



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

11 päivänä marraskuuta 2014\*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — 2 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan a alakohta — 6 artiklan 1 kohta — Ikään perustuva syrjintä — Kansallinen lainsäädäntö, jossa ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden koulutus- ja palvelusajanjaksojen huomioon ottaminen palkan määräytymistä varten on tehty riippuvaiseksi palkkatasoilla etenemistä koskevien määräaikojen pidentämisestä — Oikeuttaminen — Soveltuvuus tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi — Oikeus riitauttaa palkkatasoilla etenemistä koskevien määräaikojen pidentäminen

Asiassa C-530/13,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Verwaltungsgerichtshof (Itävalta) on esittänyt 16.9.2013 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 8.10.2013, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Leopold Schmitzer**

vastaan

**Bundesministerin für Inneres,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, varapresidentti K. Lenaerts, jaostojen puheenjohtajat A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, C. Vajda, S. Rodin ja K. Jürimäe sekä tuomarit A. Rosas, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Malenovský, A. Arabadjiev (esittelevä tuomari), M. Safjan ja F. Biltgen,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Itävallan hallitus, asiamiehenään C. Pesendorfer,

— Euroopan komissio, asiamiehinään B.-R. Killmann ja D. Martin,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

\* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

### tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklan ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 2 artiklan, 6 artiklan 1 kohdan ja 16 artiklan tulkintaa.
- 2 Pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Leopold Schmitzer ja Bundesministerin für Inneres (liittovaltion sisäasiainministeri) ja jossa on kyse Itävallan lainsäätäjän ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi toteuttaman julkishallinnon palkkausjärjestelmän laillisuudesta.

### Asiaa koskevat oikeussäännöt

#### *Direktiivi 2000/78*

- 3 Direktiivin 2000/78 1 artiklan sanamuodon mukaan direktiivin ”tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.
- 4 Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Edellä olevaa 1 kohtaa sovellettaessa

  - a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa,

– –”
- 5 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat muun muassa työolot ja -ehdot, myös palkka.
- 6 Direktiivin 2000/78 6 artiklan sanamuoto on seuraava:

”1 Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

- a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikäänntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämäänsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsulle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,

--”

7 Kyseisen direktiivin 9 artiklan, jonka otsikkona on ”Oikeuksien puolustaminen”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitettut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.”

8 Direktiivin 2000/78 16 artiklassa, jonka otsikkona on ”Direktiivin noudattaminen”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

--

b) yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin – sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan.”

### *Itävallan oikeus*

Uudistusta koskevaa lakia edeltänyt järjestelmä

9 Vuoden 1956 palkkalain (Gehaltsgesetz 1956; BGBl. 54/1956; jäljempänä GehG), sellaisena kuin se oli ennen sen vuonna 1979 annetun virkamieslain, vuoden 1956 palkkalain, vuonna 1948 annetun julkisyhteisöön työsopimussuhteessa olevia toimihenkilöitä koskevan lain ja tuomareiden ja syyttäjien virkamieslain muuttamisesta 30.8.2010 annetulla liittovaltion lailla (BGBl. I, 82/2010; jäljempänä uudistusta koskeva laki), jota sovellettiin 1.1.2004–30.8.2010, taannehtivasti sovellettuun muuttamiseen asti, 8 §:ssä säädettiin yleisesti etenemisestä kahden vuoden välein.

10 GehG:n 31.12.2003 voimassa olleen version, sellaisena kuin se oli muutettuna julkishallinnon sääntelyn purkamisesta vuonna 2002 annetulla lailla (Deregulierungsgesetz-Öffentlicher Dienst 2002; BGBl. I, 119/2002), 12 §:n 1 momentissa säädettiin seuraavaa:

”Viitepäivämäärä palkkatasoilla etenemistä varten lasketaan – lukuun ottamatta ennen 18 vuoden iän täyttämistä täytyneitä kausia ja ellei 4–8 momentissa säädetyistä rajoituksista muuta johdu – siten, että seuraavien kausien katsotaan edeltävän palvelukseentulopäivää:

1. jäljempänä 2 momentissa mainitut kaudet kokonaisuudessaan

2. muut kaudet

a) jotka täyttävät 3 momentissa tai 3a momentissa säädetyt edellytykset, kokonaisuudessaan

b) jotka eivät täytä 3 momentissa tai 3 a momentissa säädettyjä edellytyksiä, ja siltä osin kuin ne eivät yhteensä ylitä kolmea vuotta, puolesta määrästään.”

