



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

28. jaanuar 2015*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Artikli 2 lõige 1 ja artikli 2 lõike 2 punkt a — Artikli 6 lõige 1 — Vanuse alusel diskrimineerimine — Siseriiklikud õigusnormid, mis seavad töötasu kindlaksmääramisel enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja arvessevõtmise tingimuseks kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaja pikenemise — Õigustatus — Sobivus taotletava eesmärgi saavutamiseks — Õigus vaidlustada kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaja pikenemist

Kohtuasjas C-417/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberster Gerichtshofi (Austria) 27. juuni 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 23. juulil 2013, menetluses

ÖBB Personenverkehr AG

versus

Gotthard Starjakob,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president R. Silva de Lapuerta, Euroopa Kohtu asepresident teise koja kohtuniku ülesannetes K. Lenaerts, kohtunikud J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (ettekandja) ja J. L. da Cruz Vilaça,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: ametnik A. Impellizzeri,

arvestades kirjalikus menetluses ja 15. mai 2014. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- G. Starjakob, esindajad: *Rechtsanwalt* M. Orgler ja D. Rief,
- ÖBB Personenverkehr AG, esindaja: *Rechtsanwalt* C. Wolf,
- Austria valitsus, esindaja: G. Hesse,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja D. Martin,

olles 3. juuli 2014. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta”) artiklit 21 ning nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 7 lõiget 1 ning artikleid 16 ja 17.
- 2 Eelotsusetaotlus esitati G. Starjakobi ja ÖBB-Personenverkehr AG (edaspidi „ÖBB”) vahelise kohtuvaidluse raames, mille ese on Austria seadusandja poolt vanuse alusel diskrimineerimise kaotamise eesmärgil kehtestatud kutseala töötasukorra õiguspärasus.

Õiguslik raamistik

Direktiiv 2000/78

- 3 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on selle „eesmärk [...] kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine”.

- 4 Direktiivi artikkel 2 näeb ette:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

- a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

[...]”

- 5 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt kohaldatakse Euroopa Ühendusele antud pädevuse piires direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on eeskätt töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töötasu.
- 6 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmisel:

- a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;

b) vanuse, töökogemuse või teenistusalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;

[...]"

- 7 Direktiivi 2000/78 artikli 7 lõige 1 näeb ette, et „[s]ilmas pidades täieliku võrdõiguslikkuse tegelikku tagamist, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast erimeetmeid ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud halvemuse ärahoidmiseks või heastamiseks”.
- 8 Direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 kohaselt „[võivad liikmesriigid] kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted”.
- 9 Direktiivi 2000/78 artikli 16 lõike 1 punktis a on ette nähtud, et liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada kõikide võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigus- ja haldusnormide tühistamine.
- 10 Direktiivi 2000/78 artikkel 17, mis reguleerib sanktsioone, näeb ette:

„Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse vastavalt käesolevale direktiivile vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende kohaldamine. Sanktsioonid, milleks võib olla ohvrile kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad neist sätetest komisjonile hiljemalt 2. detsembriks 2003 ja annavad viivitamata teada nende edaspidistest muudatustest”.

Austria õigus

Võrdse kohtlemise seadus

- 11 Direktiiv 2000/78 võeti Austria õiguskorda üle 2004. aasta võrdse kohtlemise seadusega (Gleichbehandlungsgesetz, *Bundesgesetzblatt*, edaspidi „BGBL.”, I, 65/2004, edaspidi „GIBG”). Selle seaduse § 26 lõige 2 näeb ette:

„Kui § 17 lõike 1 punktis 2 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise tõttu tööandja poolt makstakse töötajale sama või samaväärse töö eest madalamat töötasu kui töötajale, keda §-s 17 nimetatud alustel ei diskrimineerita, on sel töötajal õigus vastava töötasu erinevuse väljamaksmisele tööandja poolt ning hüvitisele tekkinud mittevaralise kahju eest.”

- 12 GIBG § 29 lõige 1 näeb ette:

„Paragrahvi 26 lõigetest 1 ja 6 tulenevatele õigustele kohtus tuginemise tähtaeg on kuus kuud. Tähtaeg hakkab kulgema alates töö- või edutamise taotluse tagasilükkamisest. § 26 lõikest 1 tulenevatele õigustele kohtus tuginemise tähtaeg on üks aasta. [...] § 26 lõigetest 2, 3, 4, 6, 8, 9 ja 10 tulenevate õiguste puhul kohaldatakse [tsiviilseadustiku (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, edaspidi „ABGB”)] §-s 1486 ette nähtud kolmeaastast aegumistähtaega [...]”

ABGB

13 ABGB § 1480 käsitleb aegumist. See paragrahv näeb ette, et „[i]gal aastal täitmisele kuuluvatest sooritustest tulenevad nõuded, eelkõige intressi- ja pensioninõuded, ülalpidamistoetuse ja ülenejatele sugulastele makstava toetusega seonduvad nõuded ning kokkulepitud maksete kapitali amortiseerimisega seonduvad nõuded aeguvad kolme aasta möödumisel; õigus ise aegub selle 30 aasta vältel kasutamata jätmise korral”.

14 ABGB § 1486 „Aegumistähtjad erijuhtudel” näeb ette:

„Kolmeaastane aegumistähtaeg kehtib järgmistel juhtudel: nõuded,

[...]

5. mille töötajad saavad esitada oma töötasu ning niisuguste kulutuste hüvitamise kohta, mis tulenevad lihttööliste, päevase arvestuse alusel töötavate isikute, koduabiliste ja kõigi erasektori töötajate töölepingutest, samuti nõuded, mille tööandjad saavad esitada selliste nõuetega seoses tehtud ettemaksete kohta.

[...]”.

1963. aasta raudteetöötajate tasustamise kord

15 Austria raudteetöötajate suhtes, kes võeti tööle kuni 31. detsembrini 1995, kohaldati kõrgemale töötasu astmele tõusmise korda, mis on ette nähtud 1963. aasta raudteetöötajate tasustamise korra (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, *BGBI.* 170/1963; edaspidi „BO 1963”) § 3, mis sätestab järgmist:

„(1) Kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäev määratakse kindlaks selliselt, et töölevõtmise kuupäev tuuakse ettepoole (välja arvatud enne 18. eluaasta täitumist töötatud aeg ja arvestades lõigetes 4-7 toodud piiranguid) järgmiste ajavahemike võrra:

a) lõikes 2 nimetatud aja võrra täies ulatuses,

b) ülejäänud aja võrra pooles ulatuses.

