rätten, att pröva huruvida det nya systemet verkligen medför en sådan särbehandling på grund av ålder.

2. Motiveringen till särbehandlingen på grund av ålder

39. Det ska därefter prövas huruvida denna särbehandling kan anses vara motiverad med hänsyn till artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

40. I artikel 6.1 första stycket i direktivet anges att medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektiva och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att uppnå detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

41. Domstolen har upprepade gånger slagit fast att medlemsstaterna får föreskriva åtgärder som innebär särbehandling på grund av ålder, i enlighet med artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78. De har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, inte bara vid valet av vilket konkret mål, bland flera social- och arbetsmarknadspolitiska mål, som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål.¹¹

11 — Se dom *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 68) och dom *Rosenbladt* (C-45/09, EU:C:2010:601, punkt 41).

42. Med hänsyn till dessa principer ska det undersökas huruvida 53a § BBG, i synnerhet 53a § punkt 2 led 3, är en åtgärd som eftersträvar ett berättigat mål och som är lämplig och nödvändig för att genomföra detta mål, då denna bestämmelse tillåter att förlängningen med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna inte ska tillämpas på anställda som har fullgjort samtliga sina anställningsperioder som ska beaktas efter 18 års ålder.

43. Det framgår av de förklaringar som har lämnats till domstolen att det nya systemet försöker att förena flera olika mål, nämligen en annorlunda värdering av yrkeserfarenhet som skaffats i början av karriären, reformens ekonomiska neutralitet och skyddet för förvärvade rättigheter.

44. Vad beträffar målet att värdera yrkeserfarenhet som skaffats i början av karriären på ett annorlunda sätt, anser jag att den österrikiska lagstiftarens val att förlänga den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna med ett år inte i sig kan kritiseras. Förutom att ett sådant beslut enligt min mening ligger inom det utrymme för skönsmässig bedömning som lagstiftaren har på det socialpolitiska området, ska det erinras om att domstolen redan har slagit fast att det i regel är ett berättigat lönepolitiskt mål att belöna erfarenhet som gör att arbetstagaren bättre kan utföra sina uppgifter.¹² Jag anser att det är tillåtet för en arbetsgivare att värdera yrkeserfarenhet som skaffats i början av karriären på ett annorlunda sätt, vilket i förevarande fall tar sig uttryck i att uppflyttningen i löneklasser sker i långsammare takt i början av karriären. Sådan erfarenhet kommer gradvis att värderas högre allteftersom arbetstagaren anpassar sig till sin arbetsmiljö och utför sina uppgifter på ett effektivare sätt.

45. Vidare ska det, enligt själva ordalydelsen i artikel 6.1 i direktiv 2000/78, undersökas huruvida de sätt som, inom ramen för det stora utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna har tillerkänts, använts för att genomföra detta mål är lämpliga och nödvändiga.

46. Som kommissionen har anfört räcker i det avseendet konstaterandet att en skillnad i behandling kvarstår mellan de arbetstagare som har fullgjort samtliga sina anställningsperioder efter 18 års ålder och de som har fullgjort sina anställningsperioder före denna ålder för att visa att målet att värdera yrkeserfarenhet som skaffats i början av karriären på ett annorlunda sätt strider mot proportionalitetsprincipen, vilken kräver att ett sådant mål ska eftersträvas på ett sammanhängande och systematiskt sätt.¹³

47. Den omständigheten att anställda som har fullgjort samtliga sina anställningsperioder efter 18 års ålder inte omfattas av förlängningen med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna visar i sig att målet att värdera yrkeserfarenhet som skaffats i början av karriären på ett annorlunda sätt inte eftersträvas på ett sammanhängande och systematiskt sätt. För att uttrycka det enklare rör det sig i själva verket inte om ett verkligt mål som den österrikiska lagstiftaren eftersträvar.

48. En granskning av förarbetena till 53a § BBG visar att den österrikiska lagstiftaren, vid införandet det nya systemet, framför allt eftersträvat målet att säkerställa att reformen var kostnadsneutral. Det är faktiskt detta mål som föranledde lagstiftaren att förena fastställandet av ett nytt referensdatum med en förlängning med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna.

12 — Dom Hennigs och Mai (C-297/10 och C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 72 och där angiven rättspraxis).

