



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
της 6ης Δεκεμβρίου 2018¹

Υπόθεση C-24/17

**Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher
Dienst
κατά
Republik Österreich**

[αίτηση του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Αυστρία)
για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας – Εθνικό σύστημα αποδοχών και προαγωγής των συμβασιούχων υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση – Νομοθεσία κράτους μέλους η οποία κρίθηκε ότι εισάγει δυσμενή διάκριση – Θέσπιση νέας νομοθεσίας για την άρση της δυσμενούς αυτής διακρίσεως – Όροι μεταβάσεως των ενδιαφερομένων στο νέο σύστημα – Διαιώνιση της διαφορετικής μεταχείρισεως – Δικαιολογητικοί λόγοι – Δικαίωμα αποζημιώσεως – Δικαίωμα αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας – Άρθρο 45 ΣΛΕΕ – Κανονισμός (ΕΕ) 492/2011 – Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων – Έλλειψη εμποδίου»

I. Εισαγωγή

1. Η αίτηση προδικαστικής απόφασης την οποία υπέβαλε το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο, Αυστρία) αφορά την ερμηνεία του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, των άρθρων 20, 21 και 47 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), των άρθρων 1, 2, 6 και 17 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία², καθώς και του άρθρου 7, παράγραφος 1, του κανονισμού (ΕΕ) 492/2011, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης³.

2. Η αίτηση αυτή ανέκυψε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Αυστριακής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, Συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση, στο εξής: ÖGB) και της Republik Österreich (στο εξής: Δημοκρατία της Αυστρίας) με αντικείμενο τη νομιμότητα του ομοσπονδιακού συστήματος αποδοχών και προαγωγής των συμβασιούχων υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση το οποίο θεσπίστηκε στην Αυστρία στις αρχές του 2015, με σκοπό να τεθεί τέλος σε διάκριση λόγω ηλικίας, μετά την απόφαση Schmitzer⁴.

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

² Οδηγία του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000 (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

³ Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011 (ΕΕ 2011, L 141, σ. 1).

⁴ Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359). Σχετικά με τα στάδια της εξελίξεως, σε συσχετισμό με αποφάσεις του Δικαστηρίου, του αυστριακού δικαίου σε θέματα αποδοχών και προαγωγής στη δημόσια διοίκηση, βλ., μεταξύ άλλων, σημεία 15 επ. των παρούσων προτάσεων.

3. Κατ' ουσίαν, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί, κατ' αρχάς, αν αντιβαίνουν στο δίκαιο της Ένωσης –και ειδικότερα στα άρθρα 1, 2 και 6 της οδηγίας 2000/78 καθώς και στο άρθρο 21 του Χάρτη– οι όροι που ο Αυστριακός νομοθέτης επέλεξε για τη μετάβαση των συμβασιούχων υπαλλήλων από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής στο νέο αυτό σύστημα. Εκτιμώ ότι οι όροι αυτοί όντως αντιβαίνουν στο δίκαιο της Ένωσης, για τους λόγους που θα εκθέσω στις παρούσες προτάσεις.
4. Εν συνεχεία, στην περίπτωση που, όπως προτείνω, το Δικαστήριο δώσει καταφατική απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν θα πρέπει να χορηγηθεί οικονομική αντιστάθμιση, ιδίως δυνάμει του άρθρου 17 της οδηγίας 2000/78, στους συμβασιούχους υπαλλήλους οι οποίοι υπέστησαν δυσμενή διάκριση στο πλαίσιο του προγενέστερου συστήματος. Εκτιμώ ότι στο ερώτημα αυτό πρέπει να δοθεί διαφοροποιημένη απάντηση, βασισμένη αντιθέτως στο άρθρο 16 της οδηγίας αυτής.
5. Στην αντίθετη περίπτωση, ήτοι στην περίπτωση που δοθεί αρνητική απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν εθνική νομοθεσία όπως η επίμαχη στερεί από τους ενδιαφερομένους το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής, κατά την έννοια του άρθρου 47 του Χάρτη. Μολονότι εκτιμώ ότι δεν συντρέχει λόγος να αποφανθεί το Δικαστήριο επί του επικουρικού αυτού ερωτήματος, παρά ταύτα θα εκθέσω ορισμένες παρατηρήσεις επί του ζητήματος αυτού.
6. Τέλος, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να καθορίσει αν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης –και ειδικότερα στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ, στο άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 καθώς και στα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη– ο συνυπολογισμός περιόδων προϋπηρεσίας συμβασιούχου υπαλλήλου της δημόσιας διοικήσεως κατά τρόπο διαφορετικό, ήτοι πλήρως ή μερικώς, αναλόγως της ιδιότητας του πρώην εργοδότη του. Φρονώ ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν αντιτίσσεται σε εθνικές διατάξεις όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη.
7. Επισημαίνεται ότι υφίστανται στενοί δεσμοί συνάφειας μεταξύ της υπό κρίση υποθέσεως και της υποθέσεως C-396/17, Leitner, για την οποία αναπτύχθηκαν χωριστές προτάσεις, οι οποίες όμως έχουν την ίδια ημερομηνία με τις παρούσες προτάσεις⁵.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

1. Η οδηγία 2000/78

8. Το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 ορίζει ότι «[σ]κοπός της [...] είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω [...] ηλικίας [...] στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη».

⁵ Ειδικότερα, τα δύο πρώτα προδικαστικά ερωτήματα τα οποία εξετάζονται εν προκειμένω (ήτοι το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', και το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, υπό β') είναι ανάλογα με το πρώτο, το δεύτερο και το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το Bundesverwaltungsgericht (ομοσπονδιακό διοικητικό δικαστήριο, Αυστρία) στην υπόθεση C-396/17, Leitner, η οποία αφορά το αυστριακό σύστημα αποδοχών και προαγωγής των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ η υπό κρίση υπόθεση αφορά το σύστημα που έχει εφαρμογή στους συμβασιούχους υπαλλήλους στη δημόσια διοίκηση, δύο συμπληρωματικά και ισοδύναμα συστήματα. Διευκρινίζω ότι, στις δύο αυτές υποθέσεις, τόσο οι αντίστοιχοι προσφεύγοντες στις υποθέσεις των κύριων δικών, οι οποίοι έχουν τον ίδιο εκπρόσωπο, όσο και η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέβαλαν παρατηρήσεις κατ' ουσίαν παρεμφερείς σχετικά με τις κοινές αυτές πτυχές, και τούτο θα αντικατοπτριστεί στις παρούσες προτάσεις.

9. Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής, το οποίο επιγράφεται «Η έννοια των διακρίσεων», ορίζει, στην παράγραφο 1, την «αρχή της ίσης μεταχείρισης» ως «την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1». Κατά την παράγραφο 2, στοιχείο α', «συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο».

10. Το άρθρο 6 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας», προβλέπει στην παράγραφο 1, πρώτο εδάφιο, ότι, «[κ]ατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2, παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία». Στο δεύτερο εδάφιο του διευκρινίζεται ότι «[α]υτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει [...] τον καθορισμό ελάχιστων όρων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση [...]».

11. Το άρθρο 9 της ίδιας οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Υπεράσπιση των δικαιωμάτων», προβλέπει, στην παράγραφο 1, ότι «[τ]α κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων, όπου κρίνεται ενδεδειγμένο, διαδικασιών συνδιαλλαγής, για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων εκ της παρούσας οδηγίας».

12. Το άρθρο 16 της οδηγίας 2000/78, το οποίο επιγράφεται «Συμμόρφωση», προβλέπει, στο στοιχείο α', ότι «[τ]α κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να [...] καταργηθεί κάθε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική διάταξη αντιβαίνουσα στην αρχή της ίσης μεταχείρισης».

13. Το άρθρο 17 της οδηγίας αυτής, το οποίο επιγράφεται «Κυρώσεις», προβλέπει ότι «[τ]α κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα εφαρμογής τους. Οι κυρώσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές [...]».

2. Ο κανονισμός 492/2011

14. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011, το οποίο περιλαμβάνεται στο κεφάλαιο I, τμήμα 2, το οποίο επιγράφεται «Άσκηση της απασχόλησης και ισότητα μεταχείρισης», ορίζει ότι «[ο] εργαζόμενος υπήκοος ενός κράτους μέλους δεν δύναται στην επικράτεια των άλλων κρατών μελών, να έχει, λόγω της ιθαγένειάς του, διαφορετική μεταχείριση από τους ημεδαπούς εργαζομένους, ως προς τους όρους απασχόλησης και εργασίας, ιδίως όσον αφορά την αμοιβή, την απόλυση, την επαγγελματική επανένταξη ή την επαναπασχόληση αν έχει καταστεί άνεργος».

B. Το αυστριακό δίκαιο

1. Ο VBG 2010

15. Η κατάταξη των συμβασιούχων υπαλλήλων σε μισθολογικό κλιμάκιο και η προαγωγή τους, η οποία πραγματοποιείται, κατ' αρχήν, ανά διετία, διέπονται από τον *Vertragsbedienstetengesetz 1948*⁶ (νόμο του 1948 περί των συμβασιούχων υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση, στο εξής: VBG 1948), όπως προσαρμόστηκε κατ' επανάληψην, ιδίως προκειμένου να ληφθούν υπόψη αποφάσεις του Δικαστηρίου εκδοθείσες στο πλαίσιο υποθέσεων σχετικών με τις διατάξεις του αυστριακού δικαίου στον συγκεκριμένο τομέα.

16. Κατόπιν της απόφασης *Hütter*⁷, ο VBG 1948 τροποποιήθηκε από ομοσπονδιακό νόμο ο οποίος δημοσιεύθηκε στις 30 Αυγούστου 2010⁸ (VBG 1948 όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο αυτόν, στο εξής: VBG 2010).

17. Το άρθρο 19, παράγραφος 1, του VBG 2010 προέβλεπε ότι «[η] προαγωγή καθορίζεται με βάση την ημερομηνία αναφοράς» και ότι «το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την προαγωγή στο δεύτερο κλιμάκιο, κάθε κατηγορίας προσωπικού, είναι πέντε έτη και δύο έτη για τα λοιπά κλιμάκια, εκτός αν ορίζεται άλλως στο παρόν άρθρο».

18. Το άρθρο 26, παράγραφος 1, του VBG 2010 προέβλεπε ότι, «[υ]πό την επιφύλαξη των περιορισμών των παραγράφων 4 έως 8, η ημερομηνία αναφοράς για την προαγωγή στο επόμενο κλιμάκιο υπολογίζεται με αναγωγή στον χρόνο προσλήψεως για τις περιόδους μετά τις 30 Ιουνίου του έτους κατά το οποίο συμπληρώθηκαν ή επρόκειτο να συμπληρωθούν εννέα έτη σχολικής φοιτήσεως μετά την ένταξη στον πρώτο βαθμό σχολικής εκπαίδευσως [...]».

2. Ο τροποποιημένος VBG

19. Κατόπιν της απόφασης *Schmitzer*⁹, το κείμενο των άρθρων 19 και 26 του VBG 1948 τροποποιήθηκε εκ νέου, με αναδρομική ισχύ, δυνάμει ομοσπονδιακού νόμου ο οποίος δημοσιεύθηκε στις 11 Φεβρουαρίου 2015¹⁰ (VBG 1948 όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο αυτόν, στο εξής: VBG 2015).

6 BGBl., 86/1948.

7 Απόφαση της 18ης Ιουνίου 2009 (C-88/08, EU:C:2009:381), όπου το Δικαστήριο ερμήνευσε τα άρθρα 1, 2 και 6 της οδηγίας 2000/78 υπό την έννοια ότι «προσκορπεί σ' αυτά εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία αποκλείει, προκειμένου να μην αντιμετωπίζεται δυσμενέστερα η γενική εκπαίδευση έναντι της επαγγελματικής και να προωθείται η ένταξη των νέων μαθητευομένων στην αγορά εργασίας, τον συνυπολογισμό των περιόδων απασχολήσεως που διανύθηκαν πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας για τον καθορισμό του κλιμακίου στο οποίο κατατάσσονται οι συμβασιούχοι υπάλληλοι της δημόσιας διοικήσεως κράτους μέλους» (σκέψη 51, η υπογράμμιση δική μου).

8 BGBl. I, 82/2010.

9 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), όπου το Δικαστήριο ερμήνευσε, μεταξύ άλλων, το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α', καθώς και το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 υπό την έννοια ότι «αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση η οποία, προκειμένου να θέσει τέλος σε διάκριση λόγω ηλικίας, προβλέπει συνυπολογισμό περιόδων εκπαίδευσως και υπηρεσίας που διανύθηκαν πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας αλλά προβλέπει, ταυτοχρόνως, μόνο για τους υπαλλήλους που υπήρξαν θύματα της διακρίσεως επιμήκυνση κατά τρία έτη του χρόνου που απαιτείται για τη μετάβαση από το πρώτο στο δεύτερο κλιμάκιο κάθε κατηγορίας προσωπικού ή μισθολογικής κατηγορίας» (σκέψη 45, η υπογράμμιση δική μου). Οι επίμαχες διατάξεις στην εν λόγω υπόθεση *Schmitzer*, οι οποίες αφορούσαν τους δημοσίους υπαλλήλους, ήταν ανάλογες αυτών που αφορούν τους συμβασιούχους υπαλλήλους στην υπό κρίση υπόθεση.

10 BGBl. I, 32/2015.

20. Εξάλλου, με σκοπό τη συμμόρφωση προς απόφαση του Verwaltungsgerichtshof (διοικητικού δικαστηρίου, Αυστρία)¹¹, ομοσπονδιακός νόμος ο οποίος δημοσιεύθηκε στις 6 Δεκεμβρίου 2016¹² τροποποίησε εκ νέου τον VBG 1948 (όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο αυτόν, στο εξής: VBG 2016 και, από κοινού με τον VBG 2015, στο εξής: τροποποιημένος VBG), όσον αφορά την ημερομηνία ενάρξεως ισχύος των άρθρων 19 και 26 του VBG 2015.

21. Επιγραφόμενο «Κατάταξη σε κλιμάκιο και προαγωγή», το άρθρο 19, παράγραφος 1, του VBG 2015 προβλέπει ότι «[η] κατάταξη σε κλιμάκιο και η προαγωγή στο επόμενο κλιμάκιο γίνονται με βάση τη μισθολογική αρχαιότητα».

22. Επιγραφόμενο «Μισθολογική αρχαιότητα», το άρθρο 26 του VBG 2015 ορίζει τα εξής:

«1. Η μισθολογική αρχαιότητα αντιστοιχεί στη διάρκεια του συνυπολογιζόμενου για την προαγωγή στα επόμενα κλιμάκια χρόνου υπηρεσίας πλέον της διάρκειας της αναγνωριζόμενης προϋπηρεσίας.

2. Ως προϋπηρεσία που αναγνωρίζεται στο πλαίσιο του υπολογισμού της μισθολογικής αρχαιότητας λαμβάνονται υπόψη οι προγενέστερες περιόδους:

- 1) υπηρεσίας σε οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης κράτους μέλους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, της Δημοκρατίας της Τουρκίας ή της Ελβετικής Συνομοσπονδίας·
- 2) υπηρεσίας σε όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνή οργανισμό στον οποίο μετέχει η [Δημοκρατία της] Αυστρία[ς]·
- 3) κατά τις οποίες ο συμβασιούχος υπάλληλος είχε, δυνάμει του Heeresversorgungsgesetz (νόμου για την προστασία των ενόπλων δυνάμεων) δικαίωμα συντάξεως αναπηρίας [...], καθώς και
- 4) εκπληρώσεως [...] θητείας στις αυστριακές ένοπλες δυνάμεις [...], εθελοντικής εκπαιδευτικής θητείας [...], εναλλακτικής θητείας [...], υποχρεωτικών στρατιωτικών υποχρεώσεων [...].

3. Πέραν των περιόδων της παραγράφου 2, δύναται να ληφθούν υπόψη ως περιόδους προϋπηρεσίας οι περιόδους ασκήσεως συναφούς επαγγελματικής δραστηριότητας ή συναφούς πρακτικής ασκήσεως στη δημόσια διοίκηση, με ανώτατο όριο τα δέκα έτη. [...]

