



## Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 28 januari 2015\*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling i arbetslivet — Artikel 2.1 och 2.2 a — Artikel 6.1 — Diskriminering på grund av ålder — Nationell lagstiftning enligt vilken beaktandet, i syfte att fastställa lönen, av utbildnings- och tjänsteperioder som en person fullgjort före 18 års ålder är underkastat kravet att den tid som personen måste tillbringa i en löneklass innan uppflyttning kan ske till nästa löneklass förlängs — Motivering — Ägnad att uppnå det eftersträvade målet — Möjlighet att angripa förlängningen av tiden för uppflyttning i löneklass”

I mål C-417/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Oberster Gerichtshof (Österrike) genom beslut av den 27 juni 2013, som inkom till domstolen den 23 juli 2013, i målet

**ÖBB Personenverkehr AG**

mot

**Gotthard Starjakob,**

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden R. Silva de Lapuerta samt domarna K. Lenaerts, domstolens vice ordförande och tillförordnad vid andra avdelningen, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (referent) och J.L. da Cruz Vilaça,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: handläggaren A. Impellizzeri,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 15 maj 2014,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Gotthard Starjakob, genom M. Orgler, Rechtsanwalt, och D. Rief,
- ÖBB Personenverkehr AG, genom C. Wolf, Rechtsanwalt,
- Österrikes regering, genom G. Hesse, i egenskap av ombud,

\* Rättegångsspråk: tyska.

— Europeiska kommissionen, genom B.-R. Killmann och D. Martin, båda i egenskap av ombud, och efter att den 3 juli 2014 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande, följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) och artiklarna 7.1, 16 och 17 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Gotthard Starjakob och ÖBB Personenverkehr AG (nedan kallad ÖBB) angående tillåtligheten av det lönesystem som antagits av den österrikiske lagstiftaren i syfte att avskaffa diskriminering på grund av ålder.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Direktiv 2000/78*

- 3 Enligt artikel 1 i direktiv 2000/78 är "[s]yftet med detta direktiv ... 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 Artikel 2 i direktivet har följande lydelse:

"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:

  - 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,

..."
- 5 I enlighet med artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 ska detta direktiv inom ramen för gemenskapens befogenheter tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bland annat anställnings- och arbetsvillkor, inklusive lönevillkor.
- 6 Artikel 6.1 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 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 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 7.1 i direktiv 2000/78 föreskrivs att "[i] syfte att säkerställa full jämlikhet i yrkeslivet får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer på någon av de grunder som anges i artikel 1 missgynnas eller att kompensera för ett sådant missgynnande”.
- 8 I artikel 8.1 i direktivet anges att "[m]edlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv.”
- 9 Enligt artikel 16.1 a i samma direktiv ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs.
- 10 I artikel 17 i direktiv 2000/78, som behandlar sanktioner, föreskrivs följande:

”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”.

### *Österrikisk rätt*

#### Lagen om likabehandling

- 11 Direktiv 2000/78 införlivades med den österrikiska rättsordningen genom 2004 års lag om likabehandling (Gleichbehandlungsgesetz, BGB1. I, 66/2004) (nedan kallad GIBG). Enligt 26 § punkt 2 gäller följande:

”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.”

- 12 29 § punkt 1 GIBG har följande lydelse:

”Fristen för att inför domstol göra gällande rättigheter som följer av 26 § punkterna 1 och 5 ska vara sex månader. Fristen börjar löpa vid tidpunkten då en ansökan om anställning avslogs eller en befordran nekades. Fristen för att inför domstol göra gällande rättigheter som följer av 26 § punkt 11, ska vara ett år. För rättigheter som följer av 26 § punkterna 2, 3, 4, 6, 8, 9 och 10, äger preskriptionstiden på tre år i 1486 § [i civillagen (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) (nedan kallad ABGB) tillämpning.”

ABGB

13 I 1480 § ABGB regleras preskription. Enligt denna bestämmelse gäller att "[f]ordringar på utestående årliga betalningar, i synnerhet räntor, pensioner, underhållsbidrag, underhåll till föräldrar, avtalade årliga kapitalavbetalningar på annuitetslån, preskriberas efter tre år. Själva rätten till betalning i sig preskriberas efter 30 år, om den inte gjorts gällande."

14 I 1486 § ABGB, med rubriken "Särskilda preskriptionstider", föreskrivs följande:

"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 samt arbetsgivares fordringar vad gäller utbetalade förskott på den förstnämnda typen av fordringar.