## Uudistusta koskeva laki

11 Uudistusta koskevan lain tarkoituksena oli saattaa palvelukseentuloa edeltävien kausien huomioon ottamisesta annettu liittovaltion lainsäädäntö direktiivin 2000/78 mukaiseksi, sellaisena kuin direktiiviä on tulkittu tuomioissa Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), jossa todettiin, että direktiivin 2000/78 1, 2 ja 6 artiklaa on tulkittava siten, että ne ovat vastoin sellaista kansallista sääntelyä, jossa sen vuoksi, ettei yleissivistävää koulutusta asetettaisi epäedulliseen asemaan ammatilliseen koulutukseen nähden ja että nuorten työmarkkinoille pääsyä tuettaisiin, suljettiin pois ennen 18 ikävuoden täyttämistä täyttyneiden työskentelyjaksojen huomioon ottaminen sen palkkaluokan määrittämisessä, johon jäsenvaltion julkisyhteisön palveluksessa olevat työsopimussuhteiset toimihenkilöt asetetaan.

12 Tällä lailla tehtiin muutoksia erityisesti GehG:n 8 ja 12 §:ään siten, että nämä muutokset tulivat voimaan taannehtivasti 1.1.2004 lukien.

13 GehG:n 8 §:n ("Eteneminen"), sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, 1 momentin sanamuoto on seuraava:

"Palkkatasoilla eteneminen määräytyy etenemisen viitepäivämäärän perusteella. Ellei jäljempänä muuta säädetä, vaadittava aika kunkin virkaryhmän osalta kysymykseen tulevalle toiselle palkkatasolle etenemiseen on viisi vuotta ja muille palkkatasoille etenemiseen kaksi vuotta."

14 GehG:n 12 §:n ("Etenemisen viitepäivämäärä"), sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, sanamuoto on seuraava:

"(1) Viitepäivämäärä palkkatasoilla etenemistä varten lasketaan siten, – ellei 4–8 momentissa säädettyistä rajoituksista muuta johdu –, että sen vuoden, jonka aikana kyseinen henkilö on suorittanut tai hänen olisi pitänyt suorittaa ensimmäisen asteen opintojen aloittamisen jälkeen yhdeksän vuoden pituiset opinnot loppuun, kesäkuun 30. päivän jälkeen täyttyneiden seuraavien kausien katsotaan edeltävän palvelukseentulopäivää:

1. jäljempänä 2 momentissa mainitut kaudet kokonaisuudessaan
2. muut kaudet
  - a) jotka täyttävät 3 momentissa tai 3a momentissa säädetty edellytykset, kokonaisuudessaan
  - b) jotka eivät täytä 3 momentissa tai 3a momentissa säädettyjä edellytyksiä
    - aa) otetaan huomioon 3 vuoteen asti kokonaisuudessaan ja
    - bb) seuraaviin 3 vuoteen asti puolesta määrästä.

--

(3) Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettut kaudet, jotka virkamies on käyttänyt työskentelyyn tai opiskeluun, voidaan yleisen edun nimissä ottaa kokonaisuudessaan huomioon, edellyttäen, että kyseisellä työskentelyllä tai opiskelulla on erityinen merkitys virkamiehen menestyksekkään sijoittamisen kannalta. --

--"

- 15 GehG:n 113 §:n, sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, 10–12 momentissa säädetään seuraavaa:

”(10) Etenemisen viitepäivämäärän uudelleenmäärittely ja siitä seuraavan palkkaoikeudellisen aseman vahvistaminen [GehG:n, sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla] 8 ja 12 §:n perusteella voidaan suorittaa ainoastaan hakemuksesta ja ainoastaan sellaisissa tapauksissa, joissa olemassa oleva palkkaoikeudellinen asema määräytyy etenemisen viitepäivämäärän perusteella. Oikeus tällaisen hakemuksen tekemiseen on myös henkilöillä, jotka saavat toistuvia etuuksia vuoden 1965 eläkelain (Pensiongesetz 1965) perusteella.

(11) Henkilöihin, jotka eivät jätä 10 ja 12 momentin mukaista hakemusta tai joiden etenemisen viitepäivämäärää ei ole määritettävä uudelleen 10 momentin nojalla,

1. sovelletaan edelleen [GehG:n] 8 §:ää ja 12 §:n 1 momenttia, sellaisina kuin nämä säännökset olivat 31.12.2003 voimassa olleessa versiossa – –

– –

(12) 10 momentin mukaiset hakemukset on tehtävä liittokanslerin asetuksella vahvistamalla lomakkeella. Hakemuksen tekemiseen oikeutettujen henkilöiden, jotka ovat hakeneet ennen [uudistusta koskevan lain] julkistamista palkkatasoilla etenemisen viitepäivämääränsä tai palkkaoikeudellisen asemansa uudelleen määrittelyä palvelukseentuloa edeltävien ja ennen 18 vuoden ikää täytyneiden kausien perusteella tai vaatineet palkkojen maksamista jälkikäteen sen johdosta, on jätettävä uusi hakemus kyseisellä lomakkeella – –.”