(2) Vastavalt lõike 1 punktile a tuuakse töölevõtmise kuupäev ettepoole järgmiste ajavahemike võrra:

1. sellisel töökohal töötatud aeg, mis vastab vähemalt poolele ajast, mida nõutakse Austria raudtee juures töötavalt täiskohaga töötajalt [...];

[...]

(6) Keelatud on ühte ja sama aega mitu korda arvesse võtta, erandkorras on kahekordne arvessevõtmine lubatud [1974. aasta raudteetöötajate tasustamise korra (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974, *BGBI.* 263) §-s 32 ette nähtud juhul [...]”.

Föderaalraudtee seadus

- 16 Tööturu osapoolte konsensuse järel muudeti föderaalraudtee seadust (Bundesbahngesetz, *BGBL.* 852/1992; edaspidi „ÖBB-G“) 2011. aasta seadusega (*BGBL.* I, 129/2011; edaspidi „2011. aasta seadus“). Selle seadusega muudeti eeskätt BO 1963 §-is 3 ette nähtud korda. ÖBB-G § 53a näeb nüüd ette:

„(1) Nende töötajate ja pensionäride puhul, kes asuvad või asusid tööle Austria föderaalraudtee (ÖBB) juures [...] enne 31. detsembrit 2004 ja kelle kõrgemale töötasu astmele tõusmise individuaalne lähtekuupäev määratakse või on määratud kindlaks [BO 1963] § 3 alusel, määratakse vastav kuupäev uuesti, kui on teavitatud arvessevõetavast töötatud ajast, vastavalt järgmistele sätetele:

1. kõrgemale töötasu astmele tõusmise kuupäeva kindlaksmääramisel tuuakse töölevõtmise kuupäev ettepoole [...] arvessevõetava aja võrra (Z 2), mis järgneb selle aasta 30. juunile, mil täitus või oleks täitunud 9 õppeaastat alates esimeses kooliastmes õppima asumisest;
2. arvessevõetava aja puhul lähtutakse kehtivatest arvessevõtmist reguleerivatest eeskirjadest, mis on määratletud kohaldamisele kuuluvate BO 1963 sätetega [...].

(2) Kõrgemale töötasu astmele tõusmise individuaalse lähtekuupäeva uue kindlaksmääramise juhtudel vastavalt lõikele 1 kohaldatakse järgmisi sätteid:

1. esimese kolme töötasu astme puhul pikendatakse kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaega ühe aasta võrra igal astmel;
2. töötaja määratakse kõrgemale töötasu astmele 1. jaanuaril, mis järgneb määramise jaoks nõutava tähtaja täitumisele (kõrgemale töötasu astmele tõusmise kuupäev);
3. kõrgemale töötasu astmele tõusmise uuesti kindlaks määratud individuaalset lähtekuupäeva ei rakendata, kui see tooks kaasa madalama töötasu võrreldes sellega, mida töötajale oleks makstud varem määratud kuupäeva alusel.

[...]

(4) Kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäeva uue kindlaksmääramise jaoks peavad töötajad ja pensionärid esitama lõike 1 kohaselt arvessevõetava töötatud aja kohta nõuetekohased tõendid tööandja blanketil. Isikute suhtes, kes jätavad tõendid esitamata või esitavad ebakorrektsed või ebapiisavad tõendid, jääb jõusse seni nende suhtes kehtinud kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäev [...].

(5) Kõrgemale töötasu astmele tõusmise uue lähtekuupäeva kindlaksmääramisest tulenevate töötasu nõuete puhul ei arvata kolmeaastase aegumistähtaja sisse ajavahemikku 18. juunist 2009 kuni [2011. aasta seaduse] avaldamiseni [...].”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 17 G. Starjakob (sünd 11. mai 1965) asus 1. veebruaril 1990 tööle äriühingu juures, kelle õigusjärglane on ÖBB. Kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäeva kindlaksmääramisel võeti tema puhul arvesse väljaõppeaega pärast 18. eluaasta täitumist pooles ulatuses, samas kui enne 18. eluaasta täitumist väljaõppel olnud aega vastavalt BO 1963 §-le 3 arvesse ei võetud.

- 18 Tuginedes kohtuotsusele Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), esitas G. Starjakob 2012. aastal ÖBB vastu nõude maksta välja töötasu erinevus, mis oleks tulnud talle tasuta ajavahemiku 2007–2012 eest, kui kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäeva kindlaksmääramisel oleks arvesse võetud väljaõppeaega enne 18. eluaasta täitumist.
- 19 Landesgericht Innsbruck (Innsbrucki esimese astme kohus) jättis nõude rahuldamata, asudes seisukohale, et ÖBB-G § 53a kaotas vanuse alusel diskrimineerimise. Ta leidis, et G. Starjakob saaks nõuda, et kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäev määrataks kindlaks selle paragrahvi lõike 1 alusel üksnes juhul, kui ta nõustub sama paragrahvi lõikes 2 – mis käsitleb kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaja pikendamist – ette nähtud sellise uue lähtekuupäevaga seotud tagajärgedega ning esitab tõendid selle paragrahvi lõike 4 kohaselt arvesse võetava töötatud aja kohta (koostöökohustus). Kuna G. Starjakob ei olnud selliseid tõendeid veel esitanud, siis jäi jösse talle BO 1963 § 3 alusel määratud kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäev.
- 20 Oberlandesgericht Innsbruck (Innsbrucki teise astme kohus) rahuldab apellatsioonistmes G. Starjakobi kaebuse. Kohus järeldas, et tõendite puudumist arvestades kuulub G. Starjakobi suhtes kohaldamisele BO 1963-s ette nähtud regulatsioon, mis on aga diskrimineeriv. Ta leidis seetõttu, et tuleb kindlaks määrata G. Starjakobi uus kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäev, võttes arvesse väljaõppeaega enne 18. eluaasta täitumist ja jättes samas tema suhtes kohaldamata kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaegade pikendamise.
- 21 Neil tingimustel otsustas kassatsioonkaebust lahendav Oberster Gerichtshof (riigikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [harta] artiklit 21 koostoimes direktiivi 2000/78 artikli 7 lõikega 1 ning artiklitega 16 ja 17 tuleb tõlgendada nii, et:

