



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

8. mai 2019*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Vanuse alusel diskrimineerimise keeld – Direktiiv 2000/78/EÜ – Enne 18. eluaastat omandatud varasema töökogemuse arvestamata jätmine – Uus palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem – Erineva kohtlemise säilitamine – Töötajate vaba liikumine – ELTL artikkel 45 – Määrus (EL) nr 492/2011 – Artikli 7 lõige 1 – Riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette varasemate teenistusperioodide osalise arvessevõtmise

Kohtuasjas C-24/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim üldkohus) 19. detsembri 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 18. jaanuaril 2017, menetluses

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

versus

Republik Österreich,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: Euroopa Kohtu asepresident R. Silva de Lapuerta esimese koja presidendi ülesannetes, kohtunikud A. Arabadjiev (ettekandja), E. Regan, C. G. Fernlund ja S. Rodin,

kohtujurist: H. Saugmandsgaard Øe,

kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikku menetlust ja 12. septembri 2018. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, esindajad: *Rechtsanwalt* M. Riedl ja *Rechtsanwalt* V. Treber-Müller,
- Austria valitsus, esindajad: G. Hesse ja J. Schmoll,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja D. Martin,

olles 6. detsembri 2018. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada ELTL artiklit 45, Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 21 ja 47, Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määruse (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires (ELT 2011, L 141, lk 1) artikli 7 lõiget 1 ning nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikleid 1, 2, 6 ja 17.
- 2 Taotlus on esitatud Österreichischer Gewerkschaftsbundi, Gewerkschaft Öffentlicher Diensti (Austria ametiühingute konföderatsioon, avaliku teenistuse ametiühing; edaspidi „Gewerkschaftsbund“) ja Republik Österreichi (Austria Vabariik) vahelises kohtuvaidluses selle üle, kas avaliku teenistuse lepinguliste teenistujate föderaalne palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem, mille Austria seadusandja võttis vastu vanuselise diskrimineerimise lõpetamiseks, on õiguspärane.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Määrus nr 492/2011

- 3 Määruse nr 492/2011 I peatükis „Tööhõive, võrdne kohtlemine ja töötajate pered“ on 2. jagu, mis käsitleb tööhõivet ja võrdset kohtlemist. See jagu sisaldab määruse artiklit 7, mille lõikes 1 on ette nähtud:

„Töötajat, kes on liikmesriigi kodanik, ei tohi teise liikmesriigi territooriumil tema kodakondsuse tõttu kohelda ükskõik milliste tööhõive- ja töötingimuste suhtes teisiti kui selle riigi kodanikest töötajaid, eelkõige seoses töötasu, vallandamise ja töötuks jäämise puhul tööle ennistamise või uue töökoha leidmisega.“

Direktiiv 2000/78

- 4 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on direktiivi „eesmärk [...] kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.“
- 5 Direktiivi artiklis 2 on ette nähtud:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

- b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
- i) kõnealusel sätel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, või kui

[...]“.

6 Direktiivi artiklis 6 on sätestatud:

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

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

- a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;
- b) vanuse, töökogemuse või teenistusalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;
- c) tööle võtmise vanuse ülempiiri kehtestamine kõnealuse ametikoha koolitusnõuete alusel või selleks, et pensionile jäämisele eelneks mõistlik tööstaaž.

2. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavade[ga liitumiseks või] pensioni- või invaliidsushüvitiste saamiseks, sealhulgas töötajatele või töötajate rühmadele või kategooriatele eri vanusepiiride kehtestamist nende kavade raames, ning vanusekategooriate kasutamist kindlustusstatistikas ei peeta vanuseliseks diskrimineerimiseks, kui sellest ei tulene soolist diskrimineerimist.“

7 Direktiivi artiklis 17 on sätestatud:

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

Austria õigus

- 8 Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et lepinguliste riigiteenistujate palka ja kõrgemale palgaastmele tõusmist käsitlevaid liikmesriigi õigusakte on korduvalt muudetud, sest teatud sätted on olnud vastuolus liidu õigusega. Aastatel 2015 ja 2016 välja kuulutatud seadusemuudatustega kehtestatud uus lepinguliste riigiteenistujate palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem pidi muu hulgas lõpetama varem kehtinud palgasüsteemist tulenenud vanuselise diskrimineerimise.

Lepinguliste teenistujate seadus

- 9 1948. aasta lepinguliste teenistujate seaduse (Vertragsbedienstetengesetz 1948), mida on muudetud 30. augusti 2010. aasta föderaalseadusega (*BGBL. I*, 82/2010) (edaspidi „lepinguliste teenistujate seadus“), § 19 lõikes 1 oli sätestatud:

„Kõrgemale palgaastmele tõusmine toimub lähtekuupäeva alusel. Kui käesolevas paragrahvis ei ole teisiti ette nähtud, peab iga töökategooria teisele palgaastmele tõusmiseks olema möödunud viis aastat ja kaks aastat järgmiste palgaastmete puhul.“

- 10 Lepinguliste teenistujate seaduse § 26 lõikes 1 oli sätestatud:

„Kõrgemale palgaastmele tõusmise lähtekuupäev määratakse kindlaks selliselt, et töölevõtmise kuupäev tuuakse ettepoole (arvestades lõigetes 4–8 toodud piiranguid) allpool loetletud aja võrra, mis järgneb selle aasta 30. juunile, mil täitus või oleks täitunud üheksa õppeaastat alates esimeses kooliastmes õppima asumisest:

1. lõikes 2 nimetatud aja võrra täies ulatuses,
2. muu aja võrra [...]“.

Muudetud lepinguliste teenistujate seadus

- 11 Euroopa Kohtu 18. juuni 2009. aasta otsuses Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) ja 11. novembri 2014. aasta otsuses Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) tuvastatud vanuselise diskrimineerimise heastamiseks muudeti lepinguliste teenistujate seadust tagasiulatuvalt 2015. aasta föderaalse palgareformi seadusega (Bundesbesoldungsreform 2015, *BGBL. I*, 32/2015) ja 6. detsembri 2016. aasta palgaõiguse kohandamise seadusega (Besoldungsrechtsanpassungsgesetz, *BGBL. I*, 104/2016) (edaspidi „muudetud lepinguliste teenistujate seadus“).

- 12 Muudetud lepinguliste teenistujate seaduse § 19 „Palgaastme määramine ja kõrgemale palgaastmele tõusmine“ lõikes 1 on sätestatud:

„[...] Palgaastme määramine ja kõrgemale palgaastmele tõusmine sõltub palgastaažist.“

- 13 Muudetud lepinguliste teenistujate seaduse §-s 26 „Palgastaaž“ on sätestatud:

„1. Palgastaaž hõlmab teenistussuhtes kõrgemale palgaastmele määramisel arvessevõetavat perioodi, millele lisandub arvessevõetavate varasemate perioodide kestus.