### **Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

- 16 Schmitzer on liittovaltion sisäasiainministeriön (Bundesministerium für Inneres) virkamies. Hän haki 22.1.2013 palkkatasoilla etenemistä varten huomioon otettavan viitepäivämääränsä uudelleen määrittämistä ja vaati, että viitepäivämäärän osalta on otettava huomioon sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä tarkoitetut ennen 18 vuoden ikää täytyneet koulutus- ja palvelusajanjaksot. Vaikka hän ei voinut vaatia näiden ajanjaksojen huomioon ottamista hänen palvelukseentulonsa aikaan vallinneen oikeudentilan mukaan, hänellä oli siihen oikeus vastaisuudessa GehG:n, sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, 113 §:n nojalla.
- 17 Bundesministerin für Inneres vahvisti 28.1.2013 tekemällään päätöksellä uudeksi etenemisen viitepäivämääräksi 1.7.1975 Schmitzerin hakemuksen mukaisesti. Päätöksen perusteluissa todettiin, että Schmitzeriin sovellettavassa palkkausjärjestelmässä sovellettavaksi tulee myös GehG:n, sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, 8 §, jonka mukaan henkilö etenee toiselle palkkatasolle oltuaan viisi vuotta ensimmäisellä palkkatasolla.
- 18 Schmitzer jätti 26.2.2013 hakemuksen, jossa hän vaati hänen palkkaoikeudellisen asemansa uudelleen määrittämistä GehG:n, sellaisena kuin se oli ennen uudistusta koskevaa lakia, 8 §:n perusteella voidakseen päästä uudelle palkkatasolle joka toinen vuosi edellä mainitusta viitepäivämäärästä lähtien.
- 19 Bundesministerin für Inneres hylkäsi hakemuksen 4.4.2013.
- 20 Schmitzer teki päätöksestä valituksen Verwaltungsgerichtshofille. Kyseinen tuomioistuin on epävarma siitä, voidaanko lainmuutoksessa, jolla otetaan käyttöön uusi syrjimätön tapa määrittää viitepäivämäärä virkamiesten palkkatasolla etenemistä varten, säätää samanaikaisesti seuraavalle palkkatasolle pääsemiseksi vaadittavan ajan pidentämisestä. Kyseinen tuomioistuin pohtii, onko sellainen pidentäminen yhteensopiva unionin oikeuden kanssa, joka koskee yksinomaan virkamiehiä, jotka ovat

hakeneet palkkatasoilla etenemisen viitepäivämäärän ja palkkaoikeudellisen aseman uudelleen vahvistamista ja jossa suljetaan pois virkamiehet, jotka eivät ole hakeneet tällaista uudelleen määrittämistä, sekä virkamiehet, joille tämän päivämäärän muuttumisella ei ole merkitystä.

