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 – Õigus tõhusale õiguskaitsevahendile – Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 47 – Põhjendatus

Kohtuasjas C-396/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesverwaltungsgerichti (föderaalne halduskohus, Austria) 30. juuni 2017. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. juulil 2017, menetluses

Martin Leitner

versus

Landespolizeidirektion Tirol,

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:

– M. Leitner, 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 Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 21 ja 47 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, 9, 16 ja 17.

2 Taotlus on esitatud Martin Leitneri ja Landespolizeidirektion Tiroli (Tirooli liidumaa politseiamet, Austria) vahelises kohtuvaidluses, mis puudutab põhikohtuasja kaebaja kõrgemale palgaastmele tõusmist ja tema positsiooni palgaastmestikus.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 2000/78

3 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“.

4 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 sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud,

[…]“.

5 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.“

6 Direktiivi artikkel 9 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Liikmesriigid tagavad, et igaühel, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ettenähtud haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.

2. Liikmesriigid tagavad, et ühingud, organisatsioonid või juriidilised isikud, kellel kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega on õigustatud huvi tagada käesoleva direktiivi sätete järgimine, võiksid kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või toetuseks kohtu- ja/või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks.

3. Lõiked 1 ja 2 ei piira selliste siseriiklike eeskirjade kohaldamist, millega kehtestatakse võrdse kohtlemise põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtajad.“

7 Direktiivi 2000/78 artiklis 16 on ette nähtud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

a) kõikide võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigusnormide tühistamine;

b) lepingutes või kollektiivlepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või vabakutseliste ning töötajate ja tööandjate organisatsioonide tegevust reguleerivates eeskirjades sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta.“

8 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. Liikmesriigid teatavad neist sätetest komisjonile hiljemalt 2. detsembriks 2003 ja annavad viivitamata teada nende edaspidistest muudatustest.“

Austria õigus

9 Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et riigiametnike 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 riigiametnike palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem pidi muu hulgas lõpetama varem kehtinud palgasüsteemist tulenenud vanuselise diskrimineerimise.

Ametnike palgaseadus

10 1956. aasta palgaseaduse (Gehaltsgesetz 1956, *BGBl.* 54/1956), muudetud 30. augusti 2010. aasta föderaalseadusega (*BGBl.* I, 82/2010) (edaspidi „ametnike palgaseadus“), § 8 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.“

11 Ametnike palgaseaduse § 12 sätestas:

„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 ametnike palgaseadus

12 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 ametnike palgaseadust tagasiulatuvalt 2015. aasta föderaalse palgareformi seadusega (Bundesbesoldungsreform 2015, *BGBl.* I, 32/2015) ja palgaõiguse kohandamise seadusega (Besoldungsrechtsanpassungsgesetz 2016, *BGBl.* I, 104/2016) (edaspidi „muudetud ametnike palgaseadus“).

13 Muudetud ametnike palgaseaduse § 8 „Palgaastme määramine ja kõrgemale palgaastmele tõusmine“ lõikes 1 on sätestatud:

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

14 Muudetud ametnike palgaseaduse §-s 12 „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 riigi, 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 ametnikul 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 riigis, 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. […]“

15 Muudetud ametnike palgaseaduse § 169c, mis käsitleb juba teenistuses olevate ametnike üleviimist uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi, sätestab:

„(1) Kõik §-s 169d loetletud töö- ja palgakategooriate ametnikud, kes olid teenistuses 11. veebruaril 2015, lähevad käesoleva föderaalseadusega 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. Paušaalsel 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, kuivõrd

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 tõlgendas Euroopa Liidu Kohus 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 föderaalse 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 seda võetakse arvesse kõrgemale palgaastmele määramisel.

[…]

(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 […].

[…]“.