23. Κατά το άρθρο 100, παράγραφος 70, σημείο 3, του VBG 2016, «[η] ισχύς των τροποποιήσεων που επήλθαν με τον ομοσπονδιακό νόμο που δημοσιεύθηκε στο BGBl. I, 32/2015 αρχίζει [...] όσον αφορά τα άρθρα 19 και 26, συμπεριλαμβανομένων των τίτλων τους, την 1η Ιουλίου 1948· οι διατάξεις αυτές, ως είχαν πριν από τις 11 Φεβρουαρίου 2015, δεν εφαρμόζονται πλέον σε εκκρεμείς και μελλοντικές διαδικασίες [...]

3. Ο τροποποιημένος GehG

24. Ο Gehaltsgesetz 1956¹³ (νόμος του 1956 περί αποδοχών, στο εξής: GehG 1956) μεταρρυθμίστηκε επίσης δυνάμει των ομοσπονδιακών νόμων που δημοσιεύθηκαν, αντιστοίχως, στις 11 Φεβρουαρίου 2015 και στις 6 Δεκεμβρίου 2016¹⁴ (GehG 1956 όπως τροποποιήθηκε με τους δύο αυτούς νόμους, στο εξής: τροποποιημένος GehG).

11 Απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2016 (Ro 2015/12/0025-3).

12 BGBl. I, 104/2016.

13 BGBl. 54/1956.

14 Βλ. σημεία 19 και 20 των παρούσων προτάσεων, όπου γίνεται υπόμνηση των περιστάσεων των δύο αυτών μεταρρυθμίσεων.

25. Από το άρθρο 94a του τροποποιημένου VBG προκύπτει ότι, «για τους σκοπούς της μεταβάσεως των συμβασιούχων υπαλλήλων στο νέο σύστημα αποδοχών που θέσπισε ο ομοσπονδιακός νόμος που δημοσιεύθηκε στο BGBl. I, 32/2015, επιβάλλεται η εφαρμογή των άρθρων 169c, 169d και 169e του [τροποποιημένου] GehG», τα οποία αφορούν την ανακατάταξη των ήδη υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων στο νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής.

26. Επιγραφόμενο «Μετάβαση των υπηρετούντων υπαλλήλων στο νέο σύστημα», το άρθρο 169c του τροποποιημένου GehG ορίζει, στις παραγράφους του 1 έως 9, τα εξής:

«1. Οι υπηρετούντες στις 11 Φεβρουαρίου 2015 δημόσιοι υπάλληλοι που ανήκουν σε κατηγορία προσωπικού και μισθολογική κατηγορία του άρθρου 169d εντάσσονται στο νέο σύστημα αποδοχών που θεσπίζεται με τον παρόντα ομοσπονδιακό νόμο δυνάμει των κατωτέρω διατάξεων αποκλειστικώς βάσει των ως τότε αποδοχών τους. Οι δημόσιοι υπάλληλοι κατατάσσονται αρχικώς βάσει των ισχυουσών αποδοχών τους σε μισθολογικό κλιμάκιο του νέου συστήματος αποδοχών τέτοιο ώστε να διατηρούνται οι ισχύουσες αποδοχές τους. [...]

2. Η μετάβαση των δημοσίων υπαλλήλων στο νέο σύστημα αποδοχών πραγματοποιείται μέσω κατ' αποκοπήν καθορισμού της μισθολογικής αρχαιότητάς τους. Κρίσιμο για τον κατ' αποκοπήν καθορισμό είναι το ποσό μεταβάσεως. Ως ποσό μεταβάσεως νοούνται οι πλήρεις αποδοχές, χωρίς τις ενδεχόμενες έκτακτες προαγωγές, οι οποίες αποτέλεσαν τη βάση υπολογισμού των αποδοχών του δημοσίου υπαλλήλου για τον μήνα Φεβρουάριο του 2015 (μήνας μεταβάσεως). [...]

2a. Ως ποσό μεταβάσεως νοείται το ποσό αποδοχών το οποίο προβλέπεται για το μισθολογικό κλιμάκιο βάσει του οποίου όντως υπολογίστηκαν οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στον δημόσιο υπάλληλο κατά τον μήνα μεταβάσεως (κατάταξη βάσει του φύλλου μισθοδοσίας). Δεν απαιτείται εξέταση του νομοτύπου των αποδοχών, ούτε όσον αφορά τη νόμιμη βάση τους ούτε όσον αφορά το ύψος τους. Εκ των υστέρων διόρθωση των αποδοχών λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό του ποσού μεταβάσεως μόνον εφόσον:

- 1) η διόρθωση αυτή αφορά τυπικά σφάλματα τα οποία διαπράχθηκαν κατά την καταχώριση σε σύστημα αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων, και
- 2) η εσφαλμένη καταχώριση αποκλίνει προδήλως από τη σκοπούμενη καταχώριση όπως η τελευταία αποδεικνύεται από έγγραφα που ήδη υπήρχαν κατά τον χρόνο της καταχώρισεως.

[...]

2c. Με τις παραγράφους 2a και 2b μεταφέρονται στην αυστριακή έννομη τάξη, όσον αφορά την υπηρεσιακή κατάσταση των ομοσπονδιακών υπαλλήλων και του διδακτικού προσωπικού των Länder, τα άρθρα 2 και 6 της οδηγίας 2000/78 [...] όπως ερμηνεύθηκαν με την απόφαση [Specht κ.λπ.¹⁵]. Επομένως, οι όροι μεταβάσεως των δημοσίων υπαλλήλων που διορίστηκαν πριν από την έναρξη ισχύος της ομοσπονδιακής μισθολογικής μεταρρυθμίσεως του 2015 καθορίζονται στο νέο σύστημα αποδοχών και προβλέπουν, αφενός, ότι το μισθολογικό κλιμάκιο στο οποίο αυτοί πλέον υπάγονται καθορίζεται αποκλειστικά και μόνο βάσει του κεκτημένου μισθού στο πλαίσιο του προγενέστερου συστήματος αποδοχών, μολονότι το σύστημα αυτό στηριζόταν σε δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας του δημοσίου υπαλλήλου, και, αφετέρου, ότι η μεταγενέστερη προαγωγή σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο υπολογίζεται πλέον μόνο σε συνάρτηση με την κτηθείσα επαγγελματική πείρα από την έναρξη ισχύος της μισθολογικής μεταρρυθμίσεως του 2015.

15 Απόφαση της 19ης Ιουνίου 2014 (C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005).

3. Η μισθολογική αρχαιότητα των δημοσίων υπαλλήλων που εντάσσονται στο νέο σύστημα καθορίζεται με βάση τον χρόνο που απαιτείται για την προαγωγή από το πρώτο μισθολογικό κλιμάκιο (από την πρώτη ημέρα) στο μισθολογικό κλιμάκιο της ίδιας κατηγορίας προσωπικού για το οποίο κλιμάκιο προβλέπεται ο κατώτερος μισθός που είναι ο πιο κοντινός με το ποσό μεταβάσεως, κατά τα οριζόμενα στον παρόντα νόμο όπως τροποποιήθηκε στις 12 Φεβρουαρίου 2015. Αν το ποσό μεταβάσεως ισοδυναμεί με το κατώτατο οριζόμενο ποσό για ορισμένο μισθολογικό κλιμάκιο της ίδιας κατηγορίας προσωπικού, κρίσιμο είναι το συγκεκριμένο μισθολογικό κλιμάκιο. Όλα τα συγκρινόμενα ποσά στρογγυλοποιούνται στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό ευρώ.

[...]

6. [...] Αν ο νέος μισθός του δημοσίου υπαλλήλου είναι κατώτερος του ποσού μεταβάσεως, ο δημόσιος υπάλληλος λαμβάνει συμπληρωματικό επίδομα διατηρήσεως ίσο με τη διαφορά η οποία λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της συντάξεως [...], και τούτο έως ότου αυτός ανέλθει σε μισθολογικό κλιμάκιο ανώτερο του ποσού μεταβάσεως. Για τη σύγκριση των ποσών λαμβάνονται υπόψη επιδόματα αρχαιότητας ή έκτακτες προαγωγές.

[...]

9. Προκειμένου να διατηρηθούν οι προσδοκίες που σχετίζονται με την επόμενη προαγωγή, την έκτακτη προαγωγή ή το επίδομα αρχαιότητας στο προγενέστερο σύστημα αποδοχών, καταβάλλεται στον δημόσιο υπάλληλο συμπληρωματικό επίδομα διατηρήσεως, το οποίο λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της συντάξεως [...], μόλις αυτός ανέλθει στο μεταβατικό κλιμάκιο [...].»

III. Η διαφορά της κύριας δίκης, τα προδικαστικά ερωτήματα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

27. Η ÖGB, η οποία εκπροσωπεί, μεταξύ άλλων, τους συμβασιούχους υπαλλήλους που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου από τη Δημοκρατία της Αυστρίας, προσέφυγε κατά της Δημοκρατίας της Αυστρίας ενώπιον του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου), με αίτημα να αναγνωριστεί ότι οι διατάξεις του συστήματος αποδοχών και προαγωγής που εφαρμόζεται στους εν λόγω υπαλλήλους μετά τη μεταρρύθμιση του VBG 1948 στις αρχές του 2015¹⁶ εξακολουθούν να αντιβαίνουν στο δίκαιο της Ένωσης, καθώς και να θεσπιστούν άλλοι όροι προς όφελος των ενδιαφερομένων.

28. Προς στήριξη της προσφυγής της, η ÖGB προέβαλε ότι η απορρέουσα από το προγενέστερο σύστημα διάκριση λόγω ηλικίας διατηρείται από το νέο σύστημα, δεδομένου ότι στο νέο σύστημα οι οφειλόμενες για τον Φεβρουάριο του 2015 αποδοχές λαμβάνονται υπόψη ως σημείο αναφοράς για τη μισθολογική ανακατάταξη των συγκεκριμένων υπαλλήλων. Η ÖGB προσέθεσε ότι οι υπάλληλοι αυτοί στερούνται κάθε δυνατότητας να ζητήσουν τον έλεγχο της νομιμότητας των εν λόγω αποδοχών, λόγω της αναδρομικής καταργήσεως της έως τότε εφαρμοστέας «ημερομηνίας αναφοράς για τη μισθολογική προαγωγή».

29. Εξάλλου, η ÖGB υποστήριξε ότι ο προβλεπόμενος διαχωρισμός μεταξύ των περιόδων προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν σε οργανισμό τοπικής αυτοδιοικήσεως κράτους μέλους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) ή σε οργανισμό που εξομοιώνεται με αυτόν, οι οποίες πρέπει να συνυπολογίζονται πλήρως, και εκείνων που πραγματοποιήθηκαν σε άλλους εργοδότες, οι οποίες συνυπολογίζονται μόνο σε περιορισμένο βαθμό, αντιβαίνει στην ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης από το Δικαστήριο¹⁷.

¹⁶ Βλ. σημεία 19 επ. των παρουσών προτάσεων.

¹⁷ Συναφώς, η ÖGB παρέπεμψε στην απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799).

30. Η Δημοκρατία της Αυστρίας αντέκρουσε τους ισχυρισμούς αυτούς, αφενός, υποστηρίζοντας ότι η νομοθεσία που θεσπίστηκε το 2015 είναι σύμφωνη με τη νομολογία του Δικαστηρίου¹⁸. Αντέκρουσε επίσης το επιχείρημα με το οποίο προβάλλεται προσβολή του δικαιώματος πραγματικής προσφυγής.

31. Αφετέρου, η Δημοκρατία της Αυστρίας υποστήριξε ότι συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης ο πλήρης συνυπολογισμός από τη νομοθεσία αυτή μόνο των περιόδων προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας συνεπαγόμενης ιδιαίτερη εγγύτητα με τη δημόσια διοίκηση.

32. Στο πλαίσιο αυτό, με διάταξη της 19ης Δεκεμβρίου 2016 η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 18 Ιανουαρίου 2017, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να θέσει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) α) Έχει το δίκαιο της Ένωσης, ιδίως τα άρθρα 1, 2 και 6 της οδηγίας 2000/78 [...], σε συνδυασμό με το άρθρο 21 του Χάρτη [...], την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση για την αντικατάσταση συστήματος αποδοχών που ενέχει διακρίσεις λόγω ηλικίας (όσον αφορά τον συνυπολογισμό των προγενέστερων του 18ου έτους της ηλικίας περιόδων προϋπηρεσίας), η οποία προβλέπει για τη μετάβαση των υπηρετούντων υπαλλήλων στο νέο σύστημα αποδοχών ότι αυτό τίθεται σε ισχύ αναδρομικώς από τον χρόνο ενάρξεως ισχύος του αρχικού νόμου αλλά και ότι η ένταξη στο νέο σύστημα αποδοχών πραγματοποιείται με βάση τις πράγματι καταβληθείσες αποδοχές για ορισμένο μήνα μεταβάσεως (Φεβρουάριο του 2015) δυνάμει του προγενέστερου συστήματος αποδοχών, με αποτέλεσμα να διατηρούνται οι οικονομικές επιπτώσεις των μέχρι τότε διακρίσεων λόγω ηλικίας;
- β) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα (υπό α'): [έ]χει το δίκαιο της Ένωσης, ιδίως το άρθρο 17 της οδηγίας 2000/78 [...], την έννοια ότι οι υπηρετούντες υπάλληλοι, οι οποίοι υπέστησαν, στο πλαίσιο του προγενέστερου συστήματος αποδοχών, δυσμενή διάκριση όσον αφορά τον συνυπολογισμό των προγενέστερων του 18ου έτους της ηλικίας περιόδων προϋπηρεσίας, πρέπει να λάβουν οικονομική αντιστάθμιση, εφόσον οι οικονομικές επιπτώσεις των διακρίσεων λόγω ηλικίας διατηρούνται ακόμη και μετά τη μετάβαση στο νέο σύστημα αποδοχών;
- γ) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο ερώτημα (υπό α'): [έ]χει το δίκαιο της Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 47 του Χάρτη [...], την έννοια ότι το θεμελιώδες δικαίωμα αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, το οποίο κατοχυρώνεται με τη διάταξη αυτή, προσβάλλεται από εθνική νομοθετική ρύθμιση βάσει της οποίας το προγενέστερο σύστημα αποδοχών που ενείχε διακρίσεις λόγω ηλικίας δεν εφαρμόζεται πλέον στις εκκρεμείς και τις μελλοντικές διαδικασίες και η μετάβαση των υπηρετούντων υπαλλήλων στο νέο μισθολογικό καθεστώς συναρτάται αποκλειστικώς με τις αποδοχές που υπολογίζονται για τον μήνα μεταβάσεως και/ή έχουν πράγματι καταβληθεί για τον μήνα αυτόν;
- 2) Έχει το δίκαιο της Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού [492/2011] και τα άρθρα 20 επ. του Χάρτη [...], την έννοια ότι αντιτίθεται σε νομοθετική ρύθμιση βάσει της οποίας η προϋπηρεσία συμβασιούχου υπαλλήλου:
- σε οργανισμό τοπικής αυτοδιοικήσεως κράτους μέλους του [ΕΟΧ], της Τουρκικής Δημοκρατίας ή της Ελβετικής Συνομοσπονδίας, σε οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνή οργανισμό στον οποίο μετέχει η [Δημοκρατία της] Αυστρία[ς] και σε παρόμοιους οργανισμούς συνυπολογίζεται στο σύνολό της, ενώ

18 Η Δημοκρατία της Αυστρίας παρέπεμψε στις αποφάσεις της 19ης Ιουνίου 2014, Specht κ.λπ. (C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005), της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), και της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561).

- σε άλλον εργοδότη συνυπολογίζεται, μόνον εφόσον πρόκειται για άσκηση συναφούς επαγγελματικής δραστηριότητας ή για συναφή πρακτική άσκηση και μέχρι του ανώτατου ορίου των δέκα ετών;»

33. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν στο Δικαστήριο η ÖGB, η Αυστριακή Κυβέρνηση καθώς και η Επιτροπή.