13 — Se, bland annat, dom Fuchs och Köhler (C-159/10 och C-160/10, EU:C:2011:508, punkt 85).

49. Den österrikiska regeringen har i sitt yttrande gjort gällande att de nya bestämmelser som är tillämpliga på anställda vid ÖBB ska ses mot bakgrund av ett stort antal andra åtgärder som syftar till att undanröja omotiverad åldersdiskriminering i den österrikiska rättsordningen. Nämnda regering har angett att på grund av domen i målet Hütter¹⁴ krävdes liknande åtgärder för anställda vid andra offentliga företag, förbundsstaten, delstaterna och lokala myndigheter. Enligt denna regering berör detta en halv miljon anställda, det vill säga en åttodel av den yrkesverksamma befolkningen i Österrike.

50. Den österrikiska regeringen har hävdade att ett beaktande av samtliga tidigare anställningsperioder utan en samtidig ändring av den gamla uppflyttningstakten skulle ha medfört ytterligare kostnader motsvarande flera procent av Republiken Österrikes ekonomiska resultat, vilket inte skulle vara acceptabelt för denna medlemsstat.

51. Jag anser att den österrikiska regeringens argument inte kan godtas. Domstolen har nämligen redan slagit fast att budgetöverväganden kan förvisso ligga till grund för medlemsstaternas socialpolitiska val och påverka arten av och omfattningen av de åtgärder som medlemsstaterna önskar vidta. Enbart sådana överväganden kan däremot inte utgöra ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.¹⁵

52. Vad slutligen beträffar målet att skydda de förvärvade rättigheterna för arbetstagare som inte har utsatts för åldersdiskriminering, ska det konstateras att skyddet för rättigheter som har förvärvats av en kategori av personer utgör ett tvingande skäl av allmänintresse.¹⁶ Jag anser att detta mål även utgör ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

53. Bestämmelsen om skydd för förvärvade rättigheter i 53a § punkt 2 led 3 BBG kan uppnå detta mål, eftersom den förhindrar att en lönesänkning sker till följd av fastställandet av ett nytt referensdatum.

54. Det ska dock prövas huruvida denna bestämmelse går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

55. Det ska erinras om att denna bestämmelse medför att det är uteslutet att fastställa ett nytt referensdatum och förlänga de tidsperioder som krävs för uppflyttning i löneklass, då detta innebär en lönesänkning för de anställda vid ÖBB, något som i praktiken tycks beröra huvudsakligen, om inte uteslutande, anställda som inte har utsatts för någon diskriminering, det vill säga de som har fullgjort samtliga sina anställningsperioder efter 18 års ålder.

56. I likhet med kommissionen anser jag att det skulle ha varit möjligt att uppnå det önskade resultatet, nämligen att bibehålla den tidigare lönen för anställda som inte har utsatts för någon diskriminering, utan att avstå från att tillämpa förlängningen med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna på denna kategori anställda.

57. Förutom att en jämlig tillämpning av en sådan förlängning skulle ha gjort det möjligt att visa att det nya systemet är konsekvent med hänsyn till målet att värdera yrkeserfarenhet som skaffats i början av karriären på ett annorlunda sätt, skulle den österrikiska lagstiftaren ha kunnat eftersträva målet att skydda de rättigheter som har förvärvats av arbetstagare som inte har utsatts för någon diskriminering genom att införa övergångsbestämmelser. I det avseendet ska det påpekas att ett sådant system som det som föreskrivs i 53a § BBG inte alls utgör övergångsbestämmelser, eftersom det är avsett att reglera karriären för de arbetstagare som omfattas av systemet ända till dess att de har nått den sista löneklassen i löneskalan.

14 — EU:C:2009:381.

15 — Dom Fuchs och Köhler (EU:C:2011:508, punkt 74).

16 — Dom kommissionen/Tyskland (C-456/05, EU:C:2007:755, punkt 63) och dom Hennigs och Mai (EU:C:2011:560, punkt 90).

58. Införandet av verkliga övergångsbestämmelser skulle, trots förlängningen med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna, ha gjort det möjligt för anställda som fullgjort samtliga sina anställningsperioder efter 18 års ålder att behålla samma lönenivå under en övergångsperiod.