16 Vastavalt muudetud ametnike palgaseaduse § 175 lõike 79 punktile 3 jõustuvad selle seaduse § 8 ja § 12, kaasa arvatud nende pealkirjad, 2015. aasta föderaalse palgareformi seadusega (*BGBl.* I, 32/2015) muudetud redaktsioonis „1. veebruaril 1956; nende sätete kõik enne 11. veebruari 2015 avaldatud redaktsioonid ei ole juba algatatud ja tulevastes menetlustes enam kohaldatavad“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

17 1968. aastal sündinud M. Leitneri kui politseiniku suhtes on kohaldatavad Austria riigiametnike personalieeskirjad. Kuni 2015. aasta veebruarini reguleeris tema palka vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem. Seejärel viidi ta üle muudetud ametnike palgaseadusega kehtestatud uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi.

18 M. Leitner taotles 27. jaanuaril 2015 Tirooli liidumaa politseiametilt tema üleviimise lähtekuupäeva uuesti arvutamist, et võtta arvesse töökogemust, mille ta omandas enne 18aastaseks saamist. Samuti taotles ta talle väljamaksmisele kuuluva palga tagantjärele tasumist.

19 M. Leitneri taotlus jäeti 30. aprillil 2015 vastuvõetamatuse tõttu läbi vaatamata põhjendusel, et kõrgemale palgaastmele tõusmise lähtekuupäeva käsitlevad õigusnormid ei olnud enam kohaldatavad.

20 M. Leitner esitas selle keeldumisotsuse peale kaebuse Bundesverwaltungsgerichtile (föderaalne halduskohus, Austria). See kohus tühistas 7. novembril 2016 Tirooli liidumaa politseiameti otsuse ja palus politseiametil M. Leitneri taotluse sisuliselt läbi vaadata.

21 Tirooli liidumaa politseiamet jättis taotluse 9. jaanuaril 2017 rahuldamata põhjendusel, et M. Leitneril ei saa olla õigusi vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi alusel, sest see süsteem ei olnud enam kohaldatav pärast 2015. aasta föderaalse palgareformi seaduse tagasiulatuvalt jõustumist, mis nähti ette muudetud ametnike palgaseadusega.

22 M. Leitner esitas 8. veebruaril 2017 selle otsuse peale kaebuse Bundesverwaltungsgerichtile (föderaalne halduskohus).

23 Nimetatud kohtul on tekkinud küsimus, kas selline seadusemuudatus nagu muudetud ametnike palgaseadusest tulenev muudatus on tõepoolest kaotanud varasema vanuse alusel diskrimineerimise.

24 Kohus leiab, et kuna teenistuses olevate ametnike üleviimine toimub palga alusel, mis on arvutatud vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi kohaselt, on ametnikud, kelle staaži arvutamisel ei võeta arvesse enne 18. eluaasta täitumist kogunenud teenistusperioode, halvemas olukorras kui ametnikud, kelle võrreldava kestusega teenistusperioodid on täitunud pärast 18aastaseks saamist.

25 Kohus täheldab, et uude palgasüsteemi üleviidud ametnike kõrgemale palgaastmele tõusmise arvutamisel ei või arvesse võtta enne nende 18aastaseks saamist täitunud teenistusperioode. Ametniku uude palgasüsteemi üleviimine ja sellest tulenevalt tema palgaastme määramine selles uues süsteemis toimub tema palgastaaži kindlaksmääramise teel. Selle staaži kindlakstegemiseks on vaja leida üleminekusumma ehk viimane palgasumma, mille ametnik sai vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi alusel. Kuna ülekantud palgasummade õigsuse hindamine on välistatud, on üleminekusumma arvutuse kontrollimise käigus võimalik parandada vaid üleminekul kasutatud andmete sisestamisvigu. Järelikult ei saa üleminekusummat käsitada kui mittediskrimineerivat tasustamist vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi alusel.

26 Seoses otsese diskrimineerimise põhjendatusega märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et rahastamiskulude suurenemisest ja võimalikest halduseprobleemidest tuletatud argumentidega ei saa üldjuhul põhjendada nende kohustuste järgimata jätmist, mis tulenevad vanuse alusel diskrimineerimise keelust.