..."

1963 års löneförordning för anställda vid järnvägen

15 Fram till och med den 31 december 1995 föreskrevs i artikel 3 i 1963 års löneförordning för anställda vid järnvägen (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, BGBl. 170/1963) (nedan kallad BO 1963), som var tillämplig på anställda vid de österrikiska järnvägarna, följande:

"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 järnvägarna.

...

6. Det är förbjudet att beakta en och samma period flera gånger – med undantag av det dubbla tillgodoräknande som föreskrivs i 32 § i [1967 års löneförordning för anställda vid järnvägen (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1967, BGBl. 263/1967)]."

## Lagen om de federala järnvägarna

- 16 Sedan arbetsmarkadens parter enats antogs lagen om de federala järnvägarna (Bundesbahngesetz, BGBl. I, 129/2011) (nedan kallad BBG). Härigenom ändras bland annat 3 § i BO 1963. 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).
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.

...

(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 [i BBG] inte beaktas vid beräkningen av preskriptionstiden på tre år.”

## Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 17 Gotthard Starjakob, född den 11 maj 1965, började att arbeta den 1 februari 1990 för ett företag vars rättigheter senare övertagits av ÖBB. Referensdatumet för uppflyttning i löneklass fastställdes i hans fall med beaktande – med halva tiden – av de lärlingsperioder som han hade fullgjort efter sin 18-årsdag. Den lärlingstid som han hade fullgjort före 18-årsdagen beaktades däremot inte, i enlighet med 3 § BO 1963.

- 18 År 2012 väckte Gotthard Starjakob talan mot ÖBB med åberopande av domen Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) och yrkade betalning av den löneskillnad som han skulle ha haft rätt till för perioden mellan åren 2007–2012 om referensdatumet för hans uppflyttning i löneklass hade beräknats med beaktande av den lärlingstid som fullgjordes före hans 18-årsdag.
- 19 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 godtog de följder av denna uppflyttning i löneklass som föreskrivs i 53a § punkt 2 avseende förlängningen av de tidsperioder som krävs för uppflyttning i löneklass, och om han lade fram bevis för de anställningsperioder som ska beaktas med tillämpning av 53a § punkt 4 (samarbetskyldighet). Eftersom Gotthard Starjakob ännu inte har lagt fram sådana bevis, fortsätter enligt 3 § BO 1963 det fastställda referensdatumet, såvitt avser honom, att gälla.
- 20 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, 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 hade fullgjorts före 18 års ålder. Den förlängda tidsperiod som krävs för uppflyttning i löneklass ska härvid inte tillämpas på honom.
- 21 Mot denna bakgrund beslutade Oberster Gerichtshof (Högsta domstolen) dit målet överklagats att vilandeförklara målet och ställa följande frågor 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 [BBG], 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 verkningarna av 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 klagjorts 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 med anledning av löneskillnader som beror på ett äldre, åldersdiskriminerande system?”

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Fråga 1 b och fråga 4*

- 22 Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 1 b och fråga 4, som ska prövas i ett sammanhang, för att få klarhet i huruvida unionsrätten, i synnerhet artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78, ska tolkas så att de utgör hinder för en nationell lagstiftning såsom den som är aktuell i det nationella målet enligt

vilken – i syfte att avskaffa diskriminering på grund av ålder – anställningsperioder före 18 års ålder ska beaktas, men som samtidigt förlänger varje tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna med ett år.

