



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

8 päivänä toukokuuta 2019*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Ikään perustuvan syrjinnän kieltä – Direktiivi 2000/78/EY – Ennen 18 vuoden ikää hankitun työkokemuksen huomiotta jättäminen – Uusi palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskeva järjestelmä – Erilaisen kohtelun jatkaminen – Työntekijöiden vapaa liikkuvuus – SEUT 45 artikla – Asetus (EU) N:o 492/2011 – 7 artiklan 1 kohta – Kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan aikaisemmat palvelusajanjaksot otetaan huomioon osittain

Asiassa C-24/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Oberster Gerichtshof (ylin tuomioistuin, Itävalta) on esittänyt 19.12.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 18.1.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

vastaa

Republik Österreich,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: varapresidentti R. Silva de Lapuerta, joka hoitaa ensimmäisen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit A. Arabadjiev (esittelevä tuomari), E. Regan, C. G. Fernlund ja S. Rodin,

julkisasiamies: H. Saugmandsgaard Øe,

kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 12.9.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, edustajinaan M. Riedl ja V. Treber-Müller, Rechtsanwälte,
- Itävallan hallitus, asiamiehinnään G. Hesse ja J. Schmoll,
- Euroopan komissio, asiamiehinnään B.-R. Killmann ja D. Martin,

kuultuaan julkisasiamiehen 6.12.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 45 artiklan, Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 ja 47 artiklan, työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5.4.2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 (EUVL 2011, L 141, s. 1) 7 artiklan 1 kohdan sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 1, 2, 6 ja 17 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Itävallan ammattiliittojen keskusjärjestö, julkisen sektorin palkansaajien ammattiliitto, jäljempänä Gewerkschaftsbund) ja Republik Österreich (Itävallan tasavalta) ja joka koskee julkishallinnon sopimussuhteisten työntekijöiden palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevan liittovaltion järjestelmän, jonka Itävallan lainsäätäjä on hyväksynyt ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi, lainmukaisuutta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Asetus N:o 492/2011

- 3 Asetuksen N:o 492/2011 I luku, jonka otsikko on ”Työ, yhdenvertainen kohtelu ja työntekijän perhe”, sisältää 2 jakson, joka koskee työskentelyä ja yhdenvertaista kohtelua. Tässä jaksossa olevan 7 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltion kansalaista ei työntekijänä saa kansalaisuutensa vuoksi saattaa toisen jäsenvaltion alueella kotimaisiin työntekijöihin verrattuna eri asemaan työ- ja palvelussuhteen ehtojen suhteen; tämä koskee erityisesti palkkausta, irtisanomista ja työttömyyden sattuessa paluuta saman alan työhön tai uudelleen työllistämistä.”

Direktiivi 2000/78

- 4 Direktiivin 2000/78 1 artiklan 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.”
- 5 Kyseisen 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. Sovellettaessa 1 kohtaa:

- 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;

- b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos
- i) kysei[nen] säännö[s], perust[e] tai käytän[tö] on puolueettomasti perusteltavissa oikeudet[ulla] tavoit[teella] ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, tai jos

– –”

6 Direktiivin 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos [se] on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliitti[sella], työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva[lla] oikeudet[ulla] tavoit[teella], 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 ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämäänsä pääsyä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,
- b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsulle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,
- c) enimmäisiään vahvistaminen työhönoton edellytykseksi kyseisen toimen koulutusvaatimusten perusteella tai jotta työ voisi kestää kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle siirtymistä.

2. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvana syrjintänä ei pidetä eri ikärajojen vahvistamista ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisen edellytykseksi myöskään siinä tapauksessa, että näissä järjestelmissä eri työntekijöille tai työntekijäryhmille vahvistetaan eri ikärajoja, eikä ikäkriteerien käyttämistä näitä järjestelmiä koskevissa vakuutusmatemaattisissa laskelmissa, edellyttäen, että tästä ei aiheudu sukupuoleen perustuvaa syrjintää.”

7 Saman direktiivin 17 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan. Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on annettava nämä säännökset tiedoksi komissiolle viimeistään 2 joulukuuta 2003 ja niiden myöhemmät muutokset viipymättä.”

Itävallan oikeus

- 8 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuim toteaa, että valtion sopimussuhteisten työntekijöiden palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevaa kansallista lainsäädäntöä on muutettu useaan otteeseen, koska se on ollut ristiriidassa tiettyjen unionin oikeuden säännösten kanssa. Näiden työntekijöiden palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevalla uudella järjestelmällä, joka on seuraus vuosina 2015 ja 2016

tehdyistä lainsäädäntömuutoksista, on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tarkoitus lopettaa erityisesti ikään perustuva syrjintä, joka johtui aikaisemmin voimassa olevasta palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevasta järjestelmästä.

Sopimussuhteisia työntekijöitä koskeva laki

- 9 Sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan vuoden 1948 lain, sellaisena kuin se on muutettuna 30.8.2010 annetulla liittovaltion lailla (Vertragsbedienstetengesetz; BGBl. I, 82/2010; jäljempänä sopimussuhteisia työntekijöitä koskeva laki) 19 §:n 1 momentissa säädettiin seuraavaa:

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

- 10 Sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 26 §:n 1 momentissa säädettiin seuraavaa:

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

1. jäljempänä 2 momentissa mainitut kaudet kokonaisuudessaan
2. muut kaudet – –”

Muutettu sopimussuhteisia työntekijöitä koskeva laki

- 11 Unionin tuomioistuimen 18.6.2009 antamassa tuomiossa Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381) ja 11.11.2014 antamassa tuomiossa Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) todetun ikään perustuvan syrjinnän poistamiseksi sopimussuhteisia työntekijöitä koskevaa lakia muutettiin taannehtivasti vuoden 2015 liittovaltion palkkaus uudistuksella (Bundesbesoldungsreform 2015; BGBl. I, 32/2015) ja 6.12.2016 annetulla palkkauslainsäädännön mukauttamisesta annetulla lailla (Besoldungsrechtsanpassungsgesetz; BGBl. I, 104/2016; jäljempänä muutettu sopimussuhteisia työntekijöitä koskeva laki).

- 12 Muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 19 §:n, jonka otsikko on ”Luokittelu ja eteneminen”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”– – Palkkatasoille luokitteleminen ja palkkatasoilla eteneminen määräytyvät palkkaluokassa kertyneen palvelusajan perusteella.”

- 13 Muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 26 §:ssä, jonka otsikko on ”Palkkaluokassa kertynyt palvelusaika”, säädetään seuraavaa:

”1. Palvelusaika käsittää palvelussuhteessa kuluneet, palkkatasoilla etenemiseen vaikuttavat ajanjaksot ja huomioon otettavien aiempien palvelusajanjaksojen keston.

2. Aiempina palvelusajanjaksoina palvelusajassa otetaan huomioon ajanjaksot

- 1) palvelussuhteessa Euroopan talousalueen jäsenvaltion, Turkin tasavallan tai Sveitsin valaliiton aluehallintoelimeen tai kuntayhtymään

- 2) palvelussuhteessa Euroopan unionin toimielimeen tai valtioiden väliseen järjestöön, johon Itävallan tasavalta kuuluu
- 3) joina sopimussuhteisella työntekijällä oli asevoimien huolenpidosta annetun lain (Heeresversorgungsgesetz) perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen – – sekä
- 4) joina suoritettiin
 - a) varusmiespalvelus – –
 - b) upseerikoulutus – –
 - c) siviilipalvelus – –
 - d) asevelvollisuuspalvelus, siihen rinnastettavissa oleva sotilaskoulutus tai pakollinen siviilipalvelus Euroopan talousalueen jäsenvaltiossa, Turkin tasavallassa tai Sveitsin valaliitossa.