27 Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab, et Tirooli liidumaa, kus varem kehtisid põhikohtuasjas kõne all olevate õigusaktidega sarnased vanuse alusel diskrimineerivad õigusaktid, arvestas pärast 11. novembri 2014. aasta kohtuotsust Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) kõikide juba teenistuses olevate ametnike kõrgemale palgatasemele tõusmise lähtekuupäevad ümber ning kõrvaldas vanuse alusel diskrimineerimise.

28 Neil asjaoludel otsustas Bundesverwaltungsgericht (föderaalne halduskohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas liidu õigust, eelkõige [direktiivi 2000/78] artikleid 1, 2 ja 6 koosmõjus [harta] artikliga 21 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad ette juba teenistuses oleva ametniku diskrimineerimise kõrvaldamiseks üleminekukorra, mille puhul „üleminekusumma“ alusel, mida arvestatakse küll rahas, kuid mis vastab siiski teatud konkreetselt määratletavale palgaastmele, toimub üleminek senisest kahe-aasta-süsteemist uude (teenistust alustavate ametnike jaoks suletud mittediskrimineerivasse) kahe-aasta-süsteemi ning seega kestab juba teenistuses olevate ametnike vanuseline diskrimineerimine muutumatul kujul edasi?

2. Kas liidu õigust, eelkõige [direktiivi 2000/78] artiklit 17 ja [harta] artiklit 47 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis takistavad juba teenistuses olevatel ametnikel lasta enne uude palgasüsteemi üleminekut [selle] direktiivi artiklile 2 tuginedes tuvastada oma positsioon palgaastmestikus vastavalt Euroopa Kohtu 11. novembri 2014. aasta otsuses Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) antud direktiivi 2000/78 artiklite 9 ja 16 tõlgendusele, kusjuures asjaomased õiguslikud alused tunnistatakse nende ajaloolise alusseaduse jõustumisega tagasiulatuvalt mitte enam kohaldatavaks ning eelkõige välistatakse enne 18. eluaasta täitumist kogunenud teenistusperioodide arvessevõtmine?

3. Kui vastus teisele küsimusele on jaatav:

   Kas Euroopa Kohtu 22. novembri 2005. aasta otsuses Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) ja teistes otsustes postuleeritud liidu õiguse kohaldamise esimus nõuab, et juba teenistuses olevate ametnike kohta tagasiulatuvalt kehtetuks muutunud sätteid tuleb kuni üleminekuni jätkuvalt kohaldada, mistõttu need ametnikud saab tagasiulatuvalt mittediskrimineerivalt määrata palgaastmele varasemas süsteemis ja seega mittediskrimineerivalt uude palgasüsteemi üle viia?

4. Kas liidu õigust, eelkõige [direktiivi 2000/78] artikleid 1, 2 ja 6 koosmõjus [harta] artiklitega 21 ja 47 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis kõrvaldavad olemasoleva vanuselise diskrimineerimise (mis on seotud enne 18. eluaasta täitumist kogunenud teenistusaja arvessevõtmisega) ainult deklaratiivselt, määrates, et diskrimineerimise tingimustes reaalselt möödunud perioode tuleb tagasiulatuvalt käsitada mitte enam diskrimineerivatena, kuigi faktiliselt kestab diskrimineerimine muutumatul kujul edasi?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

29 Oma esimese küsimusega 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 ametnike 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.

30 Esiteks tuleb välja selgitada, kas asjaomased riigisisesed õigusnormid näevad ette erineva kohtlemise direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses.

31 Seoses sellega olgu märgitud, 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.

32 Põhikohtuasjas on sellise võrdlemise eesmärgil asjakohased isikukategooriad järgmised: esiteks teenistuses olevad ametnikud, kelle töökogemus on vähemalt osaliselt omandatud enne 18. eluaasta täitumist (edaspidi „vanas süsteemis ebasoodsamasse olukorda asetatud ametnikud“), ja teiseks ametnikud, kes on omandanud pärast 18. eluaasta täitumist samalaadse ning võrreldava kestusega kogemuse (edaspidi „vanas süsteemis soodsamasse olukorda asetatud ametnikud“).

