



## Határozatok Tára

HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA  
Az ismertetés napja: 2018. december 6.<sup>1</sup>

**C-24/17. sz. ügy**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst  
kontra  
Republik Österreich**

(az Oberster Gerichtshof [legfelsőbb bíróság, Ausztria] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – A közszolgálat szerződéses alkalmazottai díjazásának és előmenetelének nemzeti rendszere – Hátrányosan megkülönböztetőknek minősített tagállami szabályozás – Új szabályozás elfogadása e hátrányos megkülönböztetés orvoslása érdekében – Az érintettek új rendszerbe való átsorolásának szabályai – Az eltérő bánásmód állandósulása – Igazolások – Kártérítéshez való jog – A hatékony bírói jogvédelemhez való jog – EUMSZ 45. cikk – 492/2011/EU rendelet – A munkavállalók szabad mozgása – Az akadály hiánya”

### I. Bevezetés

1. Az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 45. cikk, az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 20., 21. és 47. cikke, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv<sup>2</sup> 1., 2., 6. és 17. cikke, valamint a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló 492/2011/EU rendelet<sup>3</sup> 7. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

2. E kérelem egy, az Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst (osztrák szakszervezeti szövetség, közszolgálati szakszervezet; a továbbiakban: ÖGB) és a Republik Österreich (a továbbiakban: Osztrák Köztársaság) között annak tárgyában folyamatban lévő jogvita keretébe illeszkedik, hogy jogszerű-e az Ausztriában 2015 elején, a Schmitzer ítéletet<sup>4</sup> követően az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében elfogadott, szerződéses közszolgálati alkalmazottakra vonatkozó szövetségi díjazási és előmeneteli rendszer.

<sup>1</sup> Eredeti nyelv: francia.

<sup>2</sup> 2000. november 27-i tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

<sup>3</sup> 2011. április 5-i európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2011. L 141., 1. o.).

<sup>4</sup> 2014. november 11-i ítélet (C-530/13, EU:C:2014:2359). A közszolgálati díjazás és előmenetel terén az osztrák jog Bíróság ítéleteivel összefüggő fejlődésének állomásait illetően lásd többek között a jelen indítvány 15. és azt követő pontjait.

3. A kérdést előterjesztő bíróság mindenekelőtt lényegében azt kívánja megtudni, hogy az uniós joggal – közelebbről a 2000/78 irányelv 1., 2. és 6. cikkével, valamint a Charta 21. cikkével – ellentétesek-e az osztrák jogalkotó által a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer szerződéses alkalmazottainak ezen új rendszerbe való átsorolása érdekében választott szabályok. Azon okokból, amelyeket a jelen indítványban fogok kifejteni, úgy vélem, hogy ez a helyzet.

4. Ezt követően, arra az esetre, ha a Bíróság javaslatomnak megfelelően igenlő választ ad az első kérdésre, a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy pénzügyi ellentételezést kell-e nyújtani, többek között a 2000/78 irányelv 17. cikke alapján azon szerződéses alkalmazottak számára, akiket a korábbi rendszer hátrányos helyzetbe hozott. Úgy vélem, hogy e kérdésre árnyalt választ kell adni, inkább az említett irányelv 16. cikkére támaszkodva.

5. Ellenkező esetben, amennyiben az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén, az említett bíróság azt kívánja megtudni, hogy a kifogásolthoz hasonló nemzeti szabályozás megfosztja-e az érintetteket a Charta 47. cikke értelmében vett hatékony jogorvoslathoz való jogtól. Noha úgy vélem, hogy a Bíróságnak nem kell döntenie e másodlagos kérdésről, mindazonáltal ismertetek néhány észrevételt ezzel kapcsolatban.

6. Végül a Bíróságot annak eldöntésére kérik fel, hogy az uniós joggal – különösen az EUMSZ 45. cikkel, a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdésével, valamint a Charta 20. és 21. cikkével – ellentétes-e, hogy a szerződéses közszolgálati alkalmazott korábbi szolgálati idejét korábbi munkáltatójának jogállásától függően eltérően (teljes egészében vagy részben) veszik figyelembe. Úgy vélem, hogy az uniós jog nem jelenti akadályát az alapeljárásban szereplőhöz hasonló intézkedéseknek.

7. Hangsúlyozom, hogy szoros összefüggések állnak fenn ezen ügy és a C-396/17. sz. Leitner ügy között, amelyre a jelen indítvány ismertetésének napjával azonos napon kelt, külön indítvány vonatkozik.<sup>5</sup>

## II. Jogi háttér

### A. Az uniós jog

#### 1. A 2000/78 irányelv

8. A 2000/78 irányelv 1. cikke kimondja, hogy annak „célja [az] életkoron [...] alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”.

5 Közelebbről a jelen ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett első két kérdés (másként fogalmazva az első kérdés a) pontja és az első kérdés b) pontja) megegyezik a Bundesverwaltungsgericht (szövetségi közigazgatási bíróság, Ausztria) által a C-396/17. sz. Leitner ügyben feltett első, második és negyedik kérdéssel; az említett ügy a köztisztviselők díjazásának és előmenetelének osztrák rendszerére vonatkozik, míg a jelen ügy a szerződéses közszolgálati alkalmazottakra vonatkozó szabályozást érinti; két, egymást kiegészítő és egymással egyenértékű rendszerről van szó. Kiemelem, hogy a két ügyben mind az alapeljárás azonos képviselővel rendelkező felperesei, mind pedig az osztrák kormány és az Európai Bizottság lényegében hasonló észrevételeket terjesztett elő az említett közös vetületeket illetően, ami a jelen indítványban is tükröződik.

9. Ezen irányelv „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikkének (1) bekezdése úgy határozza meg az „egyenlő bánásmód elvét”, hogy „az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni”. A (2) bekezdés a) pontja szerint „közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban [helyesen: bánásmódban] 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]”.

10. Az említett irányelv „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” című 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése szerint „[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 megfelelők és szükségesek].” A második albekezdés szerint „[a]z ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között: [...] a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [...]”.

11. Ugyanezen irányelv „Jogvédelem” című 9. cikkének (1) bekezdése azt írja elő, hogy „[a] tagállamok biztosítják, hogy az irányelv által előírt kötelezettségek betartására szolgáló jogi és/vagy közigazgatási eljárások – beleértve az általuk megfelelőnek tartott egyeztetési eljárásokat – minden olyan személy számára hozzáférhetőek legyenek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, még akkor is, ha az a jogviszony, amelyben a feltételezett hátrányos megkülönböztetés történt, már nem áll fenn”.

12. A 2000/78 irányelv „Az irányelv betartása” című 16. cikkének a) pontja szerint „[a] tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák [...] bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes [helyesen: bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétes törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését]”.

13. Ezen irányelv „Szankciók” című 17. cikke szerint: „A tagállamok meghatározzák az ezen irányelv következtében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat, és minden szükséges intézkedést megtesznek annak biztosítására, hogy azokat alkalmazzák. A szankciónak, amely állhat az áldozat [helyesen: károsult] részére fizetendő kártérítésből, hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie [...]”.

## 2. A 492/2011 rendelet

14. A 492/2011 rendelet I. fejezetének „Foglalkoztatás és egyenlő bánásmód” című 2. szakaszában található 7. cikkének (1) bekezdése szerint „[v]alamely tagállamnak egy másik tagállam területén foglalkoztatott állampolgárát a foglalkoztatási és munkafeltételek tekintetében nem kezelhetik állampolgársága miatt a hazai állampolgároktól eltérő módon, különösen, ami a javadalmazást, a munkaviszony megszüntetését és munkanélkülivé válás esetén az újraelhelyezést vagy újrafoglalkoztatást illeti”.

## B. Az osztrák jog

### 1. A VBG 2010

15. A szerződéses alkalmazottak illetménybeli besorolását és főszabály szerint kétévenkénti előlépését a Vertragsbedienstetengesetz 1948<sup>6</sup> (a szerződéses alkalmazottakról szóló 1948. évi törvény, a továbbiakban: 1948. évi VBG) szabályozza, amelyet többször módosítottak, különösen annak érdekében, hogy figyelembe vegyék a Bíróság által az osztrák jog e tárgyra vonatkozó rendelkezéseivel összefüggésben hozott ítéleteket.

16. A Hütter ítéletet<sup>7</sup> követően az 1948. évi VBG-t módosította egy 2010. augusztus 30-án kihirdetett szövetségi törvény<sup>8</sup> (az 1948. évi VBG e törvényt követő változata a továbbiakban: 2010. évi VBG).

17. A 2010. évi VBG 19. §-ának (1) bekezdése szerint „[a]z előmenetelt referencia-időpont alapján határozzák meg”, valamint „[a] jelen § ellenkező rendelkezése hiányában az adott foglalkoztatási csoport második fizetési fokozatába történő előlépéshez szükséges időszak öt év, a többi fizetési fokozat tekintetében pedig két év”.

18. A 2010. évi VBG 26. §-ának (1) bekezdése azt mondta ki, hogy „[a]z előmeneteli referencia-időpontot úgy kell meghatározni, hogy – a (4)–(8) bekezdésben szereplő korlátozások sérelme nélkül – az alkalmazás napját megelőző időszaknak kell tekinteni az alábbi, azon év június 30-át követő időszakokat, amelyben az iskolai oktatás első évének megkezdésétől számított kilenc tanévet teljesítették, vagy amely évben azokat teljesítették volna [...]”.

### 2. A módosított VBG

19. A Schmitzer ítéletet<sup>9</sup> követően egy 2015. február 11-én kihirdetett szövetségi törvény<sup>10</sup> ismét visszaható hatállyal módosította az 1948. évi VBG 19. és 26. §-ának szövegét (az 1948. évi VBG e törvényt követő változata a továbbiakban: 2015. évi VBG).

20. Egyebekben a Verwaltungsgerichtshof (legfelsőbb közigazgatási bíróság, Ausztria) egy ítéletének<sup>11</sup> való megfelelés érdekében egy 2016. december 6-án kihirdetett szövetségi törvény<sup>12</sup> újfent módosította az 1948. évi VBG-t (az e törvényt követő változata a továbbiakban: 2016. évi VBG, a 2015. évi VBG-vel együttesen: módosított VBG), a 2015. évi VBG 19. és 26. §-a hatálybalépésének időpontját illetően.

21. A 2015. évi VBG „Besorolás és előmenetel” című 19. §-ának (1) bekezdése azt írja elő, hogy „[a] besorolást és a további előmenetelt a díjazás szempontjából figyelembe vett évek száma alapján határozzák meg”.

6 BGBl., 86/1948.

7 2009. június 18-i ítélet (C-88/08, EU:C:2009:381), amelyben a Bíróság úgy értelmezte a 2000/78 irányelv 1., 2. és 6. cikkét, hogy azokkal „ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely annak érdekében, hogy ne hozza hátrányos helyzetbe az általános képzést a szakképzéshez képest, és hogy a fiatal szakmunkástanulók munkaerőpiacra való beilleszkedését elősegítse, kizárja a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idő figyelembevételét azon fizetési fokozat meghatározása során, amelybe valamely tagállam közszolgálatának szerződéses alkalmazottait besorolják” (51. pont, kiemelés tőlem).

8 BGBl. I, 82/2010.

9 2014. november 11-i ítélet (C-530/13, EU:C:2014:2359), amelyben a Bíróság többek között úgy értelmezte a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését és (2) bekezdésének a) pontját, valamint 6. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal „ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából figyelembe veszi a 18. életév betöltését megelőző képzési és szolgálati időket, ám ezzel egy időben kizárólag az ilyen hátrányos megkülönböztetést elszenvedő köztisztviselők tekintetében az egyes foglalkoztatási csoportok első fizetési fokozatából a második fizetési fokozatába lépéshez szükséges időtartam három évvel való meghosszabbítását írja elő” (45. pont, kiemelés tőlem). A Schmitzer ügyben szereplő, a köztisztviselőket érintő rendelkezések megegyeznek a jelen ügyben a szerződéses alkalmazottakat érintő rendelkezésekkel.

10 BGBl. I, 32/2015.

11 2016. szeptember 9-i ítélet (Ro 2015/12/0025–3).

12 BGBl. I, 104/2016.

22. A 2015. évi VBG „A díjazás szempontjából figyelembe vett évek” című 26. §-a a következőket mondja ki:

„(1) A díjazás szempontjából figyelembe vett évek a munkaviszonyban töltött és az előmenetel szempontjából figyelembe vehető időszakokat, valamint a beszámítható korábbi szolgálati időket foglalják magukban.