- 23 Domstolen ska först pröva huruvida tillämpning av 53a § BBG innebär särbehandling, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78. Enligt den bestämmelsen 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 anges att enligt artikel 2.1 ska direkt diskriminering 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.
- 24 I det nationella målet är de personkategorier som är relevanta för denna jämförelse, å ena sidan, anställda som, åtminstone till viss del, förvärvat sin erfarenhet före 18 års ålder (nedan kallade anställda som missgynnats i det tidigare systemet) och, å andra sidan, anställda som efter att ha uppnått denna ålder förvärvat en erfarenhet av samma slag och av jämförbar längd (nedan kallade de tjänstemän som gynnades av det äldre systemet).
- 25 Beträffande frågan huruvida dessa båda kategorier av anställda har behandlats olika, framgår det av handlingarna i målet att den österrikiske lagstiftaren, som en följd av domen Hütter (EU:C:2009:381), genom 53a § BBG ändrade 3 § BO 1963 och införde ett lönesystem och ett system för uppflyttning i löneklass, vilket gör det möjligt att vid fastställandet av referensdatumet beakta tjänstgöringsperioder efter den 30 juni det året då nio års grundskola har fullgjorts, oberoende av om de fullgjorts före 18 års ålder eller inte. Referensdatumet fastställs således numera, såsom den hänskjutande domstolen har påpekat, utan att det sker någon diskriminering på grund av ålder.
- 26 Trots detta finns det anledning att pröva huruvida 53a § BBG alltså innebär att de båda kategorierna av anställda behandlas olika.
- 27 Domstolen påpekar härvidlag att anställda som missgynnades av det tidigare systemet och som med stöd av 53a § punkt 4 BBG uppnår att tjänstperioder som fullgjorts före 18 års ålder beaktas omfattas av punkt 2 i samma bestämmelse. I nämnda punkt 2 föreskrivs att varje tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna förlängs med ett år. Tiden för att erhålla uppflyttning förlängs således med tre år.
- 28 Anställda som gynnas av det tidigare systemet har däremot ingen anledning att begära att det nya beräkningssättet av referensdatumet för uppflyttning i löneklass tillämpas på dem i den mån de inte har förvärvat någon arbetslivserfarenhet före 18 års ålder. Enligt 53a § punkt 2 led 3 BBG ska fastställandet av ett nytt individuellt referensdatum för uppflyttning i löneklass under alla omständigheter inte börja gälla om det medför en lönesänkning jämfört med det datum som tidigare fastställts. Eftersom den tidsperiod som krävs för uppflyttning i löneklass med tillämpning av nämnda bestämmelse förlängs med ett år i var och en av de tre första löneklasserna – vilket innebär en lönesänkning för dessa anställda – ska den nämnda bestämmelsen inte tillämpas på dessa gynnade anställda till skillnad från anställda som missgynnades av det tidigare systemet och som samarbetat vid den nya uträkningen av referensdatumet.
- 29 Den österrikiske lagstiftaren har således genom att anta 53a § punkt 2 led 1 BBG infört en bestämmelse som innebär att de anställda som missgynnades av det äldre systemet och de anställda som gynnades av det systemet alltså behandlas olika beträffande deras placering i löneklass och därmed sammanhängande lön.
- 30 Den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet neutraliserar därigenom inte enbart fördelen av att utbildnings- och tjänstperioder som fullgjorts före 18 års ålder tas i beaktande såsom följer av punkt 27 i denna dom, utan missgynnar även uteslutande de anställda som missgynnades i



det äldre systemet, eftersom den förlängda tiden för uppflyttning i löneklass endast är tillämplig på dem. Samtliga missgynnande verkningar i förhållande till dessa anställda av det systemet har följaktligen inte upphört (dom Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 34).

- 31 Varje tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna förlängs med ett år och är endast tillämplig på anställda som har utövat förvärvsverksamhet före 18 års ålder. Den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet innebär således särbehandling som är direkt grundad på ålder, i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 (se, för ett liknande resonemang, dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 35).
- 32 Domstolen ska därefter pröva huruvida denna särbehandling kan motiveras.
- 33 Enligt artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 får medlemsstaterna 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 genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga (dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 37).
- 34 Domstolen har upprepade gånger slagit fast att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönmässig 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 (dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 38, och där angiven rättspraxis).
- 35 Enligt den hänskjutande domstolen har den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet som sitt främsta syfte inrättandet av ett icke-diskriminerande system för löner och uppflyttning i löneklass. De regler som införts genom denna reform och som innebär att referensdatumet på ansökan av berörd tjänsteman kan ändras samt att den tid som krävs för uppflyttning i löneklass förlängs avser att uppnå mål hänförliga till finansiell neutralitet, administrativ effektivitet, skydd för förvärvade rättigheter och skydd för berättigade förväntningar.
- 36 Beträffande syftet avseende finansiell neutralitet som eftersträvas med den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet erinrar domstolen om att unionsrätten inte utgör hinder för medlemsstaterna att beakta budgethänsyn parallellt med politiska, sociala eller demografiska överväganden, under förutsättning att de då särskilt iakttar den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder. 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 (dom Fuchs och Köhler, C-159/10 och C-160/10, EU:C:2011:508, punkterna 73 och 74). Det förhåller sig på samma sätt med de administrativa överväganden som har nämnts av den hänskjutande domstolen och den österrikiska regeringen (se, för ett liknande resonemang, dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 41 och där angiven rättspraxis).
- 37 Beträffande skyddet av de rättigheter avseende lön som de anställda som gynnades av det tidigare systemet förvärvat och skyddet av dessa anställdas berättigade förväntningar härvidlag, påpekar domstolen vidare att sådana överväganden utgör berättigade mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknad, vilka under en övergångsperiod kan motivera att tidigare löner bibehålls och följaktligen att ett system som innebär diskriminering på grund av ålder bibehålls (dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 42 och där angiven rättspraxis).
- 38 Domstolen konstaterar i förevarande fall att i den mån det i 53a § punkt 2 led 3 BBG föreskrivs att fastställandet av ett nytt individuellt referensdatum för uppflyttning i löneklass inte ska börja gälla om det medför en lönesänkning för berörda anställda, innebär det nya lönesystemet ett skydd för nämnda anställdas förvärvade rättigheter såvitt gäller deras lön.

