



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

8. maj 2019\*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – forbud mod forskelsbehandling på grund af alder – direktiv 2000/78/EF – manglende hensyntagen til faglig erfaring, der er erhvervet inden det fyldte 18. år – ny ordning for løn og oprykning – opretholdelse af forskelsbehandlingen – ret til effektive retsmidler – artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – begrundelser«

I sag C-396/17,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesverwaltungsgericht (forbundsdomstol i forvaltningsretlige sager, Østrig) ved afgørelse af 30. juni 2017, indgået til Domstolen den 3. juli 2017, i sagen

**Martin Leitner**

mod

**Landespolizeidirektion Tirol,**

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af Domstolens vicepræsident, R. Silva de Lapuerta, som fungerende formand for Første Afdeling, og dommerne A. Arabadjiev (refererende dommer), E. Regan, C.G. Fernlund og S. Rodin,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe

justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 12. september 2018,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Martin Leitner ved Rechtsanwältin M. Riedl og V. Treber-Müller,
- den østrigske regering ved G. Hesse og J. Schmoll, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved B.-R. Killmann og D. Martin, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 6. december 2018,

afsagt følgende

\* Processprog: tysk.

## Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 21 og 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) og artikel 1, 2, 6, 9, 16 og 17 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16, berigtiget i EUT 2015, L 185, s. 31).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Martin Leitner og Landespolizeidirektion Tirol (politidirektionen i delstaten Tyrol, Østrig) vedrørende oprykning og fastsættelse af lønanciennitet for sagsøgeren i hovedsagen.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

##### *Direktiv 2000/78*

- 3 Direktiv 2000/78 har ifølge artikel 1 til formål »med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.
  - 4 Artikel 2 i dette direktiv bestemmer:
    - »1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.
    2. I henhold til stk. 1
      - a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet
      - b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre:
        - i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige
- [...]«
- 5 Nævnte direktivs artikel 6 bestemmer:
  - »1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse
- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang eller ret til pensions- eller invaliditetsydelse, der er omfattet af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.«

6 Samme direktivs artikel 9 har følgende ordlyd:

»1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til – enten på vegne af eller til støtte for klageren med dennes godkendelse – at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.

3. Stk. 1 og 2 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.«

7 Artikel 16 i direktiv 2000/78 bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

- a) alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.«

8 Dette direktivs artikel 17 har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være

effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den 2. december 2003 Kommissionen meddelelse herom og underretter den endvidere hurtigst muligt om senere ændringer.«

### *Østrigsk ret*

- 9 Den forelæggende ret har anført, at den nationale lovgivning om løn og oprykning for statens tjenestemænd er blevet ændret flere gange, fordi den stred mod visse EU-retlige bestemmelser. Den ny løn- og oprykningsordning for disse tjenestemænd, som var et resultat af lovændringer, der blev gennemført i løbet af 2015 og 2016, havde navnlig til hensigt at bringe en forskelsbehandling på grund af alder, som fulgte af den tidligere løn- og oprykningsordning, til ophør.

#### *Lov om aflønning af tjenestemænd*

- 10 § 8 i Gehaltsgesetz 1956 (lov om løn af 1956, BGBl. 54/1956), som ændret ved forbundslov af 30. august 2010 (BGBl. I, 82/2010) (herefter »lov om aflønning af tjenestemænd«), foreskrev i stk. 1:

»Oprykning sker i henhold til en skæringsdato. Medmindre andet er fastsat i nedenfor, er den periode, der er nødvendig for at avancere til andet løntrin i hver stillingskategori, på fem år og for de andre løntrin på to år.«

- 11 § 12 i lov om aflønning af tjenestemænd bestemte:

»Med forbehold af de begrænsninger, der er fastsat i stk. 4-8, beregnes den skæringsdato, der skal tages hensyn til med henblik på oprykning til et højere løntrin, fra ansættelsesdatoen for så vidt angår perioder, der ligger før den 30. juni i det år, hvor ni års skolegang er gennemført eller skulle have været gennemført efter optagelsen på grunduddannelsen:

1. De perioder, der er fastsat i stk. 2, medregnes fuldt ud.
2. Øvrige perioder.«

#### *Den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd*

- 12 Med det formål at afhjælpe den forskelsbehandling på grund af alder, der var blevet fastslået i Domstolens dom af 18. juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), og af 11. november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), blev lov om aflønning af tjenestemænd ændret med tilbagevirkende kraft ved Bundesbesoldungsreform 2015 (forbundslov om reform af lønninger af 2015, BGBl. I, 32/2015) og ved Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (lønretstilpasningsloven af 2016, BGBl. I, 104/2016) (herefter »den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd«).

- 13 Under overskriften »indplacering og oprykning« bestemmer § 8 i den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd i stk. 1:

»[...] Indplaceringen og den senere oprykning bestemmes ud fra lønancienniteten.«

- 14 § 12 i den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd med overskriften »lønancienniteten« bestemmer:

»1. Lønancienniteten omfatter varigheden af de i ansættelsesforholdet tilbagelagte perioder med effekt for oprykningen plus varigheden af tidligere tjenesteperioder, som kan medregnes.