– –

3. Edellä 2 momentissa mainittujen ajanjaksojen lisäksi aiempina palvelusajanjaksoina voidaan ottaa huomioon ajanjaksot, joina on harjoitettu merkityksellistä ammattia tai suoritettu merkityksellinen hallinnollinen harjoittelu, yhteensä enintään kymmenen vuoden osalta. – –”

- 14 Muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 94 a §:ssä säädetään, että siirrettäessä palveluksessa olevia sopimussuhteisia työntekijöitä uuteen palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevaan järjestelmään on sovellettava vuoden 1956 palkkalain (Gehaltsgesetz 1956, BGBl. 54/1956), sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 2015 liittovaltion palkkaus uudistuksella ja vuoden 2016 palkkauslain säädännön mukauttamisesta annetulla lailla (jäljempänä muutettu palkkalaki) 169c, 169d ja 169e §:ää, jotka koskevat jo palveluksessa olevien virkamiesten uudelleenluokittelua tässä uudessa järjestelmässä.
- 15 Muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 100 §:n 70 momentin 3 kohdassa säädetään, että sellaisina kuin ne sisältyvät BGBl. I:ssä, 32/2015, julkaistuun vuoden 2015 palkkauudistusta koskevaan liittovaltion lakiin, voimaan tulevat: 19 ja 26 § otsikkoineen ”1.7.1948; näitä säännöksiä kaikissa ennen 11.2.2015 julkaistuissa muodoissaan ei enää sovelleta meneillään olevissa ja tulevaisuudessa menettelyissä”.

Muutettu palkkalaki

- 16 Vuoden 1956 palkkalain (Gehaltsgesetz 1956; BGBl. 54/1956), sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 2015 ja vuoden 2016 palkkauudistusta koskevilla liittovaltion laeilla (jäljempänä muutettu palkkalaki), 94a §:ssä säädetään, että sopimussuhteisten työntekijöiden siirtämisessä uuteen palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevaan järjestelmään sovelletaan tämän lain 169c, 169d ja 169e §:ää, jotka koskevat palveluksessa olevien virkamiesten uudelleenluokittelua tässä uudessa järjestelmässä.
- 17 Muutetun palkkalain 169c §:ssä säädetään seuraavaa:

”1) Kaikki 169d §:ssä mainittuihin virkaryhmiin ja palkkaluokkiin kuuluvat virkamiehet, jotka ovat virassa 11.2.2015, siirretään seuraavien säännösten mukaisesti pelkästään heidän tähänastisten palkkojensa perusteella tällä liittovaltion lailla perustettuun uuteen palkkausjärjestelmään. Virkamiehet sijoitetaan aluksi tähänastisen palkkansa perusteella uuden palkkausjärjestelmän palkkatasolle, jolla maksetaan tähänastista palkkaa. – –

2) Virkamiehen siirtäminen uuteen palkkausjärjestelmään tapahtuu vahvistamalla kertaluonteisesti hänelle palkkaluokassa kertynyt palvelusaika. Kertaluonteisen vahvistamisen kannalta merkityksellinen on siirtymisajankohdan mukainen määrä. Siirtymisajankohdan mukainen määrä on kokonaispalkka – ilman mahdollisia poikkeuksellisia palkkatasoilla etenemisiä –, jota käytettiin perusteena määrittäessä virkamiehen kuukausipalkkaa helmikuulta 2015 (siirtymäkuukausi). – –

2a) Siirtymisajankohdan mukaisena määränä käytetään sen palkkatason alkupalkkaa, joka oli tosiasiallisesti merkityksellinen siirtymäkuukaudelta maksettujen määrien kannalta (palkkakuitin mukainen luokittelu). Tässä yhteydessä ei arvioida määrien asianmukaisuutta niiden perusteen eikä suuruuden osalta. Maksettujen määrien oikaiseminen jälkikäteen otetaan huomioon siirtymisajankohdan mukaisen määrän määrittämisessä vain siltä osin kuin

1. näin oikaistaan luonteeltaan tosiasiallisia virheitä, jotka ovat tapahtuneet kirjattaessa tietoja automaattiseen tietojenkäsittelyjärjestelmään, ja
2. virheellinen kirjaus poikkeaa selvästi kirjauksesta, joka oli tarkoitus tehdä, sellaisena kuin se ilmenee kirjaamisajankohtana jo käytettävissä olleista asiakirjoista.

2b) Jos todellinen palkkakuitin mukainen luokittelu on alempi kuin laissa suojattu luokittelu, siirtymisajankohdan mukaisen määrän määrittämisessä otetaan virkamiehen hakemuksesta huomioon laissa suojattu luokittelu, jollei pelkän väliaikaisen luokittelun johdosta ole meneteltävä 169d §:n 5 momentin mukaisesti. Laissa suojattu luokittelu vastaa viitepäivän palkkatasoa. Viitepäivämäärä on päivä, joka saadaan, kun myöhemmät ajanjaksot liitetään edeltävinä ajanjaksoina siirtymäkuukauden ensimmäisen päivän eteen. Huomioon on otettava

1. siirtymäkuukauden alkuun mennessä aiempina palvelusajanjaksoina lain mukaisesti huomioon otettavat ajat, siltä osin kuin ne ovat täyttyneet 18 vuoden iän täyttymisen jälkeen ja ovat vaikuttaneet palkkatasoilla etenemiseen, ja
2. palvelukseentulon jälkeen täyttyneet ajat, siltä osin kuin ne ovat vaikuttaneet palkkatasoilla etenemiseen.

Muita aikoja ei voi liittää edeltävinä ajanjaksoina. Viitepäivämäärästä kahden vuoden ajan pätee laissa suojattua luokittelua seuraavaksi korkeampi palkkataso. Palkkatasoa pidetään saavutettuna kahden vuoden ajanjakson päättymistä seuraavan tammikuun tai heinäkuun 1. päivänä, jollei etenemistä ollut siirretty tai estetty kyseisenä päivänä. Kahden vuoden määräajan katsotaan päättyneen tammikuun tai heinäkuun 1. päivänä myös, jos se päättyy ennen seuraavan maaliskuun 31. päivää tai syyskuun 30. päivää.

2c) Edellä mainituilla 2a ja 2b momentilla pannaan Itävallan lainsäädännössä täytäntöön direktiivin 2000/78 2 ja 6 artikla liittovaltion henkilöstöön ja opettajiin sovellettavan virkamiesoikeuden alalla siten kuin Euroopan unionin tuomioistuin tulkitsi niitä 19.6.2014 annetussa tuomiossa Specht ym. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005). Näin vahvistetaan ennen liittovaltion palkkaus uudistuksen 2015 voimaantuloa nimettyjen virkamiesten uuteen palkkausjärjestelmään siirtämisen yksityiskohtaiset säännöt ja säädetään, että palkkataso, jolle heidät nyt osoitetaan, määritetään yksinomaan vanhan palkkausjärjestelmän palkan perusteella, vaikka tämä vanha järjestelmä perustui virkamiesten ikään perustuvaan syrjintään, ja että eteneminen korkeammalle palkkatasolle määräytyy yksinomaan liittovaltion palkkaus uudistuksen 2015 voimaantulon jälkeen hankitun työkokemuksen perusteella.