- a) töötajal, kelle puhul tööandja määras kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäeva eelnevalt töötatud aja arvessevõtmise vanuselisel diskrimineeriva korra alusel, mis on ette nähtud seadusega, esmalt ebaõigesti, on igal juhul õigus nõuda töötasu erinevuse hüvitamist mittediskrimineeriva kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäeva alusel,
- b) või nii, et liikmesriik võib kõrvaldada vanuselise diskrimineerimise eelnevalt töötatud aja mittediskrimineeriva arvessevõtmise abil ka ilma rahalist hüvitist maksmata (kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäeva uuesti määramine samaaegse kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaja pikendamisega), eelkõige kui selline rahalise hüvitiseta lahendus järgib tööandja likviidsuse säilitamise ja ümberarvutamisest tekkiva liigse koormuse vältimise eesmärke?

2. Kui vastus esimese küsimuse punktile b on jaatav:

kas eelnevalt töötatud aja arvessevõtmise mittediskrimineeriva korra:

- a) võib seadusandja kehtestada ka tagasiulatuvalt (käesoleval juhul [2011. aasta seadusega]), või
- b) on see kohaldatav alles alates eelnevalt töötatud aja arvessevõtmist ja ametialast edasijõudmist käsitleva korra vastuvõtmisest või avaldamisest?

3. Kui vastus esimese küsimuse punktile b on jaatav:

kas [harta] artiklit 21 koosmõjus direktiivi 2000/78 artikli 2 lõigetega 1 ja 2 ning direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et:

- a) seadusega sätestatud kord, mis näeb töötamise algusaastatel ette pikema kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaja ja raskendab seega kõrgema töötasu astme saavutamist, on kaudne vanuseline diskrimineerimine,
- b) ja kui küsimuse punktile a tuleb vastata jaatavalt, siis kas pidades silmas vähest töökogemust töötamise algusaastatel on selline kord asjakohane ja vajalik?

4. Kui vastus esimese küsimuse punktile b on jaatav:

kas direktiivi 2000/78 artikli 7 lõiget 1 ja artikli 8 lõiget 1 koosmõjus artikli 6 lõikega 1 tuleb tõlgendada nii, et varasema vanuseliselt diskrimineeriva korra edasikehtimine üksnes eesmärgiga kaitsta töötajaid uuest mittediskrimineerivast korrast tuleneva sissetuleku vähenemise eest (töötasu säilitamise tingimus) on olemasolevate õiguste säilitamise ja õiguspärase ootuse kaitse põhimõtte alusel lubatav või õigustatud?

5. Kui vastused esimese küsimuse punktile b ja kolmanda küsimuse punktile b on jaatavad:

- a) kas seadusandja võib arvessevõetava eelnevalt töötatud aja kindlakstegemiseks näha ette töötaja koostöökohustuse ning seada töötatud aja arvessevõtmise ning ametialase edasijõudmise uuele korrale ülemineku sõltuvusse selle koostöökohustuse täitmisest ja
- b) kas töötaja, kes ei täida oma koostöökohustust seoses kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäeva uuesti määramisega eelnevalt töötatud aja arvessevõtmise ja ametialase edasijõudmise uue mittediskrimineeriva korra alusel ega kasuta seega teadlikult mittediskrimineerivat korda, soovides vabatahtlikult varasema vanuseliselt diskrimineeriva korra rakendamist, võib tugineda väitele, et varasem kord on diskrimineeriv, või on varasema diskrimineeriva korra rakendamise soov üksnes rahalise nõude esitamise eesmärgil õiguse kuritarvitamine?

6. Kui vastused esimese küsimuse punktile a või esimese küsimuse punktile b ja teise küsimuse punktile b on jaatavad:

kas liidu õiguses [harta] artikli 47 esimeses lõigus ja ELL artikli 19 lõikes 1 sätestatud tõhususe põhimõttest tuleneb, et liidu õiguse alusel esitatavate nõuete aegumistähtaeg ei hakka kulgema enne, kui Euroopa Liidu Kohus on kuulutanud asjassepuutuvat õiguslikku olukorda üheselt selgitava otsuse?

7. Kui vastused esimese küsimuse punktile a või esimese küsimuse punktile b ja teise küsimuse punktile b on jaatavad:

kas liidu õiguses sätestatud võrdväarsuse põhimõttest tuleneb, et eelnevalt töötatud aja arvessevõtmise ja ametialase edasijõudmise uue korra alusel esitatavale nõudele siseriiklikus õiguses ette nähtud aegumistähtaja peatumise norm ([ÖBB-G] § 53a lõige 5) kohaldub ka sellise töötasu erinevuse väljamaksmise nõude suhtes, mis tuleneb varasemast vanuseliselt diskrimineerivast korrast?"