2. Palgastaažile liidetakse varasemate perioodidena perioodid:

- 1) mis on täitunud teenistussuhtes Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi, Türgi Vabariigi või Šveitsi Konföderatsiooni kohaliku omavalitsuse üksuse või omavalitsusüksuste liiduga;
- 2) mis on täitunud teenistussuhtes Euroopa Liidu institutsiooni või valitsusvälise organisatsiooniga, mille liige on Austria Vabariik;
- 3) mil lepingulisel teenistujal oli sõjaväeteenistuses saadud vigastuste eest hüvitiste maksmise seaduse (Heeresversorgungsgesetz) [...] alusel õigus töövõime vähenemise korral makstavale hüvitisele, ja
- 4) mil isik sai hüvitist
 - a) sõjaväekohustuse täitmise eest [...],

- b) väljaõppeteenistuse läbimise eest [...],
- c) tsiviilteenistuse läbimise eest [...],
- d) kohustusliku sõjaväeteenistuse, sellega võrreldava sõjaväelise väljaõppeteenistuse või tsiviilasendusteenistuse läbimise eest Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigis, Türgi Vabariigis või Šveitsi Konföderatsioonis.

[...]

3. Lisaks lõikes 2 loetletud perioodidele saab varasemate perioodidena arvesse võtta asjakohase kutsetegevuse või asjakohase halduspraktika perioode ühekokku kuni 10 aasta ulatuses. [...]“.

- 14 Muudetud lepinguliste teenistujate seaduse §-s 94a on sätestatud, et teenistuses olevate lepinguliste teenistujate üleminekul uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi tuleb kohaldada 1956. aasta palgaseaduse (Gehaltsgesetz 1956, BGBl., 54/1956), mida on muudetud 2015. aasta föderalse palgareformi seadusega ja 2016. aasta palgaõiguse kohandamise seadusega (edaspidi „muudetud palgaseadus“), § 169c, § 169d ja § 169e, mis käsitlevad juba teenistuses olevate ametnike üleviimist uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi.
- 15 Muudetud lepinguliste teenistujate seaduse § 100 lõike 70 punkti 3 kohaselt jõustuvad selle seaduse § 19 ja § 26 koos pealkirjadega 2015. aasta föderalse palgareformi seaduse (BGBl. I, 32/2015) redaktsioonis „1. juulil 1948; nende sätete kõik enne 11. veebruari 2015 avaldatud redaktsioonid ei ole juba algatatud ja tulevastest menetlustes enam kohaldatavad“.

Muudetud palgaseadus

- 16 Muudetud palgaseaduse §169c kohaselt:

„(1) Kõik §-s 169d loetletud töö- ja palgakategooriate ametnikud, kes olid teenistuses 11. veebruaril 2015, lähevad käesoleva föderalseadusega loodud uude palgasüsteemi vastavalt järgmistele sätetele üle üksnes nende seniste palkade alusel. Ametnikud määratakse esmalt nende senise palga alusel uue palgasüsteemi palgaastmele, kus nende senine palk säilib. [...]“

(2) Ametniku üleviimine uude palgasüsteemi toimub tema senise palgastaaži paušaalse kindlaksmääramise alusel. Paušaasel kindlaksmääramisel on otsustav üleminekusumma. Üleminekusumma on põhipalk, mis ei hõlma võimalikku erakorralisest kõrgemale palgaastmele tõusmisest tulenevat palgalisa, mille alusel arvutati ametniku 2015. aasta veebruari (üleminekukuu) palk. [...]“

(2a) Üleminekusumma on selle palgaastme palk, mis oli üleminekukuu eest välja makstud summa arvutamise tegelik alus (määramine palgalehe alusel). Summade õigsust ei hinnata seejuures ei põhimõtteliselt ega suuruse poolest. Väljamakstud summade tagantjärele korrigeerimist võetakse üleminekusumma arvutamisel arvesse vaid niivõrd, kui võrd

- 1) sellega parandatakse sisulised vead, mis on tekkinud sisestamisel automaatsesse andmetöötlussüsteemi, ja
- 2) vigane sissekanne on kavandatud sissekandest ilmselgelt erinev, nagu nähtub juba sisestamise ajal olemas olnud dokumentidest.

(2b) Kui palgalehe alusel tegelikult määratud palgaaste on summaliselt väiksem kui seadusega ettenähtud palgaaste, siis juhul, kui ei tule toimida palgaastme esialgse määramise tõttu vastavalt § 169d lõikele 5, võetakse ametniku taotlusel üleminekusumma arvutamisel arvesse seadusega

ettenähtud palgaaste. Seadusega ettenähtud palgaaste on palgaaste, mis kehtib lähtekuupäeval. Lähtekuupäev on päev, mis tuleneb järgnevate perioodide üleminekukuu esimesest päevast ettepoole tõstmisest. Ettepoole tõstetakse:

- 1) kuni üleminekukuu alguseni varasemate perioodidena kehtivalt arvesse võetavad perioodid, kuivõrd need kogunesid pärast 18. eluaasta täitumist ja kuivõrd need olid arvessevõetavad kõrgemale palgaastmele määramisel, samuti
- 2) alates teenistusse võtmise kuupäevast möödunud perioodid, kuivõrd need olid arvessevõetavad kõrgemale palgaastmele määramisel.

Muude perioodide ettepoole tõstmine on välistatud. Iga kahe aasta eest, mis on möödunud lähtekuupäevast, kehtib seadusega ettenähtud palgaastmena vahetult järgmine palgaaste. Palgaaste loetakse saavutatuks kaheaastase perioodi täitumisele järgneval 1. jaanuaril või 1. juulil, kui sellel päeval ei olnud kõrgemale palgaastmele viimine edasi lükatud või takistatud. Kaheaastane tähtaeg loetakse täidetuks vastavalt 1. jaanuaril või 1. juulil ka siis, kui see lõpeb enne järgmise 31. märtsi või 30. septembri möödumist.

(2c) Lõigetega 2a ja 2b on Austria õigusesse föderaalasutuste töötajate ja liidumaade õpetajate personalieeskirjade valdkonnas üle võetud [direktiivi 2000/78] artiklid 2 ja 6 niisugustena, nagu neid tõlgendati Euroopa Liidu Kohtu 19. juuni 2014. aasta kohtuotsuses Specht jt (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005). Enne 2015. aasta föderalse töötasureformi jõustumist ametisse nimetatud ametnike üleviimise tingimused on seega kindlaks määratud uues palgasüsteemis ja selles on nähud ette, et esiteks määratakse nende nüüdne palgaaste kindlaks ainult vanas palgasüsteemis saadud töötasu põhjal, ehkki selles süsteemis esines diskrimineerimine ametniku vanuse alusel, ning teiseks arvutatakse edasine tõus kõrgemale palgaastmele nüüd üksnes alates 2015. aasta palgareformi jõustumisest omandatud töökogemuse põhjal.