3) Siirretylle virkamiehelle palkkaluokassa kertynyt palvelusaika vahvistetaan sen ajanjakson mukaan, jota edellytetään etenemiseen ensimmäiseltä palkkatasolta (ensimmäisen päivän alkaessa) saman virkaryhmän sille palkkatasolle, jonka osalta 12.2.2015 voimassa olevassa versiossa määritetään

rahamääräisesti siirtymisajankohdan mukaista määrää lähinnä alempi palkka. Jos siirtymisajankohdan mukainen määrä on sama kuin alhaisin saman virkaryhmän palkkatasolle määritetty määrä, tämä palkkataso on merkityksellinen. Kaikki viitemäärät pyöristetään kokonaisiin euroihin.

4) Edellä 3 kohdassa vahvistettua, palkkaluokassa kertynyttä palvelusaikaa pidennetään ajanjaksolla, joka on kulunut edellisen korkeammalle palkkatasolle etenemisen ajankohdasta siirtymiskuukauden päättymiseen, jos tällä ajanjaksolla on merkitystä etenemisen kannalta.

--

6) -- Jos virkamiehen uusi palkka on siirtymisajankohdan mukaista määrää alempi, hänelle maksetaan ylimääräisenä palkanlisänä näiden erotuksen suuruista ylläpitolisää, joka otetaan huomioon eläkkeen laskennassa --, siihen saakka, kunnes hänen palkkatasonsa ylittää siirtymisajankohdan mukaisen määrän. Erotusta laskettaessa otetaan huomioon mahdolliset ikälisät tai poikkeukselliset palkkatasoilla etenemiset.

--

9) Vanhaan järjestelmään perustuvien tulevaa palkkakehitystä, poikkeuksellista palkkatasoilla etenemistä tai ikälisää koskevien odotusten suojaamiseksi virkamiehelle maksetaan ylimääräisenä palkanlisänä ylläpitolisää, joka otetaan huomioon eläkkeen määrän laskennassa --, sen jälkeen, kun hän on saavuttanut siirtymäpalkkatason --

--”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 18 Pääasian oikeusriidassa ovat vastakkain Gewerkschaftsbund, joka on erityisesti julkisen sektorin sopimussuhteisten työntekijöiden ammattiliitto, ja Itävallan tasavalta työnantajana.
- 19 Gewerkschaftsbund nosti Oberster Gerichtshofissa (ylin tuomioistuin, Itävalta) työ- ja sosiaaliasioita käsittelevistä tuomioistuimista annetun lain (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) 54 §:n 2 momentin nojalla kanteen, jossa se vaati Oberster Gerichtshofia toteamaan, että sopimussuhteisten työntekijöiden palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskeva uusi järjestelmä on unionin oikeuden vastainen.
- 20 Kanteensa tueksi Gewerkschaftsbund väitti, että uudella järjestelmällä jatketaan aikaisemmasta järjestelmästä aiheutunutta ikään perustuvaa syrjintää, koska siinä on otettu uudelleenluokittelun viitemääräksi kyseisille sopimussuhteisille työntekijöille helmikuulta 2015 maksettu palkka. Se totesi lisäksi, että tähän asti kyseisiin työntekijöihin sovellettu ”uralla etenemistä koskeva viitepäivämäärä” on poistettu taannehtivasti käytöstä, minkä vuoksi viimeksi mainituilla ei ole mahdollisuutta saattaa kyseisen palkan lainmukaisuutta tuomioistuinten tutkittavaksi.
- 21 Oberster Gerichtshof pohtii yhtäältä sitä, ovatko yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti sopimussuhteiset työntekijät siirretään aikaisemmasta palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevasta järjestelmästä uuteen järjestelmään, erityisesti siltä osin kuin tässä järjestelmässä ei määrätä taloudellisesta hyvityksestä epäedulliseen asemaan jääville sopimussuhteisille työntekijöille ja siltä osin kuin uudessa järjestelmässä uudelleenluokitellut sopimussuhteiset työntekijät eivät voi saada aikaisemman järjestelmän sääntöjen mukaan vahvistettua viitepäivämäärää uudelleen tutkittavaksi, yhteensopivia unionin oikeuden kanssa.
- 22 Toisaalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii sitä, ovatko uuden palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevan järjestelmän säännöt, joiden mukaan aikaisempi työkokemus otetaan huomioon eri tavoin siitä riippuen, minkä työnantajan palveluksessa se on hankittu, unionin oikeuden mukaisia.

- 23 Kyseinen tuomioistuin toteaa, että muutetun palkkalain tavoitteena on välttää siirrettyjen sopimussuhteisten työntekijöiden palkkatason huomattava aleneminen. Mainittu tuomioistuin lisää, että tämä uudistus täyttää myös kustannusten neutraaliutta koskevan tavoitteen. Koska kyseessä olevia sopimussuhteisia työntekijöitä on paljon, ei ole ollut mahdollista tutkia lyhyessä ajassa jokaisen työntekijän yksittäistapausta erikseen ennen uudelleenluokittelua.
- 24 Oberster Gerichtshof katsoo, että muutetusta palkkalaista seuranneen uudistuksen ja niiden palkkausjärjestelmien, joita unionin tuomioistuin on tarkastellut 19.6.2014 annettuun tuomioon Specht ym. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005) ja 9.9.2015 annettuun tuomioon Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) johtaneissa asioissa, välillä on merkittävä ero. Erityisesti kyseinen tuomioistuin katsoo, että edellä mainituissa asioissa kyseessä ollut palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskeva uusi järjestelmä oli iän perusteella syrjivä, koska viitekriteeri määräytyi työntekijöiden iän mukaan. Yhtäkään työntekijäryhmää ei siis suosittu. Näin ollen aikaisempi syrjivä järjestelmä on koskenut kaikkia palveluksessa olevia työntekijöitä tai ainakin suurta osaa heistä. Sitä vastoin pääasiassa aikaisemmassa palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevassa järjestelmässä epäedullisessa asemassa on ollut yksi sopimussuhteisten työntekijöiden ryhmä eli niiden sopimussuhteisten työntekijöiden ryhmä, joiden työkokemus on hankittu ennen 18 vuoden ikää.
- 25 Uudessa palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevassa järjestelmässä nämä työntekijät eivät voi saada aikaisemman palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevan järjestelmän sääntöjen mukaan vahvistettua viitepäivämäärää uudelleen tutkittavaksi. Tässä uudessa palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevassa järjestelmässä ei kuitenkaan evätä heiltä oikeutta tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin tuomioistuimessa säännöksen pätevyyden tutkimiseksi unionin oikeuteen ja Itävallan perustuslakiin nähden.
- 26 Näissä olosuhteissa Oberster Gerichtshof on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) a) Onko unionin oikeutta, erityisesti [direktiivin 2000/78] 1, 2 ja 6 artiklaa, luettuna yhdessä perusoikeuskirjan 21 artiklan kanssa, tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jolla (aikaisempien ennen 18 vuoden ikää täyttäneiden palvelusajanjaksojen huomioon ottamisen osalta) iän perusteella syrjivä palkkausjärjestelmä korvataan uudella palkkausjärjestelmällä, mutta vanhat työntekijät siirtyvät uuteen palkkausjärjestelmään siten, että uusi palkkausjärjestelmä tulee voimaan taannehtivasti sen perustana olevan lain voimaantuloajankohdasta alkaen, kun taas ensimmäinen luokittelu uuteen palkkausjärjestelmään määräytyy vanhan palkkausjärjestelmän mukaisesti tietyltä siirtymäkuukaudelta (helmikuu 2015) tosiasiallisesti maksetun palkan perusteella, joten tähänastisella ikään perustuvalla syrjinnällä on edelleen taloudellisia vaikutuksia?
- b) Jos ensimmäisen kysymyksen [a kohtaan] vastataan myöntävästi:
- onko unionin oikeutta, erityisesti [direktiivin 2000/78] 17 artiklaa, tulkittava siten, että vanhojen työntekijöiden, joita syrjittiin aikaisempien ennen 18 vuoden ikää täyttäneiden palvelusajanjaksojen huomioon ottamisen osalta vanhassa palkkausjärjestelmässä, on saatava taloudellinen hyvitys, jos tällä ikään perustuvalla syrjinnällä on myös uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisen jälkeen taloudellisia vaikutuksia?
- c) Jos ensimmäisen kysymyksen [a kohtaan] vastataan kieltävästi:
- onko unionin oikeutta, erityisesti perusoikeuskirjan 47 artiklaa, tulkittava siten, että siinä vahvistettu oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan vanhaa syrjivää palkkausjärjestelmää ei enää sovelleta meneillään olevissa ja tulevaisuudessa menettelyissä ja vanhojen työntekijöiden palkkauksen siirtyminen uuteen palkkausjärjestelmään määräytyy pelkästään siirtymäkuukaudelta laskettavan tai maksetun palkan perusteella?