2. Som tidligere tjenesteperioder, som medregnes i lønancienniteten, medregnes tilbagelagte perioder

- 1) i et ansættelsesforhold hos en regional eller kommunal enhed i en medlemsstat i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, Republikken Tyrkiet eller Det Schweiziske Forbund
- 2) i et ansættelsesforhold hos en af Den Europæiske Unions organer eller en mellemstatslig enhed, som [Republikken] Østrig er tilsluttet
- 3) i hvilke tjenestemanden i medfør af Heeresversorgungsgesetz (lov om sikring af de væbnede styrker) havde krav på en pension som skadelidt [...], samt
- 4) med aftjening af:
  - a) værnepligt [...]
  - b) oplæring [...]
  - c) civiltjeneste [...]
  - d) en militær pligtjeneste, en sammenlignelig militær uddannelsestjeneste eller en civil erstatningstjeneste i en medlemsstat i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, Republikken Tyrkiet eller Det Schweiziske Forbund.

[...]

3. Foruden de i stk. 2 anførte perioder kan perioder med udøvelse af en relevant erhvervsaktivitet eller en relevant forvaltningspraktik medregnes i et omfang på i alt højst ti år som tidligere tjenesteperioder. [...]

15 § 169c i den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd, som vedrører omplaceringen af allerede ansatte tjenestemænd i den ny løn- og oprykningsskema, bestemmer:

»(1) Alle tjenestemænd i de i § 169d anførte stillingskategorier og lønklasser, som er i tjeneste den 11. februar 2015, overføres i henhold til følgende bestemmelser alene på grundlag af deres hidtidige løn til den nye lønordning, som indføres ved denne forbundslov. Tjenestemændene indplaceres i første omgang på grundlag af deres hidtidige løn i en lønklasse i den nye lønordning, i hvilken den hidtidige løn ydes. [...]

(2) Tjenestemændene overføres til den nye lønordning ved en generel fastsættelse af den pågældendes lønanciennitet. Den generelle fastsættelse afgøres af overførselsbeløbet. Overførselsbeløbet er den fulde løn uden eventuelle ekstraordinære oprykninger, som blev lagt til grund for beregningen af den pågældendes månedsløn for februar 2015 (overførselsmåneden). [...]

(2a) Som overførselsbeløb anvendes grundlønningen for det løntrin, som faktisk var afgørende for de udbetalte beløb for overførselsmåneden (indplacering i henhold til lønseddel). Der foretages i denne forbindelse ingen bedømmelse af beløbenes rimelighed, hverken principielt eller størrelsesmæssigt. Der skal ved beregningen af overførselsbeløbet kun tages hensyn til en efterfølgende korrektion af de udbetalte beløb, såfremt

1. der derved korrigeres fejl af faktisk natur, som er opstået ved indtastningen i et automatisk databehandlingsystem, og
2. den fejlagtige indtastning åbenbart afviger fra den tilsigtede indtastning, sådan som den på tidspunktet for indtastningen allerede er dokumenteret ved eksisterende dokumenter.

(2b) Såfremt den faktiske indplacering ifølge lønsedlen beløbsmæssigt ligger under den ved lov beskyttede indplacering, anvendes efter ansøgning herom fra tjenestemanden den ved lov beskyttede indplacering til udmålingen af overførselsbeløbet, medmindre der som følge af en blot foreløbig

indplacering skal handles i henhold til § 169d, stk. 5. Den ved lov beskyttede indplacering svarer til det løntrin, der fastsættes efter skæringsdagen. Skæringsdagen er den dag, der fremkommer, når følgende perioder før den første dag i overførselsmåneden regnes bagud. Følgende skal medregnes bagud:

1. de tjenesteperioder, der indtil overførselsmånedens begyndelse endeligt er blevet medregnet som tidligere tjenesteperioder, for så vidt som de blev tilbagelagt efter det fyldte 18. år, og så vidt de har fået virkning for oprykningen, samt
2. de tjenesteperioder, der er tilbagelagt siden ansættelsesdagen, for så vidt som de har fået virkning for oprykningen.

Bagud beregning af yderligere tjenesteperioder er udelukket. I to år efter skæringsdagen gælder det næsthøjeste løntrin som den ved lov beskyttede indplacering. Et løntrin anses for at være opnået den 1. januar eller 1. juli efter fuldførelsen af den toårige periode, medmindre oprykningen på denne dag var udskudt eller suspenderet. Den toårige periode anses også for at være tilbagelagt den 1. januar eller 1. juli, når den slutter før den følgende 31. marts eller 30. september.

(2c) Ved stk. 2a og 2b gennemføres artikel 2 og 6 i [direktiv 2000/78], som fortolket af Den Europæiske Unions Domstol i dom af 19. juni 2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005), i østrigsk ret inden for de tjenesteretlige regler for statsansatte og undervisere i delstaterne. Reglerne for overførsel af tjenestemand ansat før ikrafttrædelsen af forbundsstatens lønreform af 2015 blev således fastsat i den nye lønordning og bestemmer for det første, at det løntrin, hvorpå de nu er placeret, alene fastsættes på grundlag af deres løn under den gamle lønordning, selv om denne ordning var baseret på forskelsbehandling på grund af tjenstemandens alder, og for det andet, at en senere oprykning til et højere løntrin nu udelukkende beregnes ud fra erhvervs erfaring, som er opnået, efter lønreformen af 2015 trådte i kraft.

(3) Den overførte tjenstemands lønanciennitet fastsættes til den periode, som kræves for oprykning fra første løntrin (den første dags begyndelse) til det løntrin i samme stillingskategori, for hvilket den beløbsmæssigt nærmeste lavere løn i forhold til overførselsbeløbet er anført i den pr. 12. februar 2015 gældende affattelse. Såfremt overførselsbeløbet svarer til det laveste beløb, der er anført for et løntrin i samme stillingskategori, er dette løntrin afgørende. Alle sammenligningsbeløb afrundes til nærmeste hele euro.