(3) Uude süsteemi üle viidud ametniku palgastaaž määratakse kindlaks selle perioodi põhjal, mis on vajalik üleminekuks esimeselt palgaastmelt (alates esimesest päevast) sama töökategooria sellele palgaastmele, mille suhtes on 12. veebruaril 2015 kehtivas redaktsioonis ette nähtud üleminekusummaga võrreldes lähim madalam palk. Kui üleminekusumma on sama töökategooria palgaastme madalaima summaga võrdne, on see palgaaste määrav. Kõik võrdlusalused summad ümardatakse ühele täiseurole.

(4) Lõikes 3 ette nähtud palgastaaži pikendatakse perioodi võrra, mis kulus viimasest kõrgemale palgaastmele tõusmisest üleminekukuu möödumiseni, kui see periood on kõrgemale palgaastmele määramisel arvessevõetav.

[...]

(6) [...] Kui ametniku uus palk on üleminekusummast madalam, makstakse talle [...] lisatasuna summade vahele vastavat tasu, mis töötasu säilitab ja mida võetakse pensioni arvutamisel arvesse, kuni ta saavutab palgaastme, mis on üleminekusummast kõrgem. Summade võrdlemisel võetakse arvesse võimalikke tööstaaži lisatasusid või erakorralisi tõuse kõrgemale palgajärgule.

[...]

(9) Et kaitsta ootusi, mis on seotud peatse kõrgemale palgajärgule tõusu, erakorralise kõrgemale palgajärgule tõusu või tööstaaži lisatasuga vanas palgasüsteemis, makstakse ametnikule [...] lisatasuna summade vahele vastavat tasu, mis töötasu säilitab ja mida võetakse pensioni arvutamisel arvesse, niipea kui ta saavutab üleminekuastme

[...]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 17 Põhikohtuasia poolteks on Gewerkschaftsbund, kes on eelkõige avaliku teenistuse lepingulisi teenistujaid esindav ametiühing, ja Austria Vabariik kui tööandja.
- 18 Gewerkschaftsbund esitas Oberster Gerichtshofile (Austria kõrgeim üldkohus) Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzi (töö- ja sotsiaalkohtute seadus) § 54 lõike 2 alusel nõude tuvastada, et lepinguliste teenistujate uus palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem on liidu õigusega vastuolus.
- 19 Gewerkschaftsbund põhjendas oma nõuet sellega, et vanast palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemist tulenev vanuseline diskrimineerimine kestab uues süsteemis edasi, kuna asjaomaste lepinguliste teenistujate üleviimisel võetakse uues süsteemis aluseks 2015. aasta veebruari töötasu. Ta lisas, et senini nende teenistujate suhtes kehtinud „kõrgemale palgaastmele tõusmise lähtekuupäeva“ tagasiulatuv kaotamine võttis kõnealustelt teenistujatelt võimaluse lasta kontrollida selle töötasu õiguspärasust.
- 20 Oberster Gerichtshofil (kõrgeim üldkohus) on tekkinud esiteks küsimus, kas lepinguliste teenistujate vanast palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemist uude süsteemi üleviimise tingimused on liidu õigusega kooskõlas eelkõige osas, milles need ei näe ebasoodsamasse olukorda seatud lepingulistele teenistujatele ette rahalist hüvitist ja milles uus süsteem ei võimalda üleviidud lepingulistel teenistujatel saavutada seda, et vaadatakse uuesti läbi lähtekuupäev, mis on kehtestatud vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi reeglite kohaselt.
- 21 Teiseks soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas liidu õigusega on kooskõlas uue palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi reeglid, mille kohaselt võetakse varasem töökogemus arvesse vastavalt tingimustele, mis erinevad olenevalt tööandjast, kelle juures see on omandatud.
- 22 Asjaomane kohus märgib, et muudetud palgaseaduse eesmärk on ära hoida üleviidud lepinguliste teenistujate palgataseme suurt langust. Kohus lisab, et see reform vastab ka eelarvekulude vältimise eesmärgile. Kuna asjasse puutuvate lepinguliste teenistujate arv on väga suur, ei oleks pealegi olnud võimalik lühikese aja jooksul hinnata individuaalselt iga teenistuja olukorda enne tema üleviimist.
- 23 Oberster Gerichtshof (kõrgeim üldkohus) leiab, et muudetud palgaseadusest tulenev reform ja need palgasüsteemid, mida Euroopa Kohus hindas 19. juuni 2014. aasta kohtuotsuse Specht jt (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005) ja 9. septembri 2015. aasta kohtuotsuse Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) aluseks olnud kohtuasjades, on täiesti erinevad. Täpsemalt oli selle kohtu sõnul nimetatud kohtuasjades kõne all olnud palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem vanuse alusel diskrimineeriv, kuna lähtekriteeriumiks oli töötajate vanus. Niisiis ei seatud ühtegi töötajate kategooriat soodsamasse olukorda. Seetõttu puudutas vana diskrimineeriv süsteem kõiki teenistuses olevaid töötajaid või vähemalt suuremat osa neist töötajatest. Seevastu põhikohtuasjas oli vanas palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis ebasoodsamasse olukorda seatud üks lepinguliste teenistujate kategooria, nimelt need lepingulised teenistujad, kes olid omandanud töökogemuse enne 18. eluaasta täitumist.
- 24 Uues palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmises süsteemis ei ole nendel lepingulistel teenistujatel võimalik saavutada seda, et vaadatakse uuesti läbi lähtekuupäev, mis on kehtestatud vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi reeglite kohaselt. Uus palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem ei jäta neid siiski ilma võimalusest kasutada kohtus tõhusat õiguskaitsevahendit, et kontrollida selles süsteemis sätestatud normi kehtivust liidu õiguse ja Austria põhiseaduse seisukohast.