- 39 Dessa mål kan emellertid inte motivera en åtgärd som varaktigt, om än endast med avseende på vissa personer, bibehåller en särbehandling på grund av ålder som en reform av ett diskriminerande system, i vilken åtgärden ingår, avser att avskaffa. En sådan åtgärd är inte ägnad att införa ett icke-diskriminerande system för de anställda som missgynnades av det äldre systemet, trots att den är ägnad att säkerställa skyddet av de rättigheter som förvärvats av de anställda som gynnades av det äldre systemet och av dessa anställdas berättigade förväntningar (dom Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 44).
- 40 Av samtliga ovanstående överväganden följer att fråga 1 b och fråga 4 ska besvaras på följande sätt. Unionsrätten, i synnerhet artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78, ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning såsom den som är aktuell i det nationella målet enligt vilken – i syfte att avskaffa diskriminering på grund av ålder – anställningsperioder före 18 års ålder ska beaktas, men som samtidigt innehåller en regel som i praktiken endast är tillämplig på anställda som varit utsatta för sådan diskriminering och varigenom varje tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna förlängs med ett år, vilket innebär ett slutgiltigt vidmakthållande av en särbehandling på grund av ålder.

#### *Fråga 1 a*

- 41 Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 1 a för att få klarhet i huruvida artiklarna 16 och 17 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en nationell lagstiftning som syftar till att avskaffa diskriminering på grund av ålder, nödvändigtvis måste ge en anställd – vars tjänstperioder som fullgjorts före 18 års ålder inte har beaktats vid beräkningen av vederbörandes uppflyttning i löneklass – möjlighet att erhålla en ekonomisk kompensation som motsvarar skillnaden mellan den lön som skulle ha utgått om han eller hon inte varit utsatt för sådan diskriminering och den lön som faktiskt utbetalats.
- 42 Artikel 17 i direktiv 2000/78 är härvid inte relevant för den ställda frågan. Nämnda fråga avser nämligen inte åsidosättande av nationella bestämmelser som antagits med tillämpning av direktivet utan tillämpningen av en nationell lagstiftning som – såsom framgår av svaret på fråga 1 b och fråga 4 – själv innehåller en diskriminering på grund av ålder vilken strider mot detta direktiv.
- 43 Domstolen erinrar vidare om att enligt artikel 16 i direktiv 2000/78 ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs.
- 44 I artikeln föreskrivs inte att medlemsstaterna eller en privat arbetsgivare ska vidta någon bestämd åtgärd vid överträdelse av diskrimineringsförbudet utan ger dem frihet att välja mellan de olika lösningar som är lämpliga för att uppnå målen med bestämmelserna beroende på de olika situationer som kan uppstå.
- 45 Nämnda artikel ska därför tolkas så, att en nationell lagstiftning som syftar till att avskaffa diskriminering på grund av ålder inte nödvändigtvis måste ge en anställd – vars tjänstperioder som fullgjorts före 18 års ålder inte har beaktats vid beräkningen av vederbörandes uppflyttning i löneklass – möjlighet att erhålla en ekonomisk kompensation som motsvarar skillnaden mellan den lön som skulle ha utgått om han eller hon inte varit utsatt för sådan diskriminering och den lön som faktiskt utbetalats.
- 46 I de fall där det fastställts att det föreligger en diskriminering i strid med unionsrätten och det inte har antagits några bestämmelser för att återinföra likabehandling, kan enligt fast rättspraxis iakttagandet av likhetsprincipen emellertid endast säkerställas genom att de personer som missgynnats tillerkänns samma förmåner som de som gynnats får, vilket är det enda system som det kan sökas vägledning i när unionsrätten inte har tillämpats korrekt (se 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).