- 2) Onko unionin oikeutta, erityisesti SEUT 45 artiklaa, [asetuksen N:o 492/2011] 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 20 artiklaa ja sitä seuraavaa artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä lainsäädännölle, jonka mukaan julkishallinnon sopimussuhteisen työntekijän aikaisemmat palvelusajanjaksot, jotka ovat kertyneet
- palvelussuhteessa Euroopan talousalueen jäsenvaltion, Turkin tasavallan tai Sveitsin valaliiton aluehallintoelimeen tai kuntayhtymään, Euroopan unionin toimielimeen tai valtioiden väliseen järjestöön, johon Itävallan tasavalta kuuluu, tai muuhun vastaavaan elimeen, voidaan ottaa huomioon kokonaisuudessaan
 - palvelussuhteessa muuhun työnantajaan ainoastaan harjoitettaessa merkityksellistä ammattia tai suoritettaessa merkityksellistä hallinnollista harjoittelua, voidaan ottaa huomioon yhteensä enintään kymmenen vuoden osalta?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäisen kysymyksen a kohta

- 27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien kysyy ensimmäisellä kysymyksellään, onko direktiivin 2000/78 1, 2 ja 6 artiklaa, luettuina yhdessä perusoikeuskirjan 21 artiklan kanssa, tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, joka on tullut voimaan taannehtivasti ja jossa ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi säädetään palvelussuhteessa olevien sopimussuhteisten työntekijöiden siirtämisestä uuteen palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevaan järjestelmään, jossa näiden sopimussuhteisten työntekijöiden ensimmäinen luokittelu määräytyy heille aikaisemman järjestelmän mukaisesti maksetun viimeisen palkan perusteella.
- 28 Aluksi on tutkittava, merkitseekö kyseinen kansallinen lainsäädäntö direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua erilaista kohtelua.
- 29 Tässä yhteydessä on huomautettava, että kyseisen säännöksen 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 2 artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitettujen seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa henkilöä.
- 30 Pääasiassa tämän vertailun kannalta merkitykselliset henkilöryhmät ovat yhtäältä siirtymisajankohtana palveluksessa olevat sopimussuhteiset työntekijät, joiden työkokemus on hankittu, vaikka vain osittainkin, ennen 18 vuoden iän täyttämistä (jäljempänä ”aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetut sopimussuhteiset työntekijät”), ja toisaalta ne sopimussuhteiset työntekijät, jotka ovat hankkineet samankaltaisen ja kestoaltaan siihen verrattavan kokemuksen tämän iän täyttämisen jälkeen (jäljempänä ”aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut sopimussuhteiset työntekijät”).
- 31 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta käy ilmi, että Itävallan lainsäätäjät on muutetun palkkalain 169c §:llä ottanut käyttöön uudelleenluokittelua koskevan menetelmän, joka perustuu aikaisemman järjestelmän sääntöjen mukaisesti laskettuun siirtymisajankohdan mukaiseen määrään. Tarkemmin todettuna tämä siirtymisajankohdan mukainen määrä, joka on tämän lain 169c §:n 2 momentin mukaan ratkaiseva vahvistettaessa uuteen palkkausjärjestelmään siirrettyjen sopimussuhteisten työntekijöiden palvelusaika kertaluonteisesti, lasketaan sen palkan mukaisesti, joka näille työntekijöille on maksettu heidän siirtämistään edeltäneenä kuukautena.

- 32 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta käy kuitenkin ilmi, että aikaisemmalla palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevalla järjestelmällä on samankaltaisia piirteitä kuin 11.11.2014 annettuun tuomioon Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) johtaneessa asiassa kyseessä olleella järjestelmällä.
- 33 Tästä unionin tuomioistuin on katsonut kyseisessä tuomiossa, että kansallinen lainsäädäntö, 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, pitää yllä direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa sekä 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua ikään perustuvaa välitöntä syrjintää.
- 34 Lisäksi on todettava, että muutetun palkkalain 169c §:n 2c momentista käy ilmi, että aikaisempi palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskeva järjestelmä on perustunut sopimussuhteisten työntekijöiden ikään perustuvaan syrjintään.
- 35 Näissä olosuhteissa muutetulla palkkalailla käyttöön otettu ja tämän tuomion 30 kohdassa mainittu uudelleenluokittelua koskeva menetelmä on omiaan ylläpitämään aikaisemman palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevan järjestelmän vaikutuksia sen yhteyden vuoksi, jonka se muodostaa tämän järjestelmän nojalla maksetun viimeisen palkan ja uudessa palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevan järjestelmän mukaisen luokittelun välille.
- 36 Näin ollen on katsottava, että muutetun palkkalain 169c §:llä jatketaan aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettujen sopimussuhteisten työntekijöiden ja tällä järjestelmällä edulliseen asemaan saatettujen sopimussuhteisten työntekijöiden erilaista kohtelua, koska ensin mainittujen saama palkka on pienempi kuin jälkimmäisten, vaikka he ovat vertailukelpoisissa tilanteissa, vain sillä perusteella, että he olivat tietynikäisiä, kun heidät otettiin palvelukseen (ks. vastaavasti tuomio 9.9.2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, 40 kohta).
- 37 Toiseksi on tutkittava, voidaanko tällainen ikään perustuva erilainen kohtelu perustella direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kannalta.
- 38 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.
- 39 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 28.1.2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 40 Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä on ennen kaikkea tarkoitus ottaa käyttöön palkkaa ja uralla etenemistä koskeva syrjimätön järjestelmä. Kyseinen tuomioistuin täsmentää, että tällä säännöstöllä pyritään rahoituksellista neutraalisuutta, hallinnon taloudellisuutta, saavutettujen oikeuksien kunnioittamista ja luottamuksensuojaa koskeviin tavoitteisiin.
- 41 Yhtäältä pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön rahoituksellista neutraalisuutta koskevasta tavoitteesta on yhtäältä muistutettava, että unionin oikeus ei ole esteenä sille, että jäsenvaltiot ottavat poliittisten, sosiaalisten tai väestötieteellisten seikkojen ohella huomioon talousarvioon liittyviä seikkoja, kunhan ne näin tehdessään noudattavat erityisesti ikään perustuvan

