



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 8ης Μαΐου 2019*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Μη προσμέτρηση της επαγγελματικής πείρας που αποκτήθηκε πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας – Νέο σύστημα αποδοχών και μισθολογικής προαγωγής – Διατήρηση της διαφορετικής μεταχειρίσεως – Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων – Άρθρο 45 ΣΛΕΕ – Κανονισμός (ΕΕ) 492/2011 – Άρθρο 7, παράγραφος 1 – Εθνική νομοθεσία προβλέπουσα μερική μόνον προσμέτρηση των περιόδων προϋπηρεσίας»

Στην υπόθεση C-24/17,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο, Αυστρία) με απόφαση της 19ης Δεκεμβρίου 2016, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 18 Ιανουαρίου 2017, στο πλαίσιο της δίκης

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

κατά

Republik Österreich,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους R. Silva de Lapuerta, Αντιπρόεδρο του Δικαστηρίου, προεδρεύουσα του πρώτου τμήματος, A. Arabadjiev (εισηγητή), E. Regan, C. G. Fernlund και S. Rodin, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: H. Saugmandsgaard Øe

γραμματέας: K. Malacek, διοικητικός υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζήτησεως της 12ης Σεπτεμβρίου 2018,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, εκπροσωπούμενη από τους M. Riedl και V. Treber-Müller, Rechtsanwälte,
- η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον G. Hesse και την J. Schmoll,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους B.-R. Killmann και D. Martin,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 6ης Δεκεμβρίου 2018,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, των άρθρων 21 και 47 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), του άρθρου 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 (ΕΕ 2011, L 141, σ. 1), καθώς και των άρθρων 1, 2, 6 και 17 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 (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Αυστριακής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, Συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση, στο εξής: Gewerkschaftsbund) και της Republik Österreich (Δημοκρατίας της Αυστρίας) με αντικείμενο τη νομιμότητα του ομοσπονδιακού συστήματος αποδοχών και μισθολογικής προαγωγής των συμβασιούχων υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση το οποίο θέσπισε ο Αυστριακός νομοθέτης με σκοπό να τεθεί τέλος σε δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Ο κανονισμός 492/2011

- 3 Το κεφάλαιο I του κανονισμού 492/2011, το οποίο τιτλοφορείται «Απασχόληση, ισότητα μεταχείρισης και οικογένειες εργαζομένων», περιλαμβάνει το τμήμα 2, το οποίο αφορά την άσκηση της απασχόλησης και την ισότητα μεταχείρισης. Στο εν λόγω τμήμα περιλαμβάνεται το άρθρο 7 του κανονισμού αυτού, το οποίο στην παράγραφο 1 προβλέπει τα εξής:

«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.»

Η οδηγία 2000/78

- 4 Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78, «σκοπός της [...] είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη».
- 5 Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής προβλέπει τα ακόλουθα:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

- 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,
- β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν,
 - ι) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία,

[...]».

6 Το άρθρο 6 της εν λόγω οδηγίας ορίζει τα εξής:

«1. Κατά 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.

Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

- α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,
- β) 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,
- γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

2. Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή τη [λήψη] παροχών συνταξιοδότησης ή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού για τα καθεστώτα αυτά διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζομένους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.»

7 Το άρθρο 17 της ίδιας οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Τα 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. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή έως τις 2 Δεκεμβρίου 2003 το αργότερο και κοινοποιούν κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση το συντομότερο δυνατόν.»

Το αυστριακό δίκαιο

- 8 Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει ότι η εθνική νομοθεσία περί αποδοχών και προαγωγής των συμβασιούχων υπαλλήλων του Δημοσίου τροποποιήθηκε, λόγω της αντίθεσης ορισμένων διατάξεων προς το δίκαιο της Ένωσης, επανειλημμένως. Το νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής των υπαλλήλων αυτών, που προέκυψε από τις νομοθετικές τροποποιήσεις που θεσπίστηκαν το 2015 και το 2016, σκοπεί στην εξάλειψη, μεταξύ άλλων, των διακρίσεων λόγω ηλικίας που απέρρεαν από το προϊσχύον σύστημα αποδοχών και προαγωγής.

Ο νόμος περί των συμβασιούχων υπαλλήλων

- 9 Το άρθρο 19 του Vertragsbedienstetengesetz του 1948 (νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων του 1948), όπως τροποποιήθηκε με τον ομοσπονδιακό νόμο της 30ής Αυγούστου 2010 (BGBl. I, 82/2010) (στο εξής: νόμος περί των συμβασιούχων υπαλλήλων), προέβλεπε στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Η μισθολογική προαγωγή καθορίζεται με βάση την ημερομηνία αναφοράς. 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.»

- 10 Το άρθρο 26, παράγραφος 1, του νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων, όριζε τα εξής:

«Υπό την επιφύλαξη των περιορισμών των παραγράφων 4 έως 8, η ημερομηνία αναφοράς για τη μισθολογική προαγωγή υπολογίζεται διά της αναδρομής από τον χρόνο της προσλήψεως στις περιόδους μετά την 30ή Ιουνίου του έτους κατά το οποίο συμπληρώθηκαν ή επρόκειτο να συμπληρωθούν εννέα έτη σχολικής φοίτησεως από την ένταξη στον πρώτο βαθμό σχολικής εκπαίδευσως:

1. οι περίοδοι που απαριθμούνται στην παράγραφο 2 λαμβάνονται υπόψη στο σύνολό τους·
2. οι λοιπές περίοδοι [...]»

Ο τροποποιημένος νόμος περί των συμβασιούχων υπαλλήλων

- 11 Προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι διακρίσεις λόγω ηλικίας που διαπιστώθηκαν με τις αποφάσεις του Δικαστηρίου της 18ης Ιουνίου 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), και της 11ης Νοεμβρίου 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), ο νόμος περί των συμβασιούχων υπαλλήλων τροποποιήθηκε με αναδρομική ισχύ με τον Bundesbesoldungsreform 2015 (ομοσπονδιακό νόμο του 2015 περί τροποποίησης του συστήματος αποδοχών, BGBl. I, 32/2015) και με τον Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (νόμο περί αναπροσαρμογής του συστήματος αποδοχών), της 6ης Δεκεμβρίου 2016 (BGBl. I, 104/2016) (στο εξής: τροποποιημένος νόμος περί των συμβασιούχων υπαλλήλων).

- 12 Υπό τον τίτλο «Κατάταξη και προαγωγή», το άρθρο 19 του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«[...] Η κατάταξη σε κλιμάκιο και η μισθολογική προαγωγή γίνονται με βάση τη μισθολογική αρχαιότητα.»

- 13 Σύμφωνα με το άρθρο 26 του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων, το οποίο τιτλοφορείται «Μισθολογική αρχαιότητα»:

«(1) Η μισθολογική αρχαιότητα αντιστοιχεί στη διάρκεια του συνυπολογιζόμενου για τη μισθολογική προαγωγή χρόνου υπηρεσίας πλέον της διάρκειας της αναγνωριζόμενης προϋπηρεσίας.