21 Näissä olosuhteissa Verwaltungsgerichtshof on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko kyse – toistaiseksi rajoittamatta [perusoikeuskirjan] 52 artiklan 1 kohdan ja direktiivin [2000/78] 6 artiklan soveltamista – perusoikeuskirjan 21 artiklassa tai direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua (välittömästi) ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta, jos vanhan oikeustilan mukaan (sen takia, että ennen 18 vuoden iän täyttämistä täyttyneitä kausia ei voida ottaa huomioon palkkatasoilla etenemistä varten) syrjitty vanha virkamies voi uusien virkamiesten syrjimättömän palkankorotusjärjestelmän käyttöönoton johdosta tosin siirtyä hakemuksen perusteella uuteen järjestelmään ja saada näin syrjimättömästi lasketun viitepäivämäärän etenemistä varten, mutta hakemuksen hyväksyminen saa kansallisen lainsäädännön mukaan aikaan sen, että hänen palkkausoiikeudellinen asemansa (ja näin ollen lopulta myös hänelle kuuluva palkka) ei uuden järjestelmän mukaisen hitaamman etenemistahdin vuoksi parane etenemistä koskevan viitepäivämäärän aientumisesta huolimatta siinä määrin, että hän saisi saman palkkausoiikeudellisen aseman kuin vanha työntekijä, jolle on annettu vanhan oikeustilan perusteella syrjivällä tavalla edullisempi asema (jonka ei tosin tarvitse osoittaa, että hänelle on täyttynyt ennen 18 vuoden iän täyttämistä – mutta kylläkin sen jälkeen – sellaisia vastaavia aikoja, jotka on otettu huomioon jo vanhan oikeustilan mukaan) ja joka ei katso tarpeelliseksi siirtyä uuteen järjestelmään?
- 2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, voiko virkamies – perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tai direktiivin [2000/78] 6 artiklassa tarkoitettua oikeutuksen puuttuessa (ks. tästä erityisesti kolmas kysymys) – vedota perusoikeuskirjan 21 artiklan tai direktiivin 2 artiklan välittömään sovellettavuuteen palkkausoiikeudellisen aseman määrittämistä koskevassa menettelyssä myös silloin, kun hän on jo aikaisemmin saanut aiennettua palkkatasoilla etenemisen viitepäivämäärän uudessa järjestelmässä sen osalta tekemästään hakemuksesta?
- 3) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, pidetäänkö edullisessa asemassa olevien vanhojen virkamiesten, jotka eivät siirry uuteen järjestelmään, ja uuteen järjestelmään siirtymisestä huolimatta edelleen epäedullisessa asemassa olevien vanhojen virkamiesten palkkausoiikeudellisen aseman välillä – uusien virkamiesten syrjimättömän järjestelmän käyttöönoton takia – edelleen olemassa olevaa eroa, perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tai [edellä mainitun] direktiivin 6 artiklassa tarkoitettuna siirtymäkauden ilmiönä, joka on oikeutettu hallinnon taloudellisuuden ja saavutettujen oikeuksien säilyttämisen tai luottamuksensuojan nojalla silloinkin, kun
- a) kansallinen lainsäätäjän ei tarvitse saada työmarkkinaosapuolten suostumusta uralla etenemistä koskevan järjestelmän säännöksiä antaessaan ja sen on toimittava ainoastaan luottamuksensuojaa koskevissa perusoikeudellisissa rajoissa, mikä ei edellytä saavutettujen oikeuksien säilyttämistä kokonaan vanhan järjestelmän täydellisen säilyttämisen muodossa niiden edullisessa asemassa olevien vanhojen virkamiesten kohdalla, jotka eivät siirry uuteen järjestelmään,
- b) kansallinen lainsäätjä olisi voinut tässä yhteydessä myös asettaa vanhat virkamiehet yhdenvertaiseen asemaan ottamalla huomioon myös ennen 18 vuoden iän täyttämistä täyttyneet ajat ja säilyttämällä vanhojen virkamiesten, joita on syrjitty tähän asti, vanhat etenemistä koskevat säännöt,

- c) edellä esitettyyn liittyvät hallinnolliset kustannukset olisivat odotettavissa olevan suuren hakemusmäärän johdosta tosin huomattavat mutta eivät kohoaisi lähellekään niiden palkkojen kokonaisuuttua, jotka epäedullisessa asemassa olevat virkamiehet ovat aiemmin menettäneet ja jatkossa menettävät edullisessa asemassa oleviin virkamiehiin verrattuna,
- d) vanhojen virkamiesten erilaisen kohtelun siirtymäkausi jatkuu useita vuosikymmeniä ja koskee (lähtökohtaisen uusien virkamiesten julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen palkkaamista koskevan kiellon vuoksi) erittäin pitkään huomattavaa valtaosaa kaikista virkamiehistä,
- e) järjestelmä otettiin käyttöön taannehtivasti, mikä vaikutti virkamiehen kannalta epäedullisesti sellaiseen – hänen kannaltaan edullisempaan – oikeudentilaan, joka olisi pitänyt unionin oikeuden soveltamisen ensisijaisuuden takia panna täytäntöön ainakin 1.1.2004 ja 30.8.2010 välisenä aikana ja jonka soveltamista virkamies oli omalta kohdaltaan jo vaatinut ennen uudistusta koskevan lain julkistamista?
- 4) Jos ensimmäiseen tai toiseen kysymykseen vastataan kieltävästi tai kolmanteen kysymykseen myöntävästi:
- a) Pidetäänkö välillisenä ikään perustuvana erilaisena kohteluna lainsäädäntöä, jossa säädetään uran alkuun sijoittuvien työskentelyaikojen osalta pidemmistä etenemistä koskevista määräajoista ja jossa vaikeutetaan sen vuoksi siirtymistä seuraavalle palkkatasolle?
- b) Jos edelliseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko se asianmukaista ja tarpeellista, kun otetaan huomioon vähäinen ammattikokemus uran alussa?
- 5) Jos kolmanteen kysymykseen vastataan myöntävästi:
- a) Pidetäänkö ikään perustuvana syrjintänä lainsäädäntöä, jossa säädetään 'muiden kausien' huomioon ottamisesta kolmeen vuoteen asti kokonaisuudessaan ja sen jälkeisten kausien huomioon ottamisesta puolesta määrästä, vaikka niitä ei ole käytetty koulunkäyntiin eikä ammattikokemuksen hankintaan?
- b) Jos edelliseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko kyseinen lainsäädäntö oikeutettu sillä perusteella, että sillä vältetään niiden virkamiesten palkkaus oikeudellisen aseman heikentyminen (tarkoitetaan selvästi myös uusia virkamiehiä), joille ei ole täytynyt vastaavia palkkatasoilla etenemisen osalta huomioon otettavia kausia ennen 18 vuoden iän täyttymistä, vaikka etenemisen osalta huomioon voidaan ottaa myös 18 vuoden iän täyttämisen jälkeen täyttyneet muut kaudet?
- 6) Jos neljännen kysymyksen a kohtaan vastataan myöntävästi ja neljännen kysymyksen b kohtaan kieltävästi ja samanaikaisesti kolmanteen kysymykseen myöntävästi tai viidennen kysymyksen a kohtaan vastataan myöntävästi ja viidennen kysymyksen b kohtaan kieltävästi:

