



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2019. május 8. \*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – 2000/78/EK irányelv – A 18. életév betöltését megelőzően szerzett szakmai tapasztalat kizárása – Új díjazási és előmeneteli rendszer – Az eltérő bánásmód fenntartása – Munkavállalók szabad mozgása – EUMSZ 45. cikk – 492/2011/EU rendelet – A 7. cikk (1) bekezdése – A korábbi szolgálati idők részleges figyelembevételét előíró nemzeti szabályozás”

A C-24/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) a Bírósághoz 2017. január 18-án érkezett, 2016. december 19-i határozatával terjesztett elő

az **Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**

és

a **Republik Österreich**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta, a Bíróság elnökhelyettese, az első tanács elnökeként eljárva, A. Arabadjiev (előadó), E. Regan, C. G. Fernlund és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: H. Saugmandsgaard Øe,

hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. szeptember 12-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- az Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst képviseletében M. Riedl és V. Treber-Müller Rechtsanwälte,
- az osztrák kormány képviseletében G. Hesse és J. Schmoll, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2018. december 6-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

\* Az eljárás nyelve: német.

meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 45. cikknek, az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. és 47. cikkének, a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2011. L 141., 1. o.) 7. cikke (1) bekezdésének, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 1., 2., 6. és 17. cikkének az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (osztrák szakszervezeti szövetség, közszolgálati szakszervezet; a továbbiakban: Gewerkschaftsbund) és a Republik Österreich (Osztrák Köztársaság) között az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében az osztrák jogalkotó által elfogadott, a szerződéses közszolgálati alkalmazottakra vonatkozó szövetségi díjazási és előmeneteli rendszer jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

### Jogi háttér

#### *Az uniós jog*

##### *A 492/2011 rendelet*

- 3 A 492/2011 rendelet „Foglalkoztatás, egyenlő bánásmód és a munkavállalók családja” című I. fejezete tartalmazza e rendeletnek a foglalkoztatásra és egyenlő bánásmódra vonatkozó 2. szakaszát. E szakaszban szerepel e rendelet 7. cikke, amelynek (1) bekezdése a következőket írja elő:

„Valamely 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.”

##### *A 2000/78 irányelv*

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

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

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

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

[...]

6 Az említett irányelv 6. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) 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.

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

- a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [helyesen: előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötését];
- c) a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, észszerű időszakon alapul [helyesen: a felvétel felső korhatárhoz kötését az érintett álláshoz szükséges képzési követelmények, vagy a nyugdíjba vonulást megelőző észszerű szolgálati idő szükségessége alapján].

(2) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés korhatárhoz kötése, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság [helyesen: a rendszerbe történő belépés, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság korhatárhoz kötése] – beleértve az ilyen rendszerek alapján a foglalkoztatottak vagy a foglalkoztatottak csoportjai, illetve kategóriái részvételének különböző életkorhoz kötését – és az ilyen rendszerekkel kapcsolatos biztosításmatematikai számításokban az életkor használata nem jelent az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, feltéve, hogy ez nem eredményez a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést.”

7 Ugyanezen irányelv 17. cikke a következőket mondja ki:

„A tagállamok meghatározzák az 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. A tagállamok legkésőbb 2003. december 2-ig értesítik a Bizottságot ezekről a rendelkezésekről, és késedelem nélkül tájékoztatják bármely, azokat érintő módosításról.”

#### *Az osztrák jog*

8 A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy a szerződéses alkalmazottak díjazására és előmenetelére vonatkozó nemzeti jogszabályokat több ízben módosították, mivel egyes rendelkezéseik ellentétesek voltak az uniós joggal. Ezen alkalmazottak új díjazási és előmeneteli rendszere, amely a 2015-ben és 2016-ban kihirdetett jogszabály-módosításokból ered, többek között a korábban hatályos díjazási és előmeneteli rendszerből fakadó, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére irányul.

#### *A szerződéses alkalmazottakról szóló törvény*

9 A Vertragsbedienstetengesetz 1948 (a szerződéses alkalmazottakról szóló 1948. évi törvény) 2010. augusztus 30-i szövetségi törvénnyel (BGBl. I, 82/2010) módosított változata (a továbbiakban: a szerződéses alkalmazottakról szóló törvény) 19. §-ának (1) bekezdése a következőket írta elő:

„Az előmenetelt referencia-időpont alapján határozzák meg. 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.”