(4) Den i stk. 3 fastsatte lønanciennitet forlænges med den periode, der er gået mellem tidspunktet for den sidste oprykning til et højere løntrin og udløbet af overførselsmåneden, for så vidt som denne periode har virkning for oprykningen.

[...]

(6) [...] Hvis tjenstemandens nye løn er lavere end overførselsbeløbet, suppleres den med et opretholdelsestillæg svarende til forskellen, som der tages hensyn til ved pensionsberegningen [...], indtil den pågældende har nået et løntrin, der er højere end overførselsbeløbet. Ved sammenligningen af beløbene medtages eventuelle anciennitetstillæg eller særlige oprykninger.

[...]

(9) For at beskytte forventningerne hvad angår den næste oprykning, den særlige oprykning eller anciennitetstillægget i den gamle lønordning, udbetales et opretholdelsestillæg, som der tages hensyn til ved pensionsberegningen, til tjenstemanden som et supplement [...], indtil den pågældende når overgangsløntrinnet [...]

[...]«

16 I henhold til § 175, stk. 79, nr. 3, i den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd træder denne lovs §§ 8 og 12 samt disse bestemmelsers overskrifter som affattet i forbundslov om reform af lønninger af 2015, bekendtgjort i BGBl. I, 32/2015, i kraft »den 1. februar 1956; disse bestemmelser i alle deres før den 11. februar 2015 bekendtgjorte affattelser finder ikke længere anvendelse i verserende og fremtidige sager«.

### **Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

17 Martin Leitner, som er født i 1968, er som politibetjent omfattet af tjenestemandsløven for den østrigske forvaltning. Indtil februar 2015 blev hans aflønning reguleret under den tidligere løn- og oprykningsskæmmelse. Han blev efterfølgende omplaceret i henhold til den ny løn- og oprykningsskæmmelse, der blev indført ved den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd.

18 Den 27. januar 2015 anmodede Martin Leitner politidirektionen i delstaten Tyrol om en ny fastsættelse af skæringsdagen for hans indplacering med henblik på, at den erfaring, han havde opnået inden det fyldte 18. år, blev taget i betragtning. Han anmodede ligeledes om efterbetaling af den løn, som han havde til gode.

19 Den 30. april 2015 blev Martin Leitners anmodning afvist fra realitetsbehandling med den begrundelse, at bestemmelserne om oprykningsskæringsdagen ikke længere fandt anvendelse.

20 Martin Leitner anlagde sag til prøvelse af denne afgørelse ved Bundesverwaltungsgericht (forbundsdomstol i forvaltningsretlige sager, Østrig). Den 7. november 2016 ophævede denne domstol afgørelsen truffet af politidirektionen i delstaten Tyrol og pålagde sidstnævnte at træffe afgørelse om realiteten vedrørende Martin Leitners anmodning

21 Den 9. januar 2017 gav politidirektionen i delstaten Tyrol afslag på denne anmodning med den begrundelse, at Martin Leitner ikke kunne påberåbe sig rettigheder i henhold til den tidligere løn- og oprykningsskæmmelse, da denne ordning ikke længere fandt anvendelse efter forbundslov om lønninger af 2015 i medfør af den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd var trådt i kraft med tilbagevirkende gyldighed.

22 Den 8. februar 2017 har Martin Leitner anlagt sag ved Bundesverwaltungsgericht (forbundsdomstol i forvaltningsretlige sager) til prøvelse af denne afgørelse.

23 Denne retsinstans nærer tvivl om, hvorvidt en lovændring som den, der følger af den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd, faktisk har bragt enhver tidligere eksisterende forskelsbehandling på grund af alder til ophør.

24 Denne retsinstans har anført, at for så vidt som omplaceringen af allerede ansatte tjenestemænd foretages på grundlag af en løn, der beregnes i henhold til bestemmelserne i den tidligere løn- og oprykningsskæmmelse, behandles den kategori af tjenestemænd, hvis tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år ikke tages i betragtning ved beregningen af deres anciennitet, ringere end den kategori af tjenestemænd, hvis tjenesteperioder af tilsvarende længde blev tilbagelagt efter 18-årsalderen.

25 Samme retsinstans har bemærket, at tjenesteperioder, der er tilbagelagt før 18-årsalderen, ikke kan tages i betragtning ved beregningen af oprykning for de omplacerede tjenestemænd. Overførslen af tjenestemanden til den ny lønordning og som følge deraf fastsættelsen af hans stilling i denne nye ordning, blev foretaget ved fastsættelsen af den pågældendes lønanciennitet. Med henblik på at fastsætte denne anciennitet anvendes overførselsbeløbet, dvs. beløbet for den sidste løn modtaget af tjenestemanden under den tidligere løn- og oprykningsskæmmelse. Da en undersøgelse af lovligheden af den udbetalte løn er udelukket, er det ved en efterprøvelse af beregningen af overførselsbeløbet kun

muligt at korrigere rene indtastningsfejl af de data, der anvendes ved omplaceringen. Overførselsbeløbet kan således ikke anses for at udgøre den ikke-diskriminerende løn, der er skyldig på grundlag af den tidligere løn- og oprykningssordning.