Seuraako uuden järjestelmän syrjivistä piirteistä, ettei vanhojen virkamiesten erilainen kohtelu ole enää oikeutettua siirtymäkauden ilmiönä?"

## Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

### *Alustavat huomautukset*

- 22 Ennakkoratkaisukysymyksillään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta tulkitsemaan ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta, joka on vahvistettu perusoikeuskirjan 21 artiklassa ja konkretisoitu direktiivillä 2000/78.
- 23 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä seuraa, että kun jäsenvaltiot toteuttavat toimenpiteitä, joihin sovelletaan direktiiviä 2000/78, jolla konkretisoidaan työssä ja ammatissa esiintyvän ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate, niiden on noudatettava tätä direktiiviä (ks. vastaavasti tuomio Prigge ym., C-447/09, EU:C:2011:573, 48 kohta ja tuomio Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, EU:C:2012:329, 22 kohta).
- 24 Tällaisessa tilanteessa pääasian kaltaisessa asiassa, jossa asianosaisia ovat yksityinen oikeussubjekti ja kansallinen hallinto, esitetyt kysymykset on tutkittava pelkästään direktiivin 2000/78 perusteella.

### *Ensimmäinen ja kolmas kysymys*

- 25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä ja kolmannella kysymyksellään, jotka on tutkittava yhdessä, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohdtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi otetaan huomioon ennen 18 vuoden ikää täyttyneet koulutus- ja palvelusajanjaksot mutta jossa samanaikaisesti pidennetään tämän syrjinnän kohteeksi joutuneiden virkamiesten osalta kolmella vuodella sitä aikaa, joka vaaditaan siirtymiselle kunkin virkaryhmän ja palkkaluokan ensimmäiseltä palkkatasolta niiden toiselle palkkatasolle.
- 26 Aivan aluksi on tutkittava, sisältyykö kyseiseen kansalliseen lainsäädäntöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua erilaista kohtelua. Tästä on palautettava mieleen, että kyseisen säännöksen sanamuodon mukaan ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista tämän direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.
- 27 Kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävänä olevassa asiassa tämän vertailun kannalta merkitykselliset henkilöryhmät ovat yhtäältä virkamiehet, joiden kokemus on hankittu, vaikka vain osittainkin, ennen 18 ikävuoden täyttämistä (jäljempänä ”aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetut virkamiehet”), ja toisaalta virkamiehet, jotka ovat hankkineet samankaltaisen ja kestoltaan siihen verrattavan kokemuksen tämän iän täyttämisen jälkeen (jäljempänä ”aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut virkamiehet”).
- 28 Toisin kuin Itävallan hallitus väittää, se seikka, että tietyt virkamiehet ovat luopuneet vetoamasta GehG:n 12 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, ja jääneet tätä lakia edeltävän järjestelmän alaisuuteen, ei vaikuta näiden kahden ryhmän merkittävyyteen tämän vertailun kannalta.
- 29 Näiden kahden virkamiesten ryhmän välillä olevan erilaisen kohtelun olemassaolosta on todettava, että unionin tuomioistuimella olevasta asiakirjasta käy ilmi, että Itävallan lainsäätäjät muutti tuomion Hütter (EU:C:2009:381) antamisen jälkeen uudistusta koskevan lain antamisella GehG:n 12 §:n 1 momentin sanamuotoa ja otti käyttöön palkkaa ja uralla etenemistä koskevan järjestelmän, jossa palkkatasolla etenemistä koskevan viitepäivämäärän määrittämistä varten voidaan ottaa huomioon työntekijän