(2) Az alábbi időszakok minősülnek a díjazás szempontjából figyelembe vett évekre beszámítandó korábbi szolgálati időnek:

1. az Európai Gazdasági Térség valamely tagállamának, a Török Köztársaság vagy a Svájci Államszövetség valamelyik területi önkormányzatához vagy önkormányzati társulásához fűződő munkaviszony keretében teljesített idő;
2. az Európai Unió valamelyik intézményéhez vagy valamely [az Osztrák Köztársaság] részvételével működő nemzetközi intézményhez fűződő munkaviszony keretében teljesített idő;
3. az az idő, amelyben a köztisztviselő a Heeresversorgungsgesetz (a fegyveres erők tagjai részére járó ellátásokról szóló törvény) alapján rokkantsági járadékra [...] volt jogosult, valamint
- 4) katonai szolgálat [...] katonai kiképzés [...], polgári szolgálat [...], [...], sorkatonai szolgálat [...] keretében teljesített idő.

(3) A (2) bekezdésben felsorolt időszakokon kívül a megfelelő munkakör ellátásának vagy megfelelő közigazgatási gyakorlat teljesítésének ideje is beszámítható korábbi szolgálati időként összesen legfeljebb tíz év erejéig. [...]

23. A 2016. évi VBG 100. §-a (70) bekezdésének 3. pontja szerint „[a] BGBl I 32/2015. számában kihirdetett szövetségi törvény szerinti változatukban az alábbi rendelkezések a következő időpontokban lépnek hatályba: [...] a 19. és 26. §, valamint azok címei 1948. július 1-jén; e rendelkezések egyik 2015. február 11. előtt kihirdetett változata sem alkalmazható a folyamatban lévő és jövőbeli eljárásokban [...]”.

### 3. A módosított GehG

24. A Gehaltsgesetz 1956-ot<sup>13</sup> (az illetményekről szóló 1956. évi törvény, a továbbiakban: 1956. évi GehG) szintén módosították a fent hivatkozott, 2015. február 11-én és 2016. december 6-án kihirdetett szövetségi törvények<sup>14</sup> (az 1956. évi GehG e két törvényt követő változata a továbbiakban: módosított GehG).

25. A módosított VBG 94a. §-ából az következik, hogy „a szerződéses alkalmazottaknak a BGBl. I 32/2015. számában közzétett szövetségi törvény által újonnan létrehozott díjazási rendszerbe való átsorolását illetően a [módosított] GehG 169c., 169d. és 169e. §-át kell alkalmazni”, amelyek a már szolgálatban álló köztisztviselők új díjazási és előmeneteli rendszerbe való átsorolásáról szólnak.

<sup>13</sup> BGBl. 54/1956.

<sup>14</sup> Lásd a jelen indítvány 19. és 20. pontját, amelyek ismertetik e két reform körülményeit.

26. A módosított GehG „Átsorolás a fennálló munkaviszonyok tekintetében” című 169c. §-ának (1)–(9) bekezdése a következőket mondja ki:

„(1) A 169d. §-ban felsorolt foglalkoztatási csoportokba és illetménykategóriákba tartozó összes, 2015. február 11-én szolgálatban álló köztisztviselőt a következő rendelkezések alapján kizárólag addigi illetményüket alapul véve kell átsorolni a jelen szövetségi törvény által újonnan létrehozott díjazási rendszerbe. A köztisztviselőket először addigi illetményük alapján az új díjazási rendszer azon fizetési fokozatába kell besorolni, amelyben fennmarad addigi illetményük. [...]

(2) A köztisztviselők új díjazási rendszerbe való átsorolására a díjazásuk szempontjából figyelembe vett évek számának átalány jellegű meghatározása útján kerül sor. Az átalány jellegű meghatározás szempontjából az átsorolási összeg az irányadó. Az átsorolási összeg a köztisztviselő 2015. februári (az átsorolási hónap) havi illetményének kiszámítása során az esetleges rendkívüli előmenetek nélkül alapul vett teljes díjazás. [...]

(2a) Átsorolási összegként azon fizetési fokozat díjazását kell figyelembe venni, amely ténylegesen irányadó volt az átsorolási hónapra kifizetett illetmények szempontjából (illetményjegyzék szerinti besorolás). Az illetmények jogszerűségének értékelését ennek során mind azok jogalapját, mind pedig összegét illetően mellőzni kell. A kifizetett illetmények utólagos helyesbítése csak annyiban veendő figyelembe az átsorolási összeg kiszámítása során, amennyiben

1. az az automatikus adatfeldolgozó rendszerbe történő betáplálás során elkövetett ténybeli hibák kijavítását szolgálja, és
2. a hibás betáplálás nyilvánvalóan eltér a – betáplálás időpontjában már rendelkezésre álló okiratokkal alátámasztott – tervezett betáplálástól.

[...]

(2c) A (2a) és (2b) bekezdés [annak a Specht és társai ítéletben<sup>15</sup>] adott értelmezésüknek megfelelően ülteti át az osztrák jogba a 2000/78 irányelv [...] 2. és 6. cikkét a szövetségi alkalmazottakra és a tartományi pedagógusokra vonatkozó szolgálati jog területén. Ennélfogva a 2015. évi szövetségi illetményreform hatálybalépését megelőzően kinevezett köztisztviselők új díjazási rendszer valamely fokozatába történő átsorolásának módja úgy van meghatározva, hogy egyrészt az van előírva, hogy az új besorolásuk szerinti fizetési fokozat kizárólag az általuk a régi díjazási rendszer alapján kapott alapilletmény összege alapján határozandó meg, noha e rendszer a köztisztviselő életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésén nyugodott, másrészt hogy a magasabb fizetési fokozatokba történő további előrelépés ezt követően csak a 2015. évi szövetségi illetményreform hatálybalépése óta szerzett tapasztalattól függ.

(3) Az átsorolt köztisztviselő díjazása szempontjából figyelembe vett évek számát az első fizetési fokozatból (az 1. nap kezdete) ugyanazon foglalkoztatási csoport azon fizetési fokozatába lépéshez szükséges évek számában kell meghatározni, amelyben a 2015. február 12-én hatályos változatban az átsorolási összegnél összegüket tekintve alacsonyabb illetmények közül a legmagasabb szerepel. Amennyiben az átsorolási összeg megegyezik az ugyanazon foglalkoztatási csoport egyik fizetési fokozatában szereplő legalacsonyabb összeggel, úgy ezt a fizetési fokozatot kell figyelembe venni. Az összevetés alapjául szolgáló összegeket a kereskedelemben szokásos módon egész euróra kell kerekíteni.

[...]

15 2014. június 19-i ítélet (C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005).

(6) [...] Ha a köztisztviselő új illetménye alacsonyabb az átsorolási összegnél, akkor kiegészítő juttatásként az összeg különbségének megfelelő, az öregségi nyugdíj számításánál figyelembe vett védelmi juttatást biztosítanak részére [...] mindaddig, amíg el nem éri az átsorolási összegnél magasabb fizetési fokozatot. Az összegek összevetése kiterjed szolgálatban eltöltött idő után járó esetleges juttatásokra és a rendkívül előresorolásokra.

[...]

(9) A korábbi díjazási rendszer szerinti következő előresoroláshoz, a rendkívüli előresoroláshoz és a szolgálatban eltöltött idő után járó juttatáshoz fűződő várakozások megőrzése érdekében kiegészítő juttatásként az öregségi nyugdíj számításánál figyelembe vett védelmi juttatás illeti meg a köztisztviselőt [...], amint eléri az átmeneti fokozatot [...].”

### III. Az alapeljárás, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

27. Az ÖGB, amely többek között az Osztrák Köztársasággal magánjogi munkaviszonyban álló szerződéses alkalmazottakat képviseli, keresetet indított az Osztrák Köztársaság ellen az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) előtt, annak megállapítása érdekében, hogy az ezen alkalmazottakra az 1948. évi VBG – 2015 elején bevezetett – reformja<sup>16</sup> óta alkalmazandó díjazási és előmeneteli rendszer rendelkezései továbbra is ellentétesek az uniós joggal, valamint annak elérése céljából, hogy az érintettek javára más részletszabályokat érvényesítsenek.

28. Keresete alátámasztására az ÖGB előadja, hogy az új rendszer fenntartotta a régi rendszerből következő, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, mivel abban a 2015. februárra járó díjazást veszik viszonyításai alapnak az érintett alkalmazottak munkabérrrel kapcsolatos újrabesorolásánál. Ehhez hozzátette, hogy az utóbbiaknak nem volt semmilyen lehetőségük arra, hogy elérjék az említett díjazás jogszerűségének felülvizsgálatát, az addig alkalmazandó „előmeneteli referencia-időpont” visszaható hatályú megszüntetése miatt.

29. Egyebekben kifejtette, hogy az Európai Gazdasági Térség (EGT) valamely tagállamának területi önkormányzatánál vagy azzal egyenértékű jogalanyánál teljesített, teljes egészében figyelembe veendő korábbi szolgálati idő és a más munkáltatóknál teljesített, csak korlátozott módon figyelembe vett szolgálati idő közötti különbség ellentétes az uniós jog Bíróság általi értelmezésével.<sup>17</sup>

30. Az Osztrák Köztársaság vitatta ezeket az állításokat, arra hivatkozva egyrészt, hogy a 2015-ben elfogadott szabályozás tiszteletben tartja a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.<sup>18</sup> Ezenfelül cáfolta a hatékony jogorvoslathoz való jog feltételezett megsértésére alapított érvet.

31. Másrészt kifejtette, hogy megfelel az uniós jognak az, hogy e szabályozás teljes mértékben csak a közszolgálatához különösen közel álló munkaviszony keretében teljesített korábbi szolgálati időket veszi figyelembe.

<sup>16</sup> Lásd a jelen indítvány 19. és azt követő pontjait.

<sup>17</sup> E tekintetben az ÖGB a 2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítéletre hivatkozott (C-514/12, EU:C:2013:799).

<sup>18</sup> Az Osztrák Köztársaság a 2014. június 19-i Specht és társai ítéletre (C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005); a 2015. január 28-i Starjakob ítéletre (C-417/13, EU:C:2015:38), valamint a 2015. szeptember 9-i Unland ítéletre (C-20/13, EU:C:2015:561) hivatkozik.

32. Ebben az összefüggésben a Bírósághoz 2017. január 18-án érkezett, 2016. december 19-i határozatával az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) a) Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, különösen [a] Charta 21. cikkével együttesen a [2000/78] irányelv 1., 2. és 6. cikkét, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely (a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők beszámítását illetően) az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító díjazási rendszert új díjazási rendszerrel váltja fel, de a meglévő alkalmazottak új díjazási rendszerbe való átsorolására úgy kerül sor, hogy az új díjazási rendszert a törvény kihirdetés szerinti változata hatálybalépésének időpontjára visszaható hatállyal léptetik hatályba, az új díjazási rendszerbe való első besorolás azonban a meghatározott átsorolási hónapra (2015. február) a régi díjazási rendszer alapján ténylegesen kifizetett illetményen alapul, miáltal pénzügyi hatásaiban tovább él az addigi életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés?
- b) Az [a]) kérdésre adandó igenlő válasz esetén: [ú]gy kell-e értelmezni az uniós jogot – különösen a [2000/78] irányelv 17. cikkét –, hogy a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők beszámítását illetően a régi díjazási rendszerben hátrányosan megkülönböztetett meglévő alkalmazottaknak pénzbeli ellentételezésben kell részesülniük, ha az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés az új díjazási rendszerbe való átsorolás után is tovább él annak pénzügyi hatásaiban?
- c) Az [a]) kérdésre adandó nemleges válasz esetén: [ú]gy kell-e értelmezni az uniós jogot – különösen [a Charta] 47. cikkét –, hogy az abban rögzített hatékony jogvédelemhez való alapvető joggal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a hátrányos megkülönböztetést megvalósító régi díjazási rendszer már nem alkalmazható folyamatban lévő és jövőbeli eljárásokra, és a meglévő alkalmazottak illetményének az új díjazási rendszerhez való hozzáigazítására kizárólag az átsorolási hónapra megállapítandó, illetve kifizetett illetmény alapján kerül sor?
- 2) Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot – különösen az EUMSZ 45. cikket, a [492/2011] rendelet 7. cikkének (1) bekezdését és [a Charta] 20. és azt követő cikkeit –, hogy azzal ellentétes az olyan szabályozás, amely szerint a szerződéses alkalmazottnak:
- az [EGT] valamely tagállamának, a Török Köztársaság vagy a Svájci Államszövetség valamelyik területi önkormányzatához vagy önkormányzati társulásához, az Európai Unió valamelyik intézményéhez vagy valamely, [az Osztrák Köztársaság] részvételével működő nemzetközi intézményhez és hasonlókhöz fűződő munkaviszony keretében teljesített szolgálati ideje teljes egészében beszámítható,
  - a valamely más munkáltatóhoz fűződő munkaviszony keretében teljesített szolgálati ideje csak megfelelő munkakör ellátása vagy megfelelő közigazgatási gyakorlat teljesítése esetén számítható be, összesen legfeljebb tíz év erejéig?”