- 47 En dylik lösning kan såsom domstolen redan preciserat enbart tillämpas när det finns ett sådant giltigt referenssystem (se dom Specht m.fl., C-501/12–C-506/12, EU:C:2014:2005, punkt 96). Så är emellertid fallet i det nationella målet.
- 48 Det framgår av svaret på fråga 1 b och fråga 4 att unionsrätten, i synnerhet av direktiv 2000/78, alltså inte tillämpas på ett korrekt sätt sedan den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet antagits. Det system som är tillämpligt på anställda som gynnas av det tidigare systemet förblir således det enda gällande referenssystemet. För att likabehandling ska återinföras i ett fall såsom det som är aktuellt i det nationella målet krävs det att anställda som missgynnats av det tidigare systemet tillerkänns samma förmåner som de anställda fått som gynnas av detta system. Detta gäller såväl beaktande av utbildnings- och tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder som uppflyttning i lönesystemet.
- 49 Mot denna bakgrund ska fråga 1 a besvaras på följande sätt. Unionsrätten och i synnerhet artikel 16 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en nationell lagstiftning som syftar till att avskaffa diskriminering på grund av ålder, inte nödvändigtvis måste ge en anställd – vars tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder inte har beaktats vid beräkningen av vederbörandes uppflyttning i löneklass – möjlighet att erhålla en ekonomisk kompensation som motsvarar skillnaden mellan den lön som skulle ha utgått om han eller hon inte varit utsatt för sådan diskriminering och den lön som faktiskt utbetalats. I ett fall såsom det som är aktuellt i det nationella målet och så länge det inte har införts ett system som undanröjer åldersdiskrimineringen på ett sätt som är förenligt med direktiv 2000/78 krävs det, för att likabehandling ska återinföras, att anställda som missgynnats av det tidigare systemet tillerkänns samma förmåner som de anställda fått som gynnas av detta system. Detta gäller såväl beaktande av utbildnings- och tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder som uppflyttning i lönesystemet.

#### *Frågorna 2 och 3*

- 50 Med hänsyn till svaret på fråga 1 b och fråga 4 saknas anledning att besvara frågorna 2 och 3 som den hänskjutande domstolen ställt.

#### *Fråga 5*

- 51 Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 5 för att få klarhet i huruvida unionsrätten och i synnerhet direktiv 2000/78, ska tolkas så att den utgör hinder för att den nationella lagstiftaren – i syfte att beakta utbildnings- och tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder – föreskriver en samarbetskyldighet enligt vilken den anställde ska styrka dessa perioder för sin arbetsgivare och för det fall den berörde anställde inte samarbetar det referensdatum som tidigare tillämpades såvitt gäller honom eller henne för uppflyttning i löneklass vidmakthålls. Den hänskjutande domstolen önskar även få svar på om det utgör rättsmissbruk att en anställd inte efterkommer skyldigheten att samarbeta, och därmed avsiktligt fortsätter att omfattas av det tidigare systemet enbart för att kunna göra gällande krav på ersättning.
- 52 Det framgår härvid av handlingarna i målet att fastställande av ett nytt individuellt referensdatum kräver att den berörde anställde samarbetar och att denne, enligt 53a § punkt 4 första meningen BBG, ska informera arbetsgivaren om anställningsperioder som ägt rum före 18 års ålder. Enligt 53a § punkt 4 andra meningen BBG fortsätter det referensdatum som fastställts för uppflyttning i löneklass med tillämpning av 3 § BO 1963 att gälla för det fall vederbörande inte inkommer med uppgifterna i fråga.
- 53 Detta samarbete är nödvändigt för att kunna beräkna ett referensdatum i syfte att fastställa en uppflyttning i löneklass som inte är diskriminerande. Det kan nämligen inte rimligen krävas att arbetsgivaren själv fastställer varje anställds tidigare anställningsperioder. Domstolen påpekar vidare att det är den anställdes personliga intresse som står i fokus och att samarbetskyldigheten är ett

nödvändigt villkor för att arbetsgivaren ska kunna uppfylla sina lagstadgade skyldigheter, i synnerhet de som följer av 53a § punkt 1 led 1 BBG. Denna bestämmelse antogs just för att följa domen Hütter (EU:C:2009:381).