34. Με έγγραφα που διαβιβάστηκαν στις 14 Ιουνίου 2018, το Δικαστήριο απηύθυνε αίτηση παροχής διευκρινίσεων, στην οποία απάντησε το αιτούν δικαστήριο, και έθεσε ερώτηση χρήζουσα γραπτής απαντήσεως, στην οποία έδωσαν συνέχεια η ÖGB, η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Επιτροπή.

35. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 12ης Σεπτεμβρίου 2018, οι ως άνω διάδικοι και μετέχοντες στη διαδικασία ανέπτυξαν προφορικώς τις παρατηρήσεις τους.

IV. Ανάλυση

A. Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

36. Η υπό κρίση υπόθεση αφορά τη νέα αυστριακή νομοθεσία σχετικά με τους όρους βάσει των οποίων η προϋπηρεσία λαμβάνεται υπόψη για τους σκοπούς κατατάξεως σε κλιμάκιο και προαγωγής των συμβασιούχων υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση. Αυτό το σύστημα αποδοχών, προϊόν της μεταρρυθμίσεως του VBG 1948 στις αρχές του 2015, είναι ανάλογο εκείνου που θεσπίστηκε ταυτοχρόνως για τους δημοσίους υπαλλήλους¹⁹.

37. Δυνάμει του νέου αυτού συστήματος, η κατάταξη συμβασιούχου υπαλλήλου σε μισθολογικό κλιμάκιο και η μεταγενέστερη προαγωγή του στα επόμενα κλιμάκια δεν καθορίζονται πλέον βάσει μιας «ημερομηνίας αναφοράς», ήτοι μιας πλασματικής ημερομηνίας ενάρξεως, αλλά βάσει της «αρχαιότητας» στο εν λόγω κλιμάκιο²⁰. Για τον υπολογισμό της τελευταίας, λαμβάνεται υπόψη, εκτός της διάρκειας της τρέχουσας σχέσεως εργασίας, η διάρκεια της προϋπηρεσίας, αρκεί αυτή να θεωρείται ρητώς ως συναφή, και τούτο με διαφορετικό τρόπο αναλόγως του είδους του εργοδότη, ήτοι πλήρως όταν η προϋπηρεσία συνίσταται σε απασχόληση στους οριζόμενους δημοσίους οργανισμούς, αλλά μόνο μέχρι ανώτατο όριο δέκα ετών στις λοιπές περιπτώσεις²¹.

38. Οι υπηρετούντες συμβασιούχοι υπάλληλοι κατά την έναρξη ισχύος της μεταρρυθμίσεως²², η οποία εφαρμόζεται αναδρομικά²³, μεταβαίνουν στο νέο σύστημα αποδοχών μέσω ανακατατάξεως η οποία πραγματοποιείται, σχηματικά, ως ακολούθως²⁴. Κατ' αρχάς, το σύνολο των ενδιαφερόμενων υπαλλήλων κατατάσσεται σε κλιμάκιο του νέου συστήματος βάσει των προγενέστερων αποδοχών του. Εν συνεχεία, η μισθολογική αρχαιότητά τους καθορίζεται κατ' αποκοπήν, ανάλογα με το «ποσό μεταβάσεως» το οποίο αντιστοιχεί στο μισθολογικό κλιμάκιο βάσει του οποίου υπολογίστηκαν πράγματι οι αποδοχές που κατέβαλε ο εργοδότης για τον Φεβρουάριο του 2015, τον λεγόμενο «μήνα μεταβάσεως», με τη διευκρίνιση ότι το σύννομο των αποδοχών αυτών μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο εξετάσεως μόνο σε περίπτωση προδήλων και εξ αβλεψίας σφαλμάτων κωδικοποίησεως²⁵.

19 Συναφώς, βλ., επίσης, υποσημείωση 5 των παρούσων προτάσεων.

20 Βλ. άρθρο 19, παράγραφος 1, του VBG 2015, κατ' αντιδιαστολή προς τη μορφή του VBG 2010.

21 Βλ. άρθρο 26, παράγραφοι 1 έως 3, του VBG 2015.

22 Ειδικότερα, οι υπηρετούντες στις 11 Φεβρουαρίου 2015.

23 Βάσει του άρθρου 100, παράγραφος 70, σημείο 3, του VBG 2016, τα άρθρα 19 και 26 του VBG 2015 ισχύουν αναδρομικά από την 1η Ιουλίου 1948, ημερομηνία ενάρξεως ισχύος του VBG 1948, επίσης όσον αφορά τις εκκρεμείς ή τις μελλοντικές διαδικασίες.

24 Οι λεπτομέρειες της μεθόδου μεταβάσεως εκτίθενται στο άρθρο 169c του τροποποιημένου GehG, διάταξη η οποία έχει εφαρμογή στους συμβασιούχους υπαλλήλους δυνάμει του άρθρου 94a του τροποποιημένου VBG.

25 Όπως επισημαίνεται στο άρθρο 169c, παράγραφοι 1 έως 2a, του τροποποιημένου GehG, όπου διευκρινίζεται, μεταξύ άλλων, ότι πρόκειται για «κατάταξη βάσει του φύλλου μισθοδοσίας».

39. Με τα ερωτήματα που έθεσε, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) ζητεί, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να καθορίσει αν η επίμαχη νέα νομοθεσία διαιωνίζει, έναντι των ήδη υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων, την αντιβαίνουσα στο δίκαιο της Ένωσης διάκριση λόγω ηλικίας η οποία αναδείχθηκε στην απόφαση Schmitzer²⁶, όπως διατείνεται η ÖGB, ή αν δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο, όπως υποστηρίζει η καθής στην υπόθεση της κύριας δίκης.

40. Το αιτούν δικαστήριο διατυπώνει, κατ' αρχάς, αμφιβολίες ως προς τη συμβατότητα με το δίκαιο της Ένωσης των όρων βάσει των οποίων πραγματοποιείται η μετάβαση των συμβασιούχων υπαλλήλων από το προγενέστερο αυστριακό σύστημα αποδοχών και προαγωγής, το οποίο κρίθηκε ότι εισάγει δυσμενή διάκριση, στο νέο σύστημα (ενότητα Β). Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, ειδικότερα, το γεγονός ότι η μετάβαση πραγματοποιείται χωρίς οικονομική αντιστάθμιση για τους υπαλλήλους που εθίγησαν από το προγενέστερο σύστημα (ενότητα Γ). Επικουρικώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει επίσης ότι το νέο αυτό σύστημα δεν επιτρέπει στους υπαλλήλους που αποτέλεσαν αντικείμενο ανακατατάξεως να επιτύχουν επανεξέταση του στοιχείου αναφοράς που καθορίστηκε βάσει των κανόνων του προγενέστερου συστήματος, με αποτέλεσμα να στερούνται ενδεχομένως του δικαιώματος αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας (ενότητα Δ). Τέλος, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν αντιβαίνουν στο δίκαιο της Ένωσης οι κανόνες δυνάμει των οποίων οι περίοδοι προϋπηρεσίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη πλήρως ή μόνο μερικώς, ανάλογα με την ιδιότητα του εργοδότη στον οποίο πραγματοποιήθηκαν (ενότητα Ε).

Β. Επί των όρων μεταβάσεως των συμβασιούχων υπαλλήλων από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής στο νέο σύστημα (πρώτο προδικαστικό ερώτημα, υπό α')

41. Με το πρώτο σκέλος του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το δίκαιο της Ένωσης, και ιδίως τα άρθρα 1, 2 και 6 της οδηγίας 2000/78, σε συνδυασμό με το άρθρο 21 του Χάρτη, έχει την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτό εθνική νομοθεσία δυνάμει της οποίας σύστημα αποδοχών που εισάγει δυσμενή διάκριση αντικαθίσταται από νέο σύστημα, όταν η μετάβαση στο τελευταίο σύστημα όλων των υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων διενεργείται κατά τέτοιον τρόπο ώστε η πρώτη κατάταξη στο νέο σύστημα να πραγματοποιείται βάσει μισθού καταβληθέντος για συγκεκριμένο μήνα, ο οποίος υπολογίστηκε σύμφωνα με το προγενέστερο σύστημα²⁷. Επισημαίνεται, εξ αρχής, ότι με τη διατύπωση που χρησιμοποιεί στο τέλος του προδικαστικού ερωτήματος²⁸, το αιτούν δικαστήριο αναφέρει ρητώς ότι εκτιμά a priori ότι η προγενέστερη δυσμενής διάκριση διαιωνίζεται με την επίμαχη νομοθεσία²⁹.

42. Επ' αυτού, η ÖGB επισημαίνει ότι, εφόσον η επίμαχη στην κύρια δίκη νομοθεσία προβλέπει ότι η ανακατάταξη των ήδη υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων πραγματοποιείται βάσει των αποδοχών που καταβλήθηκαν τον Φεβρουάριο του 2015, οι οποίες καθορίστηκαν κατά τρόπον που εισάγει δυσμενή διάκριση, η απορρέουσα από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών διάκριση λόγω

26 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), της οποίας το περιεχόμενο υπενθυμίζεται στην υποσημείωση 9 των παρουσών προτάσεων.

27 Διευκρινίζω ότι παρεμφερές ζήτημα εγείρεται με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στη συναφή υπόθεση C-396/17, Leitner, η οποία αποτελεί το αντικείμενο προτάσεών μου της ίδιας ημερομηνίας με τις παρούσες.

28 Ήτοι «με αποτέλεσμα να διατηρούνται οι οικονομικές συνέπειες της διακρίσεως λόγω ηλικίας».

29 Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, μεταξύ άλλων, να διευκρινιστεί αν, στην υπό κρίση υπόθεση, μπορούν να αντληθούν διδάγματα από τις αποφάσεις του Δικαστηρίου σχετικά με την παρεμφερή εξέλιξη του γερμανικού δικαίου στον τομέα αυτόν. Παραπέμπει, ειδικότερα, στις αποφάσεις της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Hennigs και Mai (C-297/10 και C-298/10, EU:C:2011:560), της 19ης Ιουνίου 2014, Specht κ.λπ. (C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005), και της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). Στις προτάσεις του στην υπόθεση Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, σημείο 6 και υποσημείωση 18), ο γενικός εισαγγελέας P. Mengozzi εκθέτει ότι οι εν λόγω υποθέσεις «αφορούσαν, αφενός, το εφαρμοστέο μισθολογικό καθεστώς, σε επίπεδο τόσο ομοσπονδιακό όσο και περιφερειακό [στη Γερμανία], στους συμβασιούχους του δημόσιου τομέα ή στους δημόσιους υπαλλήλους, το οποίο βασιζόταν κυρίως σε κριτήρια βαθμίδων ηλικίας και, αφετέρου, τους όρους μεταβάσεως από το εν λόγω μισθολογικό καθεστώς σε καθεστώς μη βασιζόμενο σε εισάγοντα διακρίσεις κριτήρια».

ηλικίας παραμένει εξαιτίας του συνδέσμου αυτού³⁰ και ότι οι δικαιολογητικοί λόγοι που προβάλλονται σχετικά με τη νομοθεσία αυτή δεν συνάδουν με το δίκαιο της Ένωσης. Η Αυστριακή Κυβέρνηση δεν αρνείται ότι οι συνέπειες της δυσμενούς διακρίσεως την οποία είχε δημιουργήσει το προγενέστερο σύστημα μπορούν κατ' αυτόν τον τρόπο να διατηρούνται, αλλά προβάλλει ότι οι όροι που θεσπίστηκαν για την πραγματοποίηση της μεταβάσεως των εν λόγω υπαλλήλων στο νέο σύστημα αποδοχών όχι μόνο δικαιολογούνται από θεμιτούς σκοπούς, αλλά είναι επίσης πρόσφοροι και αναγκαίοι για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Αντιθέτως, η Επιτροπή εκτιμά ότι τέτοια νομοθεσία δεν είναι συμβατή με τις απαιτήσεις που απορρέουν από τα άρθρα 2 και 6 της οδηγίας 2000/78, στο μέτρο που διατηρεί μια διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας η οποία δεν είναι δεόντως δικαιολογημένη. Έχω και εγώ την άποψη αυτή, για τους ακόλουθους λόγους.

43. Κατ' αρχάς, σχετικά με τις *διατάξεις* τις οποίες αφορά το παρόν προδικαστικό ερώτημα, επισημαίνω ότι η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, αφενός, κατοχυρώνεται στο άρθρο 21 του Χάρτη και, αφετέρου, υλοποιείται από την οδηγία 2000/78, αλλά ότι το ερώτημα αυτό πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα της οδηγίας, στο πλαίσιο υποθέσεως όπως αυτή της κύριας δίκης, δεδομένου ότι τα επίμαχα εθνικά μέτρα εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας³¹. Εξάλλου, δεδομένου ότι στην υπό κρίση υπόθεση δεν εξετάζονται άμεσα ούτε ο σκοπός της οδηγίας 2000/78 ούτε οι παράγοντες δυσμενούς διακρίσεως τους οποίους αυτή απαγορεύει, όπως ορίζονται στο άρθρο της 1, εκτιμώ ότι δεν είναι αναγκαίο για το Δικαστήριο να ερμηνεύσει τη διάταξη αυτή.

44. Εν συνεχεία, όσον αφορά τις *αιτιάσεις* που προβάλλονται κατά της επίμαχης στην κύρια δίκη εθνικής νομοθεσίας, φρονώ ότι αυτή αμφισβητείται με γνώμονα τους όρους βάσει των οποίων η μετάβαση των υπηρετούντων κατά τη θέσπιση της μεταρρυθμίσεως του 2015 υπαλλήλων πραγματοποιείται από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών, το οποίο κρίθηκε ότι εισάγει δυσμενή διάκριση³², στο νέο σύστημα. Με άλλα λόγια, πρέπει να καθοριστεί αν οι επίμαχες διατάξεις είναι ικανές να δικαιώσουν τη δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας η οποία απέρρευε από το προγενέστερο αυτό σύστημα, πριν εξεταστεί αν οι διατάξεις αυτές δικαιολογούνται αντικειμενικώς και ευλόγως, με αποτέλεσμα να μην εμπίπτουν στην προβλεπόμενη από την οδηγία 2000/78 απαγόρευση.

45. *Πρώτον*, όσον αφορά την *ύπαρξη διακρίσεως λόγω ηλικίας*, επισημαίνεται ότι κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78 συντρέχει άμεση διάκριση όταν, ειδικότερα, λόγω ηλικίας ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

46. Επιπλέον, υπενθυμίζω ότι στην απόφαση Schmitzer³³, η οποία υπήρξε ο λόγος της επίμαχης εν προκειμένω μεταρρυθμίσεως³⁴, το Δικαστήριο εκτίμησε ότι η προγενέστερη της ως άνω μεταρρυθμίσεως αυστριακή νομοθεσία συνεπαγόταν διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στο κριτήριο της ηλικίας κατά την έννοια της διατάξεως αυτής και ότι η διαφορά αυτή δεν ήταν δεόντως δικαιολογημένη από θεμιτούς σκοπούς, με αποτέλεσμα να εμπίπτει στην προβλεπόμενη στο άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', απαγόρευση.

30 Η ÖGB επισημαίνει ότι, βάσει της αποφάσεως που προαναφέρθηκε στην υποσημείωση 11 των παρουσών προτάσεων, το Verwaltungsgerichtshof (διοικητικό δικαστήριο) εκτίμησε, σχετικά με τη μεταρρύθμιση των αποδοχών του 2015, ότι «είναι [...] αδιανόητο να μπορεί η συλλογική μετάβαση –η οποία στην καλύτερη περίπτωση είναι συμβατή με το δίκαιο της Ένωσης– υφιστάμενων δημοσίων υπαλλήλων προς το νέο σύστημα, βάσει θέσεως που κατείχαν στο προγενέστερο σύστημα το οποίο εισήγε δυσμενή διάκριση, απλώς να εξαλείψει τη δυσμενή διάκριση που έλαβε χώρα κατά τις προγενέστερες περιόδους».

31 Συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να ενεργούν τηρώντας την οδηγία 2000/78 όταν λαμβάνουν μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, η οποία συγκεκριμενοποιεί στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 21ης Ιανουαρίου 2015, Felber, C-529/13, EU:C:2015:20, σκέψεις 15 έως 17, και της 19ης Ιουλίου 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, σκέψεις 16 και 17).