(2) Ως προϋπηρεσία που αναγνωρίζεται στο πλαίσιο του υπολογισμού της μισθολογικής αρχαιότητας λογίζονται οι προγενέστερες περιόδους:

1. υπηρεσίας σε οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης κράτους μέλους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, της Τουρκικής Δημοκρατίας ή της Ελβετικής Συνομοσπονδίας·
2. υπηρεσίας σε όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνή οργανισμό στον οποίο μετέχει η Δημοκρατία της Αυστρίας·
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:
 - a) θητείας στις αυστριακές ένοπλες δυνάμεις [...],
 - b) εθελοντικής εκπαιδευτικής θητείας [...],
 - c) εναλλακτικής θητείας [...],
 - d) υποχρεωτικών στρατιωτικών υποχρεώσεων, παρόμοιας εθελοντικής εκπαιδευτικής θητείας στις ένοπλες δυνάμεις ή εναλλακτικής θητείας σε κράτος μέλος του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, της Τουρκικής Δημοκρατίας ή της Ελβετικής Συνομοσπονδίας.

[...]

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

- 14 Το άρθρο 94a του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων προβλέπει ότι, κατά τη μετάβαση των υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων στο νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής, πρέπει να εφαρμόζονται τα άρθρα 169c, 169d και 169e του Gehaltsgesetz 1956 (νόμου περί αποδοχών του 1956, BGBl. 54/1956), όπως τροποποιήθηκε με τον ομοσπονδιακό νόμο περί μισθολογικής μεταρρυθμίσεως του 2015 και με τον νόμο περί μισθολογικής μεταρρυθμίσεως του 2016 (στο εξής: τροποποιημένος νόμος περί αποδοχών), τα οποία αφορούν την κατάταξη των ήδη υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων στο νέο αυτό σύστημα.

- 15 Σύμφωνα με το άρθρο 100, παράγραφος 70, σημείο 3, του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων, όσον αφορά τα άρθρα 19 και 26 του νόμου αυτού, συμπεριλαμβανομένων των τίτλων τους, η ισχύς των τροποποιήσεων που επήλθαν με τον ομοσπονδιακό του 2015 περί τροποποίησης του συστήματος αποδοχών, που δημοσιεύθηκε στον BGBl. I, 32/2015, αρχίζει «την 1η Ιουλίου 1948· οι διατάξεις αυτές, ως είχαν πριν από τις 11 Φεβρουαρίου 2015, δεν εφαρμόζονται πλέον σε εκκρεμείς και μελλοντικές διαδικασίες».

Ο τροποποιημένος νόμος περί αποδοχών

16 Σύμφωνα με το άρθρο 169c του τροποποιημένου νόμου περί αποδοχών:

«(1) Οι υπηρετούντες την 11η Φεβρουαρίου 2015 δημόσιοι υπάλληλοι που ανήκουν σε κατηγορία προσωπικού και μισθολογική κατηγορία του άρθρου 169d κατατάσσονται στο νέο σύστημα αποδοχών που θεσπίζεται με τον παρόντα ομοσπονδιακό νόμο δυνάμει των κατωτέρω διατάξεων αποκλειστικώς βάσει των μέχρι τότε αποδοχών τους. Οι δημόσιοι υπάλληλοι κατατάσσονται αρχικώς βάσει των ως τότε 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 εκκαθαριστικού σημειώματος αποδοχών). Δεν απαιτείται εξέταση του συννόμου 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 υπήρχαν ήδη κατά τον χρόνο της καταχωρίσεως.

(2b) Σε περίπτωση που η πραγματική κατάταξη σε κλιμάκιο, βάσει του εκκαθαριστικού σημειώματος αποδοχών, αντιστοιχεί σε μικρότερο ποσό σε σύγκριση προς τη νομοθετικώς προστατευόμενη κατάταξη σε κλιμάκιο, τότε, εφόσον το ζητήσει ο υπάλληλος, εφαρμόζεται για τον υπολογισμό του ποσού μεταβάσεως η νομοθετικώς προστατευόμενη κατάταξη σε κλιμάκιο, εξαιρουμένης της περιπτώσεως εφαρμογής του άρθρου 169d, παράγραφος 5, λόγω της συνδρομής απλώς προσωρινής κατατάξεως. Ως νομοθετικώς προστατευόμενη κατάταξη σε κλιμάκιο νοείται αυτή που αντιστοιχεί στο μισθολογικό κλιμάκιο το οποίο προκύπτει με βάση την ημερομηνία αναφοράς. Η ημερομηνία αναφοράς είναι η ημερομηνία που προκύπτει από την προσμέτρηση, διά της αναδρομής στον χρόνο πριν από την πρώτη ημέρα του μήνα μεταβάσεως, των ακολούθων περιόδων. Πρέπει να προσμετρώνται διά αναδρομής:

1. οι περίοδοι που αναγνωρίστηκαν τελεσίδικα ως προϋπηρεσία μέχρι την έναρξη του μήνα μεταβάσεως, εφόσον είναι μεταγενέστερες της συμπλήρωσεως του 18ου έτους της ηλικίας και εφόσον συνυπολογίστηκαν για την προαγωγή στο επόμενο κλιμάκιο, καθώς και
2. οι περίοδοι που έπονται της ημερομηνίας του διορισμού, εφόσον συνυπολογίστηκαν για τη μισθολογική προαγωγή.

Η αναδρομή σε περαιτέρω προγενέστερες περιόδους αποκλείεται. Ως νομοθετικώς προστατευόμενη κατάταξη σε κλιμάκιο ισχύει, για κάθε δύο έτη μετά την ημερομηνία αναφοράς, το εκάστοτε αμέσως επόμενο μισθολογικό κλιμάκιο. Μετάβαση σε μισθολογικό κλιμάκιο λογίζεται ότι πραγματοποιείται την 1η Ιανουαρίου ή την 1η Ιουλίου που έπεται της συμπλήρωσεως της διετούς περιόδου, εφόσον κατά την ημερομηνία εκείνη δεν αναβλήθηκε ή δεν ανεστάλη η

προαγωγή. Η διετής προθεσμία λογίζεται ότι συμπληρώθηκε την εκάστοτε 1η Ιανουαρίου και/ή 1η Ιουλίου ακόμη και στην περίπτωση που λήγει πριν από την πάροδο της εκάστοτε επόμενης 31ης Μαρτίου και/ή 30ής Σεπτεμβρίου.

(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 από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την 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). 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.

(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 εγγύτερος προς 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.

(4) Η μισθολογική αρχαιότητα που καθορίζεται στην παράγραφο 3 προσαυξάνεται κατά τον χρόνο που παρήλθε από την ημερομηνία τελευταίας προαγωγής σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο μέχρι την τελευταία ημέρα του μήνα μεταβάσεως, καθόσον ο χρόνος αυτός συνυπολογίζεται για την προαγωγή.

[...]

(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 προαχθεί σε κλιμάκιο με αποδοχές ανώτερες 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 προαχθεί στο μεταβατικό κλιμάκιο [...]

[...]».

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 17 Η διαφορά της κύριας δίκης ανέκυψε μεταξύ της Gewerkschaftsbund, συνδικαλιστικής οργάνωσης που εκπροσωπεί, μεταξύ άλλων, τους συμβασιούχους υπαλλήλους της δημόσιας διοίκησης, και της Δημοκρατίας της Αυστρίας με την ιδιότητά της ως εργοδότη.