- 54 Domstolen konstaterar följaktligen att varken artikel 16 i direktiv 2000/78 eller någon annan bestämmelse i detta direktiv utgör hinder för att en bestämmelse, såsom 53a § punkt 4 BBG, föreskriver en samarbetskyldighet enligt vilken den anställde ska styrka anställningsperioder för sin arbetsgivare som fullgjorts före 18 års ålder för att dessa ska kunna beaktas.
- 55 Vad gäller frågan huruvida det eventuellt föreligger rättsmissbruk erinrar domstolen om att enligt dess fasta praxis får enskilda inte åberopa Europeiska unionens rättssystem i bedrägligt eller missbrukande syfte (se bland annat dom Halifax m.fl., C-255/02, EU:C:2006:121, punkt 68; SICES m.fl., C-155/13, EU:C:2014:145, punkt 29, samt dom Torresi, C-58/13 et C-59/13, EU:C:2014:2088, punkt 42).
- 56 Ett objektiva och ett subjektiva rekvisit ska vara uppfyllt för att det ska anses föreligga ett förfarande som utgör missbruk. Vad gäller det objektiva rekvisitet ska det föreligga vissa objektiva förhållanden av vilka det framgår att målet med unionslagstiftningen inte har uppnåtts, trots att de villkor som föreskrivs i denna lagstiftning formellt sett har uppfyllts. Vad gäller det subjektiva rekvisitet ska det framgå att det förekommer en avsikt att erhålla en otillbörlig förmån som följer av unionslagstiftningen genom att på ett konstlat sätt konstruera de omständigheter som krävs för att erhålla den (se dom Torresi, EU:C:2014:2088, punkterna 45–47 och där angiven rättspraxis).
- 57 Såvitt gäller det nationella målet framgår det av svaret på fråga 1 och fråga 4 att den aktuella nationella lagstiftningen fortfarande innehåller en diskriminering på grund av ålder. Gotthard Starjakobs vägran att samarbeta vid tillämpningen av denna lagstiftning och hans talan – i syfte att återinföra likabehandling i förhållande till anställda som gynnas av det tidigare systemet – med yrkande om 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 hade fullgjorts före hans 18-årsdag kan under dessa omständigheter och mot bakgrund av vad som anges i punkterna 46–48 ovan inte anses utgöra rättsmissbruk i syfte att uppnå en otillbörlig fördel av unionsrätten.
- 58 Mot denna bakgrund ska fråga 5 besvaras på följande sätt. Unionsrätten och i synnerhet artikel 16 i direktiv 2000/78, ska tolkas så, att den inte utgör hinder för att den nationella lagstiftaren – i syfte att beakta utbildnings- och tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder – föreskriver en samarbetskyldighet enligt vilken den anställde ska styrka dessa perioder för sin arbetsgivare. Det utgör dock inte rättsmissbruk att en anställd vägrar att samarbeta vid tillämpningen av en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som innehåller diskriminering på grund av ålder i strid med direktiv 2000/78. Detsamma gäller en talan som vederbörande väckt för att erhålla ersättning i syfte att återinföra likabehandling i förhållande till anställda som gynnas av det tidigare systemet.

#### *Fråga 6*

- 59 Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 6 för att få klarhet i huruvida effektivitetsprincipen ska tolkas så, att den innebär ett krav på att en nationell preskriptionsfrist för anspråk som grundar sig på unionsrätten inte får börja löpa före den dag då EU-domstolen avkunnar en dom genom vilken rättsläget på området klargörs.
- 60 Enligt den hänskjutande domstolen anser domstolen i andra instans att det fram till och med att domen Hütter (EU:C:2009:381) avkunnades förelåg ett rättsligt hinder för en talan som syftade till att göra gällande olika rättigheter till uppräknig. Preskriptionsfristen kunde därför inte börja löpa före den 18 juni 2009, den dag då den domen avkunnades.