33. Az ÖGB, az osztrák kormány, valamint a Bizottság terjesztett írásbeli észrevételeket a Bíróság elé.

34. 2018. június 14-én kézbesített leveleivel a Bíróság felvilágosításkérését intézett a kérdést előterjesztő bírósághoz, amelyre az válaszolt, valamint írásban megválaszolando kérdést tett fel, amelyre az ÖGB, az osztrák kormány és a Bizottság reagált.

35. A 2018. szeptember 12-én tartott tárgyaláson ugyanezen felek és érintettek szóban ismertették észrevételeiket.



## IV. Elemzés

### A. Előzetes észrevételek

36. A jelen ügy az azon szabályokra vonatkozó új osztrák szabályozásra vonatkozik, amelyek szerint a szolgálatba lépést megelőző tapasztalatokat figyelembe veszik a közszolgálat szerződéses alkalmazottainak besorolása és előmenetele szempontjából. A díjazás ezen, a VBG 1948 2015 eleji módosítása eredményeként előállt rendszere megegyezik az ezzel egyidejűleg a köztisztviselők vonatkozásában bevezetett rendszerrel.<sup>19</sup>

37. Az új rendszer értelmében a szerződéses alkalmazott díjazási besorolását és további előmenetelét immár nem „referencia-időpont”, vagyis egy fiktív kiindulópont alapján, hanem az említett fokozatban „eltöltött idő” alapján határozzák meg.<sup>20</sup> Az utóbbi kiszámítása céljából a folyamatban lévő munkaviszony időtartama mellett a hivatalba lépés előtti tevékenységek időtartamát is figyelembe veszik, amennyiben azokat kifejezetten relevánsnak tekintik, a munkáltató típusától függően eltérő módon, vagyis teljes egészében, ha e tevékenységeket megjelölt állami szervnél végezték, de összesen legfeljebb tízéves időtartamban minden más esetben.<sup>21</sup>

38. A reform hatálybalépésének időpontjában szolgálatban álló szerződéses alkalmazottaknak,<sup>22</sup> akikre az visszaható hatállyal alkalmazandó,<sup>23</sup> az új díjazási rendszerbe történő átsorolására vázlatosan az alábbi módon kerül sor.<sup>24</sup> Mindenekelőtt minden érintett alkalmazottat korábbi díjazása alapján besorolnak az új rendszer egy fizetési fokozatába. Ezt követően általános jelleggel megállapítják szolgálati idejüket a díjazási táblázatban, egy „átsorolási összeg” figyelembevételével, amely megfelel a munkáltató által 2015. február, vagyis az „átsorolási hónap” után fizetett díjazást ténylegesen meghatározó fizetési fokozatnak, azzal, hogy a díjazás szabályszerűsége csak nyilvánvaló és lényeges kódolási hibák esetében vizsgálható.<sup>25</sup>

39. Az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) által feltett kérdések lényegében annak eldöntésére hívják fel a Bíróságot, hogy az új szabályozás a már szolgálatban álló szerződéses alkalmazottak vonatkozásában fenntartja-e azt az uniós joggal ellentétes, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, amelyre a Schmitzer ítélet<sup>26</sup> mutatott rá, amint azt az ÖGB állítja, vagy pedig az alapeljárás alperese álláspontjának megfelelően nem ez a helyzet.

40. E bíróság mindenekelőtt azzal kapcsolatban fogalmaz meg kérdést, hogy az uniós joggal összeegyeztethetők-e azok a szabályok, amelyek szerint a szerződéses alkalmazottakat a hátrányosan megkülönböztetőnek ítélt korábbi osztrák díjazási és előmeneteli rendszerből átsorolták az új rendszerbe (B. rész). Közelebbről rámutat arra, hogy az átsorolást a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottak részére nyújtott pénzügyi ellentételezés nélkül végezték (C. rész). Másodlagosan arra is rámutat, hogy ez az új rendszer nem teszi lehetővé az átsorolt alkalmazottak számára, hogy elérjék a korábbi rendszer szabályai szerint megállapított hivatkozási tényező

19 Az utóbbi tekintetben lásd a jelen indítvány 5. lábjegyzetét is.

20 Lásd a 2015. évi VBG 19. §-ának (1) bekezdését, szemben a 2010. évi VGB szerinti változatával.

21 Lásd a 2015. évi VBG 26. §-ának (1)–(3) bekezdését.

22 Közelebbről a 2015. február 11-én szolgálatban állók.

23 A 2016. évi VBG 100. §-a (70) bekezdésének 3. pontja szerint a 19. és 26. § 1948. július 1-jére – az 1948. évi VBG hatálybalépésének időpontjára – visszaható hatályú a folyamatban lévő és jövőbeli eljárások vonatkozásában is.

24 Az átsorolási folyamat részletei a módosított GehG 169c. §-ában szerepelnek, amely a módosított VBG 94a. §-a alapján a szerződéses alkalmazottakra is alkalmazandó.

25 Ahogy az a módosított GehG 169c. §-ának (1)–(2a) bekezdésében szerepel, ahol többek között arra utalnak, hogy „fizetési jegyzék szerinti besorolásról” van szó.

26 2014. november 11-i ítélet (C-530/13, EU:C:2014:2359), amelynek tartalmát a jelen indítvány 9. lábjegyzete idézi fel.

felülvizsgálatát, ami megfoszthatja őket a hatékony bírói jogvédelemhez való jogtól (D. szakasz). Végül azt a kérdést veti fel, hogy az uniós jog akadályát jelenti-e az olyan szabályoknak, amelyek alapján a korábbi szolgálati időket a teljesítés helye szerinti munkáltató jogállásától függően veszik egészben vagy részben figyelembe (E. szakasz).

**B. A szerződéses alkalmazottak korábbi díjazási és előmeneteli rendszerből az új rendszerbe való átsorolásának szabályairól (az első kérdés a) pontja)**

41. Első kérdésének első részével a kérdést előterjesztő bíróság lényegileg azt kívánja megtudni, hogy az uniós jogot, és különösen a 2000/78 irányelvnek a Charta 21. cikkével együttesen értelmezett 1., 2. és 6. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a hátrányosan megkülönböztető díjazási rendszert új rendszerrel váltják fel, amennyiben az összes szerződéses alkalmazott utóbbiba való átsorolására úgy kerül sor, hogy az új díjazási rendszerbe való első besorolás egy adott hónapra jár, a korábbi szabályozásnak megfelelően kiszámított illetmény alapján történik.<sup>27</sup> Kiindulásként rámutatok, hogy a kérdése végén alkalmazott kifejezések<sup>28</sup> alapján a bíróság kifejezetten kiemeli, hogy *a priori* úgy véli, hogy a szóban forgó szabályozás fenntartotta a korábbi hátrányos megkülönböztetést.<sup>29</sup>

42. E tárgyban az ÖGB arra hivatkozik, hogy mivel az alapeljárás tárgyát képező szabályozás azt írja elő, hogy a már szolgálatban lévő szerződéses alkalmazottak átsorolására a 2015. februárban fizetett, hátrányosan megkülönböztető módon megállapított díjazás alapján kerül sor, a korábbi díjazásból származó életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés e kapcsolat miatt fennmarad,<sup>30</sup> valamint hogy az e szabályozás igazolása érdekében hivatkozott indokok nem felelnek meg az uniós jognak. Az osztrák kormány nem cáfolja, hogy a korábbi rendszer által eredményezett hátrányos megkülönböztetés hatásai ily módon fennmaradhatnak, de azt állítja, hogy az említett alkalmazottak új díjazási rendszerbe való átsorolása kapcsán megállapított szabályokat olyan jogszerű célok igazolják, amelyek alkalmasak és szükségesek e célok elérésére. Ezzel szemben a Bizottság úgy véli, hogy e szabályozás nem egyeztethető össze a 2000/78 irányelv 2. és 6. cikkéből fakadó követelményekkel, mivel az életkoron alapuló, megfelelően nem igazolt eltérő bánásmódot tart fenn. Magam is e véleményen vagyok, az alább kifejtett okokból.

43. Mindenekelőtt a jelen előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésben hivatkozott *rendelkezéseket* illetően megjegyzem, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve ugyan egyszerre szerepel a Charta 21. cikkében, illetve konkretizálódik a 2000/78 irányelvben, de e kérdést az utóbbi alapján kell megvizsgálni, az alapeljárásban szereplőhöz hasonló jogvita keretében, mivel a

27 Kiemelem, hogy hasonló problémakört vet fel a kapcsolódó C-396/17. sz. Leitner ügyben feltett első kérdés; az ügyben a jelen ügygel azonos napon ismertetem indítványomat.

28 Vagyis: „miáltal pénzügyi hatásaiban tovább él az addigi, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés”.

29 Mindazonáltal többek között azzal kapcsolatban fogalmaz meg kérdést, hogy lehet-e tanulságokat levonni a jelen ügyben a Bíróság azon ítéleteiből, amelyek a tárgykörrel kapcsolatos német jog fejlődésére vonatkoznak. Különösen a 2011. szeptember 8-i Hennigs és Mai ítéletre (C-297/10 és C-298/10, EU:C:2011:560), a 2014. június 19-i Specht és társai ítéletre (C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005), valamint a 2015. szeptember 9-i Unland ítéletre (C-20/13, EU:C:2015:561) hivatkozik. A Stollwitzer ügyre vonatkozó indítványában (C-482/16, EU:C:2017:893, 6. pont és 18. lábjegyzet) Mengozzi főtanácsnok kifejti, hogy az említett ügyek „tárgya egyrészt a közszolgálat szerződéses alkalmazottaira, illetve a közalkalmazottakra [Németországban] szövetségi és tartományi szinten alkalmazandó és elsősorban életkori szempontokon alapuló díjazási rendszer, másrészt pedig az ebből a díjazási rendszerből a nem hátrányosan megkülönböztető szempontokon alapuló rendszerbe való átlépés volt”.

30 Az ÖGB arra hivatkozik, hogy a jelen indítvány 11. lábjegyzetében hivatkozott ítélet szerint a Verwaltungsgerichtshof (legfelsőbb közigazgatási bíróság) a díjazások 2015. évi reformja kapcsán úgy ítélte meg, hogy „nem [...] képzelhető el, hogy az állományban lévő köztisztviselők korábbi, hátrányosan megkülönböztető rendszerben betöltött pozíciója alapján történő – az uniós joggal jó esetben összeegyeztethető – csoportos átsorolása egyszerűen megszüntetheti a korábbi időszak során történt hátrányos megkülönböztetéseket.”

szóban forgó nemzeti intézkedések az említett irányelv hatálya alá tartoznak.<sup>31</sup> Egyébként mivel a jelen ügy sem a 2000/78 irányelv tárgyát, sem az az által tiltott, az 1. cikkben meghatározott hátrányos megkülönböztetést jelentő tényezőket nem érinti közvetlenül, így nem tartom szükségesnek, hogy a Bíróság értelmezze e rendelkezést.

44. Ezt követően, az alapeljárásban szereplő szabályozás tekintetében megfogalmazott *kifogásokat* illetően úgy vélem, hogy e szabályozást azon szabályok vonatkozásában vitatják, amelyek szerint a 2015. évi reform elfogadásának időpontjában szolgálatban álló alkalmazottakat a hátrányosan megkülönböztetőknek minősített<sup>32</sup> korábbi díjazási rendszerből átsorolják az új rendszerbe. Másként fogalmazva, mielőtt megvizsgálánk, hogy a szóban forgó rendelkezések objektív módon és észszerűen igazoltak-e, és így kívül esnek-e a 2000/78 irányelvben szereplő tilalom hatályán, el kell dönteni, hogy e rendelkezések alkalmasak-e az e korábbi rendszerből fakadó, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés fenntartására.

45. *Először az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés fennállását* illetően megjegyzem, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben, különösen az életkor alapján.

46. Ezenkívül emlékeztetek arra, hogy a Schmitzer ítéletben,<sup>33</sup> amely a jelen ügyben szereplő reform alapja,<sup>34</sup> a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a reformot megelőző osztrák szabályozás az e rendelkezés értelmében vett, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot tartalmazott, valamint hogy ezt az eltérést nem igazolták megfelelően objektív okok, így az a hivatkozott 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja szerinti tilalom hatálya alá tartozott.