32 Κατά την απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014 Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), της οποίας το περιεχόμενο υπενθυμίζεται στην υποσημείωση 9 των παρουσών προτάσεων.

33 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359, σκέψεις 35 και 44).

34 Βλ. σημεία 19 επ. των παρουσών προτάσεων.

47. Εξάλλου, το Δικαστήριο έχει κρίνει επανειλημμένως ότι, όταν η ανακατάταξη κατηγορίας προσώπων σε νέο σύστημα αποδοχών πραγματοποιείται αποκλειστικά βάσει παραμέτρου συνδεδεμένης με την ηλικία και προερχόμενης από το προγενέστερο σύστημα, εθνικές διατάξεις του είδους αυτού μπορούν να δικαιωνίσουν εντός του νέου συστήματος τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας³⁵.

48. Εν προκειμένω, το άρθρο 169c του τροποποιημένου GehG, σε συνδυασμό με το άρθρο 94a του τροποποιημένου VBG, προβλέπει ότι η ανακατάταξη των υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων πραγματοποιείται «αποκλειστικώς βάσει των ως τότε αποδοχών τους»³⁶, οι οποίες βασιζόνταν στην ηλικία. Κατά τον τρόπο αυτόν, οι διατάξεις αυτές δικαιώνουν μια γενεσιουργό δυσμενούς διακρίσεως κατάσταση βάσει της οποίας οι υπάλληλοι που θίγονταν από το προγενέστερο σύστημα λαμβάνουν αποδοχές κατώτερες εκείνων που λαμβάνουν άλλοι υπάλληλοι, μολονότι οι καταστάσεις τους είναι συγκρίσιμες, και τούτο αποκλειστικά λόγω της ηλικίας που είχαν όταν πραγματοποίησαν τις συνυπολογισθείσες περιόδους προϋπηρεσίας.

49. Το αιτούν δικαστήριο είναι της ίδιας απόψεως. Παραπέμποντας στην προμνησθείσα νομολογία του Δικαστηρίου, η Αυστριακή Κυβέρνηση αναγνωρίζει εξάλλου ότι αυτές οι διατάξεις του νέου συστήματος αποδοχών είναι ικανές να παρατείνουν τα γενεσιουργά δυσμενούς διακρίσεως αποτελέσματα του προγενέστερου συστήματος³⁷. Επιπλέον, η Επιτροπή εκθέτει ότι, από τις εθνικές προπαρασκευαστικές εργασίες, προκύπτει ότι η επιλογή μεθόδου έχουσας τέτοιες συνέπειες ήταν σαφώς η βούληση του Αυστριακού νομοθέτη³⁸.

50. Επομένως, κατά την άποψή μου είναι αναντίρρητο ότι νομοθεσία όπως η επίμαχη δικαιώνει μια κατάσταση γενεσιουργό δυσμενούς διακρίσεως, ήτοι διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στο κριτήριο της ηλικίας κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78, την οποία διαπίστωσε το Δικαστήριο στην απόφαση Schmitzer³⁹. Συνεπώς, οι δυσμενείς διακρίσεις που προϋπήρχαν της επίμαχης μεταρρυθμίσεως θα συνεχιστούν, και τούτο όχι μόνο προσωρινά αλλά κατά τρόπο διαρκή, ακόμη και οριστικό⁴⁰.

51. Δεύτερον, όσον αφορά τον ενδεχόμενο δικαιολογητικό λόγο της διαφορετικής μεταχειρίσεως η οποία συνεχίζεται κατ' αυτόν τον τρόπο, υπενθυμίζεται ότι κατά το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78 η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν χαρακτηρίζεται ως άμεση δυσμενής διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 2, και επομένως δεν απαγορεύεται, όταν «δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο», του είδους των απαριθμούμενων στο εν λόγω άρθρο 6⁴¹, και όταν «τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία».

35 Βλ. αποφάσεις της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Hennigs και Mai (C-297/10 και C-298/10, EU:C:2011:560, σκέψεις 84 έως 86), της 19ης Ιουνίου 2014, Specht κ.λπ. (C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005, σκέψεις 57 έως 60), και της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, σκέψεις 38 έως 40).

36 Ειδικότερα, κατά το εν λόγω άρθρο 169c, παράγραφος 2, η ανακατάταξη πραγματοποιείται βάσει «ποσού μεταβάσεως» το οποίο αντιστοιχεί στο συνολικό ποσό του μισθού που καταβλήθηκε για τον «μήνα μεταβάσεως», ήτοι τον Φεβρουάριο του 2015, μισθός ο οποίος υπολογίστηκε βάσει του προγενέστερου συστήματος αποδοχών.

37 Κατά την Αυστριακή Κυβέρνηση, «η Δημοκρατία της Αυστρίας γνωρίζει ότι νομοθεσία η οποία, για τη μετάβαση υφιστάμενων υπαλλήλων από σύστημα αποδοχών που εισάγει δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας σε νέο σύστημα, προβλέπει ότι η κατάταξη στο νέο σύστημα αποδοχών πραγματοποιείται αποκλειστικά και μόνο βάσει του μισθού που λαμβάνουν κατά το προγενέστερο σύστημα αποδοχών –το οποίο εισάγει δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας–, μπορεί να δικαιώνει δυσμενή διάκριση οφειλόμενη στο προγενέστερο σύστημα αποδοχών».

38 Βάσει του αποσπάσματος που παραθέτει η Επιτροπή, το οποίο αντλείται από τις επεξηγήσεις σχετικά με το κυβερνητικό σχέδιο για τον νόμο ο οποίος επρόκειτο να τροποποιήσει το άρθρο 169c του GehG 2015, νόμος ο οποίος δημοσιεύθηκε μεταγενέστερα στο BGBl. I, 104/2016 (βλ. παραρτήματα των στενογραφημένων πρακτικών του Εθνικού Συμβουλίου 1296 της 25ης βουλευτικής περιόδου, σ. 2, τα οποία είναι προσβάσιμα στην ακόλουθη διεύθυνση στο διαδίκτυο: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01296/fname_564847.pdf): «Επομένως, ο [Αυστριακός] νομοθέτης επέλεξε συνειδητά αυτόν τον τρόπο μεταβάσεως και, συναφώς, διαωνίζει σκοπίμως και ρητώς τη δυσμενή διάκριση, με σκοπό την αποφυγή απωλειών εισοδήματος για τους υπηρετούντες υπαλλήλους και τη διασφάλιση επιπέδου εισοδήματος και προοπτικών εισοδήματος στα οποία οι υπάλληλοι στηρίχθηκαν επί πολλά έτη».

39 Απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359).

40 Θα επανέλθω επί της τελευταίας πτυχής, στα σημεία 60 και 61 των παρούσων προτάσεων.

41 Ήτοι, κατά το εν λόγω άρθρο 6, παράγραφος 1, δικαιολογείται «ιδίως [...] από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης».

52. Κατά πάγια νομολογία, στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής, μολονότι τελικά στον εθνικό δικαστή, ο οποίος είναι ο μόνος αρμόδιος να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά, εναπόκειται να κρίνει αν και κατά πόσον η επίμαχη στην κύρια δίκη εσωτερική ρύθμιση συνάδει με τις απαιτήσεις αυτές, παρά ταύτα το Δικαστήριο, καλούμενο να δώσει χρήσιμες απαντήσεις στον εθνικό δικαστή, είναι αρμόδιο να παράσχει, βάσει της δικογραφίας της υποθέσεως της κύριας δίκης καθώς και των γραπτών και προφορικών παρατηρήσεων που του υποβλήθηκαν, στοιχεία ικανά να δώσουν στον εθνικό δικαστή τη δυνατότητα να αποφανθεί επί της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί⁴².

53. Όσον αφορά τους σκοπούς που μπορούν να δικαιολογήσουν το περιεχόμενο της επίμαχης νομοθεσίας, το αιτούν δικαστήριο⁴³ και η Αυστριακή Κυβέρνηση επισημαίνουν ότι οι όροι μεταβάσεως που θεσπίστηκαν με τη μεταρρύθμιση του 2015 έτειναν, αφενός, στην αποφυγή των υπερβολικά σημαντικών δυσχερειών που θα συνεπαγόταν ο ατομικός καθορισμός για κάθε έναν από τους πολυάριθμους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους⁴⁴ και, αφετέρου, στη διατήρηση της ουδετερότητας του εγχειρήματος όσον αφορά το δημοσιονομικό κόστος του και, τέλος, στην αποφυγή σημαντικών μειώσεων του επιπέδου αποδοχών των υπαλλήλων αυτών.

54. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι οι δικαιολογητικοί λόγοι που αντλούνται από ενδεχόμενες διοικητικές δυσχέρειες και την αύξηση της οικονομικής επιβάρυνσεως δεν μπορούν, κατ' αρχήν, να δικαιολογήσουν παράβαση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την προβλεπόμενη στην οδηγία 2000/78 απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Εντούτοις, το Δικαστήριο έχει δεχθεί ότι, παρά ταύτα, δεν μπορεί να απαιτείται η εξέταση κάθε ειδικής περιπτώσεως προκειμένου να καθοριστούν ατομικώς οι περίοδοι προϋπηρεσίας, στο μέτρο που η διαχείριση του οικείου συστήματος πρέπει να εξακολουθήσει να είναι βιώσιμη από τεχνικής και οικονομικής απόψεως⁴⁵.

55. Εξάλλου, δεν αμφισβητείται ότι η ρητώς εκφρασθείσα βούληση του Αυστριακού νομοθέτη⁴⁶ να παράσχει σε μια κατηγορία προσώπων την εγγύηση μεταβάσεως στο νέο σύστημα αποδοχών χωρίς οικονομικές απώλειες, και επομένως τηρουμένων των κεκτημένων δικαιωμάτων και της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης των προσώπων αυτών, συνιστά θεμιτό σκοπό της πολιτικής απασχολήσεως και αγοράς εργασίας⁴⁷, ο οποίος δύναται να δικαιολογήσει, κατά τη διάρκεια μεταβατικής περιόδου, τη διατήρηση των προγενέστερων αποδοχών και, επομένως, συστήματος συνεπαγόμενου διάκριση λόγω ηλικίας⁴⁸.

56. Δεδομένου ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία όντως επιδιώκει θεμιτό σκοπό κατά την έννοια του άρθρου 6 της οδηγίας 2000/78, πρέπει εν συνεχεία να εξεταστεί αν τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, σύμφωνα με τη διάταξη αυτή.

42 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψη 36), και της 25ης Ιουλίου 2018, Dyson (C-632/16, EU:C:2018:599, σκέψη 54).

43 Το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει συγκεκριμένα στα στοιχεία αιτιολογίας που περιέχονται στις προπαρασκευαστικές εργασίες της μεταρρυθμίσεως (Bericht des Verfassungsausschusses, 457 BlgNR XXV. GP, 2).

44 Ειδικότερα, η Αυστριακή Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι, μόνο σε ομοσπονδιακό επίπεδο, θα έπρεπε να εξεταστούν περίπου 160 000 περιπτώσεις στο πλαίσιο της μεταβάσεως στο νέο σύστημα αποδοχών, οπότε δεν θα μπορούσε να διενεργηθεί ατομική εξέταση εντός σύντομου χρονικού διαστήματος.

45 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 19ης Ιουνίου 2014, Specht κ.λπ. (C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005, σκέψεις 77 έως 80), και της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψη 36 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

46 Όπως προκύπτει από το απόσπασμα των εθνικών προπαρασκευαστικών εργασιών που παρατίθεται στην υποσημείωση 38 των παρούσων προτάσεων.

47 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, σκέψη 42), και της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψη 41).

48 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψη 37 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

57. Όσον αφορά τον *πρόσφορο* χαρακτήρα των διατάξεων αυτών, όπως το αιτούν δικαστήριο και η Επιτροπή, έχω σοβαρές αμφιβολίες ως προς το ότι το αμφισβητούμενο στοιχείο της μεταρρυθμίσεως του 2015, ήτοι η ανακατάταξη του συνόλου των υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων η οποία πραγματοποιήθηκε «αποκλειστικώς βάσει των ως τότε αποδοχών τους»⁴⁹, μπορεί να θεωρηθεί ικανό να επιτύχει τον σκοπό προστασίας τόσο των κεκτημένων δικαιωμάτων όσο και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης όλων των προσώπων που αφορά η διάταξη αυτή.

58. Συγκεκριμένα, από τα στοιχεία που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο προκύπτει ότι ο Αυστριακός νομοθέτης θέσπισε διάφορα μέτρα με σκοπό να αποφύγει να υποστούν όλα αυτά τα πρόσωπα, ανεξαρτήτως του αν είχαν ευνοηθεί ή όχι από το προγενέστερο σύστημα, σημαντικές μισθολογικές απώλειες εξαιτίας της εν λόγω μεταρρυθμίσεως⁵⁰. Πάντως, το γεγονός και μόνο ότι χρειάστηκε να θεσπιστούν τέτοια μεταβατικά μέτρα, για να συμπληρώσουν τον επίμαχο μηχανισμό που βασίζεται στις προγενέστερες αποδοχές, επιτρέπει να υποθεθεί ότι αυτός δεν είναι ικανός από μόνος του, και επομένως αφ' εαυτού, να προστατεύσει τα κεκτημένα δικαιώματα και τις θεμιτές προσδοκίες των ενδιαφερομένων.

59. Επιπλέον, όσον αφορά τον *αναγκαίο* χαρακτήρα διατάξεων όπως οι επίμαχες στην υπόθεση της κύριας δίκης, εκτιμώ ότι ο μηχανισμός που θεσπίστηκε το 2015 υπερβαίνει το αναγκαίο όριο για την επίτευξη του προμνησθέντος σκοπού. Όπως επισημαίνει η Επιτροπή⁵¹, και παρά την αντίθετη άποψη της Αυστριακής Κυβερνήσεως, άλλα είδη μέτρων, λιγότερο επιβαρυντικά για τα πρόσωπα που είχαν θιγεί από το προγενέστερο σύστημα⁵², θα μπορούσαν να είχαν θεσπιστεί για την προστασία των κεκτημένων δικαιωμάτων και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης όλων των ενδιαφερομένων υπαλλήλων⁵³, χωρίς, κατά την άποψή μου, η διαχείριση του νέου συστήματος να καταστεί μη βιώσιμη από τεχνικής και οικονομικής απόψεως⁵⁴.

60. Η διαπίστωση αυτή είναι, κατά την άποψή μου, επιβεβλημένη προ πάντων επειδή, λαμβανομένης υπόψη της απεριόριστης διάρκειάς του, ο νέος μηχανισμός δεν καθιστά δυνατή τη σταδιακή σύγκλιση του μισθού που προβλέπεται για τους θιγόντες από το προγενέστερο σύστημα υπαλλήλους με τον μισθό που χορηγείται στους υπαλλήλους που ευνοήθηκαν από αυτό, ώστε οι πρώτοι να μπορέσουν μεσοπρόθεσμα, ακόμη και βραχυπρόθεσμα, και εν πάση περιπτώσει κατά το πέρασ προβλέψιμης περιόδου, να καλύψουν την υστέρησή τους σε σχέση με τα πλεονεκτήματα που χορηγήθηκαν στους δεύτερους⁵⁵.

49 Κατά τους όρους που υπενθυμίζονται στην υποσημείωση 36 των παρουσών προτάσεων.

50 Λαμβανομένων υπόψη της αποφάσεως περί παραπομπής και των διευκρινίσεων που παρέσχε εν συνεχεία το αιτούν δικαστήριο, αντιλαμβάνομαι ότι προβλέφθηκαν περισσότεροι μηχανισμοί, στα διάφορα στάδια της διαδικασίας μεταβάσεως, προκειμένου να αποφευχθεί ενδεχόμενη σημαντική μείωση των αποδοχών των προσώπων που ανακατατάχθηκαν (ειδικότερα, ένα κλιμάκιο που συνήθως αποκαλείται κλιμάκιο «διατηρήσεως» και δύο διαδοχικά επιδόματα διατηρήσεως, σύμφωνα με το άρθρο 169c, παράγραφοι 6 και 9, του τροποποιημένου GehG). Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι οι ρυθμίσεις αυτές «δεν σκοπούν [...] στην αντιστάθμιση των ενεχουσών διακρίσεις λόγω ηλικίας αποδοχών οι οποίες συναρτώνται με το ποσό μεταβάσεως».