kokemus kokonaisuudessaan siitä riippumatta, onko se hankittu ennen 18 vuoden täyttämistä vai sen jälkeen. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, kyseinen viitepäivämäärä määritetään vastaisuudessa ilman ikään perustuvaa syrjintää.

- 30 Kuitenkin on tutkittava, kohdellaanko näitä kahta virkamiesten ryhmää uudistusta koskevan lain jälkeen edelleen eri tavalla.
- 31 Tästä on todettava, että aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettuihin virkamiehiin, jotka vaativat GehG:n, sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, 113 §:n 10 momentin nojalla heille ennen 18 vuoden täyttämistä täytyneiden kausien huomioon ottamista, sovelletaan GehG:n, sellaisena kuin se on muutettuna samalla lailla, 8 §:n 1 momenttia, jonka mukaan ensimmäiseltä palkkatasolta edetään toisella palkkatasolle vasta viiden vuoden kuluttua kun taas uudistusta koskevaa lakia edeltäneessä järjestelmässä eteneminen tapahtui kahden vuoden jälkeen.
- 32 Sen sijaan GehG:n, sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, 113 §:n 11 momentin mukaan viitepäivämäärä, joka otetaan huomioon aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettujen virkamiesten palkkatasoilla etenemistä varten, lasketaan uudelleen vasta näiden henkilöiden jättämän hakemuksen jälkeen, mihin – kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa – heillä ei ole mitään syytä. Heidän osaltaan ei ole siten pidennetty ensimmäiseltä palkkatasolta toiselle palkkatasolle etenemiseksi vaadittavaa aikaa kolmella vuodella toisin kuin aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettujen virkamiesten, jotka ovat jättäneet edellä mainitun hakemuksen, kohdalla.
- 33 Itävallan lainsäätäjät on näin GehG:n 8 §:n 1 momentin, sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, antaessaan ottanut käyttöön säännöksen, jonka mukaan aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettuja virkamiehiä ja kyseisellä järjestelmällä edulliseen asemaan saatettuja virkamiehiä kohdellaan edelleen eri tavalla heidän palkkaoikeudellisen asemansa ja sitä vastaavan palkan osalta.
- 34 Tämän takia pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella lainsäädännöllä ei ainoastaan neutralisoida ennen 18 vuoden ikää täytyneiden koulutus- ja palvelusajanjaksojen huomioon ottamisesta saatava etu vaan siinä myös asetetaan huonompaan asemaan ainoastaan virkamiehet, jotka oli saatettu epäedulliseen asemaan aikaisemmalla järjestelmällä, koska etenemistä koskevaa määräaika pidennetään ainoastaan heidän osaltaan. Näin ollen uudistusta koskevaa lakia edeltäneen järjestelmän epäedulliset vaikutukset eivät ole lakanneet kokonaisuudessaan näiden virkamiesten kohdalla.
- 35 Koska ensimmäiseltä palkkatasolta toiselle palkkatasolle etenemiseksi vaadittavaan aikaan tehtyä kolmen vuoden pidennystä sovelletaan ainoastaan virkamiehiin, joiden osalta ajanjaksot ovat täytyneet ennen kuin he olivat täyttäneet 18 vuotta, on todettava, että kyseessä olevaan kansalliseen lainsäädäntöön sisältyy välittömästi ikään perustuvaa erilaista kohtelua direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla.
- 36 Näin ollen toiseksi on tutkittava, voidaanko tällainen erilainen kohtelu oikeuttaa.
- 37 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu erityisesti työllisyyspoliittisilla, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevilla oikeutetuilla tavoitteilla ja jos näiden tavoitteiden saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