syrijinnän kiellon yleistä periaatetta. Tästä on todettava, että vaikka talousarvioon liittyvät seikat voivat 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. Sama pätee ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ja Itävallan hallituksen esiin tuomiin hallinnollisiin näkökohtiin (ks. vastaavasti tuomio 28.1.2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, 36 kohta).

- 42 Aikaisemmalla järjestelmällä edulliseen asemaan saatettujen sopimussuhteisten työntekijöiden saavutettujen oikeuksien, jotka koskevat palkkaa, ja heille sen osalta syntyneen luottamuksensuojan kunnioittamisesta on toisaalta todettava, että ne ovat työllisyyspoliittisia ja työmarkkinoita koskevia oikeutettuja tavoitteita, joilla voidaan perustella aikaisempien palkkojen ja siis ikään perustuvan erilaisen kohtelun säilyttäminen siirtymäkauden aikana (ks. vastaavasti tuomio 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, 42 kohta).
- 43 Näillä tavoitteilla ei kuitenkaan voida perustella toimenpidettä, jolla säilytetään lopullisesti – vaikkakin vain tiettyjen henkilöiden kohdalla – ikään perustuva erilainen kohtelu, joka oli määrä poistaa uudistuksella, johon tämä toimenpide kuuluu. Tällainen toimenpide ei ole omiaan luomaan syrjimätöntä järjestelmää epäedulliseen asemaan saatettujen henkilöiden osalta (ks. vastaavasti tuomio 28.1.2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 44 Nyt käsiteltävässä asiassa muutetun palkkalain 169c §:ssä säädetään erilaisista menetelmistä sen välttämiseksi, että uudelleenluokiteltujen sopimussuhteisten työntekijöiden palkka laskee merkittävästi. Näihin menetelmiin kuuluu sellaisen ylläpitolisän maksaminen, joka vastaa siirretyn sopimussuhteisen työntekijän saaman uuden palkan ja siirtymisajankohdan mukaisen määrän välistä erotusta. Tämä ylläpitolisä myönnetään siksi, että sopimussuhteinen työntekijä kuuluu siirtonsa jälkeen uuden palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevan järjestelmän palkkatasolle, jota vastaa sitä palkkatasoa lähinnä alempi palkkataso, jonka mukaista palkkaa hänelle maksettiin viimeksi aikaisempaa järjestelmää sovellettaessa. Mainittuihin menetelmiin kuuluu myös siirretylle sopimussuhteiselle työntekijälle palkkaluokassa kertyneen palvelusajan korottaminen kuudesta kahdeksaantoista kuukauteen.
- 45 Kuten Itävallan hallitus on kuitenkin täsmentänyt istunnossa, kaikkia näitä menetelmiä sovelletaan erotuksetta kaikkiin sopimussuhteisiin työntekijöihin, jotka on siirretty kertaluonteisesti uuteen palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevaan järjestelmään, olipa heidät saatettu aikaisemmalla palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan tai ei.
- 46 Näissä olosuhteissa on katsottava, että – toisin kuin 19.6.2014 annettuun tuomioon Specht ym. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005) ja 9.9.2015 annettuun tuomioon Unland (C-20/13, EU:C:2015:561) johtaneissa asioissa, joissa kyseessä olevien kahden työntekijäryhmän palkkojen välinen ero oli lieventynyt tai joissakin tapauksissa jopa poistunut – unionin tuomioistuimelle toimitetusta asiakirja-aineistosta ei käy nyt käsiteltävässä asiassa ilmi, että pääasiassa kyseessä olevan lainsäädännön mukaiset menetelmät mahdollistaisivat aikaisemmalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettujen sopimussuhteisten työntekijöiden palkkojen lähentämistä asteittain edulliseen asemaan saatettujen sopimussuhteisten työntekijöiden palkkoihin niin, että ensiksi mainitut saavuttavat keskipitkällä tai lyhyellä aikavälillä jälkimmäisille myönnetyt edut. Mainitut menetelmät eivät siis lievennä tietyn ajanjakson päätyttyä palkkaeroa, joka on olemassa edullisessa ja epäedullisessa asemassa olevien sopimussuhteisten työntekijöiden välillä.
- 47 Näin ollen pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö ei sovellu käytettäväksi syrjimättömän järjestelmän käyttöön ottamiseen aikaisemmalla palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatettujen sopimussuhteisten työntekijöiden osalta. Sillä päinvastoin jatketaan heidän osalta aikaisemmasta järjestelmästä johtuvaa ikään perustuvaa syrjintää.

48 Edellä esitettyjen toteamusten perusteella ensimmäisen kysymyksen a kohtaan on vastattava, että direktiivin 2000/78 1, 2 ja 6 artiklaa, luettuina yhdessä perusoikeuskirjan 21 artiklan kanssa, on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, joka on tullut voimaan taannehtivasti ja jossa ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi säädetään palvelussuhteessa olevien sopimussuhteisten työntekijöiden siirtämisestä uuteen palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevaan järjestelmään, jossa näiden sopimussuhteisten työntekijöiden ensimmäinen luokittelu määräytyy heille aikaisemman järjestelmän mukaisesti maksetun viimeisen palkan perusteella.

Ensimmäisen kysymyksen b kohta

49 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäisen kysymyksen b kohta koskee direktiivin 2000/78 17 artiklaa.

50 On huomautettava, että direktiivin 2000/78 17 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan. Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

51 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä käy ilmi, että tämän artiklan tavoitteena on velvoittaa jäsenvaltiot säätämään tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettujen kansallisten säännösten kaikkien rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista (ks. vastaavasti tuomio 25.4.2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, 61 kohta).

52 Pääasiassa ei unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta kuitenkaan käy ilmi, että kyse olisi mainitun direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettujen kansallisten säännösten rikkomisesta.