51 Η Επιτροπή επισημαίνει ότι, «προκειμένου να πληρούται το κριτήριο της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης όσον αφορά ορισμένο επίπεδο αποδοχών, αρκεί, όπως φαίνεται, να διατηρηθεί ο μισθός που καταβαλλόταν προηγουμένως. Επομένως, ένα ενδεχόμενο θα ήταν να ευθυγραμμιστεί με πανομοιότυπο τρόπο η προαγωγή κατά μισθολογικό κλιμάκιο για όλους τους [συμβασιούχους υπαλλήλους]. ωστόσο, προκειμένου να τηρηθεί η αρχή της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης, θα μπορούσε να καταβληθεί στους [υπαλλήλους] που υφίστανται εκ του λόγου τούτου απώλεια εισοδήματος ο μισθός που λάμβαναν έως τότε, με το να αποσυνδεθεί αυτός από το μισθολογικό κλιμάκιο στο οποίο αυτοί έπρεπε κανονικά να καταταγούν, έως ότου ανέλθουν στο κλιμάκιο που αντιστοιχεί στον μισθό αυτόν. Αναμφίβολα ο μηχανισμός αυτός θα διατηρούσε ορισμένες συνέπειες της προγενέστερης δυσμενούς διακρίσεως, ήτοι αυτές που αφορούν τα εισοδήματα, αλλά *μόνο για μεταβατική περίοδο προβλέψιμης διάρκειας*» (η υπογράμμιση δική μου).

52 Επισημαίνεται ότι στο πλαίσιο της προγενέστερης μεταρρυθμίσεως του 2010, ο Αυστριακός νομοθέτης είχε επιλέξει την κατά περίπτωση εξέταση, αντί να προβεί σε αυτόματη και κατ' αποκοπήν ανακατάταξη, όπως διευκρινίζει η ÖGB.

53 Επισημαίνεται ότι η Δημοκρατία της Αυστρίας εφάρμοσε διαφορετική μεθοδολογία, την οποία το Δικαστήριο έκρινε πρόσφατα σύμφωνη με το δικαίωμα της Ένωσης, σε παρεμφερές πλαίσιο μεταβάσεως σε νέο σύστημα αποδοχών χρονολογούμενο επίσης από το 2015. Βλ. απόφαση της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψη 45), όπου επισημαίνεται ότι «ο Αυστριακός νομοθέτης εξισορρόπησε, στο πλαίσιο της διαδικασίας θεσπίσεως του άρθρου 53a του ομοσπονδιακού νόμου του 2015 περί σιδηροδρόμων, την εξάλειψη της διακρίσεως λόγω ηλικίας με τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων που είχαν κτηθεί υπό το προϊσχύσαν νομικό καθεστώς».

54 Κατά την έννοια της νομολογίας που μνημονεύεται στο σημείο 54 των παρουσών προτάσεων.

55 Βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 19ης Ιουνίου 2014, Specht κ.λπ. (C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005, σκέψεις 83 έως 85), όπου επισημάνθηκε ότι τα μέτρα «θα είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, την εξάλειψη της μισθολογικής διαφοράς μετ' ολίγα έτη».

61. Συναφώς, υπενθυμίζω ότι το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι ο επίμαχος σκοπός δεν μπορεί να δικαιολογήσει μέτρο το οποίο, όπως εν προκειμένω, διατηρεί οριστικά τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, στην εξάλειψη της οποίας σκοπεί η μεταρρύθμιση καθεστώτος συνεπαγόμενου δυσμενείς διακρίσεις. Ένα τέτοιο μέτρο, ακόμη και αν δύναται να διασφαλίσει την προστασία των κεκτημένων δικαιωμάτων και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης των υπαλλήλων που ευνοούνταν από το προηγούμενο καθεστώς, δεν είναι κατάλληλο για τη θέσπιση καθεστώτος μη συνεπαγόμενου διακρίσεις εις βάρος των υπαλλήλων που δεν ευνοούνταν από αυτό το προηγούμενο καθεστώς⁵⁶.

62. Τέλος, διευκρινίζεται ότι το επιχείρημα που προέβαλε η Αυστριακή Κυβέρνηση ότι η Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Συνδικαλιστική Οργάνωση των Εργαζομένων στη Δημόσια Διοίκηση, Αυστρία) συγκατατέθηκε όσον αφορά τους όρους της επίμαχης μεταρρυθμίσεως δεν μπορεί να κλονίσει την προηγηθείσα ανάλυση. Συγκεκριμένα, ακριβώς όπως τα κράτη μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν να ενεργούν σεβόμενοι τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την οδηγία 2000/78⁵⁷, έστω και αν μπορεί να διαδραματίσουν κεντρικό ρόλο κατά τη διαμόρφωση ορισμένων κανόνων⁵⁸.

63. Επομένως, εκτιμώ ότι, παρά το ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως που αναγνωρίζεται στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους όχι μόνον όσον αφορά την επιλογή της επιδιώξεως συγκεκριμένου σκοπού στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως αλλά και για τον καθορισμό των μέτρων μέσω των οποίων μπορεί να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός⁵⁹, δεν ήταν εύλογο ο Αυστριακός νομοθέτης να θεωρήσει πρόσφορη και αναγκαία τη θέσπιση εθνικών διατάξεων όπως το άρθρο 169c του τροποποιημένου GehG, σε συνδυασμό με το άρθρο 94a του τροποποιημένου VBG.

64. Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των προεκτεθέντων, φρονώ ότι τα άρθρα 2 και 6 της οδηγίας 2000/78 έχουν την έννοια ότι αντιβαίνουν σε αυτά όροι βάσει των οποίων η μετάβαση των υπηρετούντων συμβασιούχων υπάλληλων πραγματοποιείται από προγενέστερο σύστημα αποδοχών που εισάγει δυσμενή διάκριση σε νέο σύστημα, όπως οι προβλεπόμενοι από την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης νομοθεσία.

Γ. Επί της ανάγκης καταβολής οικονομικής αντισταθμίσεως στους θιγόμενους συμβασιούχους υπαλλήλους (πρώτο προδικαστικό ερώτημα, υπό β')

65. Επισημαίνεται ότι το αιτούν δικαστήριο υποβάλλει το δεύτερο σκέλος του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος για την περίπτωση που το Δικαστήριο κρίνει προηγουμένως ότι εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη διαιωνίζει διάκριση λόγω ηλικίας. Λαμβανομένης υπόψη της καταφατικής απαντήσεως που προτείνω να δοθεί στο πρώτο σκέλος του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, εκτιμώ ότι το Δικαστήριο θα πρέπει να απαντήσει στο δεύτερο σκέλος του ερωτήματος αυτού.

66. Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστούν οι έννομες συνέπειες οι οποίες πρέπει να συναχθούν από τη διαπίστωση ότι παραβίαση της αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων διατηρείται από μηχανισμό όπως ο επίμαχος, ο οποίος σκοπεί στη μετάβαση συμβασιούχων υπαλλήλων σε νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής. Ειδικότερα, το αιτούν

56 Βλ. απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, σκέψεις 43 και 44).

57 Η συμφωνία συνδικαλιστικής οργάνωσης, κατά την άποψή μου, μπορεί να έχει καθοριστική σημασία όταν διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας διατηρείται προσωρινώς, αλλά όχι αν οι συνέπειές της είναι οριστικές.

58 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψεις 68 έως 70 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

59 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 19ης Ιουλίου 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, σκέψεις 31 και 46), και της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψη 59).

δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν «το δίκαιο της Ένωσης, και ειδικότερα το άρθρο 17 της οδηγίας 2000/78», επιβάλλει ή όχι τη χορήγηση οικονομικής αντισταθμίσεως⁶⁰ στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους οι οποίοι υπέστησαν διάκριση λόγω ηλικίας εκ του προγενέστερου συστήματος αποδοχών και προαγωγής, λαμβανομένων υπόψη προγενέστερων αποφάσεων του Δικαστηρίου⁶¹.

67. Χωρίς να παραπέμψει ρητώς στο άρθρο 17 της οδηγίας 2000/78, η ÖGB υποστηρίζει ότι, έως ότου εφαρμοσθεί ορθώς το δίκαιο της Ένωσης, τα θιγέντα πρόσωπα θα πρέπει να τύχουν των ίδιων πλεονεκτημάτων με εκείνα που απολαμβάνουν τα πρόσωπα που ευνοήθηκαν. Η Αυστριακή Κυβέρνηση δεν υπέβαλε παρατηρήσεις ειδικά επί του δευτέρου σκέλους του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος⁶². Η Επιτροπή, αφότου, με τις παρατηρήσεις της, παρέπεμψε ειδικά στο εν λόγω άρθρο 17 και εκτίμησε ότι εν προκειμένω θα μπορούσε να οφείλεται οικονομική αντιστάθμιση, προτείνει τελικά να δοθεί η απάντηση ότι, ελλείψει συστήματος σύμφωνου με την οδηγία αυτή, οι θιγέντες από το προγενέστερο σύστημα υπάλληλοι πρέπει να λάβουν τα ίδια πλεονεκτήματα με εκείνα που μπόρεσαν να έχουν οι υπάλληλοι που ευνοήθηκαν από το σύστημα αυτό, όσον αφορά τον συνυπολογισμό των περιόδων προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν πριν από το 18ο έτος της ηλικίας, αλλά και την προαγωγή στη μισθολογική κλίμακα.

68. Μολονότι έχω άποψη, κατ' ουσίαν, ανάλογη με την τελική πρόταση της Επιτροπής, παρά ταύτα εκτιμώ ότι *το άρθρο 17* της οδηγίας 2000/78, το οποίο μνημονεύεται στο παρόν προδικαστικό ερώτημα, δεν είναι η κατάλληλη νομική βάση για να εκτιμηθεί η ανάγκη χορηγήσεως οικονομικής αντισταθμίσεως στα πρόσωπα που υπέστησαν δυσμενή διάκριση, υπό τέτοιες περιστάσεις⁶³.

69. Συγκεκριμένα, επισημαίνεται ότι το ως άνω άρθρο 17, το οποίο αφορά τις κυρώσεις τις οποίες τα κράτη μέλη οφείλουν να επιβάλλουν στους παραβάτες των εθνικών διατάξεων που θεσπίσθηκαν για τη μεταφορά της οδηγίας 2000/78 στο εθνικό δίκαιο⁶⁴, δεν καλύπτει την υπό κρίση περίπτωση, στην οποία εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο τα κράτη μέλη πρέπει ενδεχομένως να θεραπεύσουν⁶⁵ δυσμενή διάκριση προκληθείσα όχι από παράβαση των εθνικών αυτών διατάξεων για την οποία θα πρέπει να επιβληθούν κατάλληλες κυρώσεις⁶⁶ αλλά από παράβαση των απαιτήσεων του δικαίου της Ένωσης από τις ίδιες τις εθνικές αυτές διατάξεις.

60 Από τη διατύπωση του ερωτήματος αυτού και από τα σχετικά στοιχεία της αποφάσεως περί παραπομπής αντιλαμβάνομαι ότι το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν ο Αυστριακός νομοθέτης όφειλε να προβλέψει οικονομική αντιστάθμιση στην ίδια την επίμαχη νομοθεσία και όχι αν το κράτος μπορεί ενδεχομένως να είναι υπεύθυνο για την έλλειψη τέτοιου μέτρου.

61 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι ο Αυστριακός νομοθέτης επέλεξε «να προβεί στη μετάβαση των υφιστάμενων υπαλλήλων στο νέο σύστημα αποδοχών χωρίς ατομική επανεξέταση της περιπτώσεως κάθε υπαλλήλου και με δημοσιονομικά ουδέτερο τρόπο, χωρίς την καταβολή οικονομικής αντισταθμίσεως». Εκτιμά ότι, εν αντιθέσει προς ό,τι συνέβαινε με τους μηχανισμούς τους οποίους αφορούν οι αποφάσεις της 19ης Ιουνίου 2014, *Specht* κ.λπ. (C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005), και της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, *Unland* (C-20/13, EU:C:2015:561), βάσει των οποίων θίγονταν δυνητικά όλοι οι υπηρετούντες δημόσιοι υπάλληλοι, εν προκειμένω η επελθούσα δυσμενή διάκριση, και επομένως η αντιστάθμιση που πρέπει να χορηγηθεί στους θιγόμενους υπαλλήλους, μπορεί να προσδιοριστεί μέσω συγκρίσεως «με τον κύκλο προσώπων που έχουν προϋπηρεσία μόνο μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας».

62 Η Αυστριακή Κυβέρνηση μνημόνευσε το ζήτημα αυτό κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση και, αντιθέτως, διατύπωσε αναλυτικά την άποψή της όσον αφορά το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα στη συναφή υπόθεση C-396/17, *Leitner*, η οποία αποτελεί το αντικείμενο προτάσεων μου της ίδιας ημερομηνίας με τις παρούσες, ερώτημα με το οποίο ζητείται ομοίως η ερμηνεία του άρθρου 17 της οδηγίας 2000/78.

63 Μολονότι δεν παραβλέπω ότι το Δικαστήριο είχε παραπέμψει στο εν λόγω άρθρο 17 στην απόφασή του της 19ης Ιουνίου 2014, *Specht* κ.λπ. (C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005, σκέψη 87 και σημείο 4 του διατακτικού), απαντώντας στο τέταρτο προδικαστικό ερώτημα που του είχε υποβληθεί στην υπόθεση εκείνη, απόφαση η οποία μνημονεύεται στο σχετικό με το υπό εξέταση προδικαστικό ερώτημα σκεπτικό της αποφάσεως περί παραπομπής.

64 Το εν λόγω άρθρο 17 διευκρινίζει ότι οι κυρώσεις αυτές «μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα», αλλά «πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές».

65 Επισημαίνεται ότι εκεί πρόκειται για το κράτος ως νομοθέτη, μολονότι, εδώ, συμβαίνει το κράτος να είναι επίσης ο εργοδότης των ενδιαφερόμενων προσώπων.

66 Όπως συνέβη, για παράδειγμα, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 25ης Απριλίου 2013, *Asociația Accept* (C-81/12, EU:C:2013:275, σκέψη 73).

70. Εκτιμώ ότι είναι πιο πρόσφορο να γίνει, στην περίπτωση αυτή, παραπομπή στις διατάξεις του άρθρου 16 της οδηγίας 2000/78, το οποίο αφορά την υποχρέωση των κρατών μελών να τροποποιήσουν τους εθνικούς τους κανόνες προκειμένου να τους καταστήσουν σύμφωνους προς την αρχή της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων, όπως έπραξε επανειλημμένως και όλως προσφάτως το Δικαστήριο, σε παρεμφερή πλαίσια αναμορφώσεως εθνικών συστημάτων αποδοχών για λόγους δυσμενών διακρίσεων⁶⁷. Επομένως, προτείνω να δοθεί απάντηση στο παρόν ερώτημα λαμβανομένων υπόψη των διατάξεων του άρθρου 16 της οδηγίας αυτής⁶⁸.