- 61 Domstolen erinrar härvid om att i avsaknad av unionsbestämmelser på området ankommer det enligt fast rättspraxis 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 ett fullständigt skydd 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) (se, bland annat, dom Fiamingo m.fl., C-362/13, C-363/13 och C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 63 och där angiven rättspraxis).
- 62 Vad gäller effektivitetsprincipen har domstolen bekräftat att det är förenligt med unionsrätten att det av rättssäkerhetshänsyn fastställs rimliga tidsfrister för att väcka talan. Sådana tidsfrister kan nämligen inte medföra att det i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva de rättigheter som följer av unionsrätten (dom Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, punkt 29 och där angiven rättspraxis).
- 63 Angående frågan huruvida avkunnandedatumet för domen Hütter (EU:C:2009:381) har någon inverkan på startpunkten för en preskriptionsfrist som fastställs i nationell rätt, erinrar domstolen om att den tolkning av en unionsbestämmelse som domstolen gör vid utövandet av dess behörighet enligt artikel 267 FEUF innebär att den aktuella bestämmelsens innebörd och tillämpningsområde klargörs och förtydligas i erforderlig utsträckning, såsom den ska tolkas eller borde ha tolkats och tillämpats från och med sitt ikraftträdande. En dom i ett mål om förhandsavgörande är med andra ord inte av konstitutiv karaktär utan enbart av deklarativ karaktär, vilket medför att domens rättsverkningar i princip gäller från det datum då den tolkade regeln trädde i kraft (dom Pohl, EU:C:2014:12, punkt 30 och där angiven rättspraxis).
- 64 Vad gäller vid vilken tidpunkt preskriptionstiden ska börja löpa har domstolen slagit fast att den frågan i princip omfattas av den nationella rätten och att den eventuella omständigheten att domstolen slagit fast att unionsrätten har åsidosatts saknar betydelse för vid vilken tidpunkt preskriptionsfristen börjar löpa (dom Pohl, EU:C:2014:12, punkt 31 och där angiven rättspraxis).
- 65 Avkunnandedatumet för dom Hütter (EU:C:2009:381) saknar följaktligen betydelse för startpunkten för den preskriptionsfrist som är aktuell i det nationella målet, och är således inte relevant vid bedömningen av huruvida effektivitetsprincipen har iakttagits i förevarande mål (se, för ett liknande resonemang, dom Pohl, EU:C:2014:12, punkt 32).
- 66 Rätten att begära en uppräknings av lönen och rättelse av lönegradsplaceringen preskriberas enligt 1480 § ABGB efter 30 år, såsom framgår av begäran om förhandsavgörande. Preskriptionsfristen börjar i det nationella målet att löpa den dag då arbetsgivaren placerade den anställde i lönegrad, det vill säga den dag då anställningsförhållandet påbörjades.
- 67 Det kan inte bestridas att en sådan frist, fastställd av rättssäkerhetshänsyn, utgör en rimlig tidsfrist för att väcka talan i den mening som avses i den rättspraxis till vilken det hänvisats i punkt 62 ovan.
- 68 Den hänskjutande domstolen har vidare påpekat att i det nationella målet är Gotthard Starjakobs rätt att begära en omprövning av referensdatumet inte preskriberad.
- 69 Mot denna bakgrund ska fråga 6 besvaras på följande sätt. Effektivitetsprincipen ska tolkas så, att den, i ett fall såsom det som är aktuellt i det nationella målet, inte utgör hinder för att en nationell preskriptionsfrist för anspråk som är grundade på unionsrätten börjar löpa före den dag då EU-domstolen avkunnar en dom genom vilken rättsläget på området klargörs.

