



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2016. december. 21.*

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — Az Európai Unió Alapjogi Chartája — 2000/78/EK irányelv — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — A 2. cikk (1) és (2) bekezdése — Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés — Kollektív szerződés — Az első fizetési fokozatból a másodikba való előrelépési időszak meghosszabbítása — Életkoron alapuló közvetett, egyenlőtlen bánásmód”

A C-539/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) a Bírósághoz 2015. október 15-én érkezett, 2015. szeptember 24-i határozatával terjesztett elő az előtte

Daniel Bowman

és

a **Pensionsversicherungsanstalt**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: E. Regan tanácselnök, A. Arabadjiev (előadó) és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- D. Bowman képviseletében P. Ringhofer Rechtsanwalt,
- a Pensionsversicherungsanstalt képviseletében J. Milchram, A. Ehm és T. Mödtagl Rechtsanwältin,
- az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

* * Az eljárás nyelve: német.

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. és 28. cikkének, továbbá a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. cikke (1) és (2) bekezdésének, valamint 6. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányul.
- 2 Ezt a kérelmet a Daniel Bowman és a Pensionsversicherungsanstalt (nyugdíjbiztosítási szervezet, a továbbiakban: szerv) között ezen utóbbinak egy kollektív szerződés első fizetési fokozatból a másodikba való, a magasabb fizetési fokozatokra alkalmazandónál hosszabb előrelépési időszakot előíró rendelkezésére alapított határozata tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

A 2000/78 irányelv

- 3 A 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében annak „célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”.
- 4 Ezen irányelv 2. cikke előírja:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

 - a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];
 - b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha
 - i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek, [...]

[...]”
- 5 Az említett irányelv „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” címet viselő 6. cikke (1) bekezdésének szövege a következő:

„A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a

nemzeti jog keretein belül – törvényes céllal, például törvényes foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci, vagy szakképzési céllal objektív és észszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek].

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

- a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [helyesen: a munkavállalásnak vagy az ahhoz kapcsolódó egyes előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötése];

[...]

Az osztrák jog

- 6 A kollektív szerződés 80. módosítása előtt a Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (az osztrák társadalombiztosítási szerveknél foglalkoztatott személyekre vonatkozó A. szolgálati szabályzat, a továbbiakban: DO.A) a következőket írta elő:

„13. cikk: A bértáblába való besorolás céljából figyelembe veendő szolgálati idők

1. A bértáblába való besorolás (40. cikk) céljából az érdekelt által a 18. életév betöltését követően teljesített alábbi szolgálati időket kell beszámítani: [...]

40. cikk: A bértáblába való besorolás; előrelépés

1. A [...] munkavállalókat – a 37–39. cikk rendelkezéseinek megfelelően – bércsoportjuk (besorolási osztály) 1. fokozatába sorolják be. Ha a 13. cikknek megfelelően szolgálati időket kell figyelembe venni, a besorolásra – analógia útján – a 3. bekezdést kell alkalmazni.
2. [...] Az a–c. fizetési fokozatban a 18. életév betöltését megelőzően az érdekelt által szerzett idők nem minősülnek a bértáblába való besorolás során beszámítható szolgálati időeknek. [...]
3. [...] [A] munkavállaló minden két szolgálati év letöltését követően előrelép bércsoportjának (besorolási osztály) következő fizetési fokozatába (szolgálati időn alapuló előrelépés). [...]

- 7 A DO.A-nak – a 2011. január 1-je után felvett munkavállalók tekintetében átmeneti rendelkezést is bevezető – 80. módosítását követően e rendelkezések szövege a következő:

„13. cikk A bértáblába való besorolás céljából figyelembe veendő szolgálati idők

1. A bértáblába való besorolás (40. cikk) céljából az azon év június 30-át követő szolgálati időket kell beszámítani, amelyben az iskolai oktatás első évének megkezdésétől számított kilencedik tanévet teljesítették, vagy amely évben azokat teljesítették volna: [...]

- 2a. legfeljebb összesen három év [...]

b) az általános tankötelezettség teljesítését meghaladó, [...] iskolában töltött idő, az oktatással kapcsolatos jogszabályoknak megfelelően az e tanulmányokhoz szükséges minimális mértékben, de legfeljebb három év; [...]