26 For så vidt angår begrundelsen for en direkte forskelsbehandling har den forelæggende ret bemærket, at argumentet om en forøgelse af de finansielle byrder og eventuelle administrative vanskeligheder i princippet ikke kan begrunde en tilsidesættelse af de forpligtelser, der følger af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

27 Den forelæggende ret har tilføjet, at delstaten Tyrol, hvor der tidligere fandtes en lovgivning med forskelsbehandling på grund af alder svarende til den i hovedsagen omhandlede lovgivning, som en konsekvens af dom af 11. november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), foretog en omberegning af oprykningsskæringsdagen for alle allerede ansatte tjenestemænd, og fjernede på denne måde forskelsbehandlingen på grund af alder.

28 Under disse omstændigheder har Bundesverwaltungsgericht (forbundsdomstol i forvaltningsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal EU-retten, navnlig artikel 1, 2 og 6 i [direktiv 2000/78], sammenholdt med [chartrets] artikel 21 [...], fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning, der med henblik på at fjerne en forskelsbehandling af allerede ansatte tjenestemænd fastsætter en overgangsordning, hvorved der på grundlag af et »overgangsbeløb«, som ganske vist opgøres i penge, men dog udgør en indplacering, der konkret kan fastlægges, medfører, at det hidtidige toårssystem indplaceres i et nyt toårssystem (et lukket system, der er ikke-diskriminerende for nytiltrådte tjenestemænd), og at aldersdiskrimineringen over for de allerede ansatte tjenestemænd dermed fortsat har uformindsket effekt?

2) Skal EU-retten, navnlig artikel 17 i [direktiv 2000/78] samt [chartrets] artikel 47 [...], fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning, der forhindrer, at allerede ansatte tjenestemænd i henhold til den fortolkning, som Den Europæiske Unions Domstol i dom af 11. november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), foretog af [dette direktivs] artikel 9 og 16 [...], kan fastslå deres lønretlige stilling forud for overførslen til den nye lønordning under påberåbelse af artikel 2 i direktiv 2000/78, derved at de tilsvarende retsgrundlag med tilbagevirkende kraft fra ikrafttrædelsen af den historiske stamlov erklæres ikke længere at finde anvendelse, og at det navnlig udelukkes, at tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år medregnes?

3) Såfremt spørgsmål 2 besvares bekræftende:

Indebærer EU-rettens forrang som fastlagt i dom af 22. november 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), og andre domme, at de med tilbagevirkende kraft ophævede bestemmelser for tjenestemænd, der allerede var ansat før overførslen, fortsat skal anvendes, således at disse tjenestemænd med tilbagevirkende kraft uden forskelsbehandling kan indplaceres i den gamle ordning og dermed bliver overført uden forskelsbehandling til den nye lønordning?

4) Skal EU-retten, navnlig artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78, sammenholdt med [chartrets] artikel 21 og 47 [...], fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning, som blot deklaratorisk ophæver en tidligere aldersdiskriminering (for så vidt angår medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år), hvori det bestemmes, at de tjenesteperioder, der var omfattet af forskelsbehandlingen og reelt blev tilbagelagt, med tilbagevirkende kraft ikke længere skal anses for at udgøre forskelsbehandling, selv om forskelsbehandlingen faktisk fortsat uændret har effekt?«



## Om de præjudicielle spørgsmål

### *Det første spørgsmål*

- 29 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78, sammenholdt med chartrets artikel 21, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der træder i kraft med tilbagevirkende gyldighed, og som med henblik på at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør foreskriver en overførsel af allerede ansatte tjenestemænd til en ny løn- og oprykningsordning, inden for hvilken den første indplacering af disse tjenestemænd fastsættes på grundlag af deres sidste løn i henhold til den tidligere ordning.
- 30 Det skal for det første undersøges, hvorvidt den pågældende nationale lovgivning indeholder en forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 31 Det bemærkes i denne henseende, at ifølge bestemmelsens ordlyd betyder »princippet om ligebehandling«, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres det med henblik på anvendelsen af stk. 1, at der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden person i en tilsvarende situation på baggrund af de i direktivets artikel 1 anførte grunde.
- 32 I hovedsagen er de relevante persongrupper med henblik på denne sammenligning på den ene side de tjenestemænd, som gør tjeneste på tidspunktet for overførslen, og som har opnået erhvervs erfaring, eventuelt kun delvist, inden det fyldte 18. år (herefter »de tjenestemænd, der blev behandlet ringere ved den tidligere ordning«), og på den anden side dem, som har opnået en erfaring af samme karakter og tilsvarende varighed efter 18-årsalderen (herefter »de tjenestemænd, der blev favoriseret ved den tidligere ordning«).
- 33 Det fremgår af de sagsakter, som Domstolen er i besiddelse af, at den østrigske lovgiver ved vedtagelsen af § 169c i den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd indførte en omplaceringsmekanisme, der fungerer på grundlag af et »overførselsbeløb«, som beregnes efter reglerne i den tidligere ordning. Dette »overførselsbeløb«, som i henhold til denne lovs § 169c, stk. 2, er afgørende for den samlede fastsættelse af lønancienniteten for de overførte tjenestemænd, beregnes på grundlag af den løn, der blev udbetalt til disse tjenestemænd i den måned, der gik forud for deres overførsel til den nye ordning.
- 34 Domstolen har imidlertid allerede i dom af 11. november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), fastslået, at bestemmelserne i den tidligere løn- og oprykningsordning udgjorde en direkte forskelsbehandling på grundlag af alder som omhandlet i direktiv 2000/78.
- 35 I den dom fastslog Domstolen i den henseende, at en national lovgivning, som med henblik på at bringe en forskelsbehandling af tjenestemænd på grund af alder til ophør tager hensyn til uddannelses- og tjenesteperioder fra før det fyldte 18. år, men som samtidig alene i forhold til de tjenestemænd, der er berørt af denne forskelsbehandling, indfører en forlængelse på tre år af den periode, der er nødvendig for at avancere fra første til andet løntrin i hver stillingskategori og i hver lønklasse, fortsat udgør en direkte forskelsbehandling på grundlag af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1 og 2, litra a), og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 36 Det skal ligeledes bemærkes, at det fremgår af selve den ordlyd, der er anvendt i § 169c, stk. 2c, i den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd, at den tidligere løn- og oprykningsordning byggede på en forskelsbehandling af tjenestemændene på grund af alder.