Eelotsuse küsimused

Esimese küsimuse punkt b ja neljas küsimus

- 22 Oma esimese küsimuse punktiga b ja neljanda küsimusega, mida on sobilik analüüsida koos ja esmajärjekorras, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas liidu õigust ja eeskätt direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised siseriiklikud õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis võtavad vanuse alusel diskrimineerimise kaotamise eesmärgil arvesse enne 18. eluaasta täitumist töötatud aega ning samal ajal pikendavad kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaega kolme esimese töötasu astme puhul ühe aasta võrra.
- 23 Esiteks tuleb välja selgitada, kas ÖBB-G § 53a kohaldamisest tuleneb erinev kohtlemine direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses. Sellega seoses tuleb meenutada, et sätte sõnastuse kohaselt „täheb „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi [direktiivi] artiklis 1 nimetatud põhjusel”. Direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et artikli 2 lõike 1 kohaldamisel peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras.
- 24 Põhikohtuasjas on sellise võrdlemise eesmärgil asjakohased isikukategooriad järgmised: esiteks töötajad, kelle kogemus on kasvõi osaliselt omandatud enne 18. eluaasta täitumist (edaspidi „varasema korraga ebasoodsamasse olukorda seatud töötajad”), ning teiseks töötajad, kes on omandanud pärast 18. eluaasta täitumist samalaadse ja võrreldava kestusega kogemuse (edaspidi „varasema korraga soodsamasse olukorda seatud töötajad”).
- 25 Nende kahe töötajakategooria erineva kohtlemise osas nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et kohtuotsuse Hütter (EU:C:2009:381) tagajärjel kehtestas Austria seadusandja ÖBB-G § 53a kehtestamise teel sellise töötasu ja ametialase edasijõudmise korra, mis võimaldab kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäeva kindlaksmääramisel arvesse võtta üheksa-aastase koolikohustuse ammendumisele järgnevast 30. juunist hiljem töötatud aja olenemata sellest, kas vastav töökogemus on kogutud enne või pärast 18. eluaasta täitumist. Nagu märkis eelotsusetaotluse esitanud kohus, määratakse lähtekuupäev nüüd kindlaks vanuse alusel diskrimineerimata.
- 26 Sellegipoolest tuleb välja selgitada, kas ÖBB-G §-ga 53a jätkatakse asjaomase kahe töötajakategooria erinevat kohtlemist.
- 27 Selle kohta tuleb märkida, et varasema korraga ebasoodsamasse olukorda seatud töötajate suhtes, kelle enne 18. eluaasta täitumist töötatud aega võetakse nende taotlusel ÖBB-G § 53a lõike 4 alusel arvesse, kohaldatakse selle paragrahvi lõiget 2, mis näeb esimese kolme töötasu astme puhul ette kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaja pikendamise ühe aasta võrra, mistõttu neil kulub ametialaseks edasijõudmiseks kolm aastat rohkem.
- 28 Seevastu tuleb tuvastada, et varasema korraga soodsamasse olukorda seatud töötajatel ei ole mingit põhjust taotleda enda kõrgemale töötasuastmele tõusmise lähtekuupäeva uuesti kindlaksmääramist, sest nad ei ole töötanud enne 18. eluaasta täitumist. Igal juhul näeb ÖBB-G § 53a lõike 2 punkt 3 ette, et kõrgemale töötasu astmele tõusmise uuesti kindlaks määratud individuaalset lähtekuupäeva ei rakendata, kui see tooks kaasa madalama töötasu võrreldes sellega, mida töötajale makstaks varem määratud kuupäeva alusel. Kuid kuivõrd selle sätte kohaselt pikendatakse kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaega kolme esimese töötasu astme puhul ühe aasta võrra – ja see tooks nende töötajate jaoks kaasa madalama töötasu –, siis ei kohaldata soodsamasse olukorda seatud töötajate suhtes seda sätet, mida aga kohaldatakse varasema korraga ebasoodsamasse olukorda seatud ametnike suhtes, kes on teinud koostööd oma lähtekuupäeva uuesti kindlaksmääramise nimel.

- 29 Nii nägi Austria seadusandja ÖBB-G § 53a lõike 2 punkti 1 kehtestades ette sätte, millega jätkatakse varasema korraga ebasoodsamasse olukorda seatud töötajate ja varasema korraga soodsamasse olukorda seatud töötajate erinevat kohtlemist seoses nende töötasu astme ja vastava töötasuga.
- 30 Sel moel põhikohtuasjas kõne all olevad siseriiklikud õigusnormid mitte ainult ei neutraliseeri enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja arvessevõtmisest tulenevat eelist (nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 27), vaid lisaks seavad halvemasse olukorda ainuüksi varasema korraga ebasoodsamasse olukorda seatud töötajad, sest kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaja pikendamist kohaldatakse tõenäoliselt ainult viimaste suhtes. Sellest tulenevalt ei ole selle korra ebasoodsaid tagajärgi nende töötajate suhtes täielikult kaotatud (kohtuotsus Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 34).
- 31 Kuivõrd kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaja pikendamine kolme esimese töötasu astme puhul ühe aasta võrra on kohaldatav ainuüksi töötajate suhtes, kes on töötanud enne 18. eluaasta täitumist, tuleb tuvastada, et põhikohtuasjas kõne all olevad siseriiklikud õigusnormid näevad ette otseselt vanuse alusel toimuva erineva kohtlemise direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses (vt selle kohta kohtuotsus Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 35).
- 32 Järgmiseks tuleb analüüsida, kas selline erinev kohtlemine võib olla õigustatud.
- 33 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik täpsustab, et liikmesriigid võivad ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see on siseriikliku õiguse raames objektiivselt ja mõistlikult õigustatud õiguspärase eesmärgiga, eeskätt tööhõivepoliitika, tööturu ja kutseõppe õiguspärase eesmärgiga, ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (kohtuotsus Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 37).
- 34 Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, et liikmesriikidel on laiaulatuslik kaalutlusruum mitte ainult selle poolest, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamist võimaldada võivate vahendite valikul (kohtuotsus Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 35 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul on põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide eesmärk eeskätt kehtestada mittediskrimineeriv töötasu ja ametialase edasijõudmise kord. Selle reformi raames taotletakse eeskirjadega, mis näevad ette lähtekuupäeva ümberarvutamise ainult huvitatud isiku taotlusel, ning eeskirjadega, mis käsitlevad kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaegade pikendamist, eelarvekulude vältimise, halduskoormuse vähendamise ja omandatud õiguste säilitamise ja õiguspärase ootuse kaitse eesmärgi.
- 36 Seoses esiteks põhikohtuasjas kõne all olevate siseriiklike õigusnormide eelarvekulude vältimise eesmärgiga tuleb meenutada, et liidu õigus ei takista liikmesriikidel arvestada eelarvekaalutlusi rööbiti poliitiliste, sotsiaalsete või demograafiliste kaalutlustega, kui need sealjuures järgivad eeskätt vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet. Kuigi eelarvekaalutlused võivad olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ja mõjutada kavandatavate meetmete laadi või ulatust, ei saa ainuüksi need kaalutlused kujutada endast õiguspärast eesmärki direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses (kohtuotsus Fuchs ja Köhler, C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, punktid 73 ja 74). Sama kehtib haldamisega seotud kaalutluste puhul, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus ja Austria valitsus viitasid (vt selle kohta kohtuotsus Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 37 Seoses teiseks varasema korraga soodsamasse olukorda seatud töötajate omandatud õiguste austamise ja õiguspärase ootuse kaitsega nende töötasu osas tuleb märkida, et tegemist on tööhõivepoliitika ja tööturu õiguspärase eesmärkidega, mis võivad üleminekuperioodi vältel õigustada varasema töötasu säilitamist ja seega ka vanuse alusel diskrimineeriva korra säilitamist (kohtuotsus Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 38 Käesolevas kohtuasjas tuleb tuvastada, et kuivõrd ÖBB-G § 53a lõike 2 punkt 3 näeb ette, et kõrgemale töötasu astmele tõusmise uuesti kindlaks määratud individuaalset lähtekuupäeva ei rakendata, kui see tooks kaasa asjaomaste töötajate jaoks madalama töötasu, siis säilitab uus töötasu kord nende omandatud õigused töötasu osas.
- 39 Need eesmärgid ei saa siiski õigustada meedet, mis säilitab kasvõi ainult mõne isiku puhul püsivalt erineva kohtlemise vanuse alusel, mida püütakse kaotada diskrimineeriva korra reformiga, mille raames meede kehtestatakse. Selline meede ei ole isegi juhul, kui see võib tagada varasema korraga soodsamasse olukorda seatud töötajate omandatud õiguste ja õiguspärase ootuse kaitse, sobiv mittediskrimineeriva korra kehtestamiseks varasema korraga ebasoodsamasse olukorda seatud töötajate jaoks (kohtuotsus Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 44).
- 40 Kõigist esitatud kaalutlustest tuleneb, et esimese küsimuse punktile b ja neljandale küsimusele tuleb vastata, et liidu õigust ja eeskätt direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised siseriiklikud õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis võtavad vanuse alusel diskrimineerimise kaotamise eesmärgil arvesse enne 18. eluaasta täitumist töötatud aega, kuid mis samal ajal sisaldavad eeskirja, mida tegelikult kohaldatakse ainult sel moel diskrimineeritud töötajate suhtes, millega pikendatakse kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaega kolme esimese töötasu astme puhul ühe aasta võrra ja mis säilitab seega püsivalt erineva kohtlemise vanuse alusel.