40. cikk: A bértáblába való besorolás; előrelépés

1. A munkavállalókat fizetési kategóriájuk (besorolási osztály) 1. fizetési fokozatába sorolják be [...]. Ha a 13. cikknek megfelelően szolgálati időket kell figyelembe venni, a besorolásra – analógia útján – a 3. bekezdést kell alkalmazni. [...]

3. A munkavállaló öt éven keresztül az 1. fizetési fokozatban marad; a következő fizetési fokozattól kezdődően minden két szolgálati év elteltével bércsoportjának (besorolási osztály) következő fizetési fokozatába lép (szolgálati időn alapuló előrelépés). [...]

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 8 D. Bowman – aki 1961. július 28-án született – 1988. április 1-je óta dolgozik a szervnél magánjogi munkaszerződés alapján. Erre a szerződésre a kollektív szerződést képező DO.A az irányadó. Díjazását a felvételének időpontjában alkalmazott besorolás alapján számítják ki, anélkül, hogy abban az időpontban figyelembe vették volna az általa teljesített tanulmányi időket. D. Bowman azóta – a DO.A rendelkezéseinek megfelelően – két évente magasabb fizetési fokozatba lépett, díjazása pedig előrelépésének megfelelően emelkedett.
- 9 A DO.A 40. cikkének (2) bekezdése – 80. módosítása előtt – a szervnek a felvételük időpontjában a 18. életévüket még be nem töltő munkavállalói tekintetében előírta, hogy a 16, 17, illetve 18 évnél fiatalabbakat a DO.A 37. cikkének megfelelően alkalmazandó bércsoport a., b., illetve c. fizetési fokozatába sorolják be. E munkavállalók csak 18. életévük betöltését követően léptek abba az első fizetési fokozatba, amelybe a szerv bármely olyan alkalmazottját be kellett sorolni, akiket a 18. életévük betöltését követően vettek fel, előbbieket azonban foglalkoztatási időszakokhoz hasonló korábbi időszakokra nem hivatkozhattak. Ennélfogva semmilyen tanulmányi időt nem lehetett figyelembe venni. Ezen túlmenően, az a., b. és c. fizetési fokozatnak megfelelő díjazás egyértelműen alacsonyabb volt az első fizetési fokozatbelinél. Ugyanaz a tevékenység vagy funkció tehát eltérő díjazásban részesült azon életkor alapján, amelyben azt végezték.
- 10 A DO.A 80. módosítása hatályon kívül helyezte a DO.A 40. cikkének (2) bekezdését, és annak helyébe más rendelkezést sem léptetett, így módon az a., b. és c. fizetési fokozatot törölték. E módosítást követően a szerv valamennyi olyan munkavállalóját, aki felvételének időpontja előtt az előmenetel kiszámítása céljából figyelembe veendő időszakokat még nem szerzett, a szolgálatba lépésekor elért életkorától függetlenül sorolják be. Az ilyen munkavállalót azonnal az első fizetési fokozatba sorolják be. Az új rendszer nem módosította az érintett bércsoport ezen utóbbi fizetési fokozatának megfelelő díjazást, így módon a 18. életévüket be nem töltő összes munkavállaló jelentős bérnövekedésre tett szert, amely – bércsoporttól függően – havi 100 és 200 euró közötti összeget tett ki.
- 11 A DO.A 80. módosítása óta csak öt év elteltével lehet a második fizetési fokozatba lépni. Ezt követően a szolgálatban eltöltött minden két év után lehet a következő fizetési fokozatokba lépni. Ezek a két évenkénti előrelépések a 18. fizetési fokozatban szűnnek meg, a következő előrelépésre ebben az esetben négy év elteltével kerül sor. Ezután az „életkor-kedvezménynek” minősülő előmenetel után a DO.A nem ír elő semmiféle előmenetelt.
- 12 D. Bowman – mielőtt a szervnél elhelyezkedett volna – 1976. szeptember 1-jétől és 1979. június 30-ig, azaz két év, tíz hónapig egy osztrák állami gimnáziumba járt. Azt követően, hogy a DO.A 80. módosítása lehetővé tette a tanulmányi idők figyelembevételét, D. Bowman 2012. május 17-én kérelmet nyújtott be aziránt, hogy előmeneteli időpontjának meghatározása céljából számolják ki újból

a szervnél való szolgálatba lépése előtti időszakokat, a DO.A – 80. módosításából eredő változata – 13. cikkének megfelelően. D. Bowman következképpen kamatokkal és költségekkel növelt bruttó 3 655,20 euró összeg kifizetését, a jövőben az F. bércsoport I. besorolási osztályának 17. fizetési fokozatába való besorolásnak megfelelő díjazás fizetését, valamint következő előrelépése időpontjának 2012. október 1-jében történő meghatározását követelte a szervtől.