- 37 Under disse omstændigheder vil en omplaceringsmekanisme som den, der indføres ved den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd, og som gengives i denne doms præmis 33, kunne videreføre de virkninger, som den tidligere løn- og oprykningsordning frembragte grundet den forbindelse, den skaber mellem den sidste løn modtaget i henhold til denne ordning og indplaceringen i den ny løn- og oprykningsordning.
- 38 Det må derfor fastslås, at § 169c i den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd opretholder en forskelsbehandling mellem de tjenestemænd, der blev behandlet ringere under den tidligere ordning, og de tjenestemænd, der blev favoriseret under denne ordning, fordi lønnen for de førstnævnte vil være lavere end det, der udbetales til de sidstnævnte alene på grund af den alder, de havde ved ansættelsen, selv om de befinder sig i en tilsvarende situation (jf. i denne retning dom af 9.9.2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, præmis 40).
- 39 Det skal for det andet undersøges, om denne forskelsbehandling på grund af alder kan begrundes i henhold til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 40 Artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 præciserer, at medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 41 Domstolen har gentagne gange fastslået, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargen ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (dom af 28.1.2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).
- 42 Den forelæggende ret har i denne forbindelse anført, at den i hovedsagen omhandlede lovgivning først og fremmest har til formål at indføre en løn- og oprykningsordning, der ikke er udtryk for forskelsbehandling. Denne retsinstans har præciseret, at nævnte lovgivning forfølger mål om økonomisk neutralitet, forvaltningsøkonomiske hensyn, hensyn om overholdelse af erhvervede rettigheder og hensyn om beskyttelse af den berettigede forventning.
- 43 Hvad dels angår den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivnings hensyn om økonomisk neutralitet bemærkes, at EU-retten ikke er til hinder for, at medlemsstaterne foretager visse budgetmæssige såvel som politiske, sociale eller demografiske overvejelser under forudsætning af, at de i denne forbindelse navnlig iagttager det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Selv om budgetmæssige overvejelser kan ligge til grund for en medlemsstats socialpolitik og påvirke arten af og omfanget af de foranstaltninger, som den ønsker at vedtage, kan sådanne overvejelser ikke i sig selv udgøre et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. Det samme gælder for de af den forelæggende ret og den østrigske regering nævnte forvaltningsmæssige hensyn (jf. i denne retning dom af 28.1.2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, præmis 36).
- 44 Hvad dels angår overholdelsen af erhvervede rettigheder og beskyttelsen af den berettigede forventning hos de tjenestemænd, der favoriseres ved den tidligere ordning for så vidt angår deres løn, bemærkes, at de udgør legitime beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitiske mål, der i en overgangsperiode kan begrunde opretholdelsen af den hidtidige løn og følgelig den ordning, der indebærer forskelsbehandling på grund af alder (jf. i denne retning dom af 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, præmis 42).

- 45 Disse formål kan imidlertid ikke begrunde en foranstaltning, der definitivt, om end kun for visse personer, opretholder den forskelsbehandling på grund af alder, som den reform, hvori foranstaltningen indgår, har til formål at fjerne. En sådan foranstaltning er ikke egnet til at indføre en ikke-diskriminerende ordning for de personer, der behandles ringere (jf. i denne retning dom af 28.1.2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).
- 46 I den foreliggende sag foreskriver § 169c i den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd forskellige mekanismer med henblik på at undgå en væsentlig forringelse af aflønningen af de omplacerede tjenestemænd. Blandt disse mekanismer figurerer udbetalingen af et opretholdelsestillæg svarende til forskellen mellem beløbet for den nye løn, der modtages af den overførte tjenestemand, og overførselsbeløbet. Dette opretholdelsestillæg tildeles grundet den omstændighed, at tjenestemanden efter dennes overførsel knyttes til et løntrin i den ny løn- og oprykningsordning, som er knyttet til et lønniveau, der er et trin lavere end det, tjenestemanden sidst modtog i henhold til den tidligere ordning. Blandt disse mekanismer figurerer ligeledes en 6- til 18-måneders forøgelse af den overførte tjenestemands lønanciennitet.
- 47 Som den østrigske regering har præciseret under retsmødet, finder alle disse mekanismer anvendelse uden undtagelse på alle de tjenestemænd, som samlet er blevet overført til den ny løn- og oprykningsordning, hvad enten de blev behandlet ringere under den tidligere løn- og oprykningsordning eller ej.
- 48 Under disse omstændigheder må det fastslås, at i modsætning til de sager, der gav anledning til dom af 19. juni 2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005), og af 9. september 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), hvor forskellen mellem aflønningen for de to kategorier af ansatte, der var omhandlet i disse sager, formindskedes eller endog i visse tilfælde gradvist forsvandt, fremgår det ikke af sagsakterne for Domstolen i nærværende sag, at de mekanismer, der er fastsat ved den i hovedsagen omhandlede lovgivning, tillader en gradvis tilnærmelse af behandlingen af de tjenestemænd, der blev behandlet ringere under den tidligere ordning, til behandlingen af de favoriserede tjenestemænd, således at de førstnævnte på mellemlangt eller kort sigt opnår de samme fordele som de sidstnævnte. Disse mekanismer bevirker derfor ikke, at den forskel, der findes mellem lønnen for de favoriserede tjenestemænd og de ringere behandlede tjenestemænd, formindskes ved udløbet af en fastsat periode.
- 49 Selv om den i hovedsagen omhandlede lovgivning kan sikre beskyttelsen af erhvervede rettigheder og den berettigede forventning for de tjenestemænd, der blev favoriseret under den tidligere ordning, er den således ikke egnet til at indføre en ikke-diskriminerende ordning for de tjenestemænd, der blev behandlet ringere under den tidligere løn- og oprykningsordning, fordi den endeligt viderefører den forskelsbehandling på grund af alder, som følger af den tidligere ordning, over for dem.
- 50 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at det første spørgsmål skal besvares med, at artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78, sammenholdt med chartrets artikel 21, skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der træder i kraft med tilbagevirkende gyldighed, og som med henblik på at bringe en forskelsbehandling på grundlag af alder til ophør foreskriver en overførsel af allerede ansatte tjenestemænd til en ny løn- og oprykningsordning, inden for hvilken den første indplacering af disse tjenestemænd bestemmes på grundlag af deres sidste løn i henhold til under den tidligere ordning.