- 18 Η Gewerkschaftsbund άσκησε προσφυγή ενώπιον του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Αυστρία), βάσει του άρθρου 54, παράγραφος 2, του Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (νόμου για τα δικαστήρια εργατικών διαφορών και διαφορών κοινωνικής ασφάλισης), με αίτημα να διαπιστωθεί ότι το νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής των συμβασιούχων υπαλλήλων είναι αντίθετο προς το δίκαιο της Ένωσης.
- 19 Προς στήριξη της προσφυγής της, η Gewerkschaftsbund προέβαλε ότι η απορρέουσα από το προγενέστερο σύστημα διάκριση λόγω ηλικίας διατηρήθηκε από το νέο σύστημα, με την αιτιολογία ότι, στο νέο σύστημα, οι οφειλόμενες για τον Φεβρουάριο του 2015 αποδοχές λαμβάνονται υπόψη ως σημείο αναφοράς για τη μισθολογική ανακατάταξη των συγκεκριμένων συμβασιούχων υπαλλήλων. Προσέθεσε ότι η αναδρομική κατάργηση της «ημερομηνίας αναφοράς όσον αφορά την προαγωγή», η οποία ήταν εφαρμοστέα έως τότε στους υπαλλήλους αυτούς, τους στερούσε τη δυνατότητα να ζητήσουν τον έλεγχο της νομιμότητας των εν λόγω αποδοχών.
- 20 Το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) διερωτάται, αφενός, αν είναι σύμφωνοι με το δίκαιο της Ένωσης οι όροι της μεταβάσεως των συμβασιούχων υπαλλήλων από το προγενέστερο σύστημα στο νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής, ιδίως καθόσον το νέο αυτό σύστημα δεν προβλέπει οικονομική αντιστάθμιση για τους συμβασιούχους υπαλλήλους που θίγονται και καθόσον δεν επιτρέπει στους υπαλλήλους που αποτέλεσαν αντικείμενο ανακατατάξεως να επιτύχουν επανεξέταση της ημερομηνίας αναφοράς τους σύμφωνα με τους κανόνες του προγενέστερου συστήματος αποδοχών και προαγωγής.
- 21 Αφετέρου, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς τη συμβατότητα με το δίκαιο της Ένωσης των κανόνων του νέου συστήματος αποδοχών και προαγωγής, κατά τους οποίους η προηγούμενη επαγγελματική πείρα λαμβάνεται υπόψη κατά τρόπο που διαφέρει ανάλογα με τον εργοδότη στον οποίον πραγματοποιήθηκε η προϋπηρεσία.
- 22 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι ο σκοπός του τροποποιημένου νόμου περί αποδοχών είναι να αποτρέψει ουσιώδη μείωση του επιπέδου των αποδοχών των συμβασιούχων υπαλλήλων που μεταβαίνουν στο νέο σύστημα. Το εν λόγω δικαστήριο προσθέτει ότι η μεταρρύθμιση αυτή ανταποκρίνεται επίσης στον σκοπό της ουδετερότητας από πλευράς κόστους. Εξάλλου, λόγω του πολύ μεγάλου αριθμού συμβασιούχων υπαλλήλων, δεν ήταν δυνατό να πραγματοποιηθεί, εντός σύντομης προθεσμίας, εξατομικευμένη εξέταση της κατάστασης εκάστου των υπαλλήλων αυτών πριν από την ανακατάταξή τους.
- 23 Το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) εκτιμά ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της μεταρρυθμίσεως που απορρέει από τον τροποποιημένο νόμο περί αποδοχών και των συστημάτων αποδοχών που το Δικαστήριο εξέτασε στις υποθέσεις επί των οποίων εκδόθηκαν 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), καθώς και της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). Ειδικότερα, κατά το εν λόγω δικαστήριο, το σύστημα αποδοχών και προαγωγής στις ως άνω υποθέσεις εισήγαγε δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας, δεδομένου ότι η ηλικία των εργαζομένων είχε ληφθεί υπόψη ως κριτήριο αναφοράς. Ως εκ τούτου, καμία κατηγορία εργαζομένων δεν είχε ευνοηθεί. Εξ αυτού του λόγου όλοι οι υπηρετούντες υπάλληλοι, ή τουλάχιστον ένα μεγάλο μέρος αυτών, είχαν θιγεί από το προγενέστερο καθεστώς που εισήγαγε διακρίσεις. Αντιθέτως, στην υπόθεση της κύριας δίκης, υπό το κράτος του προγενέστερου συστήματος αποδοχών και προαγωγής, σε μειονεκτική θέση είχε τεθεί μια κατηγορία συμβασιούχων υπαλλήλων, ήτοι η κατηγορία των συμβασιούχων υπαλλήλων που είχαν αποκτήσει εμπειρία πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας.
- 24 Στο πλαίσιο του νέου συστήματος αποδοχών και προαγωγής, οι εν λόγω συμβασιούχοι υπάλληλοι δεν μπορούν να επιτύχουν την επανεξέταση της ημερομηνίας αναφοράς, όπως αυτή προκύπτει από την εφαρμογή των κανόνων του προγενέστερου συστήματος αποδοχών και προαγωγής. Ωστόσο, το νέο

αυτό σύστημα αποδοχών και προαγωγής δεν τους στερεί το δικαίωμα ασκήσεως πραγματικής προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου για τον έλεγχο του κύρους κανόνα του εν λόγω συστήματος υπό το πρίσμα του δικαίου της Ένωσης και του αυστριακού συνταγματικού δικαίου.

- 25 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει 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 πρώτο ερώτημα, [υπό α']:

Έχει 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 πρώτο ερώτημα [υπό α']:

Έχει το δίκαιο της Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 47 του [Χάρτη], την έννοια ότι το θεμελιώδες δικαίωμα αποτελεσματικής προσφυγής, 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 κατάταξη των υπηρετούντων υπαλλήλων στο νέο μισθολογικό καθεστώς συναρτάται αποκλειστικώς με τις αποδοχές που υπολογίζονται για τον μήνα μεταβάσεως και 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 Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, της Τουρκικής Δημοκρατίας ή της Ελβετικής Συνομοσπονδίας, σε οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνή οργανισμό στον οποίο μετέχει η Δημοκρατία της Αυστρίας και σε παρόμοιους οργανισμούς συνυπολογίζεται στο σύνολό της, ενώ
- 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;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος, υπό α'

- 26 Με το πρώτο ερώτημά του, υπό α', το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν τα άρθρα 1, 2 και 6 της οδηγίας 2000/78, σε συνδυασμό με το άρθρο 21 του Χάρτη, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, έχουσα αναδρομική ισχύ, η οποία, προκειμένου να θέσει τέλος σε δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας, προβλέπει μετάβαση των υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων σε νέο σύστημα αποδοχών και μισθολογικής προαγωγής, στο πλαίσιο του οποίου η πρώτη κατάταξη των υπαλλήλων αυτών καθορίζεται βάσει των τελευταίων αποδοχών τους στο πλαίσιο του προηγούμενου συστήματος.
- 27 Πρέπει, πρώτον, να διερευνηθεί αν η επίμαχη εθνική νομοθετική ρύθμιση εισάγει διαφορετική μεταχείριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.
- 28 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, η «αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της οδηγίας αυτής. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας διευκρινίζει ότι, για τους σκοπούς της παραγράφου 1, συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.
- 29 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, οι προς σύγκριση κατηγορίες προσώπων είναι, αφενός, οι υπηρετούντες κατά το χρονικό σημείο της μεταβάσεως συμβασιούχοι υπάλληλοι οι οποίοι είχαν αποκτήσει επαγγελματική πείρα, έστω και εν μέρει, πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας (στο εξής: θιγόμενοι από το προγενέστερο σύστημα συμβασιούχοι υπάλληλοι) και, αφετέρου, οι υπάλληλοι που είχαν αποκτήσει επαγγελματική πείρα της ίδιας φύσεως και ανάλογης διάρκειας μετά τη συμπλήρωση της ηλικίας αυτής (στο εξής: ευνοημένοι από το προγενέστερο σύστημα συμβασιούχοι υπάλληλοι).
- 30 Όπως προκύπτει από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο, ο Αυστριακός νομοθέτης, με το άρθρο 169c του τροποποιημένου νόμου περί αποδοχών, θέσπισε έναν μηχανισμό κατατάξεως στο νέο σύστημα με βάση ένα «ποσό μεταβάσεως» υπολογιζόμενο σύμφωνα με τους κανόνες του προγενέστερου συστήματος. Ειδικότερα, αυτό το «ποσό μεταβάσεως», το οποίο, κατά το άρθρο 169c, παράγραφος 2, του νόμου αυτού, έχει καθοριστική σημασία για τον κατ' αποκοπήν καθορισμό της μισθολογικής αρχαιότητας των συμβασιούχων υπαλλήλων που μεταβαίνουν στο νέο σύστημα, υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβλήθηκαν στους υπαλλήλους αυτούς τον μήνα που προηγείται της μεταβάσεώς τους στο νέο σύστημα.
- 31 Από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει, ωστόσο, ότι το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής παρουσιάζει χαρακτηριστικά παρόμοια με εκείνα του επίμαχου συστήματος στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359).
- 32 Συναφώς, το Δικαστήριο, με την ως άνω απόφαση, έκρινε ότι εθνική ρύθμιση η οποία, προκειμένου να θέσει τέλος σε διάκριση λόγω ηλικίας, προβλέπει συνυπολογισμό περιόδων εκπαίδευσεως 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 διατηρεί μια άμεση διάκριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, και παράγραφος 2, στοιχείο α', και του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