59. Utan fastställandet av ett nytt referensdatum till ett tidigare datum skulle tillämpningen av förlängningen med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna på anställda som inte utsatts för någon diskriminering konkret ha medfört att dessa anställda flyttades ned till en lägre löneklass. Utan en kompletterande åtgärd, skulle en sådan nedflyttning till en lägre löneklass oundvikligen åtföljas av en lönesänkning. För att kompensera denna nackdel, skulle en sådan kompletterande åtgärd ha kunnat bestå i att under en övergångsperiod föreskriva att den lön som dessa anställda tidigare har uppburit ska bibehållas till dess att de på nytt uppnår den placering i löneklass som de hade före reformen. Med andra ord skulle, såsom kommissionen har förklarat i sitt yttrande, de anställda som förlorar inkomst på grund av förlängningen av de tidsperioder som krävs för uppflyttning i löneklass behålla en oförändrad lön, genom att lönen frikopplas från den löneklass som de faktiskt skulle placeras i, fram till dess att dessa anställda når upp till den löneklass som motsvarar denna lön.

60. Sådana övergångsbestämmelser skulle visserligen ha fått lönen för arbetstagare som inte har diskriminerats att stagnera under några år. Förutom att denna period skulle ha varit kortvarig, och sannolikt inte ha överskridit tre år, anser jag att sådana bestämmelser inte skulle medföra en orimlig kränkning av arbetstagarnas rättigheter och skulle enligt min mening utgöra en tillfredsställande kompromiss för att uppnå jämvikt mellan undanröjandet av åldersdiskrimineringen, å ena sidan, och skyddet för rättigheter som har förvärvats av arbetstagare som inte har diskriminerats, å andra sidan.

61. Mot bakgrund härav anser jag att eftersom 53a § punkt 2 led 3 BBG medför att det är uteslutet att tillämpa förlängningen med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna på anställda som har fullgjort samtliga sina anställningsperioder efter 18 års ålder, går denna bestämmelse utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målet att skydda de rättigheter som dessa anställda har förvärvat.

62. Av det ovan anförda följer att artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som den som är i fråga i det nationella målet, enligt vilken de arbetstagare som har fullgjort sina anställningsperioder före 18 års ålder kan åberopa dessa perioder, i utbyte mot en förlängning med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna, medan en sådan förlängning i praktiken inte tillämpas på de arbetstagare som har fullgjort samtliga sina anställningsperioder som kan komma att beaktas efter 18 års ålder.

63. Jag ska nu undersöka vilka rättsliga konsekvenser, vilka den hänskjutande domstolen enligt min mening ska fastställa, som följer av att en åldersdiskriminering kvarstår i det nya systemet.

B – De rättsliga konsekvenserna av att en åldersdiskriminering kvarstår

64. Inledningsvis ska det erinras om skyldigheten att göra en direktivkonform tolkning av nationell rätt, vilken innebär att de nationella domstolarna ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i dess helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, för att säkerställa att direktiv 2000/78 ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte.¹⁷

17 — Se, för ett liknande resonemang, dom Lopes Da Silva Jorge (C-42/11, EU:C:2012:517, punkt 56).

65. Om det inte är möjligt att tolka och tillämpa den nationella lagstiftningen i enlighet med kraven i detta direktiv, ska det vidare erinras om att enligt principen om unionsrättens företräde, som även omfattar principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, ska nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten och som omfattas av dess tillämpningsområde inte tillämpas.¹⁸

66. Vidare följer det av fast rättspraxis att när det i nationell rätt, i strid med unionsrätten, föreskrivs att olika grupper av personer ska behandlas på olika sätt och det inte har antagits några bestämmelser för att åtgärda denna skillnad i behandling, kan iakttagandet av likhetsprincipen endast säkerställas genom att de personer som missgynnats tillerkänns samma förmåner som de som behandlats mer förmånligt.¹⁹ Domstolen har även angett att de bestämmelser som är tillämpliga på dem som behandlats mer förmånligt är det enda system som man kan söka vägledning i när unionsrätten inte har tillämpats korrekt.

67. Det följer av denna rättspraxis att så länge det inte har införts ett system som undanröjer åldersdiskrimineringen på ett sätt som är förenligt med direktiv 2000/78, ska den nationella domstolen underlåta att tillämpa varje diskriminerande bestämmelse i nationell rätt, utan att behöva begära eller avvakta att den nationella lagstiftaren först upphäver den, och tillämpa samma bestämmelser på personerna i den missgynnade gruppen som dem som gäller för personerna i den andra kategorin.