- 13 2012. május 27-én a szerv úgy határozott, hogy noha a DO.A 80. módosításából eredő változata értelmében D. Bowman előmenetelhez szükséges szolgálati idejéhez legfeljebb három évet hozzá lehet számítani, ez nem eredményez semmiféle kedvezőbb díjazási besorolást, sem pedig előrelépési idejének módosítását, mivel az említett módosítás óta a második fizetési fokozatba való előrelépésre a korábbi két év helyett csak öt év elteltével kerülhet sor.
- 14 Az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi munkaügyi és szociális bíróság, Ausztria) helyt adott a D. Bowman által a szerv e határozata ellen indított keresetének. Ez a bíróság megállapította, hogy az első fizetési fokozatból a második fizetési fokozatba való előrelépési időszak meghosszabbítása életkoron alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetést képez.
- 15 Az Oberlandesgericht Wien (bécsi tartományi legfelsőbb bíróság, Ausztria) helyt adott az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi munkaügyi és szociális bíróság) e határozata ellen a szerv által benyújtott fellebbezésnek. A fellebbviteli bíróság többek között megállapította, hogy a tanulmányi idők figyelembevételének lehetőségét csak a DO.A 80. módosítását követően vezették be, a bértábla első fizetési fokozatából annak második fizetési fokozatába való előrelépési időszak meghosszabbítására irányuló, az e kollektív szerződésben megállapított intézkedéssel egyidejűleg, valamint hogy D. Bowman tekintetében mind e módosítás előtt, mind pedig azt követően a többi munkavállalóval szemben alkalmazottal azonos bánásmódot alkalmaztak, ily módon vele szemben nem alkalmaztak életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést.
- 16 D. Bowman ezen ítélettel szemben felülvizsgálati kérelemmel fordult a kérdést előterjesztő bírósághoz, az Oberster Gerichtshofhoz (legfelsőbb bíróság, Ausztria). Ez a bíróság arra keresi a választ, hogy a bértábla első fizetési fokozatából annak második fizetési fokozatába való előrelépési időszak DO.A által megállapított meghosszabbítása életkoron alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetést képez-e. Többek között megjegyzi, hogy a DO.A 80. módosítása nem egy korábban már fennálló, eltérő bánásmódot kíván megszüntetni, hanem az a célja, hogy lehetővé tegye az előmenetel korábbi időszakok figyelembevétele révén való értékelését. Még ha az első fizetési fokozatból a második fizetési fokozatba való előrelépési időszak meghosszabbítását életkoron alapuló, közvetett eltérő bánásmódnak kell is minősíteni, az lehet igazolt.
- 17 E körülmények között az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) az eljárás felfüggesztéséről határozott, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a Charta 21. cikkét a 2000/78/EK irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdésével, valamint 6. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben – a Charta 28. cikkére is figyelemmel –, hogy

- a) a kollektív szerződésben rögzített olyan szabály, amely az életpálya kezdetén a foglalkoztatási időszakokra hosszabb előrelépési időt ír elő, és így a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést megnehezíti, életkoron alapuló, közvetett eltérő bánásmódot valósít meg,