10 A szerződéses alkalmazottakról szóló törvény 26. §-ának (1) bekezdése a következőképpen rendelkezett:

„Az 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:

1. a (2) bekezdésben említett időszakokat teljes egészükben;
2. az egyéb időszakokat [...]

#### *A szerződéses alkalmazottakról szóló módosított törvény*

11 A Bíróság 2009. június 18-i Hütter ítéletében (C-88/08, EU:C:2009:381) és 2014. november 11-i Schmitzer ítéletében (C-530/13, EU:C:2014:2359) megállapított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés orvoslása érdekében a szerződéses alkalmazottakról szóló törvényt visszamenőleges hatállyal módosította a 2015. évi Bundesbesoldungsreform (az illetményreformról szóló 2015. évi szövetségi törvény, BGBl. I, 32/2015) és a 2016. december 6-i Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (az illetményreformról szóló törvény, BGBl. I, 104/2016) (a továbbiakban: a szerződéses alkalmazottakról szóló módosított törvény).

- 12 A szerződéses alkalmazottakról szóló módosított törvény „Besorolás és előmenetel” című 19. §-ának (1) bekezdése a következőket írja elő:

„[...] A besorolást és a további előmenetelt a díjazás szempontjából figyelembe vett évek száma alapján határozzák meg.”

- 13 A szerződéses alkalmazottakról szóló módosított törvénynek „A díjazás szempontjából figyelembe vett évek” című 12. §-a értelmében:

„(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 Ausztria 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. az alábbiak keretében teljesített idő:
  - a) katonai szolgálat [...],
  - b) katonai kiképzés [...],
  - c) polgári szolgálat [...],
  - d) az Európai Gazdasági Térség valamelyik tagállamában, a Török Köztársaságban vagy a Svájci Államszövetségben teljesített kötelező katonai szolgálat, hasonló katonai kiképzés vagy kötelező polgári alternatív szolgálat.

[...]

(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. [...]

- 14 A Gehaltsgesetz 1956-nak (az illetményekről szóló 1956. évi törvény, BGBl. 54/1956) az illetményreformról szóló 2015. évi szövetségi törvénnyel és az illetményreformról szóló 2016. évi törvénnyel módosított változata (a továbbiakban: módosított illetménytörvény) a 94a. §-ában úgy rendelkezik, hogy a szolgálatban álló szerződéses alkalmazottaknak az új díjazási és előmeneteli rendszerbe való átsorolását illetően e törvény 169c., 169d. és 169e. §-át kell alkalmazni, amelyek a már szolgálatban álló köztisztviselők ezen új rendszerbe való átsorolásáról szólnak.

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

### *A módosított illetménytörvény*

16 A módosított illetménytörvény 169c. §-a értelmében:

„(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.

(2b) Ha a fizetési jegyzék szerinti tényleges besorolás az összegét tekintve alacsonyabb a törvény által védett besorolásnál, akkor, ha nem a 169d. § (5) bekezdése alapján kell eljárni egy pusztán ideiglenes besorolás fennállása miatt, a köztisztviselő kérelmére a törvény által védett besorolást kell figyelembe venni az átsorolási összeg kiszámítása során. A törvény által védett besorolás a referencia-időpont alapján megállapított fizetési fokozatot jelenti. A referencia-időpont az átsorolási hónap első napját megelőző alábbi időszakok figyelembevétele mellett megállapított napot jelenti. A következőket kell figyelembe venni:

1. az átsorolási hónap kezdetének időpontjáig korábbi szolgálati időként jogerősen beszámított időket, amennyiben azokat a 18. életév betöltése után teljesítették, és amennyiben azokat az előmenetel szempontjából figyelembe kell venni, valamint
2. az alkalmazás napja óta teljesített időket, amennyiben azokat az előmenetel szempontjából figyelembe kell venni.

További időszakok nem vehetők figyelembe. A referencia-időpont óta eltelt két év tekintetében a következő magasabb fizetési fokozat minősül a törvény által védett besorolásnak. A fizetési fokozat a kétéves időszak leteltét követő január 1-jével vagy július 1-jével minősül elértnek, amennyiben e napon nem került sor az előlépés elhalasztására vagy felfüggesztésére. A kétéves határidő akkor is január 1-jén, illetve július 1-jén minősül lejártnak, ha az a következő március 31., illetve szeptember 30. vége előtt telik le.

(2c) A (2a) és (2b) bekezdés az európai Unió Bíróságának 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) 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.