47. Egyebekben a Bíróság ismételen úgy döntött, hogy amennyiben egy személyi kategória új díjazási rendszerbe való átsorolása kizárólag az életkorhoz kapcsolódó, a korábbi rendszerből következő paraméter függvényében történik, az ilyen típusú nemzeti rendelkezések alkalmasak arra, hogy az új rendszeren belül fenntartsák az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.<sup>35</sup>

48. A jelen ügyben a módosított GehG módosított VBG 94a. §-ával együttesen értelmezett 169c. cikke azt írja elő, hogy a szerződéses alkalmazottak átsorolására „kizárólag korábbi díjazásuk alapján”<sup>36</sup> kerül sor, amely maga is az életkoron alapult. Ily módon e rendelkezések fenntartanak egy olyan hátrányos megkülönböztetéssel járó helyzetet, amelynek alapján a korábbi rendszerben hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottak alacsonyabb díjazásban részesülnek, mint más alkalmazottak, noha helyzetük hasonló, kizárólag azon életkoruk alapján, amelyet akkor töltöttek be, amikor a figyelembe veendő korábbi szolgálati időt teljesítették.

31 A tagállamok és a szociális partnerek ugyanis, amikor a foglalkoztatás és a munka területén az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét konkretizáló 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el, kötelesek ezen irányelvet tiszteletben tartva eljárni (lásd többek között: 2015. január 21-i Felber ítélet, C-529/13, EU:C:2015:20, 15–17. pont; 2017. július 19-i Abercrombie & Fitch Italia ítélet, C-143/16, EU:C:2017:566, 16. és 17. pont).

32 A 2014. november 11-i Schmitzer ítéletnek (C-530/13, EU:C:2014:2359) megfelelően, amelynek tartalmát a jelen indítvány 9. lábjegyzete idézi fel.

33 2014. november 11-i ítélet (C-530/13, EU:C:2014:2359, 35. és 44. pont).

34 Lásd a jelen indítvány 19. és azt követő pontjait.

35 Lásd: 2011. szeptember 8-i Hennigs és Mai ítélet (C-297/10 és C-298/10, EU:C:2011:560, 84–86. pont); 2014. június 19-i Specht és társai ítélet (C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005, 57–60. pont); 2015. szeptember 9-i Unland ítélet (C-20/13, EU:C:2015:561, 38–40. pont).

36 Közelebbről, az említett 169c. § (2) bekezdése szerint az átsorolást egy „átsorolási összeg” figyelembevételével végzik, amely megfelel az „átsorolási hónap”, vagyis 2015. február teljes munkabérének; a munkabért a korábbi díjazási rendszernek megfelelően számítják ki.

49. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanezen az állásponton van. A Bíróság fent hivatkozott ítélezési gyakorlatára utalva az osztrák kormány egyébként elismeri, hogy az új díjazási rendszer e rendelkezései alkalmasak a korábbi rendszer hátrányos megkülönböztetéssel járó hatásainak meghosszabbítására.<sup>37</sup> Ezenfelül a Bizottság kifejti, hogy a nemzeti előkészítő munkákból az tűnik ki, hogy az osztrák jogalkotó teljesen szándékosan döntött egy ilyen következményekkel járó módszer mellett.<sup>38</sup>

50. Ennélfogva álláspontom szerint tagadhatatlan, hogy az olyan nemzeti eljárás, mint a szóban forgó, fenntart egy hátrányos megkülönböztetéssel járó helyzetet, vagyis a Bíróság által a Schmitzer ítéletben<sup>39</sup> megállapított, a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést. A reform előtt fennálló hátrányos megkülönböztetések tehát folytatódni fognak, méghozzá nem is ideiglenesen, hanem tartós, sőt végleges jelleggel.<sup>40</sup>

51. *Másodszor*, ami az ily módon fennmaradó *eltérő bánásmód esetleges igazolását illeti*, emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikke lehetővé teszi a 2. cikk értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetés és így az abból fakadó tilalom kizárását, amennyiben az életkoron alapuló eltérő bánásmód „– a nemzeti jog keretein belül – [a 6. cikkben felsorolt jellegű<sup>41</sup>] jogszerű céllal [...] objektív és észszerű módon igazolható”, valamint „ha e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek”.

52. Az állandó ítélezési gyakorlatnak megfelelően az előzetes döntéshozatal keretében, bár végső soron a tényállás értékelésére kizárólag hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság feladata annak a meghatározása, hogy az alapügy tárgyát képező belső szabályozás megfelel-e ezen követelményeknek, és ha igen, mennyiben, a nemzeti bíróságnak hasznos válaszokat adni hivatott Bíróság hatásköre kiterjed arra, hogy az alapügy iratain, valamint az elé terjesztett írásbeli és szóbeli észrevételeken alapuló, olyan iránymutatásokat nyújtson, amelyek lehetővé teszik e bíróság számára az elé terjesztett konkrét jogvitában történő határozathozatalt.<sup>42</sup>

53. A szóban forgó szabályozás tartalmának igazolására alkalmas *célok* kapcsán a kérdést előterjesztő bíróság<sup>43</sup> és az osztrák kormány kiemeli, hogy a 2015. évi reformban rögzített átsorolási szabályok egyrészt azon túlzott mértékű nehézségek elkerülésére irányultak, amelyeket a számos érintett alkalmazottra vonatkozó egyedi rögzítés okozott volna,<sup>44</sup> másrészt annak biztosítására, hogy a művelet költség szempontból semleges legyen az állam számára, végül pedig arra, hogy megakadályozzák, hogy ezen alkalmazottak díjazásának szintje jelentősen csökkenjen.

37 E kormány szerint „az Osztrák Köztársaság tudatában van annak, hogy egy olyan szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel járó korábbi díjazási rendszer meglévő munkavállalóinak az új rendszerbe való átsorolása érdekében azt írja elő, hogy az új díjazási rendszerbe való átsorolásra kizárólag az őket a korábbi – életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel járó – díjazási rendszer alapján megillető fizetés alapján kerül sor, alkalmas a korábbi díjazási rendszer által okozott hátrányos megkülönböztetés fenntartására”.

38 A Bizottság által hivatkozott, a 2015. évi GehG 169c. §-ának módosítására irányuló, később a BGBl. I, 104/2016. számában kihirdetett törvény kormányzati tervezetéhez kapcsolódó magyarázatokból készült kivonat szerint (lásd a Nemzeti Tanács XXV. ciklusának 1296. üléséről készült gyorsírási beszámoló mellékleteit, 2. o.), elérhető a következő internetcímen: [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I\\_01296/fname\\_564847.pdf](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01296/fname_564847.pdf)): „[Az osztrák] jogalkotó tehát tudatosan dönt ezen átsorolási mód mellett, és ily módon szándékosan és kifejezetten fenntartja a hátrányos megkülönböztetést, annak érdekében, hogy elkerülje a szolgálatban álló munkavállalók jövedelemvesztését, valamint olyan jövedelmi szintet és jövedelmi kilátásokat biztosítson számukra, amelyre évek óta számítottak”.

39 2014. november 11-i ítélet (C-530/13, EU:C:2014:2359).

40 Az utóbbi szempontokra a jelen indítvány 60. és 61. pontjában visszatérek.

41 Vagyis, az említett 6. cikke (1) bekezdése szerint „többek között jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci vagy szakképzési célokkal” igazolható.

42 Lásd többek között: 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet (C-157/15, EU:C:2017:203, 36. pont); 2018. július 25-i Dyson ítélet (C-632/16, EU:C:2018:599, 54. pont).

43 E bíróság kifejezetten hivatkozik a reform-előkészítő munkáiban szereplő indoklási elemekre (Bericht des Verfassungsausschusses, 457 BgNR XXV. GP, 2).

44 Közlelebbről, e kormány előadja, hogy csak szövetségi szinten körülbelül 160 000 ügyet kellett volna megvizsgálni az új díjazási rendszerbe való átsorolás keretében, így az egyedi vizsgálatra nem kerülhetett volna sor rövid határidőn belül.

54. A Bíróság ítélezési gyakorlatából kitűnik, hogy az esetleges adminisztrációs nehézségeken és a pénzügyi terhek növekedésén alapuló indokok főszabály szerint nem alapozhatják meg az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés 2000/78 irányelvben előírt tilalmára vonatkozó kötelezettségek tiszteletben tartásának hiányát. A Bíróság ugyanakkor elismerte, hogy nem követelhető meg minden egyes eset vizsgálata a korábbi tapasztalatszerzési időszakok egyéni meghatározása céljából, amennyiben a vonatkozó rendszer kezelésének technikai és gazdasági szempontból is kivitelezhetőnek kell maradnia.<sup>45</sup>

55. Egyébként nem vitatott, hogy az osztrák jogalkotó által kifejezetten kinyilvánított azon szándék,<sup>46</sup> hogy egy személyi kategória számára azt a biztosítékot nyújtsák, hogy az új rendszerbe pénzbeli veszteség nélkül kerülnek át, e személyek szerzett jogai és a bizalomvédelem tiszteletben tartása mellett, a foglalkoztatáspolitikai és a munkaerőpiaci jogszervi célját képezi,<sup>47</sup> amely egy átmeneti időszak folyamán igazolhatja a korábbi díjazások, következképpen pedig az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszer fenntartását.<sup>48</sup>

56. Mivel az alapeljárásban szereplő nemzeti szabályozás ténylegesen a 2000/78 irányelv 6. cikke értelmében vett jogszervi célt követ, ezt követően azt kell megvizsgálni, hogy az e cél érdekében igénybe vett eszközök megfelelők és szükségesek-e annak elérése céljából, ahogy azt e rendelkezés előírja.

57. Az ilyen rendelkezések *megfelelő* jellegét illetően, a kérdést előterjesztő bírósághoz és a Bizottsághoz hasonlóan határozottan kétlem, hogy a 2015. évi reform vitatott eleme, vagyis valamennyi szolgálatban álló szerződéses alkalmazott átsorolása „kizárólag korábbi díjazásuk alapján”<sup>49</sup> alkalmasnak tekinthető a valamennyi ezen rendelkezés által érintett személy szerzett jogainak és a bizalomvédelem elvének védelmére irányuló cél elérésére.

58. A kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból ugyanis kitűnik, hogy az osztrák jogalkotó különböző intézkedéseket fogadott el annak elkerülése érdekében, hogy e személyek munkabére, függetlenül attól, hogy a korábbi rendszerben előnyben részesültek-e, az említett reform eredményeként jelentősen csökkenjen.<sup>50</sup> Márpedig maga az a tény, hogy ilyen átmeneti intézkedéseket kellett elfogadni a korábbi díjazáson alapuló, kifogásolt mechanizmus kiegészítése érdekében, megalapozza azt a feltevést, hogy az egyedül, tehát önmagában nem alkalmas az érintettek szerzett jogainak és jogos várakozásainak megvédésére.

45 Lásd többek között: 2014. június 19-i Specht és társai ítélet (C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005, 77–80. pont); 2015. január 28-i Starjakob ítélet (C-417/13, EU:C:2015:38, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).

46 Amint arra a jelen indítvány 38. lábjegyzetében hivatkozott, a nemzeti előkészítő munkából készített kivonat is rámutat.

47 Lásd többek között: 2015. szeptember 9-i Unland ítélet (C-20/13, EU:C:2015:561, 42. pont); 2018. március 14-i Stollwitzer ítélet (C-482/16, EU:C:2018:180, 41. pont).

48 Lásd többek között: 2015. január 28-i Starjakob ítélet (C-417/13, EU:C:2015:38, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).

49 A jelen indítvány 36. lábjegyzetében felidézett szabályok szerint.

50 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatra és az a bíróság által ezt követően szolgáltatott felvilágosításokra figyelemmel úgy látom, hogy az átsorolási folyamat különböző szakaszaiban több mechanizmust is előírtak az átsorolt személyek díjazása esetleges jelentős csökkenésének elkerülése érdekében (közelebbről egy általában „védelmi fokozatnak” nevezett besorolást és két egymást követő védelmi juttatást, a módosított GehG 169c. §-a (6) és (9) bekezdésének megfelelően). E bíróság kiemeli, hogy e mechanizmusok „nem az átsorolási összeghez kapcsolódó, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító fizetések ellentételezését szolgálják”.