33 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et muudetud ametnike palgaseaduse § 169c vastuvõtmisega kehtestas Austria seadusandja varasema süsteemi reeglite kohaselt arvutatud „üleminekusumma“ alusel toimiva üleviimismehhanismi. Täpsemalt arvutatakse „üleminekusumma“ – mis seaduse § 169c lõike 2 kohaselt on üleviidud ametnike palgastaaži kindlaksmääramisel otsustav – ametnikele viimasel kuul enne uude süsteemi üleviimist makstud palgasumma põhjal.

34 Euroopa Kohus on 11. novembri 2014. aasta kohtuotsuses Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) juba leidnud, et vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi reeglid kehtestasid otsese diskrimineerimise vanuse alusel direktiivi 2000/78 tähenduses.

35 Selle kohta otsustas Euroopa Kohus nimetatud kohtuotsuses, et liikmesriigi 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 tähtaja 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.

36 Olgu lisatud, et muudetud ametnike palgaseaduse § 169c lõikes 2c kasutatud sõnastusest nähtub, et vanas palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis esines diskrimineerimine ametnike vanuse alusel.

37 Sellest järeldub, et niisugune üleviimismehhanism nagu see, mis on kehtestatud muudetud ametnike palgaseadusega ja mida on kirjeldatud käesoleva otsuse punktis 33, 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.

38 Seetõttu tuleb asuda seisukohale, et muudetud ametnike palgaseaduse § 169c säilitab vanas süsteemis ebasoodsamasse olukorda asetatud ametnike ja vanas süsteemis soodsamasse olukorda asetatud ametnike erineva kohtlemise, sest esimesena nimetatud ametnikud saavad üksnes tingitult oma vanusest teenistusse asumise kuupäeval vähem palka kui teisena nimetatud ametnikud, kuigi nad on samalaadses olukorras (vt selle kohta 9. septembri 2015. aasta kohtuotsus Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punkt 40).

39 Teiseks tuleb kontrollida, kas niisugune erinev kohtlemine vanuse alusel võib olla direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 alusel põhjendatud.

40 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik täpsustab, et liikmesriigid võivad ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriiklikus õiguses objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

41 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).

42 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.

43 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).

44 Teiseks, mis puudutab vanas süsteemis soodsamasse olukorda asetatud ametnike omandatud õiguste austamist ja õiguspärase ootuse kaitset seoses nende palgaga, siis olgu märgitud, et tegemist on tööhõivepoliitika ja tööturu õiguspäraste 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).

45 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).

46 Käesolevas asjas näeb muudetud ametnike palgaseaduse § 169c ette erinevad mehhanismid, et vältida üleviidavate ametnike palga märkimisväärset vähenemist. Nende mehhanismide seas on üleviidud ametniku uue palgasumma ja üleminekusumma erinevusele vastava lisatasu maksmine. Seda lisatasu makstakse põhjusel, et üleviimise tulemusel määratakse ametnik 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 ka üleviidud ametniku palgastaaži pikendamine kuuelt kuult 18 kuuni.

47 Nagu Austria valitsus kohtuistungil täpsustas, on need mehhanismid vahet tegemata kohaldatavad kõigile uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi üleviidud ametnikele, olenemata sellest, kas nad olid vanas palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis ebasoodsamas olukorras või mitte.

48 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) ning 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 ametnikukategooria 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 ametnikud, järk-järgult palgaks, mida said soodsamasse olukorda asetatud ametnikud, 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 ametnike palgalõhe kindla aja jooksul.

49 Isegi kui põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid võivad tagada varasemas süsteemis soodsamasse olukorda asetatud ametnike omandatud õiguste ja õiguspärase ootuse kaitse, ei ole need sobivad mittediskrimineeriva süsteemi kehtestamiseks vanas palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis ebasoodsamasse olukorda asetatud isikute jaoks, sest see põlistab nende diskrimineerimise vanuse alusel, mille kehtestas varasem süsteem.

50 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tulenevalt peab esimesele küsimusele vastama, et 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 ametnike 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.

Teine küsimus

51 Teine eelotsuse küsimus puudutab direktiivi 2000/78 artiklit 17.

52 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.

53 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).