68. I det nationella målet medför detta, enligt min mening, att ett nytt datum för uppflyttning i löneklass ska fastställas till den 22 juni 1985, utan tillämpning av förlängningen med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna. Enligt uppgifter från den hänskjutande domstolen medför det, för perioden från november 2007 till juni 2012, en löneskillnad till Gotthard Starjakobs fördel på 3 963,75 euro brutto.

69. Om Gotthard Starjakob med rätta kan kräva att löneskillnaden ska utbetalas med stöd av ovannämnda rättspraxis, vill jag – mot bakgrund av de uppgifter som lämnats av den hänskjutande domstolen – påpeka att han även kan kräva att ekonomisk kompensation ska beviljas med stöd av de nationella bestämmelser genom vilka direktiv 2000/78 har införlivats, särskilt de varigenom artikel 17 i direktivet har införlivats.

70. Som domstolen angav i domen i målet *Asociația Accept*²⁰ ankommer det enligt artikel 17 i direktiv 2000/78 på medlemsstaterna att bestämma vilka sanktioner som ska tillämpas på överträdelse av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och att vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande. I samma artikel anges emellertid inte vilka sanktioner som ska tillämpas, men det preciseras att de sanktioner som tillämpas på överträdelse av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.²¹

71. Enligt domstolen ska de sanktionsbestämmelser som införts för att införliva artikel 17 i direktiv 2000/78 med rättsordningen i en medlemsstat, parallellt med de åtgärder som vidtagits för att genomföra artikel 9 i samma direktiv, bland annat säkerställa ett verksamt och effektivt rättsligt skydd av de rättigheter som följer av direktivet. Omfattningen av sanktionsåtgärderna ska vara anpassad efter

18 — Se dom *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 54 och där angiven rättspraxis).

19 — Se, bland annat, dom *Terhoeve* (C-18/95, EU:C:1999:22, punkt 57), dom *Jonkman m.fl.* (C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, punkt 39) och dom *Landtová* (C-399/09, EU:C:2011:415, punkt 51).

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — *Ibidem*, punkt 61.

hur allvarliga överträdelser som beivras, och det ska särskilt säkerställas att åtgärderna verkligen har en avskräckande verkan samtidigt som proportionalitetsprincipen iakttas.²² En rent symbolisk sanktionsåtgärd kan under alla omständigheter inte anses vara förenlig med ett korrekt och effektivt genomförande av direktiv 2000/78.²³

72. Artikel 17 i direktiv 2000/78 ger visserligen medlemsstaterna, när det gäller sanktioner med anledning av överträdelse av förbudet mot diskriminering, frihet att välja mellan de olika lösningar som är lämpliga för att förverkliga dess mål.²⁴

73. När en medlemsstat har valt vissa sanktionsbestämmelser, är den dock skyldig att tillämpa dessa i enlighet med kraven i unionsrätten.

74. Domstolen har särskilt slagit fast att om en medlemsstat väljer att vidta sanktioner mot överträdelser av förbudet mot diskriminering i form av skadestånd, måste detta skadestånd för att vara effektivt och ha en avskräckande verkan i varje fall stå i rimlig proportion till den skada som har åsamkats och därför överstiga ett rent symboliskt belopp.²⁵ Det ankommer på den nationella domstolen att, med fullt utnyttjande av det utrymme för skönsmässig bedömning som den har enligt nationell rätt, tolka och tillämpa den lag som har antagits för att genomföra direktivet i överensstämmelse med unionsrättens krav.²⁶

75. Mot denna bakgrund ska det framhållas att i 26 § punkt 2 i lagen om likabehandling, varigenom – såsom bekräftades vid förhandlingen – artikel 17 i direktiv 2000/78 har införlivats med österrikisk rätt, föreskrivs att en diskriminerad arbetstagare har rätt till betalning av den löneskillnad som följer av en diskriminering och ersättning för ideell skada från arbetsgivaren.