71. Συναφώς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, μολονότι το εν λόγω άρθρο 16 επιβάλλει στα κράτη μέλη να εναρμονίσουν τις εθνικές τους νομοθεσίες με το δίκαιο της Ένωσης, εντούτοις τους αφήνει την ελευθερία να επιλέξουν, μεταξύ των διάφορων μέτρων που είναι ικανά να θέσουν τέλος σε απαγορευμένη δυσμενή διάκριση, εκείνο που θεωρούν πιο κατάλληλο για τον σκοπό αυτόν. Κατά τη νομολογία αυτή, η εξάλειψη διακρίσεως λόγω ηλικίας, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι ο εργαζόμενος ο οποίος υπέστη δυσμενή διάκριση υπό το προγενέστερο νομικό σύστημα διαθέτει αυτομάτως το δικαίωμα να λάβει αναδρομικώς οικονομική αντιστάθμιση, συνιστάμενη στη διαφορά μεταξύ του μισθού που θα είχε λάβει ελλείψει δυσμενούς διακρίσεως και εκείνου που όντως έλαβε, ή αύξηση των μελλοντικών μισθών. Τέτοια περίπτωση συντρέχει μόνον αν και επί όσο χρόνο δεν έχουν ληφθεί από τον εθνικό νομοθέτη μέτρα για την αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως. Πράγματι, στην περίπτωση αυτή, η τήρηση της αρχής της ισότητας μπορεί να διασφαλισθεί μόνο με το να χορηγηθούν στα πρόσωπα που ανήκουν στην ευρισκόμενη σε δυσμενέστερη θέση κατηγορία τα ίδια πλεονεκτήματα με εκείνα που παρέχονται στα πρόσωπα της ευνοημένης κατηγορίας, καθεστώς το οποίο, ελλείψει ορθής εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, παραμένει το μόνο έγκυρο σύστημα αναφοράς⁶⁹.

72. Πάντως, κατά την άποψή μου, η επίμαχη νομοθεσία αντιστοιχεί στην τελευταία περίπτωση, καθόσον εκτιμώ, για τους λόγους που εκτέθηκαν στο πλαίσιο του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, υπό α⁷⁰, ότι τα μέτρα που θέσπισε ο Αυστριακός νομοθέτης, με σκοπό τη μετάβαση των υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων στο νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής, δεν καθιστούν δυνατή την αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως προς όφελος των υπαλλήλων που εθίγησαν από το προγενέστερο σύστημα⁷¹. Εφόσον η νέα νομοθεσία διατηρεί τις δυσμενείς διακρίσεις που συνεπαγόταν η προϊσχύσασα νομοθεσία⁷², ο σεβασμός της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται τη χορήγηση στα πρόσωπα αυτά των ίδιων πλεονεκτημάτων με εκείνα των οποίων έτυχαν οι συμβασιούχοι υπάλληλοι που ευνοήθηκαν από το προγενέστερο σύστημα, όσον αφορά τόσο τον συνυπολογισμό περιόδων προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν πριν από το 18ο έτος της ηλικίας όσο και την προαγωγή στη μισθολογική κλίμακα⁷³. Ειδικότερα, αντιλαμβάνομαι την προμνησθείσα νομολογία υπό

67 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψεις 41 έως 43, όπου το Δικαστήριο διακρίνει ακριβώς μεταξύ των αντίστοιχων σκοπών των άρθρων 16 και 17 της οδηγίας 2000/78 και αποφαινεται ότι το δεύτερο στερείται σημασίας όσον αφορά το προδικαστικό ερώτημα, παρεμφερές με το υπό εξέταση, το οποίο υποβλήθηκε στην υπόθεση εκείνη), της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, σκέψη 48), και της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψεις 28 επ.).

68 Συγκεκριμένα, κατά πάγια νομολογία, στο πλαίσιο της συνεργασίας και προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, το Δικαστήριο ενδέχεται να χρειαστεί να λάβει υπόψη κανόνες του δικαίου της Ένωσης τους οποίους το αιτούν δικαστήριο δεν ανέφερε με το προδικαστικό του ερώτημα (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 7ης Αυγούστου 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, σκέψη 34 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

69 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψεις 44 έως 49 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψεις 28 έως 34).

70 Βλ. σημεία 41 επ. των παρούσων προτάσεων.

71 Ήτοι τους υπαλλήλους που έτυχαν λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως, στο πλαίσιο του εν λόγω προγενέστερου συστήματος, όσον αφορά τον συνυπολογισμό των περιόδων προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν πριν από το 18ο έτος της ηλικίας για τον σκοπό καθορισμού των αποδοχών τους και της προαγωγής τους.

72 Όπως συνέβαινε, για παράδειγμα, με την επίμαχη εθνική νομοθεσία στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, βλ., ειδικά, σκέψη 48), και εν αντιθέσει προς την επίμαχη εθνική νομοθεσία στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, βλ., ειδικά, σκέψεις 31 έως 34).

73 Επισημαίνεται ότι η επίμαχη κατάσταση διαφέρει από εκείνες σχετικά με τις οποίες εκδόθηκαν οι δύο αποφάσεις στις οποίες παραπέμπει το αιτούν δικαστήριο, στο μέτρο που, σε εκείνες τις υποθέσεις εν αντιθέσει προς την υπό κρίση υπόθεση, δεν ήταν δυνατό να προσδιοριστεί η κατηγορία προσώπων που εθίγησαν από την επίμαχη εθνική νομοθεσία, με αποτέλεσμα να μην υφίσταται έγκυρο σύστημα αναφοράς (βλ. αποφάσεις της 19ης Ιουνίου 2014, Sprechtl κ.λπ., C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005, σκέψεις 81 και 93 έως 97, και της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, σκέψη 47).

την έννοια ότι η αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισεως μπορεί να φθάσει μέχρι την υποχρέωση χορηγήσεως οικονομικής αντισταθμίσεως στους θιγόντες υπαλλήλους αν δεν επιτευχθεί, εντός της συντομότερης προθεσμίας⁷⁴, επανεξισορρόπηση προς όφελός τους με κάθε άλλο μέσο ικανό να διασφαλίσει την απαιτούμενη δύναμη του δικαίου της Ένωσης σύγκλιση.

73. Ακριβώς υπό αυτή την έννοια πρέπει, κατά την άποψή μου, να ερμηνευθεί το άρθρο 16 της οδηγίας 2000/78 προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο δεύτερο σκέλος του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος.

Δ. Επί του επιτρεπτού του νέου συστήματος αποδοχών και προαγωγής με γνώμονα το δικαίωμα αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας (πρώτο προδικαστικό ερώτημα, υπό γ')

74. Κατ' αρχάς, επισημαίνεται ότι το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, υπό γ), τέθηκε μόνο για την περίπτωση που δοθεί αρνητική απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', ήτοι αν το Δικαστήριο κρίνει ότι εθνική νομοθεσία όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης δεν συνιστά πλέον παράβαση των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης, καθόσον όντως έθεσε τέλος στην προηγουμένως διαπιστωθείσα διάκριση λόγω ηλικίας. Δεδομένου ότι προτείνω, αντιθέτως, να δοθεί καταφατική απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, υπό α', εκτιμώ ότι το Δικαστήριο δεν θα χρειαστεί να αποφανθεί επί του ζητήματος αυτού. Παρά ταύτα, χάριν πληρότητας, θα εκθέσω συναφώς ορισμένες παρατηρήσεις.

75. Με το ερώτημα αυτό⁷⁵, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) ζητεί να διευκρινιστεί αν το δίκαιο της Ένωσης, και ειδικότερα το άρθρο 47 του Χάρτη, έχει την έννοια ότι αντιβαίνει στο θεμελιώδες δικαίωμα για αποτελεσματική δικαστική προστασία εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει ότι το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής, το οποίο κρίθηκε ότι εισάγει δυσμενή διάκριση, δεν μπορεί πλέον να εφαρμόζεται σε καμία διαδικασία, εκκρεμή ή μελλοντική⁷⁶, και ότι η μετάβαση των ήδη υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων στο νέο σύστημα πραγματοποιείται μόνο βάσει του μισθού που καταβάλλεται για τον μήνα κατά τον οποίο πραγματοποιείται η μετάβαση⁷⁷. Το αιτούν δικαστήριο κλίνει υπέρ της απόψεως ότι μια τέτοια νομοθεσία είναι συμβατή με το δίκαιο της Ένωσης, επειδή «το άρθρο 47, παράγραφος 1, του Χάρτη απαιτεί μόνο μια δικαστική διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας μπορούν να ληφθούν κατάλληλα και προσηκόντα μέτρα για τη διαπίστωση ή την εξάλειψη παραβιάσεως του δικαίου στη συγκεκριμένη περίπτωση».

74 Βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 21ης Ιουνίου 2007, Jonkman κ.λπ. (C-231/06 έως C-233/06, EU:C:2007:373, σκέψη 38 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), όπου διευκρινίζεται ότι, κατόπιν αποφάσεως επί αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως από την οποία προκύπτει η ασυμβατότητα της εθνικής νομοθεσίας με το δίκαιο της Ένωσης, στις αρχές του οικείου κράτους μέλους εναπόκειται να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν, στην επικράτειά τους, την τήρηση του δικαίου της Ένωσης και ότι, οι εν λόγω αρχές διατηρούν μεν την ευχέρεια επιλογής των ληπτέων μέτρων, αλλά *οφείλουν, ιδίως, να μεριμνούν ώστε το εθνικό δίκαιο να εναρμονισθεί προς το δίκαιο της Ένωσης το συντομότερο δυνατόν* και να καταστούν πλήρως αποτελεσματικά τα δικαιώματα που οι ιδιώτες αντλούν από αυτό. Βλ., επίσης, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Bot στην υπόθεση Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:38, σημείο 119).

75 Επισημαίνεται ότι ερμηνεία του άρθρου 47 του Χάρτη ζητείται επίσης, σε παρεμφερές νομικό πλαίσιο, με το δεύτερο και το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στη συναφή υπόθεση C-396/17, Leitner, η οποία αποτελεί το αντικείμενο προτάσεών μου της ίδιας ημερομηνίας με τις παρούσες.

76 Συγκεκριμένα, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 100, παράγραφος 70, σημείο 3, του VBG 2016 (βλ., επίσης, υποσημείωση 23 των παρούσων προτάσεων).

77 Εν προκειμένω, από το άρθρο 169c, παράγραφος 1 έως 2a, του τροποποιημένου GehG, σε συνδυασμό με το άρθρο 94a του τροποποιημένου VBG, προκύπτει ότι οι υπηρετούντες στις 11 Φεβρουαρίου 2015 συμβασιούχοι υπάλληλοι ανακατατάχθηκαν στο νέο σύστημα «αποκλειστικώς βάσει των ως τότε αποδοχών τους», σε συνάρτηση με ένα «ποσό μεταβάσεως» το οποίο αντιστοιχεί στον μισθό που καταβλήθηκε για τον «μήνα Φεβρουάριο του 2015 (μήνας μεταβάσεως)» και, επομένως, καθορίστηκε κατ' εφαρμογήν του προγενέστερου συστήματος. Δυνάμει αυτού του άρθρου 169c, παράγραφος 2a, «δεν απαιτείται εξέταση του νομοτύπου [των εν λόγω αποδοχών] ούτε όσον αφορά τη νόμιμη βάση τους ούτε όσον αφορά το ύψος τους», ενώ διόρθωση επιτρέπεται μόνο σε περίπτωση προδήλων σφαλμάτων εξ αβλεψίας κατά την καταχώριση των στοιχείων.

76. Αντιθέτως, η ÖGB υποστηρίζει ότι η αναδρομική κατάργηση του συντελεστή προαγωγής που εφαρμοζόταν έως τη θέσπιση της επίμαχης μεταρρυθμίσεως⁷⁸ στερεί από τους ενδιαφερομένους τη δυνατότητα να ζητήσουν τον έλεγχο, από ανεξάρτητο δικαστήριο, της νομιμότητας του μισθού που πλέον λαμβάνεται ως βάση της ανακατατάξεως⁷⁹ και, επομένως, τους στερεί το δικαίωμα για αποτελεσματική δικαστική προστασία το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 47 του Χάρτη⁸⁰. Η Αυστριακή Κυβέρνηση δεν υπέβαλε παρατηρήσεις επί του ζητήματος αυτού⁸¹. Από την πλευρά της, η Επιτροπή θεωρεί, επικουρικό, ότι το εν λόγω άρθρο 47 πρέπει, εν ανάγκη, να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιβαίνουν σε αυτό τέτοιες εθνικές διατάξεις. Είμαι και εγώ της απόψεως αυτής, για τους λόγους που εκτίθενται ακολούθως.

77. Κατ'αρχάς, εκτιμώ ότι δεν αμφισβητείται ότι η υπό κρίση υπόθεση αφορά κατάσταση όπου κράτος μέλος εφάρμοσε το δίκαιο της Ένωσης, κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη, οπότε ο ομοσπονδιακός νομοθέτης όφειλε να σεβαστεί τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο άρθρο 47 του Χάρτη, και ειδικότερα το δικαίωμα των πολιτών για αποτελεσματική δικαστική προστασία των δικαιωμάτων που τους παρέχει το δίκαιο της Ένωσης⁸². Επισημαίνεται ότι, άλλωστε, τέτοια προστασία προβλέπεται ρητώς επίσης από την οδηγία 2000/78⁸³, της οποίας τη μεταφορά αφορούσε ρητώς η επίμαχη εν προκειμένω νομοθεσία⁸⁴.

78. Επιπλέον, υπενθυμίζω ότι κάθε κράτος μέλος διαθέτει κάποια αυτονομία στον τομέα αυτόν, η οποία του παρέχει τη δυνατότητα να καθορίζει τις δικονομικές ρυθμίσεις σχετικά με τις προσφυγές που προορίζονται να διασφαλίσουν τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων που οι ιδιώτες αντλούν από το δίκαιο της Ένωσης, αρκεί οι ρυθμίσεις αυτές να σέβονται τα δύο όρια που καθορίζονται από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, ήτοι την αρχή της ισοδυναμίας και την αρχή της αποτελεσματικότητας⁸⁵. Όπως έχει ήδη επισημανθεί, οι απορρέουσες από το άρθρο 47 του Χάρτη απαιτήσεις τις οποίες ανέδειξε το Δικαστήριο περιορίζονται και εξαρτώνται από πολλαπλούς παράγοντες και, ειδικότερα, προκύπτει ότι το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής δεν σημαίνει ότι τα αρμόδια εθνικά δικαστήρια είναι κατ' ανάγκη σε θέση, σε κάθε περίπτωση, να μεταρρυθμίζουν τις προσβαλλόμενες αποφάσεις όσον αφορά το σύνολο των στοιχείων στα οποία αυτές στηρίζονται⁸⁶.

78. Ήτοι, στο αυστριακό δίκαιο, η «ημερομηνία αναφοράς για τη μισθολογική προαγωγή», η οποία λαμβανόταν υπόψη ως καθοριστικό κριτήριο στο προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής.

79. Ήτοι, εν προκειμένω, η αμοιβή που καταβλήθηκε για τον Φεβρουάριο του 2015. Η ÖGB επισημαίνει ότι διάφορες προσφυγές που ασκήθηκαν συναφώς από δημοσίους υπαλλήλους απορρίφθηκαν, με το σκεπτικό ότι οι προγενέστερες διατάξεις δεν έχουν πλέον εφαρμογή, αλλά διευκρινίζει ότι δεν γνωρίζει αν υπάρχουν αποφάσεις σχετικές με προσφυγές ασκηθείσες από συμβασιούχους υπαλλήλους, όπως στην υπόθεση της κύριας δίκης.

80. Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, στην υπόθεση της κύριας δίκης, η Δημοκρατία της Αυστρίας προέβαλε αντιθέτως, ως καθής, ότι δεν «συντρέχει [...] προσβολή του δικαιώματος στον φυσικό δικαστή ούτε [του δικαιώματος] αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας (άρθρο 47 του Χάρτη)», υποστηρίζοντας ότι «[ο]ι αρχές αυτές αποτελούν συγκεκριμένους περιεχομένους εγγυήσεις ή θεμελιώδη δικονομικά δικαιώματα που προϋποθέτουν την ύπαρξη δικαιώματος του ουσιαστικού δικαίου, αλλά δεν περιλαμβάνουν δικαίωμα για την έκδοση θετικής αποφάσεως επί της ουσίας».

81. Αντιθέτως, η Αυστριακή Κυβέρνηση εξέθεσε την άποψή της σε σχέση με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα που τέθηκε στη συναφή υπόθεση C-396/17, Leitner, το οποίο αφορά επίσης το άρθρο 47 του Χάρτη.

82. Βλ., κατ' αναλογία, αποφάσεις της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 49), και της 13ης Σεπτεμβρίου 2018, UBS Europe κ.λπ. (C-358/16, EU:C:2018:715, σκέψεις 51 και 52).