54 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust ei nähtu aga, et põhikohtuasjas oleks tegemist direktiivi ülevõtmiseks vastu võetud riigisiseste sätete rikkumisega.

55 Seega ei ole direktiivi 2000/78 artikli 17 tõlgendus põhikohtuasja lahendamiseks vajalik.

56 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 teine küsimus ümber sõnastada selliselt, et sellega soovitakse sisuliselt teada, kas harta artiklit 47 ja direktiivi 2000/78 artiklit 9 tuleb tõlgendada nii et nendega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, piiravad liikmesriigi kohtute teostatava sisulise kontrolli ulatust, välistades küsimused, mis on seotud vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi reeglite kohaselt arvutatud „ülekandesumma“ alusega.

57 Seoses sellega olgu märgitud, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt laienevad liidu õiguskorras tagatud põhiõigused kõigile liidu õigusega reguleeritud olukordadele ning liidu õiguse kohaldatavus toob endaga kaasa ka hartaga tagatud põhiõiguste kohaldatavuse (vt selle kohta 30. aprilli 2014. aasta kohtuotsus Pfleger jt, C-390/12, EU:C:2014:281, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 49).

58 Käesolevas asjas nähtub muudetud ametnike palgaseaduse § 169c lõikest 2c, et sellega kohaldatakse harta artikli 51 lõike 1 tähenduses Austria õiguses direktiivi 2000/78 ning seega oli Austria seadusandja kohustatud järgima harta artikliga 47 tagatud põhiõigusi, konkreetsemalt isikute õigust sellele, et nende eesõigusi, mille liidu õigus neile annab, kaitseb tõhusalt kohus (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 52).

59 Samas tuleb tähelepanu juhtida sellele, et harta artikli 47 esimese lõigu kohaselt on igaühel, kelle liidu õigusega tagatud õigusi või vabadusi rikutakse, selles artiklis kehtestatud tingimuste kohaselt õigus tõhusale õiguskaitsevahendile kohtus.

60 Selle põhiõiguse austamise tagamiseks liidus on ELL artikli 19 lõike 1 teises lõigus pandud liikmesriikidele kohustus näha ette tulemusliku õiguskaitse tagamiseks vajalik kaebeõigus liidu õigusega hõlmatud valdkondades.

61 Õigust tõhusale õiguskaitsevahendile on kinnitatud ka direktiivis 2000/78, mille artiklis 9 on sätestatud, et liikmesriigid tagavad, et igaühel, kes leiab, et teda on diskrimineeritud, on võimalik oma õigused maksma panna (vt selle kohta 11. novembri 2014. aasta kohtuotsus Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 49).

62 Sellest järeldub, et vanuse alusel diskrimineeritud isikute puhul eeldab võrdsuse põhimõtte järgimine seda, et oleks tagatud nende õigus võrdsele kohtlemisele.

63 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 74 käesoleva asja kohta märkis, on Austria uue palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi raames selle sisulise kontrolli ulatus, mida liikmesriigi pädevad kohtud saavad teostada „ülekandesumma“ üle – mis määrab ära asjaomaste ametnike palgaastme üleviimise –, väga piiratud. Nimelt võib see kontroll puudutada ainult ebatäpsusi, mis tekkisid asjakohaste andmete sisestamisel automaatsesse andmetöötlussüsteemi, mitte võimalikku rikkumist palga arvutamisel, millel see summa põhineb, ning seega arvutatakse ülekandesumma palga alusel, mis nii põhimõtte kui ka summa osas määrati kindlaks vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi kohaselt.

64 Neil asjaoludel tuleb märkida, et kui vanas palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemis ebasoodsamasse olukorda asetatud ametnik ei saa vaidlustada „ülekandesumma“ diskrimineerivaid tagajärgi, ei ole sellel ametnikul võimalust maksma panna oma õigusi, mis tal on direktiiviga 2000/78 tagatud võrdse kohtlemise põhimõtte alusel, ja see on vastuolus harta artikliga 47. Seda tõdemust ei kummuta asjaolu, et ta saab kasutada õiguskaitsevahendit uue palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi kui terviku vastu.