53 Direktiivin 2000/78 17 artiklan tulkinta ei siten ole tarpeen pääasian oikeusriidan ratkaisemiseksi.

54 Unionin tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä ja erityisesti 21.9.2017 annetussa tuomiossa Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) vahvistetun mahdollisuuden mukaisesti on muotoiltava ensimmäisen kysymyksen b kohta uudelleen siten, että sillä halutaan tietää, onko unionin oikeutta tulkittava siten, että kun unionin oikeuden vastainen syrjintä on todettu ja niin kauan kuin yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä ei ole toteutettu, yhdenvertaisen kohtelun palauttaminen merkitsee pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa sitä, että aikaisemmalla palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetuille sopimussuhteisille työntekijöille annetaan ennen 18 vuoden ikää täyttäneiden työskentelykausien huomioon ottamisen mutta myös palkkatasoilla etenemisen osalta edut, jotka ovat samoja kuin edut, jotka kyseisellä järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut sopimussuhteiset työntekijät ovat voineet saada, ja se merkitsee näin ollen epäedulliseen asemaan saatetuille sopimussuhteisille työntekijöille myönnettävää taloudellista hyvitystä.

55 Tästä on todettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on kaikki kansallisen oikeuden säännöt huomioon ottaen ja siinä hyväksyttyjä tulkintamenetelmiä soveltaen ratkaista, voidaanko kansallista säännöstä tulkita direktiivin 2000/78 mukaisesti, ja jos voidaan, missä määrin, tekemättä tämän kansallisen säännöksen contra legem -tulkintaa (tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, 74 kohta).

56 Siltä varalta, ettei kansallista säännöstöä voida tulkita ja soveltaa yhdenmukaisesti direktiivin vaatimusten kanssa, on muistutettava, että unionin oikeuden ensisijaisuutta koskevan periaatteen nojalla, jota sovelletaan myös ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteeseen, sen kanssa ristiriidassa

oleva kansallinen lainsäädäntö, joka kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan, on jätettävä soveltamatta (tuomio 19.6.2014, Specht ym., C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005, 89 kohta).

- 57 Lisäksi unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että kun on todettu esiintyvän unionin oikeuden vastaista syrjintää, niin kauan kuin yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä ei ole toteutettu, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen voidaan varmistaa ainoastaan antamalla epäedullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluville henkilöille samat edut kuin etuoikeutettuun ryhmään kuuluville henkilöille. Epäedullisessa asemassa olevat henkilöt on siten asetettava samaan asemaan kuin kyseisiä etuja saavat henkilöt (ks. vastaavasti tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, 79 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 58 Tällaisessa tapauksessa kansallisen tuomioistuimen on jätettävä soveltamatta syrjivä kansallinen säännös tarvitsematta pyytää tai odottaa, että lainsäätäjä sitä ennen kumoaisi kyseisen säännöksen, ja sen on sovellettava epäedullisessa asemassa henkilöiden ryhmään samaa sääntelyä kuin toisen ryhmän henkilöihin. Tämä velvollisuus kuuluu sille riippumatta valtionsisäisen oikeuden mukaisten sellaisten säännösten olemassaolosta, joissa sille annetaan toimivalta menetellä näin (tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, 80 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 59 Tällaista ratkaisua sovelletaan kuitenkin vain, kun pätevä viitejärjestelmä on olemassa (tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, 81 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 60 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava yhtäältä, että – kuten ensimmäisen kysymyksen a kohtaan annetusta vastauksesta ja tarkemmin tämän tuomion 32 ja 33 kohdasta käy ilmi – aikaisemman palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevan järjestelmän säännöt merkitsivät direktiivissä 2000/78 tarkoitettua ikään perustuvaa syrjintää.
- 61 Toisaalta edullisessa asemassa oleviin sopimussuhteisiin työntekijöihin sovellettavat palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevat säännöt ovat niitä, jotka mahdollistavat epäedullisessa asemassa olevien sopimussuhteisten työntekijöiden etenemisen palkkatasoilla ilman minkäänlaista syrjintää.
- 62 Näin ollen on niin, että niin kauan kuin ei ole otettu käyttöön yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä, yhdenvertaisen kohtelun palauttaminen merkitsee pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa sitä, että aikaisemmalla palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetuille sopimussuhteisille työntekijöille annetaan ennen 18 vuoden ikää täytyneiden työskentelykausien huomioon ottamisen ja palkkatasoilla etenemisen osalta edut, jotka ovat samoja kuin edut, jotka kyseisellä järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut sopimussuhteiset työntekijät ovat voineet saada (ks. vastaavasti tuomio 28.1.2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, 48 kohta).
- 63 Tästä seuraa myös se, että aikaisemmalla palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetulla sopimussuhteisella työntekijällä on oikeus saada työnantajaltaan hyvitys, joka vastaa sen palkan, joka kyseessä olevan sopimussuhteisen työntekijän olisi pitänyt saada, jos häntä ei olisi kohdeltu syrjivästi, ja hänen tosiasiallisesti saamansa palkan välistä eroa.
- 64 On huomautettava, että edellä 61 ja 62 kohdassa esitetyt toteamukset pätevät ainoastaan niin kauan kuin kansallinen lainsäätäjä ei ole toteuttanut yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä (ks. vastaavasti tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, 87 kohta).
- 65 On nimittäin katsottava, että vaikka jäsenvaltioilla on direktiivin 2000/78 16 artiklan mukaisesti velvollisuus kumota yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, kyseisessä artikkelissa ei edellytetä niiltä tiettyjen toimenpiteiden toteuttamista siinä tapauksessa, että syrjintäkieltoa rikottaisiin, vaan siinä jätetään niille vapaus valita sen tavoitteen

toteuttamiseen soveltuvista erilaisista ratkaisuista siihen niiden mielestä parhaiten soveltuva ratkaisu mahdollisesti esiintyvien erilaisten tilanteiden mukaisesti (tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, 88 kohta).

- 66 Edellä esitettyjen toteamusten perusteella ensimmäisen kysymyksen b kohtaan on vastattava, että mikäli kansallisia säännöksiä ei voida tulkita direktiivin 2000/78 mukaisella tavalla, kansallisella tuomioistuimella on toimivaltansa rajoissa velvollisuus varmistaa, että yksityiset oikeussubjektit saavat sen oikeussuojan, joka heille tällä direktiivillä myönnetään, ja taata sen täysi vaikutus jättämällä tarpeen vaatiessa soveltamatta sen kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säännöksiä. Unionin oikeutta on tulkittava siten, että kun unionin oikeuden vastainen syrjintä on todettu ja niin kauan kuin yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä ei ole toteutettu, yhdenvertaisen kohtelun palauttaminen merkitsee pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa sitä, että aikaisemmalla palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetuille sopimussuhteisille työntekijöille annetaan ennen 18 vuoden ikää täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamisen mutta myös palkkatasoilla etenemisen osalta edut, jotka ovat samoja kuin edut, jotka kyseisellä järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut sopimussuhteiset työntekijät ovat voineet saada, ja se merkitsee näin ollen epäedulliseen asemaan saatetuille sopimussuhteisille työntekijöille myönnettävää taloudellista hyvitystä, jonka määrä vastaa sen palkan, joka kyseessä olevan sopimussuhteisen työntekijän olisi pitänyt saada, jos häntä ei olisi kohdeltu syrjivästi, ja hänen tosiasiallisesti saamansa palkan välistä eroa.

Ensimmäisen kysymyksen c kohta

- 67 Kun otetaan huomioon ensimmäisen kysymyksen a kohtaan annettu vastaus, ei ole tarpeen vastata ensimmäisen kysymyksen c kohtaan.