- 33 Εξάλλου, επισημαίνεται ότι, από το ίδιο το γράμμα του άρθρου 169c, παράγραφος 2c, του τροποποιημένου νόμου περί αποδοχών προκύπτει ότι το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής βασιζόταν σε διάκριση λόγω ηλικίας των συμβασιούχων υπαλλήλων.
- 34 Υπό τις συνθήκες αυτές, ένας μηχανισμός κατατάξεως στο νέο σύστημα, όπως αυτός που θεσπίστηκε με τον τροποποιημένο νόμο περί αποδοχών, ο οποίος εκτίθεται στη σκέψη 30 της παρούσας αποφάσεως, δύναται να έχει ως συνέπεια τη διατήρηση των αποτελεσμάτων του προγενέστερου συστήματος αποδοχών και προαγωγής, για τον λόγο ότι συνδέει την κατάταξη στο νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής με τις τελευταίες αποδοχές που καταβάλλονταν κατ' εφαρμογήν του προγενέστερου συστήματος.
- 35 Επομένως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι το άρθρο 169c του τροποποιημένου νόμου περί αποδοχών διατηρεί τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των θιγόμενων από το προγενέστερο σύστημα συμβασιούχων υπαλλήλων και των ευνοημένων από το σύστημα αυτό συμβασιούχων υπαλλήλων, δεδομένου ότι οι αποδοχές που θα καταβληθούν στους πρώτους θα είναι χαμηλότερες από εκείνες που θα καταβληθούν στους δεύτερους λόγω αποκλειστικά και μόνον της ηλικίας που είχαν κατά την πρόσληψή τους, μολονότι τελούν σε συγκρίσιμες καταστάσεις (πρβλ. απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, σκέψη 40).
- 36 Δεύτερον, πρέπει να εξετασθεί αν η διαφορετική αυτή μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να δικαιολογηθεί υπό το πρίσμα του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.
- 37 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78 διευκρινίζει ότι 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.
- 38 Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι τα κράτη μέλη έχουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως για την επιλογή όχι μόνον του συγκεκριμένου σκοπού που προτίθενται να επιδιώξουν, μεταξύ άλλων, στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης, αλλά και για τον καθορισμό των μέτρων επιτεύξεως του σκοπού αυτού (απόφαση της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 39 Στο πλαίσιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη νομοθετική ρύθμιση αποσκοπεί, πρωτίστως, στη θέσπιση συστήματος αποδοχών και προαγωγής μη συνεπαγόμενου διακρίσεων. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι η εν λόγω νομοθετική ρύθμιση επιδιώκει σκοπούς οικονομικής ουδετερότητας, περιορισμού του διοικητικού φόρτου, διατηρήσεως των κεκτημένων και προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης.
- 40 Όσον αφορά, αφενός, τον σκοπό της φορολογικής ουδετερότητας τον οποίο επιδιώκει η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθετική ρύθμιση, υπενθυμίζεται ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να λαμβάνουν υπόψη όχι μόνο λόγους πολιτικού, κοινωνικού ή δημογραφικού χαρακτήρα, αλλά και δημοσιονομικούς λόγους, εφόσον τηρούν, ειδικότερα, τη γενική αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Συναφώς, μολονότι οι δημοσιονομικοί λόγοι μπορούν να αποτελούν τη βάση των επιλογών του κράτους μέλους στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και να επηρεάζουν τη φύση ή την έκταση των μέτρων που προτίθεται να θεσπίσει το κράτος αυτό, οι λόγοι αυτοί δεν μπορούν, καθεαυτούς, να αποτελούν θεμιτό σκοπό, κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78. Το ίδιο ισχύει όσον αφορά τους λόγους διοικητικής φύσεως που επικαλείται το αιτούν δικαστήριο και η Αυστριακή Κυβέρνηση (πρβλ. απόφαση της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψη 36).