Esimese küsimuse punkt a

- 41 Oma esimese küsimuse punktiga a soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 2000/78 artikleid 16 ja 17 tuleb tõlgendada nii, et siseriiklikud õigusnormid, mille eesmärk on kaotada vanuse alusel diskrimineerimine, peavad tingimata võimaldama töötajal, kelle puhul ei võetud ametialase edasijõudmise kindlaksmääramisel arvesse enne 18. eluaasta täitumist töötatud aega, saada hüvitist summas, mis vastab erinevusele sellise diskrimineerimise puudumisel maksmisele kuuluva töötasu ja tegelikult saadud töötasu vahel.
- 42 Selles osas tuleb märkida, et direktiivi 2000/78 artikkel 17 ei ole esitatud küsimuse seisukohast asjakohane, sest see küsimus ei seonu mitte selle direktiivi rakendamiseks kehtestatud siseriiklike õigusnormide rikkumise, vaid selliste siseriiklike õigusnormide kohaldamisega, mis – nagu nähtub esimese küsimuse punktile b ja neljandale küsimusele antud vastusest – näevad ise ette vanuse alusel diskrimineerimise, mis on selle direktiiviga vastuolus.
- 43 Järgmiseks tuleb meenutada, et vastavalt direktiivi 2000/78 artiklile 16 peavad liikmesriigid tühistama võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid.
- 44 See artikkel ei pane liikmesriikidele ega eraõiguslikule tööandjale kohustust kohaldada teatud meedet diskrimineerimiskeelu rikkumise korral, vaid laseb neil ettetulevast olukorrast lähtudes vabalt valida eri lahenduste vahel, mis võimaldavad saavutada taotletava eesmärgi.
- 45 Seega tuleb asuda seisukohale, et nimetatud artiklit tuleb tõlgendada nii, et siseriiklikud õigusnormid, mille eesmärk on kaotada vanuse alusel diskrimineerimine, ei pea tingimata võimaldama töötajal, kelle puhul ei võetud ametialase edasijõudmise kindlaksmääramisel arvesse enne 18. eluaasta täitumist töötatud aega, saada hüvitist summas, mis vastab erinevusele sellise diskrimineerimise puudumisel maksmisele kuuluva töötasu ja tegelikult saadud töötasu vahel.
- 46 Sellele vaatamata tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et kui on tegemist liidu õigusega vastuolus oleva diskrimineerimisega, ja seni, kuni võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid ei ole võetud, saab võrdsuse põhimõtte järgimise tagada üksnes sellega, et ebasoodsamasse olukorda seatud isikute kategooriale antakse samad eelised, mis on soodsamasse olukorda seatud isikute kategoorial; liidu

õiguse nõuetekohaselt rakendamata jätmise korral on soodsamasse olukorda seatud isikute kategooria suhtes kohaldatav kord ainus kehtiv lähtepunkt (vt kohtuotsused *Jonkma jt*, C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, punkt 39, ja *Landtová*, C-399/09, EU:C:2011:415, punkt 51).