Toinen kysymys

- 68 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy toisella kysymyksellään, onko SEUT 45 artiklaa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan sopimussuhteiselle työntekijälle palkkaluokassa kertyneen palvelusajan määrittämiseksi otetaan kokonaisuudessaan huomioon sellaiset aiemmat palvelusajanjaksot, jotka ovat kertyneet asianomaiselle henkilölle palvelussuhteessa Euroopan talousalueen jäsenvaltion, Turkin tasavallan tai Sveitsin valaliiton aluehallintoelimeen tai kuntayhtymään, Euroopan unionin toimielimeen tai valtioiden väliseen järjestöön, johon Itävallan tasavalta kuuluu, tai muuhun vastaavaan elimeen, kun taas muut aikaisemmat palvelusajat otetaan huomioon enintään kymmenen vuoden ajalta ja siltä osin kuin palvelusaika on merkityksellinen.
- 69 Tästä on huomautettava, että SEUT 45 artiklan 2 kohdan mukaan työntekijöiden vapaa liikkuvuus merkitsee, että kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työsuhteen tekemisessä sekä palkkauksessa ja muissa työehdoissa poistetaan.
- 70 Unionin tuomioistuin on katsonut, että asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohta on vain erityinen ilmaisu SEUT 45 artiklan 2 kohdassa vahvistetusta syrjintäkiellon periaatteesta työolojen ja -ehtojen erityisalalla, ja sitä on näin ollen tulkittava samalla tavalla kuin SEUT 45 artiklaa (tuomio 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, 23 kohta).
- 71 Tässä yhteydessä on korostettava, että sekä SEUT 45 artiklaan että asetuksen N:o 492/2011 7 artiklaan kirjatulla yhdenvertaisen kohtelun periaatteella ei kielletä ainoastaan kansalaisuuteen perustuvaa välitöntä syrjintää vaan myös kaikki sellaiset välillisen syrjinnän muodot, joissa tosiasiallisesti päädytään samaan lopputulokseen muita erotteluperusteita soveltamalla (tuomio 2.3.2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, 35 kohta).

- 72 Niinpä kansallisen oikeuden säännöstä, vaikka sitä sovellettaisiin kansalaisuudesta riippumatta, on pidettävä välillisesti syrjivänä, jos sen vaikutukset kohdistuvat sen ominaislaadun vuoksi enemmän siirtotyöläisiin kuin kotimaisiin työntekijöihin ja jos säännöksellä saatetaan sen vuoksi kohdella ensiksi mainittuja huonommin, jollei se ole objektiivisesti perusteltu ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään (tuomio 2.3.2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, 36 kohta).
- 73 Nyt käsiteltävässä asiassa on yhtäältä ilmeistä, että pääasiassa kyseessä olevaa lainsäädäntöä sovelletaan sopimussuhteisiin työntekijöihin heidän kansallisuudestaan riippumatta.
- 74 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö ei merkitse SEUT 45 artiklassa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklassa tarkoitettua kansalaisuuteen perustuvaa erilaista kohtelua.
- 75 Kuten julkisasiamies on toisaalta todennut ratkaisuehdotuksensa 91 kohdassa, erilainen kohtelu määräytyy sen perusteella, onko kyseisen sopimussuhteisen työntekijän aiempi työskentely, jonka huomioon ottamista hän vaatii, tapahtunut muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 26 §:n 2 momentissa lueteltujen työnantajien vai tämän pykälän 3 momentissa tarkoitettujen työnantajien palveluksessa, riippumatta siitä, missä jäsenvaltiossa hän on työskennellyt.
- 76 Tällainen erotteluperuste ei kohdistu enemmän muiden jäsenvaltioiden työntekijöihin kuin Itävallan työntekijöihin.
- 77 On kuitenkin huomautettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan kansalliset säännökset, jotka estävät jäsenvaltion kansalaisuuden omaavaa työntekijää lähtemästä kotimaastaan käyttäkkeen oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen tai saavat hänet luopumaan ajatuksesta lähteä kotimaastaan tässä tarkoituksessa, ovat vapaan liikkuvuuden rajoituksia, vaikka niitä sovellettaisiin kyseessä olevan työntekijän kansalaisuudesta riippumatta (tuomio 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, 30 kohta).
- 78 Tästä on todettava lisäksi, että henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevien kaikkien EUT-sopimuksen määräysten ja asetuksen N:o 492/2011 säännösten tarkoituksena on helpottaa jäsenvaltioiden kansalaisten kaikenlaisen ansiotyön tekemistä unionin alueella, ja kyseiset määräykset ja säännökset ovat esteenä toimenpiteille, joilla voi olla epäsuotuisa vaikutus näihin kansalaisiin, kun he haluavat tehdä palkkatyötä toisen jäsenvaltion alueella (tuomio 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, 32 kohta).
- 79 Pääasiassa aikaisemmat merkitykselliset palvelusajanjaksot, jotka ovat kertyneet muiden kuin muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 26 §:n 2 momentissa lueteltujen työnantajien palveluksessa, otetaan huomioon enintään kymmenen vuoden ajalta.
- 80 Niinpä henkilöt, joilla on yli kymmenen vuoden työkokemus näiden muiden työnantajien palveluksessa, voivat jättää hakematta sopimussuhteisen työntekijän paikkaa Itävallassa sen vuoksi, että heidät luokiteltaisiin alemmalle palkkatasolle, sillä heille tällaisten työnantajien palveluksessa kertyneitä merkityksellisiä palvelusaikojia ei oteta kokonaisuudessaan huomioon heille palkkaluokassa kertynyttä palvelusaikaa määritettäessä.
- 81 On nimittäin niin, että siirtotyöläinen, jolle on kertynyt merkityksellistä palvelusaikaa yli kymmenen vuotta muun työnantajan kuin muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 26 §:n 2 momentissa lueteltujen työnantajien palveluksessa, luokitellaan samalle palkkatasolle kuin sellainen työntekijä, jolle on kertynyt samanlaista palvelusaikaa mutta enintään kymmenen vuotta.