59. Ezenfelül, az alapeljárásban szereplőkhöz hasonló rendelkezések *szükségességét* illetően úgy vélem, hogy a 2015-ben elfogadott mechanizmus túlmegy a fent hivatkozott cél eléréséhez szükséges mértéken. Amint arra a Bizottság is rámutat,<sup>51</sup> az osztrák kormány ellentétes véleményétől függetlenül, más típusú, a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott személyeket kevésbé sújtó intézkedéstípusokat<sup>52</sup> is végre lehetett volna hajtani az összes érintett alkalmazott szerzett jogainak és a bizalomvédelem elvének védelme érdekében,<sup>53</sup> álláspontom szerint mindazonáltal anélkül, hogy az új rendszer kezelése technikai és gazdasági szempontból kivitelezhetetlenné válna.<sup>54</sup>

60. E megállapítás álláspontom szerint főként az új mechanizmus korlátlan tartama kapcsán érvényes, amely nem teszi lehetővé a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottakkal kapcsolatos bánásmód fokozatos közelítését az előnyben részesített alkalmazottak számára biztosított bánásmódhoz, oly módon, hogy az előbbiek közép-, sőt rövid távon, és mindenféleképpen előre látható időtartamon belül utolérjék az utóbbiak számára biztosított előnyöket.<sup>55</sup>

61. E tekintetben emlékeztetek arra, hogy a Bíróság már megállapította, hogy a szóban forgó cél nem igazolhat olyan intézkedést, amely a jelen ügyben szereplőkhöz hasonlóan véglegesen fenntartja azt az életkoron alapuló eltérő bánásmódot, amelynek felszámolására a hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszer reformja irányul. Egy ilyen intézkedés, noha alkalmas a korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott köztisztviselők szerzett jogai és jogos bizalma védelmének a biztosítására, nem alkalmas hátrányos megkülönböztetéstől mentes rendszer létrehozására e korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott köztisztviselők tekintetében.<sup>56</sup>

62. Végül rámutatok, hogy az osztrák kormány által előterjesztett azon érv, amely szerint a Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (közszolgálati szakszervezet, Ausztria) hozzájárult a szóban forgó reform szabályaihoz, nem kérdőjelezheti meg az előző elemzést. A szociális partnereknek ugyanis a tagállamokhoz hasonlóan a 2000/78 irányelvből következő kötelezettségek tiszteletben tartásával kell eljárniuk,<sup>57</sup> még ha az utóbbiak által játszott szerep központi jelentőségű is lehet bizonyos szabályok kialakítása során.<sup>58</sup>

63. Ennélfogva úgy vélem, hogy a tagállamok és a szociális partnerek részére nemcsak a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintő meghatározott cél, hanem az e kitűzött cél elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is elismert széles mérlegelési mozgástér ellenére<sup>59</sup> az osztrák jogalkotó észszerűen nem tekinthette megfelelőnek és szükségesnek olyan nemzeti rendelkezések elfogadását, mint a módosított GehG módosított VGB 94a.§-ával együttesen értelmezett 169c. cikke.

51 A Bizottság rámutat, hogy „a díjazás egy bizonyos szintje tekintetében a bizalomvédelem feltételének teljesítése érdekében úgy tűnik, elegendő a korábban kapott fizetés fenntartása. Ily módon elképzelhető, hogy minden [szerződéses alkalmazott] esetében ugyanolyan módon igazítják ki a díjazási fokozatban való előmenetelt: a bizalomvédelem elvének tiszteletben tartása érdekében ugyanakkor az ennek következtében jövedelemvesztéssel szembe forduló [alkalmazottak] részére ki lehetne fizetni az általuk addig kapott fizetést, azt leválasztva arról a fizetési fokozatról, amelybe ténylegesen be kell őket sorolni, amíg el nem érik az ezen fizetésnek megfelelő fokozatot. E mechanizmus vitathatatlanul fenntartja a korábbi hátrányos megkülönböztetés bizonyos hatásait, mégpedig azokat, amelyek a jövedelmeket érintik, de *kizárólag egy előre látható tartamú átmeneti időszakra*” (kiemelés tőlem).

52 Megjegyzem, hogy az előző, 2010. évi reform során az osztrák jogalkotó az automatikus és átfogó átsorolás helyett az esetről esetre történő vizsgálat mellett döntött, ahogy azt az ÖGB hangsúlyozza.

53 Hangsúlyozom, hogy az Osztrák Köztársaság egy másik, nemrégiben a Bíróság által az uniós joggal összhangban állónak minősített módszert választott, egy hasonló, új díjazási rendszerbe való átsorolással összefüggésben, amely szintén 2015-ben történt. Lásd: 2018. március 14-i Stollwitzer ítélet (C-482/16, EU:C:2018:180, 45. pont), amelyben kiemelésre kerül, hogy „az osztrák jogalkotó a vasutakról szóló 2015. évi szövetségi törvény 53a. §-ának elfogadására irányuló eljárás során tiszteletben tartotta az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése, valamint a korábbi szabályozás idején szerzett jogok fenntartása közötti egyensúlyt”.

54 A jelen indítvány 54. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében.

55 Lásd ebben az értelemben: 2014. június 19-i Specht és társai ítélet (C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005, 83–85. pont), ahol kiemelésre került, hogy „néhány éven belül az illetménykülönbség [csökkenni fog], sőt egyes esetekben [meg fog szűnni]”.

56 Lásd: 2014. november 11-i Schmitzer ítélet (C-530/13, EU:C:2014:2359, 43. és 44. pont).

57 A szakszervezet hozzájárulása álláspontom szerint akkor lehet meghatározó, ha az életkoron alapuló eltérő bánásmódot ideiglenesen tartják fenn, ha viszont annak hatásai véglegesen fennmaradnak, akkor nem.

58 Lásd többek között: 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet (C-312/17, EU:C:2018:734, 68–70. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 Lásd többek között: 2017. július 19-i Abercrombie & Fitch Italia ítélet (C-143/16, EU:C:2017:566, 31. és 46. pont); 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet (C-312/17, EU:C:2018:734, 59. pont).

64. E megfontolások összességére figyelemmel úgy vélem, hogy a 2000/78 irányelv 2. és 6. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétesek azok az alapeljárásban szereplő nemzeti szabályozásokhoz hasonló szabályok, amelyek szerint a szolgálatban álló szerződéses alkalmazottakat olyan, hátrányos megkülönböztetéssel járó korábbi díjazási rendszerből átsorolják egy olyan új rendszerbe, mint amilyen rendszerek az alapügyben szerepelnek.

**C. A hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak részére nyújtandó pénzügyi ellentételezés szükségességéről (első kérdés, b) pont)**

65. Meg kell jegyezni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság első kérdésének második részét arra az esetre terjeszti elő, ha a Bíróság előzetesen azt állapítaná meg, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen az alapügyben szerepel, fenntartja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést. Figyelemmel az általam az első kérdés első részére adni javasolt igenlő válaszra, úgy vélem, hogy a Bíróságnak meg kell válaszolnia e kérdés második részét.

66. A kérdést előterjesztő bíróság itt lényegében azt kívánja megtudni, hogy milyen jogkövetkezményeket kell levezetni abból a megállapításból, hogy egy olyan, a szerződéses alkalmazottak új díjazási és előmeneteli rendszerbe való átsorolását célzó mechanizmus, amilyenről szó van, fenntartja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének megsértését. Közelebbről azt kérdezi, hogy „az uniós jog, különösen a 2000/78 irányelv 17. cikke” a Bíróság korábbi ítéletei fényében előírja-e pénzügyi ellentételezés biztosítását<sup>60</sup> a már szolgálatban álló, a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer eredményeként életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésben részesülő alkalmazottak részére.<sup>61</sup>

67. Az ÖGB, anélkül, hogy kifejezetten hivatkozna a 2000/78 irányelv 17. cikkére, előadja, hogy amíg az uniós jogot helyesen alkalmazzák, addig a hátrányos helyzetbe hozott személyeknek ugyanazon előnyökben kellene részesülniük, mint az előnyben részesített személyeknek. Az osztrák kormány nem terjesztett elő konkrét észrevételeket az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés e második részét illetően.<sup>62</sup> A Bizottság, miután észrevételeiben kifejezetten kitért az említett 17. cikkre, és úgy ítélte meg, hogy a jelen ügyben pénzügyi ellentételezés járhat, végül olyan választ javasol, amely szerint az ezen irányelvnek megfelelő rendszer hiányában a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottaknak ugyanazon előnyöket kell biztosítani, mint amelyekben a rendszer által előnyben részesített alkalmazottak mind a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételét, mind a díjazási táblázatban való előrehaladásukat illetően részesülhettek.

68. Bár lényegében egyezik a véleményem ezen intézmény végső javaslatával, mindazonáltal úgy vélem, hogy ilyen körülmények között nem a 2000/78 irányelv jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemben hivatkozott 17. cikke a megfelelő jogalap a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő személyek részére nyújtandó pénzügyi ellentételezés szükségességének elbírálásához.<sup>63</sup>

60 E kérdés szövegezésére és az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kapcsolódó elemeire figyelemmel úgy vélem, hogy e bíróság azt kérdezi, hogy az osztrák jogalkotónak elő kellett volna-e írnia pénzügyi ellentételezést magában a szóban forgó szabályozásban, nem pedig azt, hogy az állam felelőssége esetlegesen megállapítható-e az ilyen intézkedés hiánya miatt.

61 E bíróság hangsúlyozza, hogy az osztrák jogalkotó úgy döntött, „hogy az alkalmazottakkal kapcsolatos újbóli egyedi meghatározás nélkül és költségsemlegesen, vagyoni ellentételezés nélkül [valósítja] meg a meglévő alkalmazottak új díjazási rendszerbe való átsorolását”. Úgy véli, hogy a 2014. június 19-i Specht és társai ítélet (C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005), valamint a 2015. szeptember 9-i Unland ítélet (C-20/13, EU:C:2015:561) alapját képező mechanizmusokkal ellentétben, amelyek alapján minden szolgálatban álló köztisztviselő potenciálisan érintett volt, itt a hátrányos megkülönböztetés és így a sérelmet szenvedő alkalmazottak részére juttatandó ellentételezés „azon személyi körhöz mérhető, amely csak a 18. életév betöltése után szerzett szolgálati időket”.

62 E kormány e problémakört a tárgyaláson, válasza keretében hozta fel, részletesen megnyilvánult ugyanakkor a kapcsolódó C-396/17. sz. Leitner ügyben előterjesztett második kérdés vonatkozásában, amely a szintén ugyanezen a napon kelt indítványom tárgya; e kérdés ugyancsak a 2000/78 irányelv 17. cikkének értelmezését igényli.

63 Noha nem feledkezem meg arról, hogy a Bíróság az említett 17. cikkre hivatkozott a 2014. június 19-i Specht és társai ítéletében (C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005, 87. pont és rendelkező rész 4. pont), az ebben az ügyben előterjesztett negyedik kérdésre válaszolva; az előzetes döntéshozatalra utaló határozat itt vizsgált kérdésre vonatkozó indokolása hivatkozik erre az ítéletre.

69. Rámutatok ugyanis arra, hogy e 17. cikk, amely azokról a szankciókról szól, amelyeket a tagállamoknak a jogsértőkkel szemben kell alkalmazniuk az irányelv átültetése érdekében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén,<sup>64</sup> nem alkalmazandó a jelen ügyre, amelyben arról van szó, hogy egy tagállamnak milyen módon kell esetlegesen orvosolnia<sup>65</sup> egy olyan hátrányos megkülönböztetést, amelyet nem e nemzeti intézkedések megfelelő módon szankcionálandó megsértése eredményezett,<sup>66</sup> hanem az, hogy maguk e nemzeti rendelkezések nem tartották tiszteletben az uniós jog követelményeit.

70. Úgy vélem, hogy ebben a helyzetben helyesebb a 2000/78 irányelv 16. cikkére hivatkozni, amely a tagállamok azon kötelezettségére vonatkozik, hogy módosítsák nemzeti szabályaikat annak érdekében, hogy azok megfeleljenek a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének, ahogy azt a Bíróság is tette több alkalommal, így a közelmúltban is, a nemzeti díjazási rendszerek hátrányos megkülönböztetés miatti átdolgozásának hasonló összefüggéseiben.<sup>67</sup> Ennélfogva azt javaslom, hogy a Bíróság a jelen kérdést ezen irányelv 16. cikkének rendelkezéseire figyelemmel válaszolja meg.<sup>68</sup>

71. E tekintetben a Bíróság már kimondta, hogy bár az említett 16. cikk arra kötelezi a tagállamokat, hogy hozzák összhangba nemzeti szabályozásaikat az uniós joggal, meghagyja számukra a lehetőséget, hogy a tiltott hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére alkalmas különböző intézkedések közül kiválasszák az álláspontjuk szerint erre leginkább alkalmas intézkedést. Ezen ítélkezési gyakorlatnak megfelelően az olyan, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése, mint amilyenről az alapügyben szó van, nem jelenti szükségképpen azt, hogy a korábbi jogi szabályozás alapján hátrányosan megkülönböztetett munkavállalót automatikusan megilleti olyan visszamenőleges pénzügyi ellentételezésre való jogosultság, amelyet az a különbség alapoz meg, amely a hátrányos megkülönböztetés hiányában kapott munkabér, illetve a ténylegesen kapott munkabér, illetve a jövőbeli munkabér emelése között áll fenn. Csak akkor és addig áll fenn ez az eset, amíg az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket nem fogadja el a nemzeti jogalkotó. Ebben az esetben ugyanis az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása csak úgy biztosítható, ha a hátrányos helyzetbe hozott kategóriába tartozó személyeknek biztosítják ugyanazokat az előnyöket, mint amelyekben a kedvezményezett kategóriába tartozó személyek részesülnek, és az uniós jog helyes alkalmazása hiányában ez a rendszer marad az egyetlen érvényes hivatkozási rendszer.<sup>69</sup>

72. Márpedig a szóban forgó szabályozás álláspontom szerint megfelel az utóbbi helyzetnek, mivel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés a) pontja kapcsán kifejtett okokból<sup>70</sup> úgy vélem, hogy az osztrák jogalkotó által a szolgálatban álló szerződéses munkavállalók új díjazási és előmeneteli rendszerbe való átsorolása érdekében elfogadott intézkedések nem teszik lehetővé az egyenlő bánásmód helyreállítását a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottak javára.<sup>71</sup> Mivel az új

64 Az említett 17. cikk azt mondja ki, hogy e szankció „állhat az áldozat [helyesen: károsult] részére fizetendő kártérítésből”, de annak „hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie”.