65 Ametnikul, keda on vanuse alusel diskrimineeritud, peab olema võimalik tugineda direktiivi 2000/78 artiklile 2, et vaidlustada diskrimineerivad tagajärjed, mis on tingimustel, mille kohaselt ta viidi üle uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi.

66 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele küsimusele vastata, et harta artiklit 47 ja direktiivi 2000/78 artiklit 9 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, piiravad liikmesriigi kohtute teostatava sisulise kontrolli ulatust, välistades küsimused, mis on seotud vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi reeglite kohaselt arvutatud „ülekandesumma“ alusega.

Kolmas küsimus

67 Oma kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas liidu õiguse esimuse põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et kui sellised riigisisesed õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, rikuvad vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet ja harta artiklit 47, siis nõuab

see põhimõte, et selliste teenistuses olevate ametnike olukorda, keda on uude palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi üleviimise mehhanismide kohaldamisel vanuse alusel diskrimineeritud, hinnataks uuesti ning et need ametnikud viidaks üle uude süsteemi ilma diskrimineerimiseta.

68 Seoses sellega olgu märgitud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika 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).

69 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).

70 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, saab võrdsuse põhimõtte järgimine olla tagatud üksnes seeläbi, et ebasoodsamasse olukorda seatud gruppi kuuluvatele isikutele antakse samad eelised, mis on soodustatud gruppi kuuluvatel isikutel. Ebasoodsamas olukorras olevad isikud tuleb 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).

71 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).

72 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).

73 Antud juhul tuleb esiteks seoses esimesele küsimusele antud vastusega märkida, et Euroopa Kohus on 11. novembri 2014. aasta kohtuotsuses Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) juba otsustanud, et vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi reeglid, täpsemalt reeglid, 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 tähtaja 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.

74 Teiseks olgu märgitud, et soodsamasse olukorda asetatud ametnikele kohaldatavad palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise reeglid on sellised, mis võimaldaksid ebasoodsamasse olukorda asetatud ametnikel tõusta kõrgemale palgaastmele ilma igasuguse diskrimineerimiseta.

75 Seega seni, kuni ei ole vastu võetud võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid, eeldab võrdse kohtlemise taastamine sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, et ametnikele, kelle asetas ebasoodsamasse olukorda vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem, antakse samad eelised, mis olid ametnikel, 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).

76 Veel järeldub sellest, et ametnikul, kelle vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem asetas ebasoodsamasse olukorda, on õigus sellele, et tööandja maksaks talle hüvitist summas, mis vastab erinevusele palgasummade vahel, mida asjaomane ametnik oleks diskrimineerimise puudumisel saanud ja mida ta tegelikult sai.

77 Olgu märgitud, et käesoleva otsuse punktides 75 ja 76 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).

78 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 vahel neile kõige sobivama lahenduse (22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 88).

79 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kolmandale küsimusele 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 ametnikele, kelle vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem asetas ebasoodsamasse olukorda, antakse samad eelised, mis olid ametnikel, 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 ametnikele rahalist hüvitist summas, mis vastab erinevusele palgasummade vahel, mida asjaomane ametnik oleks diskrimineerimise puudumisel saanud ja mida ta tegelikult sai.

Neljas küsimus

80 Võttes arvesse esimesele ja teisele küsimusele antud vastust, ei ole neljandale küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

81 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 ametnike 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. **Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 47 ja direktiivi 2000/78 artiklit 9 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, piiravad liikmesriigi kohtute teostatava sisulise kontrolli ulatust, välistades küsimused, mis on seotud vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteemi reeglite kohaselt arvutatud „ülekandesumma“ alusega.**

3. **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 ametnikele, kelle vana palga- ja kõrgemale palgaastmele tõusmise süsteem asetas ebasoodsamasse olukorda, antakse samad eelised, mis olid ametnikel, 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 ametnikele rahalist hüvitist summas, mis vastab erinevusele palgasummade vahel, mida asjaomane ametnik oleks diskrimineerimise puudumisel saanud ja mida ta tegelikult sai.**

Allkirjad