25 Neil asjaoludel peatas Oberster Gerichtshof (kõrgeim üldkohus) menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas liidu õigust, eelkõige direktiivi [2000/78] artikleid 1, 2 ja 6 koosmõjus [harta] artikliga 21 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad ette, et palgasüsteem, mis on (18. eluaasta täitumisele eelnenud perioodide arvessevõtmise osas) vanuse alusel diskrimineeriv, asendatakse uue palgasüsteemiga, kuid juba teenistuses olevate teenistujate üleminek uude palgasüsteemi toimub nii, et uus palgasüsteem jõustub tagasiulatuvalt alusseaduse jõustumise kuupäevast, ent esmakordsel määramisel uue palgasüsteemi palgaastmele võetakse aluseks konkreetse üleminekukuu (2015. aasta veebruar) eest varasema palgasüsteemi järgi tegelikult välja makstud palk, mistõttu säilib senise vanuse alusel diskrimineerimise rahaline mõju?

b) Kas juhul, kui vastus [esimese küsimuse punktile a] on jaatav,

tuleb liidu õigust, eelkõige [direktiivi 2000/78] artiklit 17 tõlgendada nii, et juba teenistuses olevad töötajad, keda varasemas palgasüsteemis 18. eluaasta täitumisele eelnenud perioodide arvessevõtmise osas vanuse alusel diskrimineeriti, peavad saama rahalist hüvitist, kui sellise vanuse alusel diskrimineerimise rahaline mõju säilib ka pärast üleminekut uude palgasüsteemi?

c) Kas juhul, kui vastus [esimese küsimuse punktile a] on eitav,

tuleb liidu õigust, eelkõige [harta] artiklit 47 tõlgendada nii, et selles sätestatud põhiõigusega tõhusale õiguskaitsele on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt ei ole varasem diskrimineeriv palgasüsteem juba algatatud ja tulevastes menetlustes enam kohaldatav ning juba teenistuses olevate töötajate üleminek uue tasustamiskorra alla toimub üksnes üleminekukuu eest määratud ja/või välja makstud palga alusel?

2. Kas liidu õigust, eelkõige ELTL artiklit 45, määruse [nr 492/2011] artikli 7 lõiget 1 ning [harta] artiklit 20 ja sellele järgnevaid artikleid tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus õigusnormid, mille kohaselt võetakse varasemaid perioode, mis on lepingulisel teenistujal täitunud:

- teenistussuhtes Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi, Türgi Vabariigi või Šveitsi Konföderatsiooni kohaliku omavalitsuse üksuse või omavalitsusüksuste liiduga, Euroopa Liidu institutsiooniga või valitsusvälise organisatsiooniga, mille liige on Austria Vabariik, või muu sarnase üksusega, arvesse täies ulatuses,
- mujal läbitud teenistussuhtes, tingimusel et tegemist on asjakohase kutsetegevuse või asjakohase halduspraktika läbimisega, ühtekokku kuni 10 aasta ulatuses?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimese küsimuse punkt a

26 Oma esimese küsimuse punktiga a palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikleid 1, 2 ja 6 koosmõjus harta artikliga 21 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised tagasiulatuvalt jõustunud riigisisesed õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis vanuse alusel diskrimineerimise lõpetamiseks näevad ette teenistuses olevate lepinguliste teenistujate üleviimise uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi, milles määratakse nende esimene palgaaste uues süsteemis kindlaks viimase palgsumma põhjal, mida nad said vana süsteemi alusel.

- 27 Esiteks tuleb välja selgitada, kas asjaomased riigisisesed õigusnormid näevad ette erineva kohtlemise direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses.
- 28 Sellega seoses tuleb meenutada, et mainitud sätte sõnastuse kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel. Direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et lõike 1 kohaldamisel peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras.
- 29 Põhikohtuasjas on sellise võrdlemise eesmärgil asjakohased isikukategooriad järgmised: esiteks teenistuses olevad lepingulised teenistujad, kelle töökogemus on vähemalt osaliselt omandatud enne 18. eluaasta täitumist (edaspidi „vanas süsteemis ebasoodsamasse olukorda asetatud lepingulised teenistujad“), ja teiseks lepingulised teenistujad, kes on omandanud pärast 18. eluaasta täitumist samalaadse ning võrreldava kestusega töökogemuse (edaspidi „vanas süsteemis soodsamasse olukorda asetatud lepingulised teenistujad“).
- 30 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et muudetud palgaseaduse § 169c vastuvõtmisega kehtestas Austria seadusandja varasema süsteemi reeglite kohaselt arvutatud „üleminekusumma“ alusel toimiva üleviimismehhanismi. Täpsemalt arvutatakse „üleminekusumma“ – mis selle seaduse § 169c lõike 2 kohaselt on üleviidud lepinguliste teenistujate palgastaaži kindlaksmääramisel otsustav – lepingulistele teenistujatele viimasel kuul enne uude süsteemi üleviimist makstud palgasumma põhjal.
- 31 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et vanal palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemil on sarnaseid jooni 11. novembri 2014. aasta kohtuotsuse Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) aluseks olnud kohtuasjas käsitletud süsteemiga.
- 32 Selle kohta otsustas Euroopa Kohus nimetatud kohtuotsuses, et riigisisesed õigusnormid, mis ametnike vanuselise diskrimineerimise kaotamise eesmärgil võtavad arvesse enne 18. eluaasta täitumist õpitud ja töötatud aega, kuid mis samal ajal näevad üksnes ametnike puhul, kellele selline diskrimineerimine osaks sai, ette igas töö- ja palgakategoorias esimeselt palgaastmelt teisele palgaastmele tõusmise tähtja pikenemise kolme aasta võrra, säilitavad otsese diskrimineerimise vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 ja lõike 2 punkti a ning artikli 6 lõike 1 tähenduses.
- 33 Lisaks tuleb märkida, et muudetud palgaseaduse § 169c lõikes 2c kasutatud sõnastusest nähtub, et vanas palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis esines diskrimineerimine lepinguliste teenistujate vanuse alusel.
- 34 Sellest järeldub, et niisugune üleviimismehhanism nagu see, mis on kehtestatud muudetud palgaseadusega ja mida on kirjeldatud käesoleva kohtuotsuse punktis 30, võib säilitada vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi mõju seose tõttu, mille see loob vana süsteemi kohaselt saadud viimase palga ning uues palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis palgaastme määramise vahel.
- 35 Seetõttu tuleb asuda seisukohale, et muudetud palgaseaduse § 169c säilitab vanas süsteemis ebasoodsamasse olukorda asetatud lepinguliste teenistujate ja vanas süsteemis soodsamasse olukorda asetatud lepinguliste teenistujate erineva kohtlemise, sest esimesena nimetatud lepingulised teenistujad saavad üksnes tingitult oma vanusest teenistusse asumise kuupäeval vähem palka kui teisena nimetatud lepingulised teenistujad, kuigi nad on samalaadses olukorras (vt selle kohta 9. septembri 2015. aasta kohtuotsus Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punkt 40).
- 36 Teiseks tuleb kontrollida, kas niisugune erinev kohtlemine vanuse alusel võib olla direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 alusel põhjendatud.