(4) A díjazás szempontjából figyelembe vett évek (3) bekezdés alapján meghatározott száma nő a magasabb fizetési fokozatba történő utolsó előlépés időpontja és az átsorolási hónap vége között eltelt időszakkal, amennyiben ez az időszak az előlépés szempontjából figyelembe vehető.

[...]

(6) [...] Ha a köztisztviselő új illetménye alacsonyabb az átsorolási összegnél, akkor kiegészítő juttatásként a két 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 a szolgálatban eltöltött idő után járó esetleges juttatásokra és a rendkívüli előmenetelre.

[...]

(9) A korábbi díjazási rendszer szerinti következő előmenetelhez, a rendkívüli előmenetelhez 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 [...].

[...]”

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 17 Az alapeljárás a Gewerkschaftsbund, a többek között a szerződéses közszolgálati alkalmazottakat képviselő szakszervezet és az Osztrák Köztársaság mint munkáltató között van folyamatban.
- 18 A Gewerkschaftsbund keresetet terjesztett az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) elé az Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (a szociális és munkaügyi bíróságokról szóló törvény) 54. §-ának (2) bekezdése alapján annak megállapítása iránt, hogy a szerződéses alkalmazottakra alkalmazandó új díjazási és előmeneteli rendszer ellentétes az uniós joggal.
- 19 Keresetének alátámasztása érdekében a Gewerkschaftsbund arra hivatkozott, hogy az új rendszer fenntartja a korábbi díjazási és előmeneteli rendszerből fakadó, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, mivel a 2015. februárra járó díjazást veszi viszonyítási alpnak az érintett szerződéses alkalmazottak munkabérral kapcsolatos újrabesorolásánál. Ehhez hozzátette, hogy az

utóbbiaknak nem volt semmilyen lehetőségük arra, hogy elérjék az említett díjazás jogszerűségének felülvizsgálatát, az ezen alkalmazottakra addig alkalmazandó „előmeneteli referencia-időpont” visszaható hatályú megszüntetése miatt.

- 20 Az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) egyrészt azzal kapcsolatban fogalmaz meg kérdést, hogy az uniós joggal összeegyeztethetőek-e azok a szabályok, amelyek szerint a szerződéses alkalmazottakat a korábbi díjazási és előmeneteli rendszerből átsorolták az új rendszerbe, tekintettel különösen arra, hogy az átsorolást a hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak részére nyújtott pénzügyi ellentételezés nélkül végezték, valamint hogy az új rendszer megakadályozza az átsorolt szerződéses alkalmazottakat abban, hogy elérjék a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer szabályai szerint megállapított referencia-időpontjuk felülvizsgálatát.
- 21 Másrészt a kérdést előterjesztő bíróság azt a kérdést veti fel, hogy az uniós joggal összeegyeztethetőek-e az új díjazási és előmeneteli rendszer azon szabályai, amelyek alapján a korábbi szolgálati időket a teljesítés helye szerinti munkáltató jogállásától függően eltérő módon veszik figyelembe.
- 22 E bíróság megjegyzi, hogy a módosított illetménytörvény meg kívánja akadályozni, hogy az átsorolt szerződéses alkalmazottak díjazásának szintje jelentősen csökkenjen. Az említett bíróság hozzáteszi, hogy e reform a költségsemlegesség célkitűzésének is megfelel. Egyébiránt az érintett szerződéses alkalmazottak igen magas számára tekintettel nem volt lehetőség arra, hogy az átsorolásukat megelőzően rövid határidőn belül egyedileg megvizsgálják valamennyi ilyen alkalmazott helyzetét.
- 23 Az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) úgy véli, hogy jelentős különbség van a módosított illetménytörvény által bevezetett reform, illetve azon díjazási rendszerek között, amelyeket a Bíróság 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), illetve a 2015. szeptember 9-i Unland ítélet (C-20/13, EU:C:2015:561) alapjául szolgáló ügyekben vizsgált. Konkrétabban, e bíróság szerint az említett ügyekben szóban forgó díjazási és előmeneteli rendszer az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósított meg, mivel referencia-kritériumként vette figyelembe a munkavállalók életkorát. Az alkalmazottak egyetlen kategóriája sem került így előnyös helyzetbe. Ennélfogva a hátrányos megkülönböztetést megvalósító korábbi rendszer a szolgálatban álló valamennyi munkavállalót, vagy legalábbis azok nagy hányadát érintette. Ezzel szemben az alapeljárásban a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer hátrányos helyzetbe hozta a szerződéses alkalmazottak egy kategóriáját, nevezetesen