- 47 Euroopa Kohus on täpsustanud, et seda lahendust kohaldatakse ainult kehtiva lähtepunkti olemasolul (vt kohtuotsus *Specht jt*, C-501/12–C-506/12, EU:C:2014:2005, punkt 96). Selline lähtepunkt on põhikohtuasjas aga olemas.
- 48 Nagu tuleneb esimese küsimuse punktide b ja neljandale küsimusele antud vastusest, ei kohaldata liidu õigust ja eeskätt direktiivi 2000/78 nõuetekohaselt ka pärast põhikohtuasjas kõne all olevate siseriiklike õigusnormide kehtestamist. Varasema korraga soodsamasse olukorda seatud töötajate suhtes kohaldatav kord kujutab endast seega ainsat kehtivat lähtepunkti. Sellest tulenevalt eeldab võrdse kohtlemise taastamine sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, et varasema korraga ebasoodsamasse olukorda seatud töötajatele antakse samad eelised kui need, mida kohaldati selle korraga soodsamasse olukorda seatud töötajate suhtes, ja seda nii enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja arvessevõtmise kui ka kõrgemale töötasu astmele tõusmise osas.
- 49 Eelnevast tuleneb, et esimese küsimuse punktide a tuleb vastata, et liidu õigust ja eeskätt direktiivi 2000/78 artiklit 16 tuleb tõlgendada nii, et siseriiklikud õigusnormid, mille eesmärk on kaotada vanuse alusel diskrimineerimine, ei pea tingimata võimaldama töötajal, kelle puhul ei võetud ametialase edasijõudmise kindlaksmääramisel arvesse enne 18. eluaasta täitumist töötatud aega, saada hüvitist summas, mis vastab erinevusele sellise diskrimineerimise puudumisel maksmisele kuuluva töötasu ja tegelikult saadud töötasu vahel. Sellegipoolest eeldab võrdse kohtlemise taastamine sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ja seni, kuni ei ole kehtestatud korda, millega kaotatakse vanuse alusel diskrimineerimine direktiivis 2000/78 ettenähtuga kooskõlalisel moel, et varasema korraga ebasoodsamasse olukorda seatud töötajatele antakse samad eelised kui need, mida kohaldati selle korraga soodsamasse olukorda seatud töötajate suhtes, ja seda mitte ainult enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja arvessevõtmise, vaid ka kõrgemale töötasu astmele tõusmise osas.

Teine ja kolmas küsimus

- 50 Arvestades esimese küsimuse punktide b ja neljandale küsimusele antud vastust, ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtu teisele ja kolmandale küsimusele vaja vastata.

Viies küsimus

- 51 Oma viienda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas liidu õigust ja eeskätt direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui liikmesriigi seadusandja näeb enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja arvessevõtmiseks ette koostöökohustuse, mille kohaselt töötaja peab esitama oma tööandjale tõendid sellise aja kohta, ning lisaks, et sellise koostöö tegemata jätmisel kohaldatakse töötaja suhtes edasi varem kindlaksmääratud kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäeva. Nimetatud kohus soovib samuti teada saada, kas asjaolu, et töötaja sellist kohustust ei täida ning jääb seega vabatahtlikult varasema korra kohaldamisalasse ainuüksi rahaliste nõuete esitamise eesmärgil, kujutab endast õiguse kuritarvitamist.
- 52 Selles osas tuleneb Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et uue individuaalse lähtekuupäeva kindlaksmääramiseks on vajalik asjaomase töötaja koostöö ning et see töötaja peab ÖBB-G § 53a lõike 4 esimese lause kohaselt teavitama tööandjat enne 18. eluaasta täitumist töötatud ajast. ÖBB-G § 53a lõike 4 teise lause kohaselt jääb juhul, kui töötaja jätab sellise teabe esitamata, jösse BO 1963 § 3 alusel kindlaksmääratud kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäev.

- 53 Selline koostöö on vajalik selleks, et oleks võimalik arvutada mittediskrimineeriv kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäev, kuivõrd tööandjalt ei saa mõistlikult nõuda iga tema töötaja puhul varem töötatud aja ise kindlaksmääramist. Lisaks tuleb märkida, et mängus on töötaja isiklikud huvid ja koostöökohustus on eeltingimus selleks, et tööandja saaks täita oma seadusest tulenevaid kohustusi, eeskätt neid, mis tulenevad ÖBB-G § 53a lõike 1 punktist 1, mis kehtestati kohtuotsusest Hütter (EU:C:2009:381) tulenevate suuniste järgimiseks.
- 54 Seega tuleb tuvastada, et nii direktiivi 2000/78 artikkel 16 kui ka mis tahes muu direktiivi säte ei takista näha sellise sättega nagu ÖBB-G § 53a lõige 4 ette koostöökohustust, mille kohaselt töötaja peab esitama oma tööandjale tõendid enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja kohta, et see aeg arvesse võetaks.
- 55 Seoses võimaliku õiguse kuritarvitusega tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt ei tohi isikud Euroopa Liidu õigusnorme ära kasutada pettuse või kuritarvituse eesmärgil (vt eeskätt kohtuotsused Halifax jt, C-255/02, EU:C:2006:121, punkt 68; SICES jt, C-155/13, EU:C:2014:145, punkt 29, ja Torresi, C-58/13 ja C-59/13, EU:C:2014:2088, punkt 42).
- 56 Kuritarvituse tuvastamiseks peab olema täidetud üks objektiivne ja üks subjektiivne tingimus. Objektiivse tingimuse osas peab objektiivsete asjaolude kogumist tulenema, et vaatamata liidu õigusnormides ette nähtud tingimuste formaalsele täitmisele ei ole nendes õigusnormides taotletud eesmärki saavutatud. Mis puudutab subjektiivset tingimust, siis peab ilmne tahe saada liidu õigusnormidest tulenev alusetu eelis, luues kunstlikult selle saamiseks vajalikud tingimused (vt kohtuotsus Torresi, EU:C:2014:2088, punktid 44–46 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 57 Põhikohtuasjas tuleneb esimesele ja neljandale küsimusele antud vastustest, et kõnealused siseriiklikud õigusnormid jätkavad vanuse alusel diskrimineerimist. Neil asjaoludel ja arvestades käesoleva kohtuotsuse punktides 46–48 märgitud ei saa G. Starjakobi keeldumist nende õigusnormide kohaldamiseks koostöö tegemisest ja tema poolt varasema korraga soodsamasse olukorda seatud töötajatega võrdse kohtlemise taastamiseks esitatud nõuet maksta välja töötasu erinevus, mis esineks ajavahemikku 2007–2012 puudutavas osas juhul, kui tema kõrgemale töötasu astmele tõusmise lähtekuupäev oleks kindlaks määratud võttes arvesse enne 18. eluaasta täitumist töötatud aega, ei saa käsitada sellise õiguse kuritarvituseks, mille eesmärk on liidu õigusnormide alusel alusetu eelise saamine.
- 58 Eelnevat arvestades tuleb viiendale küsimusele vastata, et liidu õigust ja eeskätt direktiivi 2000/78 artiklit 16 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, kui liikmesriigi seadusandja näeb enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja arvessevõtmiseks ette koostöökohustuse, mille kohaselt töötaja peab esitama oma tööandjale tõendid sellise aja kohta. Õiguse kuritarvitust ei kujuta endast siiski asjaolu, et töötaja keeldub tegemast koostööd selliste siseriiklike õigusnormide kohaldamiseks, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis direktiiviga 2000/78 vastuollu minnes vanuse alusel diskrimineerivad, ega ka töötaja esitatud sellise summa väljamaksmist puudutav nõue, mille eesmärk on varasema korraga soodsamasse olukorda seatud töötajatega võrdse kohtlemise taastamine.