- 82 Lisäksi siirtotyöläisen, jolla on kymmenen vuoden työkokemus, joka voidaan ottaa huomioon muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 26 §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla, on haettava töitä tämän lain 26 §:n 2 momentissa luetelluilta työnantajilta, jotta hänelle voi kertyä sellaista merkityksellistä työkokemusta, jonka avulla hän ei menetä mahdollisuuttaan aloittaa työt itävaltalaisena sopimussuhteisena työntekijänä.
- 83 Tästä seuraa, että koska pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä ei oteta huomioon kaikkia merkityksellisiä palvelusajanjaksoja, jotka siirtotyöläiselle on kertynyt muiden kuin muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 26 §:n 2 momentissa lueteltujen työnantajien palveluksessa, se voi saada siirtotyöläiset, joille on kertynyt tai on kertymässä merkityksellistä työkokemusta muiden työnantajien palveluksessa, luopumaan vapaata liikkuvuutta koskevan oikeutensa käyttämisestä.
- 84 Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö on näin ollen omiaan tekemään työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta vähemmän houkuttelevaa SEUT 45 artiklan ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdan vastaisesti.
- 85 Tällainen toimenpide voi olla sallittu ainoastaan, jos sillä pyritään johonkin EUT-sopimuksessa ilmaistuun hyväksyttävään tavoitteeseen tai jos sitä voidaan pitää perusteltuna yleistä etua koskevista pakottavista syistä. Tällaisessa tapauksessa kyseessä olevan tavoitteen on lisäksi oltava toteutettavissa toimenpidettä soveltamalla, eikä soveltamisella saada ylittää sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi (ks. vastaavasti mm. tuomio 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, 36 kohta).
- 86 Tästä Itävallan hallitus toteaa, että yhtäältä unionin tuomioistuin on jo aiemmin katsonut, että sellaisen kyseisellä alalla hankitun kokemuksen, jonka vuoksi työntekijä suoriutuu paremmin työtehtävistään, palkitseminen on yleisesti katsottu palkkapolitiikan oikeutetuksi tavoitteeksi, ja näin ollen palkkaa määrittäessään työnantajat voivat ottaa huomioon yksinomaan tämän työkokemuksen. Toisaalta pääasiassa kyseessä olevan lainsäädännön tavoitteena on sopimussuhteisten työntekijöiden uskollisuuden palkitseminen.
- 87 Ensimmäisestä Itävallan hallituksen esittämästä oikeuttamisperusteesta on huomautettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan se, että asianomaisella alalla hankittu kokemus, jonka vuoksi työntekijä suoriutuu paremmin työtehtävistään, palkitaan, on palkkapolitiikan oikeutettu tavoite (tuomio 14.3.2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, 39 kohta).
- 88 Tällainen kokemus on kuitenkin otettava huomioon kokonaisuudessaan sopimussuhteisen työntekijän luokittelua ja palkkaa määritettäessä.
- 89 Niinpä pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista toimenpidettä, jossa otetaan huomioon merkityksellinen kokemus rajoitetusti, ei voida pitää sellaisena, että sen tavoitteena olisi arvostaa täysin tätä työkokemusta, ja näin ollen sillä ei voida taata tämän tavoitteen toteutumista.
- 90 Toisesta Itävallan hallituksen esittämästä oikeuttamisperusteesta on todettava, että vaikka oletettaisiin, että pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä pyritään tosiasiallisesti tavoitteeseen, joka koskee työntekijöiden saattamista uskollisiksi työnantajiaan kohtaan, ja jos tällainen tavoite voi olla yleisen edun mukainen pakottava syy (tuomio 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, 38 kohta), on katsottava, että kun kyseisen lainsäädännön erityispiirteet otetaan huomioon, rajoituksella, jonka se sisältää, ei voida taata kyseisen tavoitteen saavuttamista.
- 91 On nimittäin katsottava, että kun otetaan huomioon muutetun sopimussuhteisia työntekijöitä koskevan lain 26 §:n 2 momentissa tarkoitettujen työnantajien moninaisuus, uuden palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevan järjestelmän tarkoituksena on mahdollisimman suuri liikkuvuus oikeudellisesti

erillisten työnantajien välillä, eikä tarkoituksena siis ole palkita tietyn työntekijän uskollisuutta tiettyä työnantajaa kohtaan (ks. analogisesti tuomio 30.11.2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, 49 kohta).

- 92 Näissä olosuhteissa on katsottava, että tätä ajallista rajoitusta ei voida perustella tämän tuomion 86 ja 89 kohdassa mainitun kaltaisilla yleistä etua koskevilla pakottavilla syillä.
- 93 Edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että SEUT 45 artiklaa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan sopimussuhteiselle työntekijälle palkkaluokassa kertyneen palvelusajan määrittämiseksi otetaan kokonaisuudessaan huomioon sellaiset aiemmat palvelusajanjaksot, jotka ovat kertyneet asianomaiselle henkilölle palvelussuhteessa Euroopan talousalueen jäsenvaltion, Turkin tasavallan tai Sveitsin valaliiton aluehallintoelimeen tai kuntayhtymään, Euroopan unionin toimielimeen tai valtioiden väliseen järjestöön, johon Itävallan tasavalta kuuluu, tai muuhun vastaavaan elimeen, kun taas muut aikaisemmat palvelusajat otetaan huomioon enintään kymmenen vuoden ajalta ja vain siltä osin kuin palvelusaika on merkityksellinen.

Oikeudenkäyntikulut

- 94 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 (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 1, 2 ja 6 artiklaa, luettuina yhdessä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklan kanssa, on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, joka on tullut voimaan taannehtivasti ja jossa ikään perustuvan syrjinnän lopettamiseksi säädetään palvelussuhteessa olevien sopimussuhteisten työntekijöiden siirtämisestä uuteen palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevaan järjestelmään, jossa näiden sopimussuhteisten työntekijöiden ensimmäinen luokittelu määräytyy heille aikaisemman järjestelmän mukaisesti maksetun viimeisen palkan perusteella.**
- 2) Mikäli kansallisia säännöksiä ei voida tulkita direktiivin 2000/78 mukaisella tavalla, kansallisella tuomioistuimella on toimivaltansa rajoissa velvollisuus varmistaa, että yksityiset oikeussubjektit saavat sen oikeussuojan, joka heille tällä direktiivillä myönnetään, ja taata sen täysi vaikutus jättämällä tarpeen vaatiessa soveltamatta sen kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säännöksiä. Unionin oikeutta on tulkittava siten, että kun unionin oikeuden vastainen syrjintä on todettu ja niin kauan kuin yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä ei ole toteutettu, yhdenvertaisen kohtelun palauttaminen merkitsee pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa sitä, että aikaisemmalla palkkoja ja palkkatasoilla etenemistä koskevalla järjestelmällä epäedulliseen asemaan saatetuille sopimussuhteisille työntekijöille annetaan ennen 18 vuoden ikää täytyneiden työskentelykausien huomioon ottamisen mutta myös palkkatasoilla etenemisen osalta edut, jotka ovat samoja kuin edut, jotka kyseisellä järjestelmällä edulliseen asemaan saatetut sopimussuhteiset työntekijät ovat voineet saada, ja se merkitsee näin ollen epäedulliseen asemaan saatetuille sopimussuhteisille työntekijöille myönnettävää taloudellista hyvitystä, jonka määrä vastaa sen palkan, joka kyseessä olevan sopimussuhteisen työntekijän olisi pitänyt saada, jos häntä ei olisi kohdeltu syrjivästi, ja hänen tosiasiallisesti saamansa palkan välistä eroa.**

- 3) SEUT 45 artiklaa ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5.4.2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan sopimussuhteiselle työntekijälle palkkaluokassa kertyneen palvelusajan määrittämiseksi otetaan kokonaisuudessaan huomioon sellaiset aiemmat palvelusajanjaksot, jotka ovat kertyneet asianomaiselle henkilölle palvelussuhteessa Euroopan talousalueen jäsenvaltion, Turkin tasavallan tai Sveitsin valaliiton aluehallintoelimeen tai kuntayhtymään, Euroopan unionin toimielimeen tai valtioiden väliseen järjestöön, johon Itävallan tasavalta kuuluu, tai muuhun vastaavaan elimeen, kun taas muut aikaisemmat palvelusajat otetaan huomioon enintään kymmenen vuoden ajalta ja vain siltä osin kuin palvelusaika on merkityksellinen.

Allekirjoitukset