65 Hangsúlyozom, hogy itt az államról mint jogalkotóról van szó, noha a jelen ügyben az az érintett személyek munkáltatója is.

66 Mint ahogy az például a 2013. április 25-i *Asociația Accept* ítélet (C-81/12, EU:C:2013:275, 73. pont) alapjául szolgáló ügyben történt.

67 Lásd többek között: 2015. január 28-i *Starjakob* ítélet (C-417/13, EU:C:2015:38, 41–43. pont, amelyben a Bíróság éppen a 2000/78 irányelv 16. és 17. cikkének tárgyát különbözteti meg, és megállapítja, hogy az utóbbi nem releváns az ügyben feltett, a jelen kérdéshez hasonló kérdés tekintetében); 2015. szeptember 9-i *Unland* ítélet (C-20/13, EU:C:2015:561, 48. pont); 2018. március 14-i *Stollwitzer* ítélet (C-482/16, EU:C:2018:180, 28. és azt követő pontok).

68 Az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően ugyanis a Bíróság az együttműködés szellemében, annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak hasznos választ adjon, figyelembe vehet olyan uniós jogi szabályokat, amelyekre a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseiben nem hivatkozott (lásd többek között: 2018. augusztus 7-i *Smith* ítélet, C-122/17, EU:C:2018:631, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

69 Lásd többek között: 2015. január 28-i *Starjakob* ítélet (C-417/13, EU:C:2015:38, 44–49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2018. március 14-i *Stollwitzer* ítélet (C-482/16, EU:C:2018:180, 28–34. pont).

70 Lásd a jelen indítvány 41. és azt követő pontjait.

71 Ezek a korábbi rendszer keretében a díjazásuk és előmenetelük megállapítása szempontjából a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevétele tekintetében hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottak.



szabályozás fenntartja a korábbi szabályozás hátrányos megkülönböztetéssel járó hatásait,<sup>72</sup> az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása azt jelenti, hogy e személyeknek ugyanazon előnyöket kell biztosítani, mint amelyekben azon szerződéses alkalmazottak részesültek, akiket a korábbi szabályozás előnyben részesített, mind a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételét, mind a díjazási táblázatban való előrehaladásukat illetően.<sup>73</sup> Közelebről úgy értelmezem a fent hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, hogy az azt jelenti, hogy az egyenlő bánásmód helyreállítása odáig terjedhet, hogy pénzügyi ellentételezést kell nyújtani a hátrányos helyzetbe hozott alkalmazottak számára, amennyiben a kiegyensúlyozás nem érhető el a lehető leghamarabb<sup>74</sup> bármely más, az uniós jog alapján előírt konvergencia biztosítására alkalmas eszközzel.

73. Álláspontom szerint ilyen módon kell értelmezni a 2000/78 irányelv 16. cikkét annak érdekében, hogy hasznos választ lehessen adni az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés második részére.

***D. Az új díjazási és előmeneteli rendszer elfogadhatóságáról a hatékony bírói jogvédelemhez való jogra figyelemmel (első kérdés c) pont)***

74. Mindenekelőtt hangsúlyozom, hogy az első kérdés c) pontját kizárólag arra az esetre tették fel, ha az első kérdés a) pontjára nemleges válasz születne, vagyis ha a Bíróság úgy döntene, hogy az alapeljárásban szereplőhöz hasonló nemzeti szabályozás immár nem sérti az uniós jog rendelkezéseit, mivel megszüntette a korábban megállapított életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést. Mivel ezzel ellentétben azt javaslom, hogy az első kérdés a) pontjára a Bíróság igenlő választ adjon, így álláspontom szerint nem kell megválaszolnia a jelen kérdést. Mindazonáltal a teljesség kedvéért teszek néhány észrevételt ezzel kapcsolatban.

75. E kérdéssel<sup>75</sup> az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) azt kívánja megtudni, hogy az uniós jogot és közelebről a Charta 47. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a hatékony bírói jogvédelemhez való alapvető joggal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely azt írja elő, hogy a korábbi, hátrányosan megkülönböztetőnek ítélt díjazási és előmeneteli rendszert immár nem lehet alkalmazni valamennyi, folyamatban levő és jövőbeli eljárásra,<sup>76</sup> valamint hogy a már szolgálatban álló szerződéses alkalmazottak új rendszerbe való átsorolására kizárólag az azon hónap után fizetett illetmény alapján

72 Összevetésként, ez volt a helyzet a 2015. január 28-i Starjakob ítélet (C-417/13, EU:C:2015:38, lásd különösen 48. pont) alapjául szolgáló ügyben szereplő nemzeti szabályozás esetében, ellentétben a 2018. március 14-i Stollwitzer ítélet (C-482/16, EU:C:2018:180, lásd különösen 31–34. pont) alapjául szolgáló ügyben szereplő szabályozással.

73 Hangsúlyozom, hogy a jelen helyzet eltér a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott két ítélet alapjául szolgáló ügyektől, mivel ezekben az ügyekben, a jelen ügygel ellentétben nem volt behatárolható a szóban forgó nemzeti szabályozás által előnyben részesített köztisztviselők egy adott kategóriája, így nem volt érvényes hivatkozási rendszer (lásd: 2014. június 19-i Specht és társai ítélet, C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005, 81. és 93–97. pont, valamint 2015. szeptember 9-i Unland ítélet, C-20/13, EU:C:2015:561, 47. pont).

74 Lásd analógia útján: 2007. június 21-i Jonkman és társai ítélet (C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), amelyben kiemelésre kerül, hogy a valamely előzetes döntéshozatali kérdésben hozott olyan ítéletet követően, amelynek értelmében az említett jogszabályok összeegyeztethetetlenek az uniós joggal, az érintett tagállam hatóságainak feladata megtenni azokat a megfelelő intézkedéseket, amelyek a területén az uniós jog betartását biztosítják, valamint hogy a meghozandó intézkedések megválasztását teljes mértékben rájuk bízva, *e hatóságoknak különösen arra kell ügyelniük, hogy a nemzeti jog a lehető leghamarabb megfeleljen az uniós jognak*, és hogy azok a jogok, amelyeket az érintettek e jogra alapítanak, teljes mértékben érvényesüljenek. Lásd még: Bot főtanácsnok Winner Wetten ügyre vonatkozó indítványa (C-409/06, EU:C:2010:38, 119. pont).

75 Megjegyzem, hogy hasonló jogi összefüggésben kéri a Charta 47. cikkének értelmezését a kapcsolódó C-396/17. sz. Leitner ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett második és negyedik kérdés.

76 A jelen esetben a 2016. évi VBG 100. §-a (70) bekezdésének 3. pontja alapján (lásd a jelen indítvány 23. lábjegyzetét is).

kerül sor, amelynek során az átsorolás megtörténik.<sup>77</sup> E bíróság hajlik arra, hogy úgy tekintse, hogy e szabályozás összeegyeztethető az uniós joggal, mivel „az Alapjogi Charta 47. cikkének első bekezdése csak olyan bírósági eljárást kíván meg, amelyben a konkrét ügyben a jogsértés megállapítására vagy megszüntetésére alkalmas és azokhoz szükséges intézkedések hozhatók”.

76. Ezzel szemben az ÖGB előadja, hogy a vitatott reform elfogadásáig alkalmazandó előmeneteli tényező<sup>78</sup> visszamenőleges eltörlése elvonja az érintettek lehetőségét arra, hogy független bírósággal vizsgáltsák felül az immár az átsorolás alapjául vett illetmény<sup>79</sup> jogszerűségét, vagyis megfosztaná az érintetteket a Charta 47. cikkében rögzített hatékony bírósági jogorvoslathoz való jogtól.<sup>80</sup> Az osztrák kormány nem terjesztett elő észrevételeket e kérdéssel kapcsolatban.<sup>81</sup> A Bizottság a maga részéről másodlagosan úgy véli, hogy az említett 47. cikket adott esetben úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétesek az ilyen nemzeti rendelkezések. Én is így gondolom, az alábbi okokból.

77. Mindenekelőtt úgy vélem, hogy nem vitatható, hogy a jelen ügy olyan helyzetre vonatkozik, amelyben egy tagállam a Charta 51. cikke (1) bekezdésének értelmében véve az Unió jogát hajtja végre, így a szövetségi jogalkotó köteles volt tiszteletben tartani a Charta 47. cikkében biztosított jogokat, konkrétan a jogalanyok uniós jog által biztosított jogainak hatékony bírói jogvédelméhez fűződő jogát.<sup>82</sup> Rámutatok, hogy az ilyen védelmet mindemellett kifejezetten előírja a 2000/78 irányelv,<sup>83</sup> amelynek átültetésére a jelen ügyben szereplő szabályozás kifejezetten hivatkozott.<sup>84</sup>

78. Ezenkívül emlékeztetek arra, hogy minden tagállam rendelkezik bizonyos fokú önállósággal e téren, ami lehetővé teszi a magánszemélyeket az uniós jog alapján megillető jogok védelmének biztosítását célzó bírósági keresetekre vonatkozó eljárási szabályok meghatározását, amennyiben e szabályok tiszteletben tartják a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata által megállapított korlátot, vagyis az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvét.<sup>85</sup> Amint az már kiemelésre került, a Charta 47. cikkéből következő követelményeket, amelyeket a Bíróság már azonosítani tudott, több tényező határolja körül, illetve határozza meg, továbbá úgy tűnik különösen, hogy a hatékony jogorvoslathoz való jog nem jelenti azt, hogy az illetékes nemzeti bíróságoknak minden körülmények között képesnek kell lenniük arra, hogy megváltoztassák a megtámadott határozatokat, minden azok alapját képező körülmény vonatkozásában.<sup>86</sup>

77 A jelen esetben a módosított GehG módosított VBG 94a.§-ával együtt értelmezett 169c. cikkének (1)–(2a) bekezdéséből az következik, hogy a 2015. február 11-én szolgálatban álló szerződéses alkalmazottakat „kizárólag korábbi díjazásuk alapján” sorolják át az új rendszerbe, egy olyan „átsorolási összeg” figyelembevételével, amely megfelel a „2015. februárra (átsorolási hónap)” fizetendő illetménynek, és amelyet tehát a korábbi rendszer alapján állapítanak meg. A (2a) bekezdés szerint az említett illetmény „jogszerűségének értékelését ennek során mind azok jogalapját, mind pedig összegét illetően mellőzni kell”, helyesbítés pedig csak az adatfelvétel során történt ténybeli és nyilvánvaló hibák esetén lehetséges.

78 Vagyis az osztrák jogban az „előmeneteli referencia-időpont”, amelyet a korábbi díjazási és előmeneteli rendszerben meghatározó szempontként rögzítettek.

79 Vagyis a jelen esetben a 2015. február után fizetett díjazás. Az ÖGB rámutat, hogy a köztisztviselők által e vonatkozásban benyújtott különböző kereseteket elutasították, azzal az indokkal, hogy a korábbi rendelkezések már nem alkalmazhatók, kiemelve ugyanakkor, hogy nincs tudomása az alapeljáráshoz hasonló, a szerződéses alkalmazottak által benyújtott keresetekkel kapcsolatos határozatokról.

80 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapeljárásban az Osztrák Köztársaság alperesként ezzel szemben azt állította, hogy „[a] törvényes bírósághoz vagy a hatékony jogvédelem biztosításához való jog (az Alapjogi Charta 47. cikke) sem sérül”, arra hivatkozva, hogy „[e] jogok esetében olyan, tartalmi szempontból részletesebben kialakított eljárási alapvető jogokról/garanciákról van szó, amelyek anyagi jogi igény fennállását feltételezik, de nem foglalnak magukban pozitív érdemi döntésre való jogosultságot”.

81 Ezzel szemben ismerteti álláspontját a kapcsolódó C-396/17. sz. Leitner ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdést illetően, amely szintén a Charta 47. cikkét érinti; az ügyben a jelen üggyel azonos napon ismertetem indítványomat.

82 Lásd analógia útján: 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 49. pont), valamint 2018. szeptember 13-i UBS Europe és társai ítélet (C-358/16, EU:C:2018:715, 51. és 52. pont).