- 37 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik täpsustab, et liikmesriigid võivad ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see on siseriikliku õiguse raames objektiivselt ja mõistlikult õigustatud õiguspärase eesmärgiga, eeskätt tööhõivepoliitika, tööturu ja kutseõppe eesmärgiga ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud.
- 38 Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, et liikmesriikidel on laiaulatuslik kaalutlusruum mitte ainult selle poolest, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul (28. jaanuari 2015. aasta kohtuotsus Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib selles kontekstis, et põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide eesmärk on eeskätt kehtestada mittediskrimineeriv palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem. Nimetatud kohus täpsustab, et nendel õigusnormidel on eelarvekulude vältimise, halduskoormuse vähendamise, omandatud õiguste säilitamise ja õiguspärase ootuse kaitse eesmärk.
- 40 Esiteks, mis puudutab põhikohtuasjas kõne all olevate riigisiseste õigusnormide eesmärki vältida eelarvekulusid, siis olgu meenutatud, et liidu õigus ei takista liikmesriikidel arvestada eelarvekaalutlusi rööbiti poliitiliste, sotsiaalsete või demograafiliste kaalutlustega, kui need sealjuures järgivad eeskätt vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet. Kuigi eelarvekaalutlused võivad olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ning mõjutada kavandatavate meetmete laadi või ulatust, ei saa need üksi siiski kujutada endast õigustatud eesmärki direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses. Sama kehtib haldamisega seotud kaalutluste puhul, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus ja Austria valitsus viitasid (vt selle kohta 28. jaanuari 2015. aasta kohtuotsus Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punkt 36).
- 41 Teiseks, mis puudutab vanas süsteemis soodsamasse olukorda asetatud lepinguliste teenistujate omandatud õiguste austamist ja õiguspärase ootuse kaitset seoses nende palgaga, siis olgu märgitud, et tegemist on tööhõivepoliitika ja tööturu õiguspärase eesmärkidega, mis võivad üleminekuperioodi vältel õigustada varasema palga säilitamist ja seega ka vanuse alusel diskrimineeriva korra säilitamist (vt selle kohta 11. novembri 2014. aasta kohtuotsus Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 42).
- 42 Need eesmärgid ei saa siiski õigustada meedet, mis säilitab kas või ainult teatavate isikute puhul püsivalt erineva kohtlemise vanuse alusel, mida püütakse kaotada reformiga, mille raames meede kehtestatakse. Selline meede ei ole sobiv mittediskrimineeriva süsteemi kehtestamiseks ebasoodsamasse olukorda seatud isikute jaoks (vt selle kohta 28. jaanuari 2015. aasta kohtuotsus Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 43 Käesolevas asjas näeb muudetud palgaseaduse § 169c ette erinevad mehhanismid, et vältida üleviidavate lepinguliste teenistujate palga märkimisväärselt vähenemist. Nende mehhanismide seas on üleviidud lepinguliste teenistujate uue palgasumma ja üleminekusumma erinevusele vastava lisatasu maksmine. Seda lisatasu makstakse põhjusel, et üleviimise tulemusel määratakse lepinguline teenistuja uues palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis palgaastmele, mis vastab ühe taseme võrra madalamale palgaastmele kui palgaaste, millel ta vana süsteemi kohaselt viimati oli. Nende mehhanismide seas on staaži pikendamine üleviidud lepingulise teenistuja palgaastmestikus kuult kuult 18 kuuni.
- 44 Nagu Austria valitsus kohtuistungil täpsustas, on need mehhanismid vahet tegemata kohaldatavad kõigile uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi üle viidud lepingulistele teenistujatele, olenemata sellest, kas nad olid vanas palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis ebasoodsamas olukorras või mitte.
- 45 Seetõttu tuleb asuda seisukohale, et erinevalt kohtuasjadest, milles tehti 19. juuni 2014. aasta kohtuotsus Specht jt (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005) ja 9. septembri 2015. aasta kohtuotsus Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) ning milles kahanes või teatud juhtudel isegi järk-järgult kadus lõhe neis kohtuasjades kõne all olnud kahe teenistujakategooria palkade vahel, ei

ilmne käesolevas asjas Euroopa Kohtule edastatud toimikust, et põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormidega ette nähtud mehhanismid võimaldaksid muuta palga, mida said vanas süsteemis ebasoodsamasse olukorda asetatud lepingulised teenistujad, järk-järgult palgaks, mida said soodsamasse olukorda asetatud lepingulised teenistujad, et esimesed jõuaksid keskmises ja isegi lühiajalises perspektiivis sellesse soodsamasse olukorda, milles olid teised. Sellest võib järeldada, et kõnealuste mehhanismide toimel ei kahane soodsamas ja ebasoodsamas olukorras lepinguliste teenistujate palgalõhe kindla aja jooksul.

- 46 Seega ei ole põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid sobivad mittediskrimineeriva süsteemi kehtestamiseks vanas palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis ebasoodsamasse olukorda asetatud lepinguliste teenistujate jaoks. Vastupidi, see säilitab nende vanuselise diskrimineerimise, mis tuleneb varasemast süsteemist.
- 47 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tulenevalt peab esimese küsimuse punktile a vastama, et direktiivi 2000/78 artikleid 1, 2 ja 6 koosmõjus harta artikliga 21 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised tagasiulatuvalt jõustunud riigisisised õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis vanuse alusel diskrimineerimise lõpetamiseks näevad ette teenistuses olevate lepinguliste teenistujate üleviimise uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi, milles määratakse nende esimene palgaaste uues süsteemis kindlaks viimase palgasumma põhjal, mida nad said vana süsteemi alusel.