83. Βλ. αιτιολογικές σκέψεις 29 επ. καθώς και άρθρο 9, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

84. Βλ. άρθρο 169c, παράγραφος 2c, πρώτη περίοδος, του τροποποιημένου GehG.

85. Κατά τη νομολογία αυτή, οι εν λόγω ρυθμίσεις «δεν πρέπει να είναι λιγότερο ευνοϊκές από εκείνες οι οποίες αφορούν παρόμοια ένδικα βοηθήματα του εσωτερικού δικαίου (αρχή της ισοδυναμίας), ούτε να καθιστούν πρακτικά αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων που παρέχει η έννομη τάξη της Ένωσης (αρχή της αποτελεσματικότητας)» [βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 26ης Σεπτεμβρίου 2018, Belastingdienst/Toeslagen (ανασταλτικό αποτέλεσμα της εφέσεως), C-175/17, EU:C:2018:776, σκέψη 39].

86. Βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Μ. Bobek στην υπόθεση Banger (C-89/17, EU:C:2018:225, σημεία 77 έως 80, 91 και 102 έως 107 καθώς και εκεί παρατιθέμενες αποφάσεις και προτάσεις), όπου υπογραμμίζεται, μεταξύ άλλων, ότι «[η] έκταση και η ένταση που πρέπει να έχει ο δικαστικός έλεγχος, με βάση τις επιταγές της αρχής της αποτελεσματικότητας, εξαρτώνται από το περιεχόμενο και τη φύση των κρίσιμων αρχών και κανόνων του δικαίου της Ένωσης που εφαρμόζει η προσβαλλόμενη εθνική απόφαση» (σημείο 102).

79. Εξάλλου, λόγω των υφιστάμενων δεσμών μεταξύ του άρθρου 47, πρώτο εδάφιο, του Χάρτη και του άρθρου 13 της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (στο εξής: ΕΣΔΑ)⁸⁷, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου [στο εξής: ΕΔΔΑ] σχετικά με αυτή τη διάταξη της ΕΣΔΑ⁸⁸. Πάντως, από τη νομολογία αυτή προκύπτει ότι το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου πρέπει να παρέχει στους πολίτες τη δυνατότητα να επικαλεστούν ενώπιον αυτού τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που κατοχυρώνονται στην εν λόγω Σύμβαση, διευκρινίζεται δε ότι το δικαίωμα αυτό δημιουργεί για τα κράτη υποχρέωση της οποίας η εμβέλεια διαφέρει ανάλογα με τη φύση της αιτίας του προσφεύγοντος και ότι ο αποτελεσματικός χαρακτήρας της προσφυγής δεν εξαρτάται από τη βεβαιότητα ευνοϊκής εκβάσεως για τον ενδιαφερόμενο⁸⁹.

80. Εν προκειμένω, επισημαίνεται ότι, στο πλαίσιο του νέου αυστριακού συστήματος αποδοχών και προαγωγής, η εμβέλεια του ουσιαστικού ελέγχου που τα αρμόδια εθνικά δικαστήρια είναι σε θέση να ασκήσουν ως προς το «ποσό μεταβάσεως», το οποίο καθορίζει την ανακατάταξη των ενδιαφερόμενων συμβασιούχων υπαλλήλων⁹⁰, είναι περιορισμένη⁹¹. Ειδικότερα, ο έλεγχος αυτός μπορεί να αφορά μόνον ανακρίβειες ανακρίπτουσες από σφάλματα κωδικοποίησης των σχετικών στοιχείων⁹², και όχι ενδεχόμενη παρανομία κατά τον υπολογισμό του μισθού επί του οποίου βασίζεται το εν λόγω ποσό, υπολογισμός ο οποίος πραγματοποιείται βάσει του προγενέστερου συστήματος αποδοχών.

81. Εντούτοις, όπως επισημαίνουν τόσο το αιτούν δικαστήριο όσο και η Επιτροπή, όλοι οι θιγόμενοι από την επίμαχη μεταρρύθμιση –ήτοι οι ήδη υπηρετούντες συμβασιούχοι υπάλληλοι, ανεξάρτητα από το αν ευνοήθηκαν ή εθίγησαν από το προγενέστερο σύστημα– έχουν στη διάθεσή τους ένδικα βοηθήματα ώστε να ζητήσουν τον έλεγχο της νομιμότητας του συστήματος βάσει του οποίου πραγματοποιήθηκε η μετάβασή τους στο νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής⁹³. Ο δικαστικός αυτός έλεγχος της νομιμότητας των επίμαχων κανόνων μπορεί να ασκηθεί, ειδικότερα, με γνώμονα τις απαιτήσεις του δικαίου της Ένωσης⁹⁴, με αποτέλεσμα να μπορεί να εντοπιστεί ενδεχόμενη ασυμβατότητα της μεταρρυθμίσεως με τις απαιτήσεις αυτές. Η προσφυγή που ασκήθηκε στην κύρια δίκη⁹⁵, από την οποία ανέκυψε η παρούσα αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, αναδεικνύει εξάλλου την ύπαρξη και την αποτελεσματικότητα των ένδικων αυτών βοηθημάτων. Επομένως, οι ενδιαφερόμενοι έχουν τη δυνατότητα να προσφύγουν στα αυστριακά δικαστήρια για να προβάλουν τα δικαιώματα που αντλούν από το δίκαιο της Ένωσης, υπό συνθήκες οι οποίες, κατά την άποψή μου, είναι συμβατές με το προμνησθέν περιεχόμενο του θεμελιώδους δικαιώματος πραγματικής προσφυγής, κατά την έννοια του άρθρου 47 του Χάρτη, και παρέχουν, ειδικότερα, τη δυνατότητα να επιβληθεί η συμμόρφωση προς τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την οδηγία 2000/78.

87 Σύμβαση που υπεγράφη στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950.

88 Βλ., μεταξύ άλλων, προτάσεις μου στην υπόθεση Associação Sindical dos Juizes Portugueses (C-64/16, EU:C:2017:395, σημεία 70 και 71), καθώς και απόφαση της 26ης Σεπτεμβρίου 2018, Belastingdienst/Toeslagen (Ανασταλτικό αποτέλεσμα της εφέσεως) (C-175/17, EU:C:2018:776, σκέψη 35).

89 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις του ΕΔΔΑ της 13ης Δεκεμβρίου 2012, De Souza Ribeiro κατά Γαλλίας (CE:ECHR:2012:1213JUD002268907, § 79), και της 13ης Απριλίου 2017, Tagayeva κ.λπ. κατά Ρωσίας (CE:ECHR:2017:0413JUD002656207, § 618).

90 Βλ. το γράμμα των διατάξεων το οποίο εκτίθεται στην υποσημείωση 77 των παρούσων προτάσεων.

91 Ομοίως περιορισμένο είναι το αντικείμενο των αμφισβητήσεων της ίδιας φύσεως που μπορούσαν να διατυπωθούν, προηγουμένως, ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών.

92 Νομίζω ότι σκοπός του περιορισμού αυτού είναι να καταστεί δυνατή η αυτόματη μετάβαση στο νέο σύστημα και να αποφευχθεί ο πολλαπλασιασμός των προσφυγών που ενδεχομένως θα ασκούσαν σχετικά με τον μισθό που ελήφθη υπόψη ως βάση, προσφυγές οι οποίες θα μπορούσαν να προέρχονται όχι μόνο από τους θιγέντες από το προγενέστερο σύστημα, αλλά και από εκείνους που ευνοήθηκαν από αυτό.

93 Υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει τονίσει τη σημασία, ως προς τον δικαστικό έλεγχο τον οποίο εγγυάται το άρθρο 47 του Χάρτη, της δυνατότητας του εθνικού δικαστή να ελέγχει τη νομιμότητα της προσβαλλομένης ενώπιόν του αποφάσεως (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 16ης Μαΐου 2017, Berlioz Investment Fund, C-682/15, EU:C:2017:373, σκέψεις 56, 59, 84 και 89).

94 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι ο έλεγχος αυτός ασκείται επίσης με γνώμονα το συνταγματικό δίκαιο.

95 Όπως οι άλλες προσφυγές που μνημονεύει η ÖGB (βλ. υποσημείωση 79 των παρούσων προτάσεων).

82. Επομένως, για την περίπτωση που το Δικαστήριο αποφανθεί επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, υπό γ', προτείνω να δώσει στο ερώτημα αυτό την απάντηση ότι το άρθρο 47 του Χάρτη έχει την έννοια ότι δεν αντιβαίνουν σε αυτό εθνικές διατάξεις όπως οι μνημονευόμενες στο εν λόγω ερώτημα.

E. Επί του διαφορετικού τρόπου συνυπολογισμού των περιόδων προϋπηρεσίας (δεύτερο προδικαστικό ερώτημα)

83. Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν το δίκαιο της Ένωσης –και, ειδικότερα, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011, καθώς και τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη– έχει την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτό νομοθεσία κράτους μέλους, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία προβλέπει ότι οι περίοδοι προϋπηρεσίας συμβασιούχου υπαλλήλου της δημόσιας διοικήσεως συνυπολογίζονται, για τους σκοπούς κατατάξεως σε κλιμάκιο και προαγωγής του εν λόγω συμβασιούχου υπαλλήλου, με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με την ιδιότητα του πρώην εργοδότη, ήτοι πλήρως, όταν οι περίοδοι αυτές πραγματοποιήθηκαν σε οργανισμό τοπικής αυτοδιοικήσεως κράτους μέλους του ΕΟΧ ή σε οργανισμό που εξομοιώνεται με αυτόν, ή μόνο μερικώς, στις λοιπές περιπτώσεις⁹⁶.

84. Συναφώς, η ÖGB υποστηρίζει ότι νομοθεσία του είδους αυτού αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως των ημεδαπών και των υπηκόων άλλων κρατών μελών, χωρίς να προσδιορίζει τα στοιχεία που συνιστούν αυτή την υποτιθέμενη δυσμενή διάκριση, και διατείνεται ότι η δυσμενής αυτή διάκριση δεν δικαιολογείται από κανέναν θεμιτό λόγο. Αντιθέτως, η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Επιτροπή υποστηρίζουν ότι μια τέτοια νομοθεσία δεν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης. Συμμερίζομαι την τελευταία αυτή άποψη για τους ακόλουθους λόγους.

85. Κατ' αρχάς, όσον αφορά τα «άρθρα 20 επ. του Χάρτη» σχετικά με την ισότητα έναντι του νόμου και την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων, τα οποία θεωρώ ότι μνημονεύονται απλώς και μόνο συμπληρωματικά σε σχέση με τις άλλες διατάξεις που παρατίθενται στο παρόν προδικαστικό ερώτημα⁹⁷, σημειώνω ότι το άρθρο 52, παράγραφος 2, του Χάρτη ορίζει ότι τα δικαιώματα που ρητώς αναγνωρίζει ο Χάρτης τα οποία αποτελούν αντικείμενο διατάξεων των Συνθηκών, δικαιώματα στα οποία καταλέγεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων που κατοχυρώνεται στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ, ασκούνται υπό τους όρους και εντός των ορίων που καθορίζονται στις Συνθήκες. Επομένως, για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα που τέθηκε, αρκεί η ανάλυση του άρθρου 45 ΣΛΕΕ⁹⁸.

96 Ειδικότερα, εν προκειμένω, το άρθρο 26, παράγραφος 2, του τροποποιημένου VBG προβλέπει ότι η μισθολογική αρχαιότητα πρέπει να συνυπολογίζει πλήρως τις περιόδους προϋπηρεσίας που πραγματοποίησε συμβασιούχος υπάλληλος «σε οργανισμό τοπικής αυτοδιοικήσεως κράτους μέλους του [ΕΟΧ], της Δημοκρατίας της Τουρκίας ή της Ελβετικής Συνομοσπονδίας», «σε όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνή οργανισμό στον οποίο μετέχει η [Δημοκρατία της] Αυστρία[ς]», ή σε άλλο παρόμοιο οργανισμό. Αντιθέτως, από το άρθρο 26, παράγραφος 3, του τροποποιημένου VBG προκύπτει ότι οι περίοδοι προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν σε άλλες κατηγορίες εργοδοτών συνυπολογίζονται μόνο έως το ανώτατο όριο δέκα ετών και υπό την προϋπόθεση ότι η επαγγελματική δραστηριότητα ή η πρακτική στη δημόσια διοίκηση είναι συναφής.

97 Στο σχετικό με το συγκεκριμένο ερώτημα σκεπτικό της αποφάσεως περί παραπομπής, το αιτούν δικαστήριο μνημονεύει κυρίως το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7 του κανονισμού 492/2011, προσθέτοντας ότι, κατά την άποψή του, «ο νόμιμος χαρακτήρας [...] διακρίσεως [όπως η επίμαχη] πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα της αρχής της ισότητας που κατοχυρώνεται στο δίκαιο της Ένωσης (άρθρο 20 του Χάρτη)».

98 Υπ' αυτή την έννοια, βλ. αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2013, Gardella (C-233/12, EU:C:2013:449, σκέψεις 39 και 41), και της 7ης Απριλίου 2016, ONEm και M. (C-284/15, EU:C:2016:220, σκέψεις 33 και 34).

86. Τέλος, υπενθυμίζω ότι το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ προβλέπει ότι η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων συνεπάγεται κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγενείας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, τις αμοιβές και τους λοιπούς όρους εργασίας. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 συνιστά ιδιαίτερη έκφανση της απαγορεύσεως αυτής στον ειδικό τομέα των όρων απασχολήσεως και εργασίας, οπότε οι δύο αυτές διατάξεις πρέπει να ερμηνευθούν με τον ίδιο τρόπο⁹⁹.

87. Όπως επισημαίνουν τόσο το αιτούν δικαστήριο όσο και η Επιτροπή, το άρθρο 45, παράγραφος 4, ΣΛΕΕ ορίζει ότι οι διατάξεις του άρθρου αυτού δεν εφαρμόζονται προκειμένου περί απασχολήσεως στη δημόσια διοίκηση¹⁰⁰, αλλά εκτιμώ ότι η εξαίρεση αυτή δεν ασκεί επιρροή εν προκειμένω, δεδομένου ότι η επίμαχη νομοθεσία δεν περιορίζει την πρόσβαση σε τέτοιες θέσεις απασχολήσεως μόνο στους Αυστριακούς υπηκόους και ότι η υπόθεση της κύριας δίκης νομίζω ότι αφορά πρόσωπα τα οποία ήδη ασκούν τη δραστηριότητά τους εντός της αυστριακής δημόσιας διοικήσεως¹⁰¹.

88. Κατά πάγια νομολογία, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που προβλέπεται τόσο στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ όσο και στο άρθρο 7 του κανονισμού 492/2011 απαγορεύει όχι μόνον τις πρόδηλες άμεσες διακρίσεις λόγω ιθαγενείας, αλλά και κάθε μορφή έμμεσης διακρίσεως, η οποία, κατ' εφαρμογήν άλλων διαχωριστικών κριτηρίων, καταλήγει στην πράξη στο ίδιο αποτέλεσμα¹⁰².

89. Εν προκειμένω, εκτιμώ ότι η ύπαρξη άμεσης διακρίσεως μπορεί να αποκλειστεί ευχερώς, δεδομένου ότι η επίμαχη νομοθεσία δεν συνεπάγεται διαφορετική μεταχείριση λόγω της ιθαγενείας των ενδιαφερόμενων συμβασιούχων υπαλλήλων¹⁰³. Συγκεκριμένα, οι περίοδοι προϋπηρεσίας συνυπολογίζονται πλήρως ή μόνο μερικώς όχι ανάλογα με το αν οι ενδιαφερόμενοι είναι Αυστριακοί ή αλλοδαποί πολίτες, αλλά ανάλογα με το αν οι εν λόγω περίοδοι πραγματοποιήθηκαν σε κάποιον από τους οργανισμούς του δημόσιου τομέα που απαριθμεί ο ομοσπονδιακός νομοθέτης ή σε εργοδότη οποιασδήποτε άλλης κατηγορίας.