83 Lásd a 2000/78 irányelv (29) és azt követő preambulumbekzdéseit, valamint 9. cikkének (1) bekezdését.

84 Lásd a módosított GehG 169c. cikke (2d) bekezdésének első mondatát.

85 Ezen ítélkezési gyakorlat szerint e szabályok „nem lehetnek kedvezőtlenebbek, mint a hasonló belső jogi keresetekre vonatkozók (az egyenértékűség elve), és nem tehetik az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehezzé (a tényleges érvényesülés elve)” (lásd többek között: 2018. szeptember 26-i Belastingdienst/Toeslagen ítélet [a fellebbezés felfüggesztő hatálya], C-175/17, EU:C:2018:776, 39. pont).

86 Lásd: Bobek főtanácsnok Banger ügyre vonatkozó indítványa (C-89/17, EU:C:2018:225, 77–80. pont, 91. és 102–107. pont, valamint az ott hivatkozott ítéletek és indítványok), amelyben kiemelésre kerül többek között az, hogy „[a] bírósági felülvizsgálatnak a tényleges érvényesülés elve által megkövetelt hatálya és intenzitása a megtámadott nemzeti határozat révén végrehajtott releváns uniós jogi elvek és szabályok tartalmától és jellegétől függ” (102. pont).

79. Egyébként a Charta 47. cikkének első bekezdése és az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény<sup>87</sup> 13. cikke között fennálló kapcsolatok miatt figyelembe kell venni az Emberi Jogok Európai Bíróságának az utóbbi rendelkezésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatát.<sup>88</sup> Márpedig ebből az ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a bíróság előtti hatékony jogorvoslathoz való jognak lehetővé kell tennie a jogalanyok számára, hogy a bíróság előtt az említett egyezményben szereplő jogokra és szabadságokra hivatkozzanak, azzal, hogy e jog olyan kötelezettséget ró a tagállamokra, amelynek tartalma a felperes panaszának jellegétől függően változó lehet, valamint hogy a jogorvoslat hatékonysága nem függ az érintettre nézve kedvező eredmény biztosításától.<sup>89</sup>

80. A jelen ügyben megjegyzem, hogy az új osztrák díjazási és előmeneteli rendszer keretében korlátozott azon tárgyi felülvizsgálat terjedelme, amelyet az illetékes nemzeti bíróságok végezhetnek az érintett szerződéses alkalmazottak<sup>90</sup> átsorolását meghatározó „átsorolási összeg” tekintetében.<sup>91</sup> E felülvizsgálat ugyanis kizárólag a releváns adatokat érintő kódolási hibákból eredő pontatlanságokat érintheti,<sup>92</sup> az az említett összeg alapját képező, a korábbi díjazási rendszeren alapuló illetményszámítás esetleges szabálytalanságát viszont nem.

81. Ugyanakkor, amint arra mind a kérdést előterjesztő bíróság, mind a Bizottság rámutat, minden, a vitatott reform által érintett személynek – vagyis a már szolgálatban álló szerződéses alkalmazottaknak, függetlenül attól, hogy a korábbi rendszerben előnyben részesültek, vagy hátrányos helyzetbe hozták őket – rendelkezésére állnak olyan jogorvoslatok, amelyek lehetővé teszik azon rendszer jogszerűsége felülvizsgálatának elérését, amelynek alapján átsorolták őket az új díjazási és előmeneteli rendszerbe.<sup>93</sup> A szóban forgó szabályok érvényességének e bírósági felülvizsgálatára különösen az uniós jog követelményeire figyelemmel kerülhet sor,<sup>94</sup> így a reform e követelményekkel való összeegyeztethetőségére fény derülhet. Az alapeljárásban benyújtott, a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemhez vezető kereset<sup>95</sup> egyébként rávilágít e jogorvoslatok fennállására és hatékonyságára. Az érintetteknek tehát lehetőségük van arra, hogy az osztrák bíróságokhoz forduljanak az őket az uniós jog alapján megillető jogok érvényesítése érdekében, olyan feltételek mellett, amelyek álláspontom szerint összeegyeztethetők a Charta 47. cikke értelmében vett hatékony jogorvoslathoz való jog fent hivatkozott tartalmával, illetve konkrétan lehetővé teszik a 2000/78 irányelvből fakadó kötelezettségek tiszteletben tartását.

82. Következésképpen, ha a Bíróság választ ad az első kérdés c) pontjára, úgy azt javaslom, hogy olyan választ adjon, hogy a Charta 47. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések, mint amelyekre e kérdés hivatkozik.

87 1950. november 4-én Rómában aláírt egyezmény.

88 Lásd többek között: az Associação Sindical dos Juizes Portugueses ügyre vonatkozó indítványom (C-64/16, EU:C:2017:395, 70. és 71. pont); 2018. szeptember 26-i Belastingdienst/Toeslagen ítélet (a fellebbezés felfüggesztő hatálya) (C-175/17, EU:C:2018:776, 35. pont).

89 Lásd többek között: EJEB, 2012. december 13., De Souza Ribeiro kontra Franciaország ítélet (CE:ECHR:2012:1213JUD002268907, 79. §), valamint EJEB, 2017. április 13., Tagayeva és társai kontra Oroszország ítélet (CE:ECHR:2017:0413JUD002656207, 618. §).

90 Lásd a rendelkezések jelen indítvány 77. lábjegyzetében ismertetett tartalmát.

91 Ugyanígy korlátozott azon, ugyanilyen jellegű kifogások tárgya, amelyeket előzetesen az illetékes közigazgatási hatóságok elé lehet terjeszteni.

92 Úgy vélem, hogy e korlátozás célja az, hogy lehetővé tegye, hogy az új rendszerbe való átsorolás automatikusan történjen, valamint hogy elkerüljék az alapul vett illetmény tekintetében esetlegesen gyakorolt jogorvoslatok megsokszorozódását; e jogorvoslati kérelmek nemcsak a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott személyektől származhatnak, hanem az az által előnyben részesítettéktől is.

93 Emlékeztetek arra, hogy a Bíróság már – figyelemmel a Charta 47. cikke által biztosított bírósági felülvizsgálatra – hangsúlyozta annak jelentőségét, hogy a nemzeti bíróság megvizsgálhassa az elé terjesztett megtámadott határozat jogszerűségét (lásd többek között: 2017. május 16-i Berlioz Investment Fund ítélet, C-682/15, EU:C:2017:373, 56., 59., 84. és 89. pont).

94 A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy e felülvizsgálat az alkotmányjogra tekintettel is zajlik.

95 Ugyanúgy, mint az ÖGB által hivatkozott más keresetek (lásd a jelen indítvány 79. lábjegyzetét).

### ***E. A korábbi szolgálati idők figyelembevételének eltérőségéről (második kérdés)***

83. Utolsó kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegileg azt kívánja megtudni a Bíróságtól, hogy az uniós jogot – különösen az EUMSZ 45. cikket, a 492/2011 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, valamint a Charta 20. és 21. cikkét – úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan, tagállami szabályozás, mint amilyen az alapeljárásban szerepel, amely szerint a szerződéses közszolgálati alkalmazott korábbi szolgálati idejét eltérő módon veszik figyelembe a szerződéses alkalmazott besorolása és előmenetele tekintetében korábbi munkáltatójának jogállásától függően, vagyis teljes egészében, amennyiben a tevékenységet az EGT valamelyik tagállamának területi önkormányzatánál vagy azzal egyenértékű jogalanyánál fejtették ki, míg egyéb esetekben csak részben.<sup>96</sup>

84. E kérdést illetően az ÖGB előadja, hogy egy ilyen típusú szabályozás ellentétes a saját állampolgárok és más tagállamok állampolgárai tekintetében gyakorolt egyenlő bánásmód elvével, anélkül hogy megjelölné e feltételezett hátrányos megkülönböztetés alkotóelemeit és azt állítja, hogy azt semmilyen jogszerű cél nem igazolja. Ezzel szemben az osztrák kormány és a Bizottság arra hivatkozik, hogy az uniós jog nem tiltja az ilyen szabályozást. Ez utóbbi állásponttal értek egyet, az alábbi okok miatt.

85. Mindenekelőtt, a „Charta 20. és azt követő cikkeit” illetően, amelyek a jogegyenlőségre és a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkoznak, és amelyekre álláspontom szerint a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemben hivatkozott más rendelkezések pusztán kiegészítéseként hivatkoznak,<sup>97</sup> rámutatok, hogy a Charta 52. cikkének (2) bekezdése azt mondja ki, hogy a Charta által kifejezetten elismert, a Szerződések egyes rendelkezéseiben szabályozott jogok – köztük az EUMSZ 45. cikk által biztosított munkavállalók szabad mozgása – csak az ott meghatározott feltételek és korlátozások mellett gyakorolhatók. Ebből következik, hogy a feltett kérdés megválaszolása érdekében elegendő az említett 45. cikk elemzése.<sup>98</sup>

86. Ezt követően emlékeztetek arra, hogy az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdése kimondja, hogy a munkavállalók szabad mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. A Bíróság ítélezési gyakorlatából kitűnik, hogy a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése e tilalom különös kifejeződése a foglalkoztatási és munkafeltételek sajátos területén, így e két rendelkezést ugyanúgy kell értelmezni.<sup>99</sup>

96 Közelebbről, a jelen ügyben a módosított VBG 26. §-ának (2) bekezdése azt írja elő, hogy a díjazás szempontjából figyelembe vett évekre beszámítandó korábbi szolgálati időbe teljes mértékben bele kell számítani a szerződéses alkalmazott korábbi szolgálati idejeként „az [EGT] valamely tagállamának, a Török Köztársaság vagy a Svájci Államszövetség valamelyik területi önkormányzatához vagy önkormányzati társulásához fűződő munkaviszony keretében teljesített [időt]”, „az Európai Unió valamelyik intézményéhez vagy valamely [Osztrák Köztársaság] részvételével működő nemzetközi intézményhez fűződő munkaviszony keretében teljesített [időt]”, illetve a hasonló szervezetnél teljesített időt. Ezzel szemben e cikk (3) bekezdéséből kitűnik, hogy a munkáltatók más kategóriáinál szerzett szolgálati időt csak 10 év erejéig veszik figyelembe, és csak azzal a feltétellel, hogy a közigazgatási szervnél folytatott szakmai tevékenységet vagy töltött gyakorlatot relevánsnak minősítik.

97 Végzése e kérdésre vonatkozó indokolásában a kérdést előterjesztő bíróság elsődlegesen az EUMSZ 45. cikkre és a 492/2011 rendelet 7. cikkére hivatkozik, hozzátéve, hogy „véleménye szerint [a] megkülönböztetés megengedhetőségét tehát az uniós jogban rögzített egyenlőség elvére (az Alapjogi Charta 20. cikke) tekintettel kellene vizsgálni”.

98 Ebben az értelemben lásd: 2013. július 4-i Gardella ítélet (C-233/12, EU:C:2013:449, 39. és 41. pont); 2016. április 7-i ONEM és M. ítélet (C-284/15, EU:C:2016:220, 33. és 34. pont).

99 Lásd többek között: 2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat), valamint analógia útján, ugyanezen 7. cikke (2) bekezdését illetően: 2016. december 15-i Depesme és társai ítélet (C-401/15–C-403/15, EU:C:2016:955, 34. és 35. pont).

87. Amint arra a kérdést előterjesztő bíróság és a Bizottság is hivatkozik, az említett 45. cikk (4) bekezdése azt mondja ki, hogy e cikk rendelkezései nem vonatkoznak a közszolgáltatásban történő foglalkoztatásra,<sup>100</sup> de úgy vélem, hogy e kivétel nem érvényesül a jelen ügyben, mivel a szóban forgó szabályozás nem korlátozza az ilyen álláshelyekhez való hozzáférést kizárólag osztrák állampolgárokra, továbbá az alapeljárás álláspontom szerint olyan személyekre vonatkozik, akiket már felvettek arra, hogy az osztrák közszolgáltatásban fejtsék ki tevékenységüket.<sup>101</sup>

88. A Bíróság következetesen megállapította, hogy az EUMSZ 45. cikkben és az 492/2011 rendelet 7. cikkében szereplő egyenlő bánásmód elve nem csupán a nyíltan az állampolgárságon alapuló, közvetlen hátrányos megkülönböztetést tiltja, hanem a hátrányos megkülönböztetés valamennyi leplezett formáját is, ezek ugyanis más megkülönböztető ismérvek alkalmazásával valójában ugyanahhoz az eredményhez vezetnek.<sup>102</sup>

89. A jelen ügyben úgy vélem, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállása könnyen elvethető, mivel a vitatott szabályozás nem eredményez állampolgárságon alapuló eltérő bánásmódot az érintett szerződéses alkalmazottak között.<sup>103</sup> A korábbi szolgálati időket ugyanis nem attól függően veszik teljes mértékben vagy csak részben figyelembe, hogy az érintett személyek osztrák állampolgárok vagy külföldi állampolgárok, hanem attól függően, hogy ezen időtartamokat a szövetségi jogalkotó által felsorolt jogalanyoknál teljesítették-e, vagy a munkáltatók bármely más kategóriájánál.