### Fråga 7

- 70 Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 7 för att få klarhet i huruvida likvärdighetsprincipen ska tolkas så, att ett preskriptionsavbrott som föreskrivs i en ny nationell lagstiftning vad gäller talan avseende att utbildnings- och tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder ska tas i beaktande, ska utvidgas till att omfatta talan avseende krav på betalning av skillnaden mellan den lön som skulle ha utgått om diskriminering på grund av ålder inte hade förekommit och den lön som faktiskt utbetalats med stöd av de äldre bestämmelser som föreskrev en sådan diskriminering.
- 71 Utöver den rättspraxis som det hänvisats till i punkt 63 ovan erinrar domstolen om att det enligt likvärdighetsprincipen krävs att alla regler avseende en talan ska tillämpas på samma sätt på en talan som grundar sig på ett åsidosättande av unionsrätten som på en liknande talan som grundar sig på ett åsidosättande av nationell rätt (dom *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, punkt 33 och dom *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, punkt 19).
- 72 Det framgår av handlingarna i målet att en talan som syftar till att göra gällande lönefordringar, såsom den som är aktuell i det nationella målet, omfattas av den treåriga preskriptionsfrist som följer av 1486 § punkt 5 ABGB jämförd med 29 § punkt 1 AGG. Anställda som samarbetat i enlighet med vad som föreskrivs i 53a § punkt 4 BBG omfattas däremot av det preskriptionsavbrott som föreskrivs i 53a § punkt 5. Enligt den hänskjutande domstolen borde det preskriptionsavbrott som föreskrivs i den sistnämnda bestämmelsen – mot bakgrund av likvärdighetsprincipen – även tillämpas på talan som syftar till att göra gällande lönefordringar som grundar sig på åldersdiskrimineringen i det tidigare systemet.
- 73 Domstolen konstaterar emellertid att en bestämmelse, såsom 53a § punkt 5 BBG, är en processuell bestämmelse som reglerar talan som grundar sig på åsidosättande av unionsrätten och inte av nationell rätt, eftersom den antagits för att följa domen *Hütter* (EU:C:2009:381). Preskriptionsavbrottet omfattar för övrigt perioden från den domens avkunnande till dagen för BBG:s offentliggörande.
- 74 Iakttagande av likvärdighetsprincipen kräver således att en nationell regel tillämpas utan åtskillnad på en talan som grundar sig på åsidosättande av unionsrätten och på en talan som grundar sig på åsidosättande av nationell rätt. Principen är därför inte relevant i ett sådant fall som är aktuellt i det nationella målet, vilket rör två typer av talan vilka båda grundar sig på åsidosättande av unionsrätten.
- 75 Mot bakgrund av vad som anförts ovan saknar likvärdighetsprincipen relevans i ett sådant fall som det som är aktuellt i det nationella målet.

### Rättegångskostnader

- 76 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

- 1) **Unionsrätten, i synnerhet 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 nationell lagstiftning såsom den som är aktuell i det nationella målet enligt vilken – i syfte att avskaffa diskriminering på grund av ålder – anställningsperioder före 18 års ålder ska beaktas, men som samtidigt innehåller en regel som i praktiken endast är tillämplig på anställda som varit utsatta för sådan diskriminering**

och varigenom varje tidsperiod som krävs för uppflyttning i var och en av de tre första löneklasserna förlängs med ett år, vilket innebär ett slutgiltigt vidmakthållande av en särbehandling på grund av ålder.

- 2) Unionsrätten och i synnerhet artikel 16 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en nationell lagstiftning som syftar till att avskaffa diskriminering på grund av ålder, inte nödvändigtvis måste ge en anställd – vars tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder inte har beaktats vid beräkningen av vederbörandes uppflyttning i löneklass – möjlighet att erhålla en ekonomisk kompensation som motsvarar skillnaden mellan den lön som skulle ha utgått om han eller hon inte varit utsatt för sådan diskriminering och den lön som faktiskt utbetalats. I ett fall såsom det som är aktuellt i det nationella målet och så länge det inte har införts ett system som undanröjer åldersdiskrimineringen på ett sätt som är förenligt med direktiv 2000/78 krävs det, för att likabehandling ska återinföras, att anställda som förvärvat sin erfarenhet, åtminstone till viss del före 18 års ålder, tillerkänns samma förmåner som de anställda fått som efter att ha uppnått denna ålder har förvärvat erfarenhet av samma slag och av jämförbar längd. Detta gäller såväl beaktande av utbildnings- och tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder som uppflyttning i lönesystemet.
- 3) Unionsrätten och i synnerhet artikel 16 direktiv 2000/78, ska tolkas så, att den inte utgör hinder för att den nationella lagstiftaren – i syfte att beakta utbildnings- och tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder – föreskriver en samarbetskyldighet enligt vilken den anställda ska styrka dessa perioder för sin arbetsgivare. Det utgör dock inte rättsmissbruk att en anställd vägrar att samarbeta vid tillämpningen av en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som innehåller diskriminering på grund av ålder i strid med direktiv 2000/78. Detsamma gäller en talan som vederbörande väckt för att erhålla ersättning i syfte att återinföra likabehandling i förhållande till anställda som efter att ha uppnått denna ålder har förvärvat erfarenhet av samma slag och av jämförbar längd.
- 4) Effektivitetsprincipen ska tolkas så, att i ett fall såsom det som är aktuellt i det nationella målet utgör den inte hinder för att en nationell preskriptionsfrist för anspråk som är grundade på unionsrätten börjar löpa före den dag då EU-domstolen avkunnar en dom genom vilken rättsläget på området klagörs.

Underskrifter