- 38 Unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen monista sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alan tavoitteista ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (tuomio Specht ym., C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 39 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä on ennen kaikkea tarkoitus ottaa käyttöön palkkaa ja uralla etenemistä koskeva syrjimätön järjestelmä. Tämän uudistusta koskevan lain yhteydessä niillä säännöillä, joiden mukaan viitepäivämäärän uudelleen määrittäminen edellyttää asianomaisen henkilön siitä tekemää hakemusta, ja säännöillä, jotka koskevat etenemistä koskevien määräaikojen pidentämistä, pyritään hallinnon taloudellisuutta ja saavutettujen oikeuksien kunnioittamista tai luottamuksensuojaa koskeviin tavoitteisiin.
- 40 Itävallan hallitus korostaa lisäksi, että uudistusta koskeva laki oli perusteltu valtion talousarvioon liittyvien näkökantojen takia.
- 41 Pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön tavoitteesta, joka koskee talousarvion tasapainoa, on palautettava mieleen, että unionin oikeus ei estä jäsenvaltioita ottamasta poliittisten, sosiaalisten tai väestötieteellisten seikkojen ohella huomioon talousarvioon liittyviä seikkoja, kunhan ne näin tehdessään noudattavat erityisesti ikään perustuvan syrjinnän kiellon yleistä periaatetta. Vaikka talousarvioon liittyvät seikat voivat tällöin olla jäsenvaltion sosiaalipoliittisten valintojen perustana ja vaikuttaa niiden toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, jotka jäsenvaltio haluaa toteuttaa, tällaiset seikat eivät kuitenkaan yksin voi muodostaa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua oikeutettua tavoitetta (tuomio Fuchs ja Köhler, C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 73 ja 74 kohta). Sama pätee ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esiin tuomiin hallinnollisiin näkökohtiin.
- 42 Aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettujen virkamiesten saavutettujen oikeuksien, jotka koskevat palkkaa, kunnioittamisesta ja heille sen osalta syntyneen perustellun luottamuksen suojaamisesta on todettava, että ne ovat työllisyyspoliittisia ja työmarkkinoita koskevia laillisia tavoitteita, joilla voidaan perustella aikaisempien palkkojen ja siis järjestelmän, joka on syrjivä iän perusteella, säilyttäminen siirtymäkauden aikana (ks. vastaavasti tuomio Hennigs ja Mai, C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560, 90 ja 92 kohta).
- 43 Koska tässä asiassa GehG:n, sellaisena kuin se on muutettuna uudistusta koskevalla lailla, 113 §:n 11 momentissa säädetään, että GehG:n 8 ja 12 §:ää, sellaisina kuin nämä säännökset olivat 31.12.2003 voimassa olleessa versiossa, sovelletaan edelleen henkilöihin, jotka eivät jätä hakemusta palkkatasoilla etenemistä koskevan viitepäivämääränsä uudelleen määrittämiseksi tai joiden etenemisen viitepäivämäärää ei ole määritettävä uudelleen, näillä säännöksillä voidaan saavuttaa aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettujen virkamiesten saavutettujen oikeuksien ja perustellun luottamuksen säilyttämistä koskevat tavoitteet näiden virkamiesten palkkatason säilyttämisen osalta. Heidän osaltaan ei nimittäin pidennetä etenemistä koskevia määräaikoja taannehtivasti.
- 44 Näillä tavoitteilla ei kuitenkaan voida perustella toimea, jolla säilytetään lopullisesti – vaikkakin vain tiettyjen henkilöiden kohdalla – ikään perustuva erilainen kohtelu, joka oli määrä poistaa syrjivän järjestelmän uudistuksella, johon tämä toimi kuuluu. Sellainen toimi ei sovellu käytettäväksi syrjimättömän järjestelmän käyttöön ottamiseen kyseisellä aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettujen virkamiesten osalta siitä huolimatta, että sillä voidaan varmistaa, että aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettujen virkamiesten saavutettuja oikeuksia ja perusteltua luottamusta suojellaan.
- 45 Kaikista edellä olevista seikoista seuraa, että ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi otetaan huomioon ennen 18 vuoden ikää täyttyneet koulutus- ja palvelusajanjaksot

mutta jossa samanaikaisesti pidennetään tämän syrjinnän kohteeksi joutuneiden virkamiesten osalta kolmella vuodella sitä aikaa, joka vaaditaan siirtymiselle kunkin virkaryhmän ja palkkaluokan ensimmäiseltä palkkatasolta niiden toiselle palkkatasolle.