90. Όσον αφορά την ενδεχόμενη ύπαρξη έμμεσης διακρίσεως, υπενθυμίζω ότι νομοθεσία κράτους μέλους, έστω και αν εφαρμόζεται χωρίς διάκριση λόγω ιθαγενείας, πρέπει να θεωρείται ότι συνεπάγεται εμμέσως διάκριση, κατά την έννοια των προμνησθεισών διατάξεων του δικαίου της Ένωσης, όταν δύναται, ως εκ τη φύσεώς της, να θίξει περισσότερο τους διακινούμενους εργαζομένους από ό,τι τους ημεδαπούς εργαζομένους και, συνεπώς, ενέχει τον κίνδυνο να θέσει σε δυσμενέστερη μοίρα ειδικά τους διακινούμενους εργαζομένους, εκτός εάν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη και ανάλογη με τον επιδιωκόμενο σκοπό¹⁰⁴.

99 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 23 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και, κατ' αναλογία, όσον αφορά το ίδιο άρθρο 7, παράγραφος 2, απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2016, Depesme κ.λπ. (C-401/15 έως C-403/15, EU:C:2016:955, σκέψεις 34 και 35).

100 Έννοια η οποία ορίζεται, ιδίως, στην απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2014, Χαραλαμπίδης (C-270/13, EU:C:2014:2185, σκέψεις 43 επ.), από την οποία προκύπτει, κατ' ουσίαν, ότι το γεγονός ότι καθήκοντα ενέχουν προνομίες δημόσιας εξουσίας και αφορούν την προάσπιση των γενικών συμφερόντων του κράτους δικαιολογεί να μπορούν τα κράτη μέλη να αναθέτουν τα καθήκοντα αυτά μόνο στους πολίτες τους.

101 Πάντως, η προβλεπόμενη στο άρθρο 45, παράγραφος 4, ΣΛΕΕ παρέκκλιση, ερμηνευόμενη στενά, αφορά μόνο την πρόσβαση υπηκόων άλλων κρατών μελών σε ορισμένα καθήκοντα στη δημόσια διοίκηση και δεν μπορεί να στερήσει από εργαζόμενο που υπηρετεί στη δημόσια διοίκηση κράτους μέλους τη δυνατότητα εφαρμογής των κανόνων που προβλέπονται στις παραγράφους 1 έως 3 του άρθρου αυτού (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 6ης Οκτωβρίου 2015, Brouillard, C-298/14, EU:C:2015:652, σκέψεις 31 και 32, και της 22ας Ιουνίου 2017, Bechtel, C-20/16, EU:C:2017:488, σκέψεις 34 και 35).

102 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 5ης Φεβρουαρίου 2015, Επιτροπή κατά Βελγίου (C-317/14, EU:C:2015:63, σκέψη 23), και της 2ας Μαρτίου 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, σκέψη 35).

103 Η Επιτροπή επισημαίνει, ορθώς, ότι το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα αφορά όλους τους υπαλλήλους στους οποίους έχει εφαρμογή το νέο σύστημα, ενώ το πρώτο προδικαστικό ερώτημα επικεντρώνεται στο τι μέλλει γενέσθαι όσον αφορά τους υπαλλήλους που ήδη υπηρετούσαν κατά την έναρξη ισχύος του συστήματος αυτού.

104 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 2ας Μαρτίου 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, σκέψεις 36 και 37), και της 22ας Ιουνίου 2017, Bechtel (C-20/16, EU:C:2017:488, σκέψη 39).

91. Εν προκειμένω, το κριτήριο στο οποίο βασίζεται η βαλλόμενη διαφορετική μεταχείριση έγκειται, σχηματικά, στο αν ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος πραγματοποίησε την προϋπηρεσία του, της οποίας τον συνυπολογισμό ζητεί, στη δημόσια διοίκηση ή στον ιδιωτικό τομέα, ανεξαρτήτως κράτους μέλους¹⁰⁵. Πάντως, εκτιμώ ότι ένα τέτοιο διαχωριστικό κριτήριο, βασισμένο στη φύση και όχι στον τόπο ασκήσεως των δραστηριοτήτων αυτών, δεν είναι ικανό, λαμβανομένης υπόψη της γεωγραφικής ουδετερότητάς του, να θίξει περισσότερο τους εργαζομένους άλλων κρατών μελών από ό,τι τους Αυστριακούς εργαζομένους. Επομένως, δεν μπορεί να θέσει σε δυσμενέστερη μοίρα αυτή την πρώτη κατηγορία προσώπων και να δημιουργήσει, κατ' αυτόν τον τρόπο, έμμεση διάκριση. Προσθέτω ότι, λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διάταξη δεν μπορεί να θεωρηθεί ως έχουσα φύση ανάλογη με εκείνη σχετικά με την οποία εκδόθηκε η απόφαση την οποία η ÖGB θέλει να επικαλεστεί προς στήριξη της αιτιάσεως που αποτελεί αντικείμενο του παρόντος προδικαστικού ερωτήματος¹⁰⁶.

92. Εξάλλου, δεδομένου ότι η επίμαχη νομοθεσία ρητώς προβλέπει ότι οι περίοδοι προϋπηρεσίας στον δημόσιο τομέα οι οποίες πραγματοποιήθηκαν στο έδαφος άλλων κρατών μελών του ΕΟΧ συνυπολογίζονται με τον ίδιο τρόπο με εκείνες που πραγματοποιήθηκαν στο αυστριακό έδαφος¹⁰⁷, εκτιμώ ότι η νομοθεσία αυτή δεν συνεπάγεται, συναφώς, εμπόδιο για την προβλεπόμενη στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ ελευθερία κυκλοφορίας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, αφενός, η νομοθεσία αυτή δεν εμποδίζει την είσοδο στην αυστριακή δημόσια διοίκηση των προερχόμενων από άλλα κράτη μέλη εργαζομένων, δεδομένου ότι η προϋπηρεσία τους συνυπολογίζεται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις όπως αυτή των Αυστριακών εργαζομένων, και, αφετέρου, η εν λόγω νομοθεσία δεν έχει ως αποτέλεσμα να εμποδίζει ή να αποθαρρύνει τους Αυστριακούς εργαζομένους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας άλλου κράτους μέλους¹⁰⁸.

93. *Επικουρικώς*, στην περίπτωση που το Δικαστήριο κρίνει παρά ταύτα ότι δημιουργείται έμμεση διάκριση ή εμπόδιο όσον αφορά εθνική νομοθεσία όπως η εφαρμοστέα στην υπόθεση της κύριας δίκης, υπενθυμίζω ότι αποτελεί πάγια νομολογία ότι, αφενός, άνιση μεταχείριση η οποία θεμελιώνεται έμμεσα στην ιθαγένεια δεν απαγορεύεται όταν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη και ανάλογη με τον επιδιωκόμενο σκοπό και, αφετέρου, εμπόδιο για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων μπορεί επίσης να κριθεί συμβατό με το δίκαιο της Ένωσης υπό τις ίδιες προϋποθέσεις¹⁰⁹.

94. Πάντως, κατά την άποψή μου, μια τέτοια ρύθμιση θα μπορούσε να είναι δεόντως δικαιολογημένη από την επιδίωξη θεμιτού σκοπού. Συγκεκριμένα, όπως επισημαίνει η Αυστριακή Κυβέρνηση, το Δικαστήριο έχει δεχθεί κατ' επανάληψη ότι η επιβράβευση της κτηθείσας πείρας σε συγκεκριμένο τομέα, η οποία παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκεί καλύτερα τα καθήκοντά του, συνιστά, κατά κανόνα, θεμιτό σκοπό μισθολογικής πολιτικής και, εξ αυτού, συνάγεται ότι οι εργοδότες

105 Βλ., κατ' αναλογίαν, προτάσεις μου στην υπόθεση *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2018:627, σημεία 30 και 31).

106 Ήτοι την απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799), κατά την οποία το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 έχουν την έννοια ότι «αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία δυνάμει της οποίας, για τον προσδιορισμό της ημερομηνίας από την οποία υπολογίζεται η αρχαιότητα των υπαλλήλων ενός οργανισμού περιφερειακής αυτοδιοικήσεως για τους σκοπούς της ανόδου τους στα ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια της κατηγορίας τους, ο μιν χρόνος αδιάκοπης προϋπηρεσίας που έχουν συμπληρώσει στον ως άνω οργανισμό περιφερειακής αυτοδιοικήσεως προσμετράται εξ ολοκλήρου, ενώ οποιοσδήποτε άλλος χρόνος προϋπηρεσίας προσμετράται μόνο μερικώς» (σκέψη 45). Το Δικαστήριο διευκρίνισε, μεταξύ άλλων, ότι η επίμαχη στην υπόθεση εκείνη νομοθεσία μπορούσε να θέσει σε δυσμενέστερη μοίρα τους εργαζομένους άλλων κρατών μελών στο μέτρο που θα είχαν πιθανότατα αποκτήσει επαγγελματική πείρα εκτός της Αυστρίας πριν προσληφθούν από τις υπηρεσίες του Land Salzburg (βλ. σκέψη 28). Τέτοιος σύνδεσμος με συγκεκριμένο κράτος μέλος λείπει στην υπό κρίση υπόθεση.

107 Βλ., κατ' αναλογίαν, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Mengozzi στην υπόθεση *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2017:893, σημείο 32), καθώς και απόφαση της 14ης Μαρτίου 2018, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψη 46).

108 Διευκρινίζεται ότι, σε αμφότερες τις περιπτώσεις, η περίπτωση ότι οι «εισερχόμενοι» ή «εξερχόμενοι» εργαζόμενοι απολαύουν ενδεχομένως, κατόπιν ασκήσεως της ελευθερίας τους κυκλοφορίας, όρων εργασίας –και ιδίως αποδοχών ή ρυθμίσεων συνυπολογισμού της προϋπηρεσίας– λιγότερο ευνοϊκών από εκείνους που ισχύουν στο κράτος μέλος προελεύσεώς τους δεν κλονίζει την ανάλυση αυτή, δεδομένου ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν τους εγγυάται δικαίωμα μετακινήσεως στην Ένωση το οποίο είναι ουδέτερο από κοινωνικοασφαλιστικής απόψεως. Επί του ζητήματος αυτού, βλ., επίσης, προτάσεις μου στην υπόθεση *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2018:627, σημεία 47 επ.).

109 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 7ης Μαρτίου 2018, *DW* (C-651/16, EU:C:2018:162, σκέψη 31).

δικαιούνται, κατ' αρχήν¹¹⁰, να συνυπολογίζουν μόνο τέτοιες περιόδους προϋπηρεσίας όταν καθορίζουν τις αποδοχές¹¹¹. Επομένως, κατά την άποψή μου, συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης να έχει η επίμαχη εν προκειμένω νομοθεσία ως αποτέλεσμα ότι ευνοεί ειδικά την κτηθείσα στον δημόσιο τομέα επαγγελματική πείρα σε σχέση με την κτηθείσα στον ιδιωτικό τομέα πείρα, προκειμένου να καθοριστούν η κατάταξη στα κλιμάκια και, επομένως, οι αποδοχές των συμβασιούχων υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση.

95. Όσον αφορά την αναλογικότητα των μέτρων που θέσπισε ο Αυστριακός νομοθέτης, θα αναφέρω απλώς –πάντοτε επικουρικός–, αφενός, ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως κατά τον καθορισμό των μέτρων με τα οποία μπορούν να υλοποιήσουν σκοπό τον οποίο καθόρισαν στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως¹¹² και, αφετέρου, ότι δεν φρονώ ότι τέτοιου είδους μέτρα δεν είναι πρόσφορα ή υπερβαίνουν το αναγκαίο όριο¹¹³ για την επίτευξη του προμνησθέντος θεμιτού σκοπού¹¹⁴.

96. Κατά συνέπεια, προτείνω να δοθεί στο τελευταίο προδικαστικό ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου η απάντηση ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 έχουν την έννοια ότι δεν αντιβαίνει σε αυτά εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει ότι, για τους σκοπούς κατατάξεως σε κλιμάκιο και προαγωγής συμβασιούχου υπαλλήλου στη δημόσια διοίκηση, συνυπολογίζονται πλήρως μόνον οι περίοδοι προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν σε οργανισμό τοπικής αυτοδιοικήσεως κράτους μέλους του ΕΟΧ ή σε οργανισμό που εξομοιώνεται με αυτόν.

V. Πρόταση

97. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Αυστρία) ως εξής:

- 1) Τα άρθρα 2 και 6 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχουν την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτά εθνική νομοθεσία η οποία, για τον συνυπολογισμό των περιόδων προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν πριν από το 18ο έτος της ηλικίας, αντικαθιστά σύστημα αποδοχών το οποίο κρίθηκε ότι εισάγει διάκριση λόγω ηλικίας με νέο σύστημα αποδοχών, αλλά προβλέπει ότι η μετάβαση στο τελευταίο σύστημα όλων των ήδη υπηρετούντων προσώπων πραγματοποιείται διά καθορισμού της πρώτης κατατάξεώς τους στο νέο αυτό σύστημα βάσει μισθού καταβληθέντος για συγκεκριμένο μήνα και υπολογισμένου βάσει του προγενέστερου συστήματος, με αποτέλεσμα η διάκριση λόγω ηλικίας να διατηρείται όσον αφορά τα οικονομικά αποτελέσματά της.
- 2) Το άρθρο 16 της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι, σε κατάσταση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, όπου δεν έχει τεθεί ακόμη σε ισχύ σύστημα αποβλέπον στην κατάργηση της διακρίσεως λόγω ηλικίας κατά τρόπο σύμφωνο με τα οριζόμενα στην οδηγία αυτή, η αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται τη χορήγηση στα θιγόμενα από το προγενέστερο σύστημα πρόσωπα

110 Αρκεί να μην εισάγεται διάκριση λόγω ηλικίας με πρόσχημα τον θεμιτό αυτόν σκοπό (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 18ης Ιουνίου 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, σκέψη 47).

111 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 19ης Ιουνίου 2014, Specht κ.λπ. (C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, EU:C:2014:2005, σκέψη 48), και της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψεις 39 και 40).

112 Βλ., μεταξύ άλλων, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Mengozzi στην υπόθεση Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, σημεία 28 και 29 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), καθώς και απόφαση της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψη 45).

113 Βάσει των κριτηρίων ελέγχου της αναλογικότητας που εφαρμόζει παγίως το Δικαστήριο στον τομέα αυτόν (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 14ης Δεκεμβρίου 2016, Bragança Linares Verruga κ.λπ., C-238/15, EU:C:2016:949, σκέψεις 44 επ., και της 7ης Μαρτίου 2018, DW, C-651/16, EU:C:2018:162, σκέψη 31).

114 Συναφώς, η Αυστριακή Κυβέρνηση υποστηρίζει, ορθώς κατά την άποψή μου, ότι το επιλεγέν κριτήριο διαχωρισμού είναι κατάλληλο για την απασχόληση στη δημόσια διοίκηση, δεδομένου ότι αυτή συνήθως απαιτεί ορισμένο επίπεδο αφοσίωσης, αξιοπιστίας και προσωπικής ακεραιότητας.

των ίδιων πλεονεκτημάτων με αυτά των οποίων μπόρεσαν να τύχουν τα ευνοημένα από το σύστημα αυτό πρόσωπα, όσον αφορά όχι μόνο τον συνυπολογισμό των προγενέστερων του 18ου έτους ηλικίας περιόδων προϋπηρεσίας αλλά και την προαγωγή στη μισθολογική κλίμακα.

- 3) Το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού (ΕΕ) 492/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης, έχουν την έννοια ότι δεν αντιβαίνει σε αυτά εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει ότι, για την κατάταξη σε κλιμάκιο και την προαγωγή των συμβασιούχων υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση, οι περίοδοι προϋπηρεσίας συνυπολογίζονται πλήρως όταν οι ενδιαφερόμενοι τις πραγματοποίησαν σε οργανισμό τοπικής αυτοδιοικήσεως κράτους μέλους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου ή σε οργανισμό που εξομοιώνεται με αυτόν, ενώ συνυπολογίζονται μόνο μερικώς στις λοιπές περιπτώσεις.