### *Det andet spørgsmål*

- 51 Den forelæggende rets andet spørgsmål vedrører artikel 17 i direktiv 2000/78.

- 52 Det skal bemærkes, at i henhold til artikel 17 i direktiv 2000/78 fastsætter medlemsstaterne, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning.
- 53 Det fremgår af Domstolens praksis, at denne artikel har til formål at pålægge medlemsstaterne at foreskrive en ordning med sanktioner for alle overtrædelser af de nationale bestemmelser, der er vedtaget med henblik på gennemførelsen af dette direktiv (jf. i denne retning dom af 25.4.2013, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, præmis 61).
- 54 Det fremgår imidlertid ikke af de sagsakter, som Domstolen er i besiddelse af, at der i hovedsagen er tale om overtrædelser af nationale bestemmelser vedtaget med henblik på gennemførelsen af dette direktiv.
- 55 En fortolkning af artikel 17 i direktiv 2000/78 er således ikke nødvendig for afgørelsen af tvisten i hovedsagen.
- 56 I overensstemmelse med den i Domstolens faste praksis anerkendte mulighed herfor, herunder bl.a. dom af 21. september 2017, *Beshkov* (C-171/16, EU:C:2017:710, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis), skal det andet spørgsmål omformuleres således, at det nærmere bestemt vedrører spørgsmålet om, hvorvidt chartrets artikel 47 og artikel 9 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, som i en situation som den i hovedsagen omhandlede begrænser rækkevidden af den efterprøvelse, som de nationale retsinstanser kan udøve, idet den udelukker spørgsmål knyttet til grundlaget for det »overførselsbeløb«, som beregnes efter bestemmelserne i den tidligere løn- og oprykningsordning.
- 57 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at det følger af fast retspraksis, at de grundlæggende rettigheder, der er sikret ved Unionens retsorden, kan anvendes i alle situationer, der reguleres af EU-retten, og at den omstændighed, at EU-retten finder anvendelse, indebærer, at de grundlæggende rettigheder, som er sikret ved chartret, finder anvendelse (jf. i denne retning dom af 30.4.2014, *Pfleger m.fl.*, C-390/12, EU:C:2014:281, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis, og af 17.4.2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 49).
- 58 I den foreliggende sag fremgår det af § 169c, stk. 2c, i den ændrede lov om aflønning af tjenestemænd, at denne lov gennemfører direktiv 2000/78 i østrigsk ret som omhandlet i chartrets artikel 51, stk. 1, således at den østrigske lovgiver var forpligtet til at respektere de grundlæggende rettigheder, der er sikret ved chartrets artikel 47, og nærmere bestemt borgernes ret til en effektiv domstolsbeskyttelse af de rettigheder, som EU-retten tillægger dem (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 52).
- 59 Med dette fastslået bemærkes det, at i henhold til chartrets artikel 47, stk. 1, skal enhver, hvis rettigheder og friheder som sikret af EU-retten er blevet krænket, have adgang til effektive retsmidler for en domstol under overholdelse af de betingelser, der er fastsat i nævnte artikel.
- 60 Med henblik på overholdelse inden for Unionen af denne grundlæggende rettighed pålægger artikel 19, stk. 1, andet afsnit, TEU medlemsstaterne at tilvejebringe den nødvendige adgang til domstolsprøvelse for at sikre en effektiv retsbeskyttelse på de områder, der er omfattet af EU-retten.
- 61 Retten til effektive retsmidler bekræftes i selve direktiv 2000/78, hvis artikel 9 bestemmer, at medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket ved en forskelsbehandling, kan gøre sine rettigheder gældende (jf. i denne retning dom af 11.11.2014, *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, præmis 49).