Esimese küsimuse punkt b

- 48 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu esimese küsimuse punkt b puudutab direktiivi 2000/78 artiklit 17.
- 49 Olgu meenutatud, et direktiivi 2000/78 artikli 17 kohaselt kehtestavad liikmesriigid eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse vastavalt sellele direktiivile vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende kohaldamine. Sanktsioonid, milleks võib olla ohvrile kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.
- 50 Euroopa Kohtu praktikast ilmneb, et selle artikli eesmärk on panna liikmesriikidele kohustus kehtestada eeskirjad sanktsioonide kohta, mida kohaldatakse direktiivi ülevõtmiseks vastu võetud riigisiseste õigusnormide mis tahes rikkumise korral (vt selle kohta 25. aprilli 2013. aasta kohtuotsus Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punkt 61).
- 51 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust ei nähtu aga, et põhikohtuasjas oleks tegemist direktiivi ülevõtmiseks vastu võetud riigisiseste sätete rikkumisega.
- 52 Seega ei ole direktiivi 2000/78 artikli 17 tõlgendus põhikohtuasja lahendamiseks vajalik.
- 53 Kooskõlas Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikas, eelkõige 21. septembri 2017. aasta kohtuotsuses Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika) tunnustatud võimalusega tuleb esimese küsimuse punkt b ümber sõnastada selliselt, et sellega soovitakse sisuliselt teada, kas juhul, kui on tuvastatud liidu õigusega vastuolus olev diskrimineerimine, ja kuni ei ole vastu võetud võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid, eeldab võrdse kohtlemise taastamine sellises olukorras nagu põhikohtuasjas, et lepingulistele teenistujatele, kelle vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem asetas ebasoodsamasse olukorda, antakse samad eelised, mis olid lepingulistel teenistujatel, kes olid selles süsteemis soodsamas olukorras, mis puudutab nii enne 18aastaseks saamist täitunud teenistusperioodide arvessevõtmist kui ka kõrgemale palgaastmele tõusmist, ning et sellest tulenevalt makstakse diskrimineeritud lepingulistele teenistujatele rahalist hüvitist.

- 54 Seoses sellega olgu märgitud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on liikmesriigi kohtute ülesanne kõiki riigisiseseid õigusnorme arvesse võttes ja riigisisese õigusega tunnustatud tõlgendamismeetodeid kohaldades otsustada, kas ja millises ulatuses saab riigisisest sätet tõlgendada kooskõlas direktiiviga 2000/78, ilma et seda riigisisest sätet tõlgendataks *contra legem* (22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 74).
- 55 Kui direktiivi nõuetega kooskõlaline riigisiseste õigusnormide tõlgendamine ja kohaldamine ei ole võimalik, siis olgu meenutatud, et tulenevalt liidu õiguse esimuse põhimõttest, mis kehtib ka vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte puhul, tuleb jätta kohaldamata liidu õiguse kohaldamisalasse jääv riigisisene õigusnorm, mis on sellega vastuolus (19. juuni 2014. aasta kohtuotsus Specht jt, C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005, punkt 89).
- 56 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast nähtub veel, et juhul, kui on tuvastatud liidu õigusega vastuolus olev diskrimineerimine, ja kuni ei ole vastu võetud võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid, tagatakse võrdsuse põhimõtte järgimine üksnes seeläbi, et ebasoodsamasse olukorda seatud gruppi kuuluvatele isikutele antakse samad eelised, mis on soodustatud gruppi kuuluvatel isikutel. Ebasoodsamas olukorras olevad isikud tuleb seega seada samasse olukorda kui soodsamas olukorras olevad isikud (vt selle kohta 22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 79 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 57 Sellisel juhul peab liikmesriigi kohus jätma kohaldamata mis tahes diskrimineeriva riigisisese sätte, ilma et ta peaks eelnevalt taotlema või ootama ära selle sätte tühistamist seadusandja poolt, ning kohaldama ebasoodsamas olukorras olevate isikute grupi suhtes samu norme, mida kohaldatakse teise gruppi kuuluvate isikute suhtes. Selline kohustus on liikmesriigi kohtul olenemata sellest, kas riigisiseses õiguses on olemas normid, mis talle selleks pädevuse annavad (22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 80 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 58 Seda lahendust saab kohaldada aga ainult kehtiva võrdluspunkti olemasolul (22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 81 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 59 Käesolevas asjas tuleb esiteks tõdeda, et nagu esimese küsimuse punktile a antud vastusest ja eelkõige käesoleva kohtuotsuse punktidest 32 ja 33 tuleneb, kehtestasid vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi reeglid otsese diskrimineerimise vanuse alusel direktiivi 2000/78 tähenduses.
- 60 Teiseks olgu märgitud, et soodsamasse olukorda asetatud lepingulistele teenistujatele kohaldatavad palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise reeglid on sellised, mis võimaldaksid ebasoodsamasse olukorda asetatud lepingulistel teenistujatel tõusta kõrgemale palgaastmele ilma igasuguse diskrimineerimiseta.
- 61 Seega seni, kuni ei ole vastu võetud võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid, eeldab võrdse kohtlemise taastamine sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, et lepingulistele teenistujatele, kelle asetab ebasoodsamasse olukorda vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem, antakse samad eelised, mis olid lepingulistel teenistujatel, kes olid selles süsteemis soodsamas olukorras, mis puudutab nii enne 18aastaseks saamist täitunud teenistusperioodide arvessevõtmist kui ka kõrgemale palgaastmele tõusmist (vt selle kohta 28. jaanuari 2015. aasta kohtuotsus Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punkt 48).
- 62 Veel järeldeb sellest, et lepingulisel teenistujal, kelle vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem asetab ebasoodsamasse olukorda, on õigus sellele, et tööandja maksaks talle hüvitist summas, mis vastab erinevusele palgasummade vahel, mida asjaomane lepinguline teenistuja oleks diskrimineerimise puudumisel saanud ja mida ta tegelikult sai.

- 63 Olgu märgitud, et käesoleva otsuse punktides 61 ja 62 toodud kaalutlused kehtivad üksnes seni, kuni liikmesriigi seadusandja võtab vastu võrdset kohtlemist taastavad meetmed (vt selle kohta 22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 87).
- 64 Tuleb nimelt tõdeda, et kuigi liikmesriigid on direktiivi 2000/78 artikli 16 kohaselt kohustatud tühistama kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid, ei pane see artikkel neile siiski kohustust võtta diskrimineerimiskeelu rikkumise korral konkreetseid meetmeid, vaid laseb neil ettetulevast olukorrast lähtudes vabalt valida taotletava eesmärgi saavutamiseks sobivate eri lahenduste hulgast neile kõige sobivama lahenduse (22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 88).
- 65 Eltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimese küsimuse punktile b vastata, et juhul, kui riigisiseseid sätteid ei saa tõlgendada kooskõlas direktiiviga 2000/78, peab liikmesriigi kohus oma pädevuse piires tagama isikutele sellest direktiivist tuleneva õiguskaitse ja direktiivi täieliku toime, jättes vajaduse korral kohaldamata sellega vastuolus oleva riigisisese õiguse sätte. Liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et juhul, kui on tuvastatud liidu õigusega vastuolus olev diskrimineerimine, ja kuni ei ole vastu võetud võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid, eeldab võrdse kohtlemise taastamine sellises olukorras nagu põhikohtuasjas, et lepingulistele teenistujatele, kelle vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem asetas ebasoodsamasse olukorda, antakse samad eelised, mis olid lepingulistel teenistujatel, kes olid selles süsteemis soodsamas olukorras, mis puudutab nii enne 18aastaseks saamist täitunud teenistuserioodide arvessevõtmist kui ka kõrgemale palgaastmele tõusmist, ning et sellest tulenevalt makstakse diskrimineeritud lepingulistele teenistujatele rahalist hüvitist summas, mis vastab erinevusele palgasummade vahel, mida asjaomane lepinguline teenistuja oleks diskrimineerimise puudumisel saanud ja mida ta tegelikult sai.