- 41 Αφετέρου, όσον αφορά τη διατήρηση των κεκτημένων και την προστασία της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης των συμβασιούχων υπαλλήλων που ευνοήθηκαν από το προγενέστερο σύστημα όσον αφορά τις αποδοχές τους, επισημαίνεται ότι αποτελούν θεμιτούς σκοπούς της πολιτικής στους τομείς της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας δυνάμενους να δικαιολογήσουν, κατά τη διάρκεια μιας μεταβατικής περιόδου, τη διατήρηση των προγενέστερων αποδοχών και, επομένως, τη διατήρηση διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω ηλικίας (πρβλ. απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, σκέψη 42).
- 42 Εντούτοις, οι σκοποί αυτοί δεν μπορούν να δικαιολογήσουν μέτρο το οποίο διατηρεί οριστικά, έστω και για ορισμένα μόνον πρόσωπα, τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, στην εξάλειψη της οποίας αποσκοπεί η μεταρρύθμιση στην οποία εντάσσεται το εν λόγω μέτρο. Τέτοιου είδους μέτρο δεν είναι κατάλληλο για τη θέσπιση συστήματος μη συνεπαγόμενου διακρίσεις για την κατηγορία των θιγόμενων προσώπων (πρβλ. απόφαση της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 43 Εν προκειμένω, το άρθρο 169c του τροποποιημένου νόμου περί αποδοχών προβλέπει διάφορους μηχανισμούς για την αποφυγή σημαντικής μείωσης των αποδοχών των συμβασιούχων υπαλλήλων που εντάσσονται στο νέο σύστημα. Μεταξύ των μηχανισμών αυτών περιλαμβάνεται η καταβολή επιδόματος διατηρήσεως ίσου με τη διαφορά μεταξύ των νέων αποδοχών που λαμβάνει ο συμβασιούχος υπάλληλος που μετέβη στο νέο σύστημα και του ποσού μεταβάσεως. Αυτό το επίδομα διατηρήσεως χορηγείται λόγω του ότι, μετά τη μετάβασή του στο νέο σύστημα, ο συμβασιούχος υπάλληλος κατατάσσεται σε μισθολογικό κλιμάκιο του νέου συστήματος αποδοχών και προαγωγής το οποίο αντιστοιχεί στον αμέσως χαμηλότερο μισθό σε σχέση με τον τελευταίο μισθό που ελάμβανε κατ' εφαρμογήν του προγενέστερου συστήματος. Μεταξύ των μηχανισμών αυτών περιλαμβάνεται, επίσης, η επιμήκυνση, κατά 6 έως 18 μήνες, της μισθολογικής αρχαιότητας του συμβασιούχου υπαλλήλου που μεταβαίνει στο νέο σύστημα.
- 44 Όπως διευκρίνισε, ωστόσο, η Αυστριακή Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, όλοι αυτοί οι μηχανισμοί εφαρμόζονται αδιακρίτως σε όλους τους συμβασιούχους υπαλλήλους οι οποίοι μεταβαίνουν συνολικά στο νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής, είτε αυτοί θίγονταν είτε όχι από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής.
- 45 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, σε αντίθεση με τις υποθέσεις επί των οποίων εκδόθηκαν 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), καθώς και της 9ης Σεπτεμβρίου 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), στις οποίες το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των επίμαχων σε αυτές δύο κατηγοριών υπαλλήλων μειώθηκε και, σε ορισμένες περιπτώσεις, σταδιακά εξαφανίσθηκε, από τη δικογραφία που υποβλήθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου στην υπό κρίση υπόθεση δεν προκύπτει ότι οι μηχανισμοί που προβλέπει η επίμαχη στην κύρια δίκη νομοθετική ρύθμιση καθιστούν δυνατή τη σταδιακή σύγκλιση της μεταχειρίσεως που προβλέπεται για τους θιγόμενους από το προγενέστερο σύστημα συμβασιούχους υπαλλήλους και της μεταχειρίσεως που προβλέπεται για τους ευνοημένους από αυτό συμβασιούχους υπαλλήλους, κατά τρόπον ώστε οι πρώτοι να μπορέσουν μεσοπρόθεσμα, ή και βραχυπρόθεσμα, να καλύψουν την υστέρηση όσον αφορά τα πλεονεκτήματα που παρέχονται στους δεύτερους. Επομένως, οι εν λόγω μηχανισμοί δεν έχουν ως αποτέλεσμα την άμβλυνση, στο τέλος συγκεκριμένης περιόδου, της διαφοράς των αποδοχών που υφίσταται μεταξύ των συμβασιούχων υπαλλήλων που ευνοούνται και των συμβασιούχων υπαλλήλων που θίγονται.
- 46 Ως εκ τούτου, η επίμαχη στην κύρια δίκη νομοθετική ρύθμιση δεν είναι κατάλληλη να θεσπίσει σύστημα μη συνεπαγόμενο διακρίσεις για τους συμβασιούχους υπαλλήλους οι οποίοι θίγονταν από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής. Αντιθέτως, διατηρεί σε ισχύ έναντι αυτών τη δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας που απορρέει από το προγενέστερο σύστημα.

47 Από το σύνολο των προεκτεθέντων προκύπτει ότι στο πρώτο ερώτημα, υπό α', πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 1, 2 και 6 της οδηγίας 2000/78, σε συνδυασμό με το άρθρο 21 του Χάρτη, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, έχουσα αναδρομική ισχύ, η οποία, προκειμένου να θέσει τέλος σε δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας, προβλέπει τη μετάβαση των υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων σε νέο σύστημα αποδοχών και μισθολογικής προαγωγής, στο πλαίσιο του οποίου η πρώτη κατάταξη των υπαλλήλων αυτών καθορίζεται βάσει των τελευταίων αποδοχών τους στο πλαίσιο του προηγούμενου συστήματος.

Επί του πρώτου ερωτήματος, υπό β'

48 Το πρώτο ερώτημα, υπό β', του αιτούντος δικαστηρίου αφορά το άρθρο 17 της οδηγίας 2000/78.

49 Υπενθυμίζεται ότι, κατά το άρθρο 17 της οδηγίας 2000/78, τα 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.

50 Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι το άρθρο αυτό σκοπεί να επιβάλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να προβλέπουν ένα σύστημα επιβολής κυρώσεων για κάθε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται για τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της εν λόγω οδηγίας (πρβλ. απόφαση της 25ης Απριλίου 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, σκέψη 61).

51 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, ωστόσο, από την υποβληθείσα ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία δεν προκύπτει ότι τίθεται ζήτημα παραβίασεως των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν για τη μεταφορά της εν λόγω οδηγίας στο εθνικό δίκαιο.

52 Επομένως, η ερμηνεία του άρθρου 17 της οδηγίας 2000/78 δεν είναι αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης.

53 Σύμφωνα με τη δυνατότητα που αναγνωρίζεται με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, μεταξύ δε άλλων με την απόφαση της 21ης Σεπτεμβρίου 2017, Beshkon (C-171/16, EU:C:2017:710, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), πρέπει να αναδιατυπωθεί το πρώτο ερώτημα, υπό β', υπό την έννοια ότι το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το δίκαιο της Ένωσης έχει την έννοια ότι, οσάκις διαπιστώνεται δυσμενής διάκριση, αντίθετη προς το δίκαιο της Ένωσης, και ενόσω δεν έχουν θεσπιστεί μέτρα για την αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως, η αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη προϋποθέτει τη χορήγηση στους θιγόμενους από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής συμβασιούχους υπαλλήλους των ίδιων πλεονεκτημάτων με εκείνα των οποίων απολάμβαναν οι ευνοημένοι από το εν λόγω σύστημα συμβασιούχοι υπάλληλοι, όσον αφορά τόσο τον συνυπολογισμό περιόδων υπηρεσίας που διανύθηκαν πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας όσο και την προαγωγή στη μισθολογική κλίμακα, και, συνακόλουθα, τη χορήγηση οικονομικής αντιστάθμισης στους συμβασιούχους υπαλλήλους που υφίστανται τη δυσμενή διάκριση.

54 Συναφώς, επισημαίνεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια, λαμβάνοντας υπόψη όλους τους κανόνες του εθνικού δικαίου και κατ' εφαρμογή των μεθόδων ερμηνείας που το δίκαιο αυτό αναγνωρίζει, να κρίνουν αν και σε ποιο βαθμό εθνική διάταξη μπορεί να ερμηνευθεί σύμφωνα με την οδηγία 2000/78, χωρίς να προβούν σε *contra legem* ερμηνεία της εθνικής αυτής διατάξεως (απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 74).