- 62 Det følger heraf, at overholdelsen af ligebehandlingsprincippet for så vidt angår personer, der har været genstand for en forskelsbehandling på grund af alder, kræver, at en effektiv domstolsbeskyttelse af deres ret til ligebehandling sikres.
- 63 I den foreliggende sag er omfanget af den materielle kontrol, som de kompetente nationale retter kan foretage med hensyn til det »overførselsbeløb«, der ligger til grund for omplaceringen af de pågældende tjenestemænd inden for den nye østrigske løn- og oprykningsordning, som generaladvokaten har anført i punkt 74 i sit forslag til afgørelse, stærkt reduceret. Denne kontrol kan kun vedrøre unøjagtigheder, som følger af fejl ved indtastningen af relevante data, og ikke en eventuel uregelmæssighed ved grundlaget for beregningen af den løn, som er lagt til grund for dette beløb, idet overførselsbeløbet fastsættes med udgangspunkt i lønnen, som den blev fastsat principielt og beløbsmæssigt i henhold til den tidligere løn- og oprykningsordning.
- 64 Under disse omstændigheder gælder, at hvis en tjenestemand, der blev behandlet ringere under den tidligere løn- og oprykningsordning, ikke kan anfægte de diskriminerende virkninger af »overførselsbeløbet«, er den pågældende ikke i stand til at udøve sine rettigheder i henhold til princippet om ligebehandling, der ligeledes er garanteret ved direktiv 2000/78, hvilket strider mod chartrets artikel 47. Den omstændighed, at tjenestemanden kunne anlægge sag til prøvelse af den ny løn- og oprykningsordning i sin helhed, kan ikke føre til et andet resultat.
- 65 En tjenestemand, der er blevet udsat for en forskelsbehandling på grund af alder, skal således kunne påberåbe sig artikel 2 i direktiv 2000/78 med henblik på at anfægte de diskriminerende virkninger af fremgangsmåden ved hans overførsel til den ny løn- og oprykningsordning.
- 66 Henset til disse betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at chartrets 47 og artikel 9 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, som i en situation som den i hovedsagen omhandlede begrænser rækkevidden af den efterprøvelse, som de nationale retsinstanser kan udøve, idet den udelukker spørgsmål knyttet til grundlaget for det »overførselsbeløb«, som beregnes efter bestemmelserne i den tidligere løn- og oprykningsordning.

### ***Det tredje spørgsmål***

- 67 Den forelæggende ret ønsker med sit tredje spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om princippet om EU-rettens forrang skal fortolkes således, at det – når en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede tilsidesætter princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og chartrets artikel 47 – kræver, at situationen for allerede ansatte tjenestemænd, som har været genstand for en sådan forskelsbehandling på grund af alder, ved anvendelsen af overførselsmekanismen til den ny løn- og oprykningsordning undersøges på ny, og at disse tjenestemænd uden forskelsbehandling overføres til denne ny ordning.
- 68 Det bemærkes i denne henseende, at det i henhold til Domstolens faste praksis tilkommer de nationale retsinstanser under hensyn til samtlige nationale retsregler og i medfør af de fortolkningsmetoder, der er anerkendt heri, at afgøre, om og i hvilket omfang en national bestemmelse kan fortolkes i overensstemmelse med direktiv 2000/78, uden at foretage en fortolkning *contra legem* af denne nationale bestemmelse (dom af 22.1.2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, præmis 74).
- 69 Når der ikke kan foretages en fortolkning og en anvendelse af national lovgivning, som er i overensstemmelse med dette direktiv, skal det bemærkes, at i kraft af princippet om EU-rettens forrang, som også gælder for princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skal modstridende nationale bestemmelser, der falder ind under EU-rettens anvendelsesområde, ikke anvendes (dom af 19.6.2014, *Specht m.fl.*, C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005, præmis 89).

- 70 Det fremgår ligeledes af Domstolens faste praksis, at i tilfælde, hvor det konstateres, at der foreligger forskelsbehandling i strid med EU-retten, kan overholdelsen af ligebehandlingsprincippet, så længe der ikke er vedtaget foranstaltninger, som genindfører ligebehandlingen, kun sikres ved, at personer tilhørende den kategori, som forskelsbehandles, indrømmes de samme rettigheder som de personer, der tilhører den privilegerede kategori. De mindst begunstigede personer skal således stilles som de personer, der nyder fordel af den pågældende begunstiging (jf. i denne retning dom af 22.1.2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, præmis 79 og den deri nævnte retspraksis).
- 71 I dette tilfælde har den nationale ret pligt til at tilsidesætte enhver national bestemmelse, der er diskriminerende, uden at den behøver at anmode om eller afvente, at bestemmelsen forinden ophæves af lovgiver, og den har pligt til at anvende de samme regler på den kategori af personer, der forskelsbehandles, som de regler, der gælder for personerne i den anden kategori. Denne forpligtelse påhviler retten, uanset om der i den nationale lovgivning findes bestemmelser, der giver den kompetence til at gøre dette (dom af 22.1.2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, præmis 80 og den deri nævnte retspraksis).
- 72 Imidlertid kan en sådan løsning kun finde anvendelse, når der foreligger gyldige regler at henholde sig til (dom af 22.1.2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, præmis 81 og den deri nævnte retspraksis).
- 73 I den foreliggende sag bemærkes det dels i sammenhæng med svaret på det første spørgsmål, at Domstolen i dom af 11. november 2014, *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359), allerede har fastslået, at bestemmelserne i den tidligere løn- og oprykningsordning, og navnlig de bestemmelser, som med henblik på at bringe en forskelsbehandling af tjenestemænd på grund af alder til ophør tager hensyn til uddannelses- og tjenesteperioder, der er tilbagelagt før det fyldte 18. år, men som samtidig alene i forhold til de tjenestemænd, der er berørt af denne forskelsbehandling, indfører en forlængelse på tre år af den periode, der er nødvendig for at avancere fra første til andet løntrin i hver stillingskategori og i hver lønklasse, fortsat udgør en direkte forskelsbehandling på grundlag af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1 og 2, litra a), og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 74 Dels er det de regler om løn og oprykning, der finder anvendelse for de favoriserede tjenestemænd, som vil give de ringere behandlede tjenestemænd mulighed for at stige i graderne uden forskelsbehandling.
- 75 Så længe der ikke er vedtaget foranstaltninger, der genindfører ligebehandling, indebærer en genindførelse af ligebehandling i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede, at de tjenestemænd, der blev behandlet ringere ved den tidligere løn- og oprykningsordning, indrømmes de samme fordele, som de tjenestemænd, der blev favoriseret ved denne ordning, kunne nyde godt af for så vidt angår såvel hensyntagen til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år som oprykning i løntrin (jf. i denne retning dom af 28.1.2015, *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, præmis 48).
- 76 Det følger ligeledes deraf, at en tjenestemand, der blev behandlet ringere under den tidligere løn- og oprykningsordning, har ret til udbetaling af en kompensation fra sin arbejdsgiver svarende til forskellen mellem den løn, tjenestemanden ville have modtaget, hvis vedkommende ikke var blevet forskelsbehandlet, og den faktisk modtagne løn.
- 77 Det bemærkes, at de i denne doms præmis 75 og 76 anførte betragtninger kun gælder, så længe den nationale lovgiver ikke har vedtaget foranstaltninger, der genindfører ligebehandling (jf. i denne retning dom af 22.1.2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, præmis 87).
- 78 Det bemærkes således, at selv om medlemsstaterne i overensstemmelse med artikel 16 i direktiv 2000/78 er forpligtede til at ophæve alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, pålægger denne artikel dem dog ikke at vedtage bestemte foranstaltninger i tilfælde af overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling, men overlader det til