76. Rätten till betalning av den löneskillnad som följer av en åldersdiskriminering föreskrivs således uttryckligen i den österrikiska lagstiftning varigenom direktiv 2000/78 har införlivats, vilket gör att jag inte kan se hur arbetsgivaren skulle kunna undandra sig detta i det nationella målet. Vidare föreskrivs det även i 26 § punkt 2 i lagen om likabehandling att en sådan arbetstagare som Gotthard Starjakob kan göra anspråk på ersättning för ideell skada.

77. Betalningen till Gotthard Starjakob av den löneskillnad som han kräver förutsätter självklart ett samarbete från hans sida. Även om det enligt min mening inte kan krävas av honom att han, genom att tillhandahålla bevis för de anställningsperioder som fullgjorts före 18 års ålder, medverkar i ett nytt system som, såsom framgått ovan, upprätthåller en åldersdiskriminering, är han däremot skyldig att inge sådana bevis till den hänskjutande domstolen.

78. Jag ska nu pröva den sjätte och den sjunde frågan, vilka avser huruvida de preskriptionstider som föreskrivs i österrikisk rätt är förenliga med unionsrätten.

C – Huruvida de preskriptionstider som föreskrivs i österrikisk rätt är förenliga med unionsrätten

79. Det ska göras åtskillnad mellan två preskriptionstider.

22 — Ibidem, punkt 63 och där angiven rättspraxis.

23 — Ibidem, punkt 64.

24 — Se, analogt, dom von Colson och Kamann (14/83, EU:C:1984:153, punkt 28).

25 — Idem.

26 — Idem.

80. I den österrikiska lagstiftningen föreskrivs, för det första, en preskriptionstid på 30 år för en arbetstagares rätt att begära en omprövning av vilka anställningsperioder som ska beaktas vid fastställandet av referensdatumet för uppflyttning i löneklass.²⁷ Det framgår av handlingarna i målet att Gotthard Starjakobs anspråk inte påverkas av denna preskriptionstid på 30 år.

81. I österrikisk rätt uppställs, för det andra, en preskriptionstid på 3 år för lönefordringar som är följden av en diskriminering.²⁸

82. Av fast rättspraxis framgår att i avsaknad av unionsbestämmelser på området ankommer det på varje medlemsstat att i sin rättsordning ange vilka domstolar som är behöriga och fastställa de processuella regler som gäller för talan som syftar till att säkerställa skyddet av de rättigheter för enskilda som följer av unionsrätten. Dessa regler får emellertid varken vara mindre förmånliga än dem som avser liknande talan som grundas på nationell rätt (likvärdighetsprincipen) eller medföra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av unionsrätten (effektivitetsprincipen).²⁹

83. Den hänskjutande domstolen har genom den sjätte frågan bett domstolen att slå fast huruvida unionsrätten, och i synnerhet effektivitetsprincipen, innebär att preskriptionstiden för unionsrättsliga anspråk börjar löpa först från och med avkunnandet av en dom från domstolen som klargör rättsläget.

84. Svaret på denna fråga följer av domen i målet Pohl,³⁰ där domstolen slog fast, beträffande preskriptionstiden på 30 år, att unionsrätten, och i synnerhet effektivitetsprincipen, inte utgör hinder för nationella bestämmelser i vilka fastställs en sådan preskriptionstid för en arbetstagares rätt att begära en omprövning av vilka anställningsperioder som ska beaktas vid fastställandet av referensdatumet för uppflyttning i löneklass, och denna preskriptionstid börjar löpa från och med ingåendet av det avtal som ligger till grund för fastställandet av detta referensdatum eller från inplaceringen i en felaktig löneklass.

85. För att komma fram till denna slutsats angav domstolen att frågan vid vilken tidpunkt preskriptionstiden ska börja löpa i princip omfattas av den nationella rätten och att den eventuella omständigheten att domstolen slagit fast att unionsrätten har åsidosatts i princip saknar betydelse för vid vilken tidpunkt preskriptionstiden börjar löpa.³¹ Domstolen drog därav slutsatsen att avkunnandedatumet för domarna i målen Österreicherischer Gewerkschaftsbund³² och Hütter³³ saknade betydelse för startpunkten för preskriptionstiden på 30 år och var således inte relevant vid bedömningen av huruvida effektivitetsprincipen hade iakttagits i målet Pohl.³⁴

86. En sådan lösning kan enligt min mening utvidgas till att omfatta den preskriptionstid på 3 år som gäller för lönefordringar som är följden av en diskriminering. Enligt unionsrätten krävs det således inte alls att tillämpningen av denna preskriptionstid är avhängig av avkunnandedatumet för domen i målet Hütter,³⁵ det vill säga den 18 juni 2009.