Esimese küsimuse punkt c

- 66 Võttes arvesse esimese küsimuse punktile a antud vastust, ei ole esimese küsimuse punktile c vaja vastata.

Teine küsimus

- 67 Oma teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas ELTL artiklit 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisiseseid õigusnormid, mille kohaselt võetakse lepingulise teenistuja palgastaaži kindlaksmääramisel varasemad teenistuserioodid, mis on täitunud teenistussuhtes Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi, Türgi Vabariigi või Šveitsi Konföderatsiooni kohaliku omavalitsuse üksuse või omavalitsusüksuste liiduga, liidu institutsiooniga või valitsusvälise organisatsiooniga, mille liige on Austria Vabariik, või muu sarnase üksusega, arvesse täies ulatuses, kuid mis tahes muu varasem teenistuseriood võetakse arvesse ainult kuni 10 aasta ulatuses, niivõrd kui see teenistuseriood on asjakohane.
- 68 Sellega seoses tuleb meenutada, et ELTL artikli 45 lõikes 2 on ette nähtud, et töötajate vaba liikumine nõuab igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul.
- 69 Euroopa Kohus on otsustanud, et määruse nr 492/2011 artikli 7 lõige 1 üksnes väljendab ELTL artikli 45 lõikes 2 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõtet tööhõive- ja töötingimuste spetsiifilises valdkonnas ning seetõttu tuleb seda tõlgendada samamoodi nagu viimati nimetatud artiklit (5. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punkt 23).

- 70 Selles kontekstis tuleb rõhutada, et nii ELTL artiklis 45 kui ka määruse nr 492/2011 artiklis 7 ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõte keelab mitte ainult otsese diskrimineerimise kodakondsuse alusel, vaid ka igasuguse kaudse diskrimineerimise, mis mõne muu tunnuse järgi vahet tehes toob faktiliselt kaasa samasuguse tagajärje (2. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punkt 35).
- 71 Seega kujutab riigisisene õigusnorm, mida kohaldatakse küll kodakondsusel vahet tegemata, kuid mis ei ole objektiivselt õigustatud ega taotletava eesmärgiga proportsionaalne, endast kaudset diskrimineerimist, kui see võib oma olemuselt mõjutada pigem võõrtöotajaid kui selle riigi töotajaid ning kui seetõttu tekib oht, et esimesena mainitud koheldakse halvemini (2. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punkt 36).
- 72 Käesolevas asjas on esiteks selge, et põhikohtuasjas kõne all olevaid õigusnorme kohaldatakse lepingulistele teenistujatele nende kodakondsusest sõltumata.
- 73 Seega ei põhjusta sellised õigusnormid nagu põhikohtuasjas otseselt kodakondsusel põhinevat erinevat kohtlemist ELTL artikli 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 tähenduses.
- 74 Teiseks, nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 91 märkis, on erineva kohtlemise kindlaksmääramise kriteeriumiks see, kas asjaomane lepinguline teenistuja läbis teenistuse, mida ta palub arvesse võtta, muudetud lepinguliste teenistujate seaduse § 26 lõikes 2 nimetatud tööandjate juures või selle paragrahvi lõikes 3 osutatud tööandjate juures, olenemata liikmesriigist, kus ta teenistuse läbis.
- 75 Selline kriteerium ei mõjuta aga teiste liikmesriikide töotajaid rohkem kui Austria töotajaid.
- 76 Olgu aga meenutatud, et Euroopa Kohtu praktika kohaselt kujutavad riigisisened õigusnormid, mis takistavad liikmesriigi kodanikust töotajal lahkuda päritoluriigist, et kasutada oma õigust liikumisvabadusele, või sunnivad teda sellest loobuma, endast selle vabaduse piirangut, isegi kui neid kohaldatakse asjaomaste töotajate kodakondsusest sõltumata (5. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punkt 30).
- 77 Siinkohal tuleb lisada, et kõigi isikute vaba liikumist käsitlevate EL toimimise lepingu sätete ja määruse nr 492/2011 sätete eesmärk on hõlbustada liikmesriikide kodanikel mis tahes kutsealal tegutsemist liidu territooriumil ning nende sätetega on vastuolus meetmed, mis võivad asetada ebasoodsamasse olukorda need kodanikud, kes soovivad töötada mõne teise liikmesriigi territooriumil (5. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punkt 32).
- 78 Põhikohtuasjas võetakse varasemad asjakohased teenistusperioodid, mis on täitunud muude kui muudetud lepinguliste teenistujate seaduse § 26 lõikes 2 nimetatud tööandjate juures, arvesse kuni kümne aasta ulatuses.
- 79 Seega isikud, kellel on rohkem kui kümneaastane töökogemus, mille nad on omandanud muude tööandjate juures, võivad olla sunnitud madalama palgaastme tõttu loobuma kandideerimast Austria lepingulise teenistuja ametikohale, kuna selliste tööandjate juures täitunud varasemaid teenistusperioode ei võeta nende palgastaaži kindlaksmääramisel arvesse täies ulatuses.
- 80 Võõrtöotaja, kes on omandanud rohkem kui kümneaastase asjakohase töökogemuse muu kui muudetud lepinguliste teenistujate seaduse § 26 lõikes 2 nimetatud tööandja juures, määratakse samale palgaastmele nagu töotaja, kellel on samalaadne töökogemus, kuid kestusega kuni kümme aastat.