- 55 Αν δεν είναι δυνατή η σύμφωνη με τις απαιτήσεις της οδηγίας αυτής ερμηνεία και εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας, υπενθυμίζεται ότι, δυνάμει της αρχής της υπεροχής του δικαίου της Ένωσης, η οποία ισχύει και για την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας, αντίθετη εθνική κανονιστική ρύθμιση εμπίπτουσα στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης δεν πρέπει να εφαρμόζεται (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, σκέψη 89).
- 56 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, οσάκις διαπιστώνεται διάκριση αντίθετη προς το δίκαιο της Ένωσης και ενόσω δεν έχουν ληφθεί μέτρα προς αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως, η τήρηση της αρχής της ισότητας μπορεί να εξασφαλισθεί μόνο με τη χορήγηση, στα άτομα της ευρισκόμενης σε δυσμενέστερη θέση κατηγορίας, των πλεονεκτημάτων των οποίων απολαμβάνουν τα άτομα της ευνοούμενης κατηγορίας. Τα ευρισκόμενα σε δυσμενέστερη θέση άτομα πρέπει, συνεπώς, να περιέλθουν στη θέση στην οποία ευρίσκονται τα άτομα που απολαμβάνουν του συγκεκριμένου πλεονεκτήματος (πρβλ. απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 79 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 57 Σε μια τέτοια περίπτωση, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να μην εφαρμόζει κάθε εθνική διάταξη συνεπαγόμενη διακρίσεις, χωρίς να ζητεί ή να αναμένει την προηγούμενη εξάλειψη της διατάξεως αυτής εκ μέρους του νομοθέτη, και να εφαρμόζει στην κατηγορία προσώπων που τυγχάνουν δυσμενούς μεταχειρίσεως το ίδιο καθεστώς που ισχύει για τα πρόσωπα της άλλης κατηγορίας. Το εθνικό δικαστήριο υπέχει την υποχρέωση αυτή ανεξαρτήτως της υπάρξεως, στο εσωτερικό δίκαιο, διατάξεων που του απονέμουν την αρμοδιότητα να ενεργήσει κατ' αυτόν τον τρόπο (απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 80 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 58 Εντούτοις, η λύση αυτή τυγχάνει εφαρμογής μόνον εφόσον υφίσταται έγκυρο σύστημα αναφοράς (απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 81 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 59 Εν προκειμένω, αφενός, όπως προκύπτει από την απάντηση στο πρώτο ερώτημα, υπό α', και ειδικότερα από τις σκέψεις 32 και 33 της παρούσας αποφάσεως, οι κανόνες του προγενέστερου συστήματος αποδοχών και προαγωγής θέσπιζαν άμεση διάκριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.
- 60 Αφετέρου, οι κανόνες περί αποδοχών και προαγωγής οι οποίοι εφαρμόζονται στους ευνοημένους συμβασιούχους υπαλλήλους είναι εκείνοι οι οποίοι θα επέτρεπαν στους θιγόμενους συμβασιούχους υπαλλήλους να προαχθούν από βαθμίδα σε βαθμίδα χωρίς διακρίσεις.
- 61 Επομένως, ενόσω δεν έχουν θεσπισθεί μέτρα προς αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως, η αποκατάσταση αυτής, σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, προϋποθέτει τη χορήγηση στους θιγόμενους από το προγενέστερο σύστημα συμβασιούχους υπαλλήλους των ίδιων πλεονεκτημάτων με αυτά των οποίων μπόρεσαν να τύχουν οι ευνοημένοι από το σύστημα αυτό συμβασιούχοι υπάλληλοι όσον αφορά τόσο τον συνυπολογισμό των προγενέστερων του 18ου έτους της ηλικίας περιόδων υπηρεσίας όσο και την προαγωγή στη μισθολογική κλίμακα (πρβλ. απόφαση της 28ης Ιανουαρίου 2015, *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψη 48).
- 62 Εξ αυτού έπεται, επίσης, ότι ένας θιγόμενος από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής συμβασιούχος υπάλληλος δικαιούται να ζητήσει την καταβολή από τον εργοδότη αποζημιώσεως ίσης με τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών που θα έπρεπε να λάβει ο συγκεκριμένος συμβασιούχος υπάλληλος, εάν δεν είχε τύχει δυσμενούς μεταχειρίσεως, και των αποδοχών που αυτός πράγματι έλαβε.

- 63 Υπενθυμίζεται ότι οι εκτιμήσεις που παρατίθενται στις σκέψεις 61 και 62 της παρούσας αποφάσεως ισχύουν μόνο για όσο χρονικό διάστημα ο εθνικός νομοθέτης δεν θεσπίζει μέτρα προς αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως (πρβλ. απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 87).
- 64 Πράγματι, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, μολονότι τα κράτη μέλη οφείλουν, κατά το άρθρο 16 της οδηγίας 2000/78, να καταργήσουν κάθε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική διάταξη που αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, το άρθρο αυτό δεν τους επιβάλλει εντούτοις την υποχρέωση να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα σε περίπτωση παραβιάσεως της απαγορεύσεως των διακρίσεων, αλλά τους αφήνει την ελευθερία να επιλέξουν, μεταξύ των διαφόρων λύσεων που προσφέρονται για την επίτευξη του σκοπού του, τη λύση που τους φαίνεται καταλληλότερη προς τούτο, αναλόγως των διαφόρων καταστάσεων που μπορούν να ανακύψουν (απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, σκέψη 88).
- 65 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο πρώτο ερώτημα, υπό β', πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία των εθνικών διατάξεων κατά τρόπο σύμφωνο προς την οδηγία 2000/78, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να διασφαλίσει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την έννομη προστασία που απορρέει για τους ιδιώτες από την οδηγία αυτή και να εγγυηθεί την πλήρη αποτελεσματικότητά της, αφήνοντας εν ανάγκη ανεφάρμοστη κάθε αντίθετη διάταξη του εθνικού δικαίου. Το δίκαιο της Ένωσης έχει την έννοια ότι, οσάκις διαπιστώνεται δυσμενής διάκριση, αντίθετη προς το δίκαιο της Ένωσης, και ενόσω δεν έχουν θεσπιστεί μέτρα για την αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως, η αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη προϋποθέτει τη χορήγηση στους θιγόμενους από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής των ιδίων πλεονεκτημάτων με εκείνα των οποίων απολάμβαναν οι ευνοημένοι από το εν λόγω σύστημα συμβασιούχοι υπάλληλοι, όσον αφορά τόσο τον συνυπολογισμό περιόδων υπηρεσίας που διανύθηκαν πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας όσο και την προαγωγή στη μισθολογική κλίμακα, και, συνακόλουθα, τη χορήγηση οικονομικής αντιστάθμισης στους συμβασιούχους υπαλλήλους που υφίστανται τη δυσμενή διάκριση, ίσης με τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών που θα έπρεπε να λαμβάνει ο συγκεκριμένος συμβασιούχος υπάλληλος, εάν δεν είχε τύχει δυσμενούς μεταχειρίσεως, και των αποδοχών που αυτός πράγματι έλαβε.

Επί του πρώτου ερωτήματος, υπό γ'

- 66 Λαμβανομένης υπόψη της απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, υπό α', παρέλκει η απάντηση στο πρώτο ερώτημα, υπό γ'.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

- 67 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση δυνάμει της οποίας, για τον προσδιορισμό της μισθολογικής αρχαιότητας συμβασιούχου υπαλλήλου, συνυπολογίζονται στο σύνολό τους οι περίοδοι προϋπηρεσίας στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας με οργανισμό τοπικής αυτοδιοικήσεως ή δήμο κράτους μέλους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, της Τουρκικής Δημοκρατίας ή της Ελβετικής Συνομοσπονδίας, με οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή με διεθνή οργανισμό στον οποίο μετέχει η Δημοκρατία της Αυστρίας και με παρόμοιους οργανισμούς, ενώ οποιαδήποτε άλλη περίοδος προϋπηρεσίας συνυπολογίζεται μόνο μέχρι δέκα έτη και στον βαθμό που είναι συναφής.
- 68 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ προβλέπει ότι η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων συνεπάγεται την κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας.