27 — 1480 § ABGB.

28 — 29 § punkt 1 i lagen om likabehandling, vilken hänvisar till 1486 § punkt 5 ABGB.

29 — Se, bland annat, dom Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, punkt 23 och där angiven rättspraxis).

30 — EU:C:2014:12.

31 — Dom Pohl (EU:C:2014:12, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

87. Enligt principen om processuell autonomi stod det emellertid den österrikiska lagstiftaren fritt att, såsom den har gjort i 53a § punkt 5 BBG, beakta avkunnandedatumet för domen i målet Hütter³⁶ för att införa en bestämmelse om avbrott i den treåriga preskriptionstiden.

88. Slutligen har den hänskjutande domstolen genom den sjunde frågan bett domstolen att slå fast huruvida likvärdighetsprincipen kräver att tillämpningsområdet för bestämmelsen om preskriptionsavbrott i 53a § punkt 5 BBG, vilken är tillämplig på lönefordringar som följer av fastställandet av ett nytt referensdatum för uppflyttning i löneklass inom ramen för det nya systemet, ska utvidgas till att omfatta ersättningsanspråk med anledning av löneskillnader som beror på ett äldre, åldersdiskriminerande system.

89. I 53a § punkt 5 BBG föreskrivs att "[b]eträffande lönefordringar som följer av fastställandet av ett nytt referensdatum för uppflyttning i löneklass, ska perioden från den 18 juni 2009 till dagen för offentliggörandet av den federala lag som offentliggjordes i BGBl I, 129/2011 inte beaktas vid beräkningen av preskriptionstiden på 3 år".

90. Enligt principen om unionsrättens företräde är den nationella domstolen endast skyldig att underlåta att tillämpa nationella bestämmelser som strider mot unionsrätten. Om den nationella domstolen, såsom framgått ovan, ska underlåta att tillämpa de bestämmelser i 53a § BBG som medför att åldersdiskrimineringen bevaras, är så inte fallet med de bestämmelser som, i likhet med 53a § punkt 5 BBG, är förenliga med unionsrätten. Denna bestämmelse i det nya systemet är således enligt min mening fullt ut tillämplig i det nationella målet.

IV – Förslag till avgörande

91. Med beaktande av vad som anförts ovan föreslår jag att de tolkningsfrågor som Oberster Gerichtshof har ställt ska besvaras på följande sätt:

Artiklarna 2 och 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att de utgör hinder för en sådan nationell bestämmelse som den som är i fråga i det nationella målet, enligt vilken de arbetstagare som har fullgjort sina anställningsperioder före 18 års ålder kan återropa dessa perioder, i utbyte mot en förlängning med ett år av den tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna, medan en sådan förlängning i praktiken inte tillämpas på de arbetstagare som har fullgjort samtliga sina anställningsperioder som kan komma att beaktas efter 18 års ålder.

Så länge det inte har införts ett system som undanröjer åldersdiskrimineringen på ett sätt som är förenligt med direktiv 2000/78, ska den nationella domstolen underlåta att tillämpa varje diskriminerande bestämmelse i nationell rätt, utan att behöva begära eller avvakta att den nationella lagstiftaren först upphäver den, och tillämpa samma bestämmelser på personerna i den missgynnade gruppen som dem som gäller för personerna i den andra kategorin.

Det ankommer på den nationella domstolen att i en sådan situation som den som föreligger i det nationella målet tillämpa den nationella lagstiftning varigenom direktiv 2000/78 har införlivats med den nationella rätten, och särskilt bestämmelserna i denna lagstiftning varigenom artikel 17 i direktivet har införlivats.

36 — Idem.

Unionsrätten utgör varken hinder för att tillämpa en preskriptionstid på 3 år på lönefordringar som är följden av åldersdiskriminering eller hinder för att den nationella lagstiftaren beslutar att avbryta denna preskriptionstid under perioden mellan den 18 juni 2009, som är avkunnandedatumet för domen i målet Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), och datumet för offentliggörandet av den nationella lagstiftning som föreskriver att anställningsperioder som fullgjorts före 18 års ålder ska beaktas.