és igenlő válasz esetén pedig úgy,

- b) hogy az ilyen szabály különösen az életpálya kezdetén megszerzett kevesebb szakmai tapasztalatra tekintettel megfelelő és szükséges?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 18 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy a Charta 21. cikkét, továbbá a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdését, valamint 6. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló azon nemzeti kollektív szerződés, amelynek értelmében arra a munkavállalóra, akinek a fizetési fokozatokba való besorolása céljából a tanulmányi idejét figyelembe veszik, az első fizetési fokozatból a másodikba való hosszabb előrelépési időszak vonatkozik, mint amelyet a következő fizetési fokozatok között kell alkalmazni.
- 19 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok és a szociális partnerek, amikor a foglalkoztatás és a munka területén – az immár a Charta 21. cikkében rögzített – az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét konkretizáló 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el, kötelesek ezen irányelvet tiszteletben tartva eljárni (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 48. pont; 2014. november 11-i Schmitzer-ítélet, C-530/13, EU:C:2014:2359, 23. pont).
- 20 Ily módon először is azt kell feltárni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló kollektív szerződés megvalósít-e az életkoron alapuló, a 2000/78 irányelv 2. cikke értelmében vett eltérő bánásmódot. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés értelmében az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy az (1) bekezdés alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy hasonló helyzetben lévő másik személynél kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy hasonló helyzetben az ugyanezen irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján. A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontjából ezenkívül kitűnik, hogy az irányelv alkalmazásában az életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha ez az előírás, feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.
- 21 Ami az alapügyben szóban forgó tanulmányi időket illeti, az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy a DO.A 80. módosítását megelőző rendszertől eltérően az e módosítással bevezetett rendszer lehetővé teszi ezek figyelembevételét, amennyiben azok meghaladják az általános tankötelezettség teljesítését az oktatással kapcsolatos jogszabályoknak megfelelően az e tanulmányokhoz szükséges minimális mértékben, de legfeljebb három évig.
- 22 Ezen túlmenően, noha a DO.A 80. módosítását követően három évvel meghosszabbították az első fizetési fokozatból a másodikba való előrelépési időszakot, a bértáblában való előrelépésre továbbra is a teljesített szolgálati évek alapján kerül sor.
- 23 Ebből következik – amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutatott –, hogy a munkavállalók tekintetében nem keletkeztet közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot az alapügyben szóban forgóhoz hasonló azon kollektív szerződés, amelynek értelmében azokra a munkavállalókra, akiknek a fizetési fokozatokba való besorolása céljából a tanulmányi idejét figyelembe veszik, az első fizetési fokozat tekintetében hosszabb előrelépési időszak vonatkozik, mint amelyet a magasabb fizetési fokozatok esetében kell alkalmazni.
- 24 Azt a kérdést illetően, hogy egy ilyen kollektív szerződés – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság javasolja – életkoron alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetést képez-e, azt kell megvizsgálni, hogy semleges megfogalmazása ellenére sokkal több, bizonyos életkorú személyt valójában kedvezőtlenebb helyzetbe hoz-e másik életkorcsoportba tartozó személyeknél.