- 69 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 αποτελεί απλώς την ειδική έκφραση της κατά το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στον ειδικό τομέα των όρων απασχόλησης και εργασίας και πρέπει, επομένως, να ερμηνεύεται κατά τον ίδιο τρόπο με το τελευταίο αυτό άρθρο (απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 23).
- 70 Στο πλαίσιο αυτό υπογραμμίζεται ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η οποία προβλέπεται τόσο στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ όσο και στο άρθρο 7 του κανονισμού 492/2011, απαγορεύει όχι μόνον τις άμεσες διακρίσεις λόγω ιθαγένειας, αλλά και κάθε μορφή έμμεσης διακρίσεως, η οποία, κατ' εφαρμογήν άλλων κριτηρίων διακρίσεως, καταλήγει στην πράξη στο ίδιο αποτέλεσμα (απόφαση της 2ας Μαρτίου 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, σκέψη 35).
- 71 Μια διάταξη του εθνικού δικαίου, έστω και αν εφαρμόζεται χωρίς διάκριση λόγω ιθαγένειας, πρέπει να θεωρείται ότι συνεπάγεται εμμέσως διάκριση, εφόσον μπορεί, από τη φύση της, να θίξει περισσότερο τους διακινούμενους εργαζομένους απ' ό,τι τους ημεδαπούς εργαζομένους και ενέχει, συνεπώς, τον κίνδυνο να θέσει σε δυσμενέστερη μοίρα ειδικότερα τους διακινούμενους εργαζομένους, εκτός εάν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένα και ανάλογη προς τον επιδιωκόμενο σκοπό (απόφαση της 2ας Μαρτίου 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, σκέψη 36).
- 72 Εν προκειμένω, αφενός, είναι προφανές ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη νομοθετική ρύθμιση εφαρμόζεται στους συμβασιούχους υπαλλήλους αδιακρίτως της ιθαγένειάς τους.
- 73 Επομένως, νομοθετική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη δεν φαίνεται να εισάγει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στην ιθαγένεια, κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ και του άρθρου 7 του κανονισμού 492/2011.
- 74 Αφετέρου, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας με το σημείο 91 των προτάσεών του, το κριτήριο στο οποίο βασίζεται η διαφορετική μεταχείριση έγκειται στο αν ο ενδιαφερόμενος συμβασιούχος υπάλληλος πραγματοποίησε την προϋπηρεσία του, της οποίας τον συνυπολογισμό ζητεί, σε κάποιον από τους εργοδότες που απαριθμούνται στο άρθρο 26, παράγραφος 2, του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων, ή σε κάποιον από τους εργοδότες που αναφέρονται στην παράγραφο 3 του εν λόγω άρθρου, ανεξαρτήτως του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου πραγματοποίησε την προϋπηρεσία αυτή.
- 75 Το κριτήριο αυτό, ωστόσο, δεν φαίνεται ικανό να θίξει περισσότερο τους εργαζομένους άλλων κρατών μελών απ' ό,τι τους Αυστριακούς εργαζομένους.
- 76 Εντούτοις, πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, εθνικές διατάξεις οι οποίες εμποδίζουν ή αποτρέπουν εργαζόμενο υπήκοο κράτους μέλους από το να εγκαταλείψει το κράτος καταγωγής του προκειμένου να ασκήσει το δικαίωμά του σε ελεύθερη κυκλοφορία συνιστούν εμπόδια στην άσκηση της ελευθερίας αυτής, έστω και αν εφαρμόζονται αδιακρίτως της ιθαγένειας των οικείων εργαζομένων (απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 30).
- 77 Συναφώς πρέπει να προστεθεί ότι το σύνολο των διατάξεων της Συνθήκης ΛΕΕ που αφορούν την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, καθώς και οι διατάξεις του κανονισμού 492/2011, αποσκοπούν στο να διευκολυνθεί η άσκηση, από τους υπηκόους των κρατών μελών, πάσης φύσεως επαγγελματικών δραστηριοτήτων στο έδαφος της Ένωσης και απαγορεύουν τα μέτρα τα οποία μπορούν να περιαγάγουν σε δυσμενέστερη μοίρα τους ως άνω υπηκόους σε περίπτωση κατά την οποία επιθυμούν να ασκήσουν οικονομική δραστηριότητα στο έδαφος άλλου κράτους μέλους (απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 32).

- 78 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, ο συνυπολογισμός των συναφών περιόδων προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν σε άλλους εργοδότες, πέραν εκείνων που απαριθμούνται στο άρθρο 26, παράγραφος 2, του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων, περιορίζεται σε δέκα έτη.
- 79 Επομένως, τα πρόσωπα που έχουν επαγγελματική πείρα άνω των δέκα ετών κτηθείσα στους άλλους αυτούς εργοδότες θα αποθαρρυνθούν από την υποβολή αιτήσεως για τη θέση αυστριακού συμβασιούχου υπαλλήλου, λόγω του χαμηλότερου μισθολογικού κλιμακίου στο οποίο θα καταταχθούν, δεδομένου ότι οι σχετικές περιόδοι προϋπηρεσίας που αυτοί πραγματοποίησαν σε τέτοιους εργοδότες δεν θα ληφθούν υπόψη στο σύνολό τους κατά τον καθορισμό της μισθολογικής αρχαιότητάς τους.
- 80 Πράγματι, ο διακινούμενος εργαζόμενος ο οποίος έχει αποκτήσει συναφή επαγγελματική πείρα άνω των δέκα ετών σε άλλον εργοδότη πέραν εκείνων που απαριθμούνται στο άρθρο 26, παράγραφος 2, του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων θα καταταχθεί στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με εκείνο στο οποίο θα καταταχθεί ο εργαζόμενος ο οποίος θα έχει επαγγελματική πείρα της ίδιας φύσεως, αλλά διάρκειας ίσης ή κατώτερης των δέκα ετών.
- 81 Επιπλέον, ο διακινούμενος εργαζόμενος που έχει δεκαετή επαγγελματική πείρα δυνάμενη να ληφθεί υπόψη κατά την έννοια του άρθρου 26, παράγραφος 3, του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων μπορεί να υποχρεωθεί να αναζητήσει εργασία στους εργοδότες που απαριθμούνται στο άρθρο 26, παράγραφος 2, του νόμου αυτού προκειμένου να αποκτήσει συναφή επαγγελματική πείρα η οποία θα του επιτρέψει να μην απολέσει τη δυνατότητα να αρχίσει να εργάζεται ως Αυστριακός συμβασιούχος υπάλληλος.
- 82 Επομένως, καθόσον αποκλείει τον συνυπολογισμό στο σύνολό τους των συναφών περιόδων προϋπηρεσίας που πραγματοποίησε ο διακινούμενος εργαζόμενος σε άλλον εργοδότη, πέραν εκείνων που απαριθμούνται στο άρθρο 26, παράγραφος 2, του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων, η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθετική ρύθμιση είναι ικανή να αποτρέψει τους διακινούμενους εργαζομένους, οι οποίοι έχουν αποκτήσει ή πρόκειται να αποκτήσουν συναφή επαγγελματική πείρα σε άλλους εργοδότες, από την άσκηση του δικαιώματός τους στην ελεύθερη κυκλοφορία.
- 83 Συνεπώς, εθνική νομοθετική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη είναι ικανή να καταστήσει λιγότερο ελκυστική την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, κατά παράβαση του άρθρου 45 ΣΛΕΕ και του άρθρου 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011.
- 84 Ένα τέτοιο μέτρο δεν μπορεί να γίνει δεκτό παρά μόνον αν επιδιώκει έναν από τους θεμιτούς σκοπούς που διακηρύσσονται στη Συνθήκη ΛΕΕ ή αν δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος. Είναι όμως απαραίτητο, σε μια τέτοια περίπτωση, η εφαρμογή του μέτρου αυτού να είναι κατάλληλη να διασφαλίσει την υλοποίηση του εν λόγω σκοπού και να μην υπερβαίνει το αναγκαίο για την επίτευξή του μέτρο (πρβλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 36).
- 85 Συναφώς, η Αυστριακή Κυβέρνηση επισημαίνει ότι, αφενός, το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει ότι η επιβράβευση της κτηθείσας πείρας σε συγκεκριμένο τομέα, η οποία παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκεί καλύτερα τα καθήκοντά του, συνιστά θεμιτό σκοπό μισθολογικής πολιτικής, με συνέπεια οι εργοδότες να δύνανται να λαμβάνουν υπόψη, κατά τον καθορισμό της αμοιβής, μόνον την κτηθείσα αυτή πείρα. Αφετέρου, η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση σκοπεί να επιβραβεύσει την αφοσίωση των συμβασιούχων υπαλλήλων.