Kuues küsimus

- 59 Oma kuuenda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas tõhususe põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et liidu õigusest tulenevate õiguste siseriiklikes õigusnormides ette nähtud aegumistähtaeg ei tohi hakata kulgema enne kuupäeva, mil Euroopa Liidu Kohus kuulutab asjassepuutuvat õiguslikku olukorda selgitava otsuse.

- 60 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul asus apellatsioonikohus seisukohale, et kuni kohtuotsuse Hütter (EU:C:2009:381) kuulutamiseni oli õiguslikult takistatud sellise nõude esitamine, mille eesmärk on ümberarvutamist puudutavate õiguste rakendamine, ning et seega ei saanud aegumistähtaeg hakata kulgema enne 18. juunit 2009, mis on selle otsuse kuulutamise kuupäev.
- 61 Selles osas tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb juhul, kui vastav regulatsioon liidu tasandil puudub, määrata pädevad kohtud ja nende kohtuasjade menetlemise kord, mille eesmärk on tagada isikutele liidu õigusest tulenevate õiguste täielik kaitse, kindlaks iga liikmesriigi siseriiklikus õiguskorras, kusjuures selline kord ei tohi esiteks olla ebasoodsam kui samalaadsete siseriiklikule õigusele tuginevate õiguskaitsevahendite jaoks ettenähtu (võrdväärsuse põhimõte) ning teiseks ei tohi see kord muuta liidu õiguskorraga antud õiguste kasutamist tegelikult võimatuks või ülemäära raskeks (tõhususe põhimõte) (vt eeskätt kohtuotsus Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 63 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 62 Seoses tõhususe põhimõttega on Euroopa Kohus tunnistanud liidu õigusega kooskõlas olevaks, kui õiguskindluse huvides määratakse õiguskaitsevahenditele mõistlikud aegumistähtajad; seda tingimusel, et sellised tähtajad ei muuda liidu õiguskorraga antud õiguste kasutamist tegelikult võimatuks või ülemäära raskeks (kohtuotsus Pohl, C-429/12, EU:C:2014:12, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 63 Mis puudutab küsimust, kas kohtuotsuse Hütter (EU:C:2009:381) kuulutamise kuupäev mõjutab siseriiklikus õiguses ette nähtud aegumistähtaja kulgema hakkamise kuupäeva kindlaksmääramist, tuleb meenutada, et tõlgendus, mille Euroopa Kohus talle ELTL artikliga 267 antud pädevust kasutades liidu õigusnormile annab, selgitab ja täpsustab vajaduse korral selle õigusnormi tähendust ja ulatust, nagu seda peab või oleks pidanud mõistma ja kohaldama alates selle jõustumise hetkest. Teisisõnu, eelotsus ei ole konstitutiivne, vaid deklaratiivne, mistõttu selle mõju avaldub tagasiulatuvalt ja põhimõtteliselt alates tõlgendatava õigusnormi jõustumisest (kohtuotsus Pohl, EU:C:2014:12, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 64 Aegumistähtaja kulgema hakkamise kuupäeva osas on Euroopa Kohus täpsustanud, et see on põhimõtteliselt siseriikliku õiguse reguleerida ja liidu õiguse rikkumise võimalik tuvastamine Euroopa Kohtu poolt seda põhimõtteliselt ei mõjuta (kohtuotsus Pohl, EU:C:2014:12, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 65 Seega tuleb märkida, et kohtuotsuse Hütter (EU:C:2009:381) kuulutamise kuupäev ei mõjuta põhikohtuasjas kõne all oleva aegumistähtaja kulgema hakkamise kuupäeva ega oma järelikult tähtsust selle hindamisel, kas kohtuasja raames on järgitud tõhususe põhimõtet (vt selle kohta kohtuotsus Pohl, EU:C:2014:12, punkt 32).
- 66 Nagu nähtub eelotsusetaotlusest, aegub õigus taotleda töötasu ümberarvutamist ja töötasu astme parandamist ABGB § 1480 kohaselt selle õiguse 30 aasta vältel kasutamata jätmise korral. Aegumistähtaeg hakkab põhikohtuasjas kulgema päevast, mil tööandja töötaja töötasu astme kindlaks määrab, st töösuhte alguskuupäevast.
- 67 Selge on see, et nimetatud tähtaeg kujutab endast õiguskindluse huvides õiguskaitsevahendile määratud mõistlikku aegumistähtaega käesoleva kohtuotsuse punktis 62 meenutatud kohtupraktika tähenduses.
- 68 Lisaks sellele juhib eelotsusetaotluse esitanud kohus tähelepanu asjaolule, et põhikohtuasjas ei ole aegunud G. Starjakobi õigus taotleda lähtekuupäeva ümberarvutamist.
- 69 Eelnevaga arvestades tuleb kuuendale küsimusele vastata, et tõhususe põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et sellisel juhul, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei ole sellega vastuolus, kui liidu õigusest tulenevate õiguste siseriiklikes õigusnormides ette nähtud aegumistähtaeg hakkab kulgema enne kuupäeva, mil Euroopa Kohus kuulutab asjassepuutuvat õiguslikku olukorda selgitava otsuse.