*Toinen kysymys*

- 46 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään, onko virkamiehen, jota on hänen palkkatasoilla etenemisensä osalta huomioon otettavan viitepäivämäärän vahvistamistavan johdosta syrjitty iän perusteella, voitava vedota direktiivin 2000/78 2 artiklaan riitauttaakseen palkkatasoilla etenemistä koskevan määräajan pidentämisen syrjivät vaikutukset, vaikka hän on saanut hakemuksestaan tämän päivämäärän määritellyksi uudelleen.
- 47 Kyseinen tuomioistuin kiinnittää nimittäin huomiota siihen, että aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetulta virkamieheltä voidaan evätä mahdollisuus riitauttaa etenemistä koskevan määräajan pidentämisen syrjivät vaikutukset sillä perusteella, että tähän uuteen syrjivään kohteluun on päädytty yksinomaan siitä syystä, että virkamies on hakenut viitepäivämääränsä uudelleen määrittelyä ja saanut sen uudelleen määritellyksi, kun taas määräajan pidentämistä ei sovelleta virkamiehiin, joiden kaikki huomioon otettavat ajanjaksot ovat täyttyneet heidän täytettyään 18 vuotta ja jotka ovat luopuneet sellaisen hakemuksen jättämisestä.
- 48 Tästä on palautettava mieleen, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan oikeus yhdenvertaiseen kohteluun, joka perustuu direktiivin 2007/78 2 artiklassa tarkoitettuun ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteeseen, on oikeus, johon yksityinen oikeussubjekti voi vedota viranomaista vastaan (ks. vastaavasti tuomio Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 49 Tältä osin direktiivin 2000/78 9 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on varmistettava, että jokainen henkilö, joka katsoo tullessa kohdelluiksi väärin syrjinnän takia, voi vedota oikeuksiinsa. Direktiivin 16 artiklassa asetetaan puolestaan jäsenvaltioille velvollisuus toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan.
- 50 Jos aikaisemmassa järjestelmässä epäedulliseen asemaan saatettu virkamies ei voisi riitauttaa palkkatasoilla etenemistä koskevan määräajan pidentämisen syrjiviä vaikutuksia haettuaan palkkatasoilla etenemistä varten huomioon otettavan viitepäivämääränsä uudelleen määrittelyä ja saatuaan sen uudelleen määritellyksi – samalla kun aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut virkamiehet ovat luopuneet tätä koskevan hakemuksen tekemisestä –, hän ei voisi saavuttaa sitä, että kaikkia hänelle direktiivissä 2000/78 vahvistetulla yhdenvertaisen kohtelun periaatteella taattuja oikeuksia kunnioitetaan, mikä olisi kyseisen direktiivin 9 ja 16 artiklan vastaista.
- 51 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen annettu vastaus, toiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että direktiivin 2000/78 9 ja 16 artiklaa on tulkittava siten, että virkamiehen, jota on hänen palkkatasoilla etenemisensä osalta huomioon otettavan viitepäivämäärän vahvistamistavan johdosta syrjitty iän perusteella, on voitava vedota direktiivin 2000/78 2 artiklaan riitauttaakseen palkkatasoilla etenemistä koskevan määräajan pidentämisen syrjivät vaikutukset, vaikka hän on saanut hakemuksestaan tämän päivämäärän määritellyksi uudelleen.

*Neljäs, viides ja kuudes kysymys*

- 52 Neljäs, viides ja kuudes kysymys on esitetty toissijaisesti siltä varalta, että ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen vastataan kieltävästi tai kolmanteen myöntävästi.

- 53 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen, toiseen ja kolmanteen kysymykseen annettu vastaus, neljanteen, viidenteen ja kuudenteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

### **Oikeudenkäyntikulut**

- 54 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi otetaan huomioon ennen 18 vuoden ikää täytyneet koulutus- ja palvelusajanjaksot mutta jossa samanaikaisesti pidennetään tämän syrjinnän kohteeksi joutuneiden virkamiesten osalta kolmella vuodella sitä aikaa, joka vaaditaan siirtymiselle kunkin virkaryhmän ja palkkaluokan ensimmäiseltä palkkatasolta niiden toiselle palkkatasolle.**
- 2) **Direktiivin 2000/78 9 ja 16 artiklaa on tulkittava siten, että virkamiehen, jota on hänen palkkatasoilla etenemisensä osalta huomioon otettavan viitepäivämäärän vahvistamistavan johdosta syrjitty iän perusteella, on voitava vedota direktiivin 2000/78 2 artiklaan riitauttaakseen palkkatasoilla etenemistä koskevan määräajan pidentämisen syrjivät vaikutukset, vaikka hän on saanut hakemuksestaan tämän päivämäärän määrittelyksi uudelleen.**

Allekirjoitukset