dem frit at vælge mellem de forskellige løsninger, der kan opfylde det formål, som direktivet tilstræber, og som forekommer dem mest egnet med henblik herpå, afhængigt af de situationer, der kan opstå (dom af 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, præmis 88).

- 79 Henset til ovenstående betragtninger skal det tredje spørgsmål besvares med, at hvis de nationale bestemmelser ikke kan fortolkes på en måde, som er i overensstemmelse med direktiv 2000/78, er den nationale ret forpligtet til inden for rammerne af sine beføjelser at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af dette direktiv, og til at sikre dets fulde virkning, idet den om fornødent skal undlade at anvende enhver modstridende bestemmelse i national lov. EU-retten skal fortolkes således, at når en forskelsbehandling, der er i strid med EU-retten, er blevet fastslået, og så længe der ikke er vedtaget foranstaltninger, der genindfører ligebehandling, indebærer en genindførelse af ligebehandling i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede, at de tjenestemænd, der blev behandlet ringere ved den tidligere løn- og oprykningsordning, indrømmes de samme fordele, som de tjenestemænd, der blev favoriseret ved denne ordning, kunne nyde godt af for så vidt angår såvel en hensyntagen til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år som oprykning i løntrin, og som følge deraf tildeling af en finansiel kompensation til de forskelsbehandlede tjenestemænd svarende til forskellen mellem den løn, tjenestemanden ville have modtaget, hvis vedkommende ikke var blevet forskelsbehandlet, og den faktisk modtagne løn.

#### *Det fjerde spørgsmål*

- 80 Henset til besvarelsen af det første og det andet spørgsmål er det ufornuddent at besvare det fjerde spørgsmål.

#### **Sagsomkostninger**

- 81 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 1, 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, sammenholdt med artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der træder i kraft med tilbagevirkende gyldighed, og som med henblik på at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør foreskriver en overførsel af allerede ansatte tjenestemænd til en ny løn- og oprykningsordning, inden for hvilken den første indplacering af disse tjenestemænd fastsættes på grundlag af deres sidste løn i henhold til den tidligere ordning.
- 2) Artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og artikel 9 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, som i en situation som den i hovedsagen omhandlede begrænser rækkevidden af den efterprøvelse, som de nationale retsinstanser kan udøve, idet den udelukker spørgsmål knyttet til grundlaget for det »overførselsbeløb«, som beregnes efter bestemmelserne i den tidligere løn- og oprykningsordning.

- 3) Hvis de nationale bestemmelser ikke kan fortolkes på en måde, som er i overensstemmelse med direktiv 2000/78, er den nationale ret forpligtet til inden for rammerne af sine beføjelser at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af dette direktiv, og til at sikre dets fulde virkning, idet den om fornødent skal undlade at anvende enhver modstridende bestemmelse i national lov. EU-retten skal fortolkes således, at når en forskelsbehandling, der er i strid med EU-retten, er blevet fastslået, og så længe der ikke er vedtaget foranstaltninger, der genindfører ligebehandling, indebærer en genindførelse af ligebehandling i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede, at de tjenestemænd, der blev behandlet ringere ved den tidligere løn- og oprykningsordning, indrømmes de samme fordele, som de tjenestemænd, der blev favoriseret ved denne ordning, kunne nyde godt af for så vidt angår såvel en hensyntagen til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år som oprykning i løntrin, og som følge deraf tildeling af en finansiel kompensation til de forskelsbehandlede tjenestemænd svarende til forskellen mellem den løn, tjenestemanden ville have modtaget, hvis vedkommende ikke var blevet forskelsbehandlet, og den faktisk modtagne løn.

Underskrifter