Seitsmes küsimus

- 70 Oma seitsmenda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas võrdväarsuse põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja arvessevõtmise eesmärgil esitatavate nõuete puhul uutes siseriiklikes õigusnormides ette nähtud aegumistähtaja kulgemise peatumist tuleb kohaldada ka vanuselise diskrimineerimise puudumisel saadava töötasu ja sellist diskrimineerimist ettenägeva varasema korra alusel tegelikult saadud töötasu vahelise erinevuse väljamaksmise nõude suhtes.
- 71 Lisaks käesoleva kohtuotsuse punktis 61 viidatud kohtupraktikale tuleb meenutada ka asjaolu, et võrdväarsuse põhimõtte nõuab, et õiguskaitsevahendite suhtes kohaldatavate eeskirjade kogumit kohaldatakse erisusteta nii liidu õiguse rikkumisele tuginevate õiguskaitsevahendite kui ka samalaadsete siseriikliku õiguse eiramisele tuginevate õiguskaitsevahendite suhtes (kohtuotsused *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, C-118/08, EU:C:2010:39, punkt 33, ja *Barth*, C-542/08, EU:C:2010:193, punkt 19).
- 72 Nagu nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, on sellise õiguskaitsevahendi, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis esitatakse töötasu nõudmiseks, aegumistähtaeg vastavalt ABGB § 1486 lõikele 5 koostoimes GIBG § 29 lõikega 1 kolm aastat. Töötajate puhul, kes on teinud ÖBB-G § 53a lõikes 4 ette nähtud koostööd, peatub aga aegumistähtaja kulgemine vastavalt selle paragrahvi lõikele 5. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et võrdväarsuse põhimõttest lähtuvalt peaks selles sättes ette nähtud aegumistähtaja kulgemise peatumine olema kohaldatav ka õiguskaitsevahendite suhtes, mis esitatakse töötasu nõudmiseks varasemast korrast tuleneva vanuselise diskrimineerimise alusel.
- 73 Tuleb siiski märkida, et selline säte nagu ÖBB-G § 53a lõige 5 on menetlusnorm, mis reguleerib mitte siseriikliku, vaid liidu õiguse eiramisele tuginevaid õiguskaitsevahendeid, sest see kehtestati kohtuotsusest *Hütter* (EU:C:2009:381) tulenevate suuniste järgimiseks; nimetatud tähtaja kulgemise peatumine hõlmab pealegi kõnealuse kohtuotsuse kuulutamise ja 2011. aasta seaduse avaldamise vahelist ajavahemikku.
- 74 Sellest tuleneb, et kuivõrd võrdväarsuse põhimõtte eeldab siseriikliku eeskirja erisusteta kohaldamist liidu õiguse rikkumisele tuginevate ja siseriikliku õiguse eiramisele tuginevate õiguskaitsevahendite suhtes, ei ole see põhimõtte asjakohane sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis käsitleb kahte eri õiguskaitsevahendit, mis mõlemad tuginevad liidu õiguse rikkumisele.
- 75 Eelnevaid kaalutlusi arvestades ei ole võrdväarsuse põhimõtte asjakohane sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas.

Kohtukulud

- 76 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

- Liidu õigust ja eeskätt nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised siseriiklikud õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis võtavad vanuse alusel diskrimineerimise kaotamise eesmärgil arvesse enne 18. eluaasta täitumist töötatud aega, kuid mis samal ajal sisaldavad eeskirja, mida tegelikult kohaldatakse ainult sel moel**

diskrimineeritud töötajate suhtes, millega pikendatakse kõrgemale töötasu astmele tõusmise tähtaega kolme esimese töötasu astme puhul ühe aasta võrra ja mis säilitab seega püsivalt erineva kohtlemise vanuse alusel.

2. Liidu õigust ja eeskätt direktiivi 2000/78 artiklit 16 tuleb tõlgendada nii, et siseriiklikud õigusnormid, mille eesmärk on kaotada vanuse alusel diskrimineerimine, ei pea tingimata võimaldama töötajal, kelle puhul ei võetud ametialase edasijõudmise kindlaksmääramisel arvesse enne 18. eluaasta täitumist töötatud aega, saada hüvitist summas, mis vastab erinevusele sellise diskrimineerimise puudumisel maksmisele kuuluva töötasu ja tegelikult saadud töötasu vahel. Sellegipoolest eeldab võrdse kohtlemise taastamine sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ja seni, kuni ei ole kehtestatud korda, millega kaotatakse vanuse alusel diskrimineerimine direktiivis 2000/78 ettenähtuga kooskõlalisel moel, et töötajatele, kelle kogemus on kasvõi osaliselt omandatud enne 18. eluaasta täitumist, antakse samad eelised kui need, mida kohaldatai töötajate suhtes, kes on omandanud pärast 18. eluaasta täitumist samalaadse ning võrreldava kestusega kogemuse, ja seda mitte ainult enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja arvessevõtmise, vaid ka kõrgemale töötasu astmele tõusmise osas.
3. Liidu õigust ja eeskätt direktiivi 2000/78 artiklit 16 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, kui liikmesriigi seadusandja näeb enne 18. eluaasta täitumist töötatud aja arvessevõtmiseks ette koostöökohustuse, mille kohaselt töötaja peab esitama oma tööandjale tõendid sellise aja kohta. Õiguse kuritarvitust ei kujuta endast siiski asjaolu, et töötaja keeldub tegemast koostööd selliste siseriiklike õigusnormide kohaldamiseks, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis direktiiviga 2000/78 vastuollu minnes vanuse alusel diskrimineerivad, ega ka töötaja esitatud sellise summa väljamaksmist puudutav nõue, mille eesmärk on võrdse kohtlemise taastamine töötajatega, kes on omandanud pärast nimetatud ikka jõudmist samalaadse ning võrreldava kestusega kogemuse.
4. Tõhususe põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et sellisel juhul, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei ole sellega vastuolus, kui liidu õigusest tulenevate õiguste siseriiklikes õigusnormides ette nähtud aegumistähtaeg hakkab kulgema enne kuupäeva, mil Euroopa Kohus kuulutab asjassepuutuvat õiguslikku olukorda selgitava otsuse.

Allkirjad