- 86 Όσον αφορά τον πρώτο δικαιολογητικό λόγο που προβλήθηκε από την Αυστριακή Κυβέρνηση, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η επιβράβευση της επαγγελματικής εμπειρίας που έχει αποκτηθεί στον οικείο τομέα, η οποία παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να εκπληρώνει καλύτερα τα καθήκοντά του, συνιστά θεμιτό σκοπό μισθολογικής πολιτικής (απόφαση της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψη 39).
- 87 Η πείρα αυτή, ωστόσο, πρέπει να ληφθεί υπόψη, στο σύνολό της, για την κατάταξη και τον υπολογισμό των αποδοχών συμβασιούχου υπαλλήλου.
- 88 Επομένως, ένα εθνικό μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο λαμβάνει υπόψη κατά τρόπο περιορισμένο τη σχετική πείρα, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποσκοπεί στην πλήρη αξιοποίηση της πείρας αυτής και, επομένως, δεν μπορεί να διασφαλίσει την επίτευξη του εν λόγω σκοπού.
- 89 Όσον αφορά το δεύτερο επιχείρημα που προβλήθηκε ως δικαιολογητικός λόγος από την Αυστριακή Κυβέρνηση, επισημαίνεται ότι, ακόμη και αν υποθεθεί ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση επιδιώκει όντως τον σκοπό της διατηρήσεως της αφοσίωσης των εργαζομένων έναντι των εργοδοτών τους, και εφόσον ένας τέτοιος σκοπός δύναται να αποτελέσει επιτακτικό λόγο γενικού συμφέροντος (απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 38), ωστόσο διαπιστώνεται ότι, βάσει των χαρακτηριστικών της εν λόγω ρυθμίσεως, το εμπόδιο το οποίο αυτή συνεπάγεται δεν προσφέρεται για τη διασφάλιση της επιτεξέως του ως άνω σκοπού.
- 90 Πράγματι, διαπιστώνεται ότι, λαμβανομένης υπόψη της πληθώρας των εργοδοτών που αφορά το άρθρο 26, παράγραφος 2, του τροποποιημένου νόμου περί των συμβασιούχων υπαλλήλων, το νέο σύστημα αποδοχών και προαγωγής αποσκοπεί στη διασφάλιση της κατά το δυνατόν μέγιστης κινητικότητας εντός μιας κατηγορίας εργοδοτών που είναι αυτοτελείς από νομική άποψη και όχι στην ανταμοιβή των μισθωτών για τη μακρόχρονη παραμονή τους σε συγκεκριμένο εργοδότη (πρβλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 30ής Νοεμβρίου 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, σκέψη 49).
- 91 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο εν λόγω χρονικός περιορισμός δεν δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος, όπως αυτοί που υπομνήσθηκαν στις σκέψεις 86 και 89 της παρούσας αποφάσεως.
- 92 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση δυνάμει της οποίας, για τον προσδιορισμό της μισθολογικής αρχαιότητας συμβασιούχου υπαλλήλου, συνυπολογίζονται στο σύνολό τους οι περίοδοι προϋπηρεσίας στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας με οργανισμό τοπικής αυτοδιοικήσεως ή δήμο κράτους μέλους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, της Τουρκικής Δημοκρατίας ή της Ελβετικής Συνομοσπονδίας, με οργανισμό της Ένωσης ή με διεθνή οργανισμό στον οποίο μετέχει η Δημοκρατία της Αυστρίας και με παρόμοιους οργανισμούς, ενώ οποιαδήποτε άλλη περίοδος προϋπηρεσίας συνυπολογίζεται μόνο μέχρι δέκα έτη και στον βαθμό που είναι συναφής.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 93 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σε αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Τα άρθρα 1, 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, σε συνδυασμό με το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, έχουσα αναδρομική ισχύ, η οποία, προκειμένου να θέσει τέλος σε δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας, προβλέπει τη μετάβαση των υπηρετούντων συμβασιούχων υπαλλήλων σε νέο σύστημα αποδοχών και μισθολογικής προαγωγής, στο πλαίσιο του οποίου η πρώτη κατάταξη των υπαλλήλων αυτών καθορίζεται βάσει των τελευταίων αποδοχών τους στο πλαίσιο του προηγούμενου συστήματος.
- 2) Σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία των εθνικών διατάξεων κατά τρόπο σύμφωνο προς την οδηγία 2000/78, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να διασφαλίσει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την έννομη προστασία που απορρέει για τους ιδιώτες από την οδηγία αυτή και να εγγυηθεί την πλήρη αποτελεσματικότητά της, αφήνοντας εν ανάγκη ανεφάρμοστη κάθε αντίθετη διάταξη του εθνικού δικαίου. Το δίκαιο της Ένωσης έχει την έννοια ότι, οσάκις διαπιστώνεται δυσμενής διάκριση, αντίθετη προς το δίκαιο της Ένωσης, και ενόσω δεν έχουν θεσπιστεί μέτρα για την αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως, η αποκατάσταση της ίσης μεταχειρίσεως σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη προϋποθέτει τη χορήγηση στους θιγόμενους από το προγενέστερο σύστημα αποδοχών και προαγωγής των ίδιων πλεονεκτημάτων με εκείνα των οποίων απολάμβαναν οι ευνοημένοι από το εν λόγω σύστημα συμβασιούχοι υπάλληλοι, όσον αφορά τόσο τον συνυπολογισμό περιόδων υπηρεσίας που διανύθηκαν πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας όσο και την προαγωγή στη μισθολογική κλίμακα, και, συνακόλουθα, τη χορήγηση οικονομικής αντιστάθμισης στους συμβασιούχους υπαλλήλους που υφίστανται τη δυσμενή διάκριση, ίσης με τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών που θα έπρεπε να λαμβάνει ο συγκεκριμένος συμβασιούχος υπάλληλος εάν δεν είχε τύχει δυσμενούς μεταχειρίσεως και των αποδοχών που αυτός πράγματι έλαβε.
- 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, αντιτίθενται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση δυνάμει της οποίας, για τον προσδιορισμό της μισθολογικής αρχαιότητας συμβασιούχου υπαλλήλου, συνυπολογίζονται στο σύνολό τους οι περίοδοι προϋπηρεσίας στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας με οργανισμό τοπικής αυτοδιοικήσεως ή δήμο κράτους μέλους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, της Τουρκικής Δημοκρατίας ή της Ελβετικής Συνομοσπονδίας, με οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή με διεθνή οργανισμό στον οποίο μετέχει η Δημοκρατία της Αυστρίας και με παρόμοιους οργανισμούς, ενώ οποιαδήποτε άλλη περίοδος προϋπηρεσίας συνυπολογίζεται μόνο μέχρι δέκα έτη και στον βαθμό που είναι συναφής.

(υπογραφές)