- 25 A jelen ügyben a DO.A 80. módosításának eredményeként a második fizetési fokozatba való bármely előrelépéshez ötéves szolgálati idő teljesítése szükséges, míg ettől a fizetési fokozattól kezdve az előrelépésekre minden alkalommal kétéves szolgálati idő elteltével kerül sor.
- 26 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság arra az elméletre támaszkodik, amely szerint az első fizetési fokozatból a másodikba való, a későbbi fizetési fokozatokba való előrelépésre alkalmazandónál hosszabb előrelépési időszak bevezetése főként azokra a munkavállalókra vonatkozik, akiket a szerv újonnan vett fel és akik fizetési fokozatokba való besorolásuk céljából nem hivatkozhatnak érvényesen a szolgálatba lépésüket megelőző időszakokra. A kevésbé magas díjazásban részesülő munkavállalók alkotta csoport általánosságban elsősorban fiatalabb személyekből áll, ily módon – a kérdést előterjesztő bíróság szerint – nem kizárt, hogy a DO.A 80. módosításával bevezetett rendszer a díjazás terén kedvezőtlenebb helyzetbe hozza a fiatalabb munkavállalókat.
- 27 Mindazonáltal meg kell állapítani, hogy a jelen ügyben nem alapulhat kizárólag ezen a megállapításon az életkoron alapuló, közvetett eltérő bánásmód fennállása.
- 28 A Bíróság elé terjesztett iratokból ugyanis kitűnik egyrészt, hogy a DO.A 80. módosításával bevezetett rendszer előírja, hogy a szerv munkavállalóinak fizetési fokozatokba való besorolása – többek között – a teljesített tanulmányi időktől függ, amint az a jelen ítélet 21. pontjából kitűnik. E tanulmányi időket az említett besorolás céljából figyelembe lehet venni, függetlenül attól, hogy felvételének időpontjában hány éves a munkavállaló. Ennélfogva ez a rendszer egy olyan kritériumon alapul, amely sem elválaszthatatlanul, sem közvetetten nem kötődik a munkavállalók életkorához (lásd analógia útján: 2012. június 7-i Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft ítélet, C-132/11, EU:C:2012:329, 29. pont).
- 29 Másrészt meg kell állapítani, hogy nem úgy tűnik, hogy D. Bowman helyzete – amely miatt viszont a kérdést előterjesztő bíróság a jelen kérdést előterjesztette – megfelel azon munkavállalóénak, aki szakmai tapasztalatának elején jár és aki nem hivatkozhat érvényes szolgálati időkre, amennyiben D. Bowman – amint az a Bíróság rendelkezésére álló dokumentumokból kitűnik – tanulmányi időt és a szervnél eltöltött csaknem harmincévnyi szolgálatot tud igazolni.
- 30 Mindazonáltal még akkor is, ha valamely, újonnan felvett és kevés tapasztalattal rendelkező fiatal munkavállalóra, aki fizetési fokozatokba való besorolása céljából tanulmányi idejének figyelembevételét kéri, az első fizetési fokozat tekintetében konkrétan az előrelépési időszak meghosszabbítása fog vonatkozni, ez nem változtat azon, hogy – amint azt D. Bowman helyzete bizonyítja – az azonos kérelmet benyújtó, a szervnél jelentős szolgálati időt teljesítő idősebb munkavállalóra ugyanúgy és ugyanezen az alapon, gyakorlatilag vagy visszaható hatállyal ugyanez a meghosszabbítás fog vonatkozni.
- 31 Amint az ugyanis a Bíróság által feltett írásbeli kérdésre a szerv által adott válaszból kitűnik, az alapügyben szóban forgó kollektív szerződés – amennyiben előírja a tanulmányi idők figyelembevételét és a bértábla első fizetési fokozata tekintetében az előrelépési időszak meghosszabbítását – ugyanúgy vonatkozik minden munkavállalóra, akik e tanulmányi idő figyelembevételét kérik, köztük – visszaható hatállyal – a már magasabb fizetési fokozatokba lépő munkavállalókra.
- 32 Ebből következik, hogy a munkavállalók tekintetében nem keletkezett közvetetten az életkoron alapuló eltérő bánásmódot az alapügyben szóban forgóhoz hasonló azon kollektív szerződés, amelynek értelmében mindazon munkavállalókra, akiknek a fizetési fokozatokba való besorolása céljából a tanulmányi idejét figyelembe veszik, az első fizetési fokozat tekintetében hosszabb előrelépési időszak vonatkozik, mint amelyet a magasabb fizetési fokozatok esetében kell alkalmazni.
- 33 Következésképpen az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló azon nemzeti kollektív szerződés, amelynek értelmében arra a munkavállalóra,

akinek a fizetési fokozatokba való besorolása céljából a tanulmányi idejét figyelembe veszik, az első fizetési fokozatból a másodikba való előrelépési időszak meghosszabbítása vonatkozik, amennyiben ez a meghosszabbítás minden olyan munkavállalóra vonatkozik, akinek tanulmányi idejét figyelembe vették, köztük – visszaható hatállyal – a már magasabb fizetési fokozatokba lépő munkavállalókra.

A költségekről

- ³⁴ Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (hatodik tanács) a következőképpen határozott:

A foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló azon nemzeti kollektív szerződés, amelynek értelmében arra a munkavállalóra, akinek a fizetési fokozatokba való besorolása céljából a tanulmányi idejét figyelembe veszik, az első fizetési fokozatból a másodikba való előrelépési időszak meghosszabbítása vonatkozik, amennyiben ez a meghosszabbítás minden olyan munkavállalóra vonatkozik, akinek tanulmányi idejét figyelembe vették, köztük – visszaható hatállyal – a már magasabb fizetési fokozatokba lépő munkavállalókra.

Aláírások