- 81 Lisaks võib võõrtöötaja, kellel on kümneaastane töökogemus, mida saab muudetud lepinguliste teenistujate seaduse § 26 lõike 3 mõttes arvesse võtta, olla sunnitud otsima tööd sama seaduse § 26 lõikes 2 nimetatud tööandjate juures, et omandada asjakohane töökogemus, et mitte kaotada võimalust alustada töötamist Austria lepingulise teenistujana.
- 82 Siit järeldub, et kuna põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisised õigusnormid välistavad nende varasemate teenistusperioodide täies ulatuses arvessevõtmise, mille võõrtöötaja on omandanud muu kui muudetud lepinguliste teenistujate seaduse § 26 lõikes 2 nimetatud tööandja juures, võivad kõnealused õigusnormid pärssida nende võõrtöötajate soovi kasutada oma õigust vabale liikumisele, kes on omandanud või omandamas asjakohast töökogemust muude tööandjate juures.
- 83 Seetõttu võivad sellised riigisisised õigusnormid nagu põhikohtuasjas muuta töötajate vaba liikumise vähem atraktiivseks, mis on ELTL artikliga 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõikega 1 vastuolus.
- 84 Niisugune meede on vastuvõetav ainult juhul, kui see järgib EL toimimise lepinguga kooskõlas olevat õigustatud eesmärki ja kui seda õigustab ülekaalukast üldisest huvist tulenev põhjus. Lisaks peab meetme kohaldamine sellisel juhul olema kõnealuse eesmärgi saavutamiseks sobiv ega tohi minna kaugemale, kui on eesmärgi saavutamiseks vajalik (vt selle kohta eelkõige 5. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punkt 36).
- 85 Austria valitsus täheldab siinkohal, et esiteks on Euroopa Kohus korduvalt möönnud, et töötasu lisa maksmine konkreetses valdkonnas omandatud töökogemuse eest, mis võimaldab töötajal oma tööülesandeid edukamalt täita, on palgapoliitika õigustatud eesmärk, ja seega võivad tööandjad võtta töötasu määramisel arvesse üksnes seda töökogemust. Teiseks soovitakse Austria valitsuse sõnul põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormidega tasustada lepinguliste teenistujate lojaalsust.
- 86 Austria valitsuse esimese väite põhjenduseks esitatud argumentidega seoses tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on töötasu lisa maksmine konkreetses valdkonnas omandatud töökogemuse eest, mis võimaldab töötajal oma tööülesandeid paremini täita, palgapoliitika õigustatud eesmärk (14. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punkt 39).
- 87 Selline töökogemus tuleb lepingulise teenistuja palgaastme määramisel ja töötasu arvutamisel võtta arvesse siiski täies ulatuses.
- 88 Seega sellist riigisisest meetet nagu põhikohtuasjas, mis võtab asjakohast töökogemust arvesse piiratud ulatuses, ei saa pidada meetmeks, mis sellist töökogemust täielikult väärtustaks, ning seega ei ole see nimetatud eesmärgi saavutamiseks sobiv.
- 89 Austria valitsuse teise väite põhjenduseks esitatud argumentide kohta tuleb märkida, et isegi kui oletada, et põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide eesmärk on tõepoolest tagada töötajate lojaalsus tööandja suhtes, ja kui selline eesmärk võib kujutada endast ülekaalukast üldisest huvist tulenevat põhjust (5. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punkt 38), siis tuleb nende õigusnormide erilisi tunnuseid arvestades tõdeda, et nendes sisalduv takistus ei võimalda selle eesmärgi täitmist.
- 90 Tuleb nimelt asuda seisukohale, et kuna muudetud lepinguliste teenistujate seaduse § 26 lõikes 2 on mainitud suurt hulka tööandjaid, on uue palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi eesmärk pakkuda võimalikult suurt liikumist juriidiliselt eraldiseisvate tööandjate vahel, mitte aga tasustada töötaja lojaalsust teatud kindla tööandja suhtes (vt analoogia alusel 30. novembri 2000. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, punkt 49).
- 91 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et niisugune ajaline piirang ei ole käesoleva kohtuotsuse punktides 86 ja 89 nimetatud ülekaalukast üldisest huvist tuleneva põhjusega õigustatud.

- 92 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele küsimusele vastata, et ELTL artiklit 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt võetakse lepingulise teenistuja palgastaaži kindlaksmääramisel varasemad teenistusperioodid, mis on täitunud teenistussuhtes Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi, Türgi Vabariigi või Šveitsi Konföderatsiooni kohaliku omavalitsuse üksuse või omavalitsusüksuste liiduga, liidu institutsiooniga või valitsusvälise organisatsiooniga, mille liige on Austria Vabariik, või muu sarnase üksusega, arvesse täies ulatuses, kuid mis tahes muu varasem teenistusperiood võetakse arvesse ainult kuni 10 aasta ulatuses, niivõrd kui see teenistusperiood on asjakohane.

Kohtukulud

- 93 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikleid 1, 2 ja 6 koosmõjus Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 21 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised tagasiulatuvalt jõustunud riigisisesed õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis vanuse alusel diskrimineerimise lõpetamiseks näevad ette teenistuses olevate lepinguliste teenistujate üleviimise uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi, milles määratakse nende esimene palgaaste uues süsteemis kindlaks viimase palgasumma põhjal, mida nad said vana süsteemi alusel.
2. Juhul kui riigisisesed sätteid ei saa tõlgendada kooskõlas direktiiviga 2000/78, peab liikmesriigi kohus oma pädevuse piires tagama isikutele sellest direktiivist tuleneva õiguskaitse ja direktiivi täieliku toime, jättes vajaduse korral kohaldamata sellega vastuolus oleva riigisese õiguse sätte. Liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et juhul, kui on tuvastatud liidu õigusega vastuolus olev diskrimineerimine, ja kuni ei ole vastu võetud võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid, eeldab võrdse kohtlemise taastamine sellises olukorras nagu põhikohtuasjas, et lepingulistele teenistujatele, kelle vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem asetas ebasoodsamasse olukorda, antakse samad eelised, mis olid lepingulistel teenistujatel, kes olid selles süsteemis soodsamas olukorras, mis puudutab nii enne 18aastaseks saamist täitunud teenistusperioodide arvessevõtmist kui ka kõrgemale palgaastmele tõusmist, ning et sellest tulenevalt makstakse diskrimineeritud lepingulistele teenistujatele rahalist hüvitist summas, mis vastab erinevusele palgasummade vahel, mida asjaomane lepinguline teenistuja oleks diskrimineerimise puudumisel saanud ja mida ta tegelikult sai.
3. ELTL artiklit 45 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määruse (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt võetakse lepingulise teenistuja palgastaaži kindlaksmääramisel varasemad teenistusperioodid, mis on täitunud teenistussuhtes Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi, Türgi Vabariigi või Šveitsi Konföderatsiooni kohaliku omavalitsuse üksuse või omavalitsusüksuste liiduga, liidu institutsiooniga või valitsusvälise organisatsiooniga, mille liige on Austria Vabariik, või muu sarnase üksusega, arvesse täies ulatuses, kuid mis tahes muu varasem teenistusperiood võetakse arvesse ainult kuni 10 aasta ulatuses, niivõrd kui see teenistusperiood on asjakohane.

Allkirjad