90. A közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállását illetően emlékeztetek arra, hogy a tagállami szabályozás, még ha állampolgárság szerinti különbségtétel nélkül alkalmazandó is, az uniós jog rendelkezései értelmében közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek tekintendő, amennyiben jellegénél fogva inkább a migráns munkavállalókat érintheti, mint a belföldi munkavállalókat, és következésképpen fennáll annak a veszélye, hogy különösen az előbbieket hozza hátrányosabb helyzetbe, kivéve ha azt objektív okok igazolják, és arányos az elérni kívánt céllal.<sup>104</sup>

91. A jelen ügyben az a szempont, amelyen a vitatott eltérő bánásmód alapul, oly módon vázolható fel, mint az a kérdés, hogy az érintett alkalmazott korábbi szolgálati idejét – amelynek beszámítását kérte – közszolgáltatásban vagy a magánszférában szerezte, függetlenül attól, hogy erre melyik tagállamban került sor.<sup>105</sup> Márpedig úgy vélem, hogy egy ilyen, e tevékenységek jellegén, nem pedig helyén alapuló megkülönböztetési szempont, földrajzi semlegességére figyelemmel nem érintheti jobban a más tagállamokbeli munkavállalókat, mint az osztrák munkavállalókat. Nem hozhatja tehát hátrányos helyzetbe az első személyi kategóriát, ezáltal közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményezve.

100 A fogalmat többek között a 2014. szeptember 10-i Haralambidis ítélet (C-270/13, EU:C:2014:2185, 43. és azt követő pontok) határozza meg, amelyből lényegileg kiténik, hogy az, hogy a feladatok magukban foglalják közhatalmi jogosítványok gyakorlását, és az állam általános érdekeinek védelmét, igazolja azt, hogy a tagállamok e feladatokat saját állampolgáraik részére tarthassák fenn.

101 Márpedig szigorúan értelmezve az EUMSZ 45. cikk (4) bekezdésében előírt eltérés csupán a más tagállamok állampolgárainak bizonyos közszolgálati munkakörökben való foglalkoztatására vonatkozik, és nem eredményezheti a tagállami közszolgálatba egyszer már felvett munkavállalóknak az e cikk (1)–(3) bekezdésében foglalt rendelkezések alkalmazásából történő kizárását (lásd többek között: 2015. október 6-i Brouillard ítélet, C-298/14, EU:C:2015:652, 31. és 32. pont; 2017. június 22-i Bechtel ítélet, C-20/16, EU:C:2017:488, 34. és 35. pont).

102 Lásd többek között: 2015. február 5-i Bizottság kontra Belgium ítélet (C-317/14, EU:C:2015:63, 23. pont); 2017. március 2-i Eschenbrenner ítélet (C-496/15, EU:C:2017:152, 35. pont).

103 A Bizottság megalapozottan hangsúlyozza, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés minden olyan alkalmazottra vonatkozik, akire az új rendszer vonatkozik, míg az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés azon alkalmazottak sorsára összpontosít, akik már szolgálatban álltak e rendszer hatálybalépésének időpontjában.

104 Lásd többek között: 2017. március 2-i Eschenbrenner ítélet (C-496/15, EU:C:2017:152, 36. és 37. pont); 2017. június 22-i Bechtel ítélet, C-20/16, EU:C:2017:488, 39. pont).

105 Lásd analógia útján: a Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach ügyre vonatkozó indítványom (C-437/17, EU:C:2018:627, 30. és 31. pont).

Ehhez hozzáteszem, hogy a fenti körülményekre figyelemmel az alapeljárásban szereplő rendelkezés nem tekinthető azonos jellegűnek azzal, amely azon ítélet alapját képezte, amelyre az ÖGB a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyát képező kifogásának alátámasztására hivatkozni kíván.<sup>106</sup>

92. Egyébként mivel a szóban forgó szabályozás kifejezetten azt írja elő, hogy az EGT más tagállamai területén a közszférában teljesített szolgálati időt ugyanúgy kell figyelembe venni, mint amikor azt osztrák területen szerezték,<sup>107</sup> úgy vélem, hogy az e tekintetben nem jelenti akadályát a munkavállalók EUMSZ 45. cikkben előírt szabad mozgásának. E szabályozás ugyanis egyrészt nem akadályozza a más tagállamokból származó munkavállalókat az osztrák közszolgálatba való belépésben, mivel szolgálati idejüket ugyanolyan feltételek mellett veszik figyelembe, mint az osztrák munkavállalókéét, másrészt pedig az említett szabályozás nem akadályozza meg, illetve tántorítja el az osztrák munkavállalókat attól, hogy belépijenek egy másik tagállam munkaerőpiacára.<sup>108</sup>

93. *Másodlagosan*, abban az esetben, ha a Bíróság mégis úgy ítélné meg, hogy közvetett hátrányos megkülönböztetés vagy akadály áll fenn egy, az alapeljárásban alkalmazandóhoz hasonló nemzeti szabályozás tekintetében, úgy emlékeztetek arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint egyrészt az állampolgárságon alapuló közvetett eltérő bánásmód nem minősül tiltottnak, amennyiben az objektív módon igazolható, és az a kitűzött célhoz képest arányos, másrészt pedig a munkavállalók szabad mozgásának akadályát szintén összeegyeztethetőnek nyilvánítható az uniós joggal, amennyiben az megfelel ugyanezeknek a feltételeknek.<sup>109</sup>

94. Márpedig az ilyen szabályozás álláspontom szerint megfelelően igazolható egy jogszerű jellegű cél követése révén. Ahogy ugyanis arra az osztrák kormány hivatkozik, a Bíróság már több alkalommal elismerte, hogy az érintett területen szerzett, azon tapasztalat jutalmazása, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését, a munkabér-politika jogszerű céljának minősül, amiből az következik, hogy a munkáltatók főszabály szerint<sup>110</sup> szabadon dönthetnek arról, hogy a díjazás megállapításánál kizárólag az ilyen, korábban szerzett szolgálati időt veszik figyelembe.<sup>111</sup> Ennélfogva álláspontom szerint megfelel az uniós jognak az, hogy a jelen ügyben szereplő szabályozás eredményeként kifejezetten előnyben részesítik a közszférában szerzett szakmai tapasztalatot a magánszférában szerzethez képest, a szerződéses közszolgálati alkalmazottak fokozatba sorolásának és ebből következően díjazásának meghatározása céljából.

<sup>106</sup> Vagyis a 2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet (C-514/12, EU:C:2013:799), amely az EUMSZ 45. cikket és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését úgy értelmezte, hogy „azokkal ellentétben az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint valamely területi önkormányzat a munkavállalói által folyamatosan nála megszerzett szolgálati időt teljes mértékben figyelembe veszi az osztályuk szerinti magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianap megállapítása során, míg minden egyéb szolgálati időt csupán részben vesz figyelembe” (45. pont). A Bíróság többek között rámutatott, hogy az ezen ügyben szereplő szabályozás alkalmas volt arra, hogy hátrányos helyzetbe hozza más tagállamok munkavállalóit, annak nagy valószínűségére figyelemmel, hogy azok Ausztrián kívül szereztek szakmai tapasztalatot, mielőtt őket a Land Salzburg szervezeti egységeinél alkalmazták volna (lásd a 28. pontot). Az egy adott tagállamhoz kapcsolódó tényező a jelen ügyben hiányzik.

<sup>107</sup> Lásd analógia útján: Mengozzi főtanácsnok Stollwitzer ügyre vonatkozó indítványa (C-482/16, EU:C:2017:893, 32. pont); 2018. március 14-i Stollwitzer ítélet (C-482/16, EU:C:2018:180, 46. pont).

<sup>108</sup> Rámutatok, hogy az a körülmény, amely szerint a „belépő” vagy „kilépő” munkavállalók munkafeltételei szabad mozgásuk gyakorlását követően esetlegesen hátrányosabb – különösen a díjazást, illetve a szolgálati idő figyelembevételét illetően –, mint amelyek a származási országukban fennállnak, egyik esetben sem kérdőjelezi meg ezt az elemzést, mivel az EUMSZ 45. cikk nem garantálja számukra az Unión belüli szociális szempontból semleges mozgás jogát. E tárgyban lásd még: a Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach ügyre vonatkozó indítványom (C-437/17, EU:C:2018:627, 47. és azt követő pontok).

<sup>109</sup> Lásd többek között: 2018. március 7-i DW ítélet (C-651/16, EU:C:2018:162, 31. pont).

<sup>110</sup> Amennyiben e jogszerű cél álcája alatt nem vezetnek be életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést (lásd többek között: 2009. június 18-i Hütter ítélet, C-88/08, EU:C:2009:381, 47. pont).

<sup>111</sup> Lásd többek között: 2014. június 19-i Specht és társai ítélet (C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, EU:C:2014:2005, 48. pont); 2018. március 14-i Stollwitzer ítélet (C-482/16, EU:C:2018:180, 39. és 40. pont).

95. Ami az osztrák jogalkotó által elfogadott intézkedések arányosságát illeti, pusztán azt emelem ki – továbbra is másodlagos jelleggel –, hogy egyrészt a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintő, általuk kitűzött cél elérésére alkalmas intézkedések meghatározása terén,<sup>112</sup> másrészt pedig, számomra nem tűnik úgy, hogy az ilyen jellegű intézkedések alkalmatlanok lennének, vagy túlterjeszkednének azon, ami szükséges<sup>113</sup> a fent hivatkozott jogszerű cél eléréséhez.<sup>114</sup>

96. Következésképpen azt javaslom, hogy a Bíróság a kérdést előterjesztő bíróság által feltett utolsó kérdésre olyan választ adjon, amely szerint az EUMSZ 45. cikket és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely egy szerződéses közszolgálati alkalmazott besorolása és előmenetele céljából teljes mértékben kizárólag az EGT valamely tagállamának területi önkormányzatánál vagy azzal egyenértékű jogalanyánál teljesített szolgálati idő figyelembevételét írja elő.

## V. Véggöveztetés

97. Az előző megállapításokra tekintettel azt javaslom a Bíróságnak, hogy az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő választ adja:

- 1) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. és 6. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idő figyelembevételének céljából új rendszerrel vált fel egy életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel járó minősített díjazási rendszert, de azt írja elő, hogy valamennyi, már szolgálatban álló személynek az új rendszerbe való átsorolására egy, a korábbi rendszernek megfelelően meghatározott és kiszámított, adott hónapra fizetett munkabér figyelembevételével kerül sor, és így pénzügyi hatásaiban tovább él az addigi életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés.
- 2) A 2000/78 irányelv 16. cikkét úgy kell értelmezni, hogy olyan helyzetben, mint amilyen az alapeljárásban szerepel, amelyben még nem került sor az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés az irányelv rendelkezéseinek megfelelően megszüntető rendszer elfogadására, az egyenlő bánásmód helyreállítása kiterjed arra, hogy a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott személyek számára ugyanazokat az előnyöket nyújtsák, mint amelyekben a rendszer által előnyben részesített személyek részesülhettek, nemcsak a 18. életév előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételét, hanem a díjazási táblázatban való előmenetelt illetően is.
- 3) Az EUMSZ 45. cikket és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely azt írja elő, hogy a szerződéses közszolgálati alkalmazottak besorolása és előmenetele céljából teljes mértékben kizárólag akkor veszik figyelembe a korábbi szolgálati időt, ha az érintettek azt az Európai Gazdasági Térség valamely tagállamának területi önkormányzatánál vagy azzal egyenértékű jogalanyánál teljesítették, míg egyéb esetekben csak részlegesen.

112 Lásd analógia útján: Mengozzi főtanácsnok Stollwitzer ügyre vonatkozó indítványa (C-482/16, EU:C:2017:893, 28–29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2018. március 14-i Stollwitzer ítélet (C-482/16, EU:C:2018:180, 45. pont).

113 A Bíróság által e tárgyban következetesen alkalmazott arányossági tesztnek megfelelően (lásd többek között: 2016. december 14-i Bragança Linares Verruga és társai ítélet, C-238/15, EU:C:2016:949, 44. és azt követő pontjai; 2018. március 7-i DW ítélet, C-651/16, EU:C:2018:162, 31. pont).

114 E tekintetben az osztrák kormány álláspontom szerint megalapozottan hivatkozik arra, hogy a kiválasztott megkülönböztető szempont a közszolgálati tevékenységhez van igazítva, mivel az bizonyos szintű lojalitást, megbízhatóságot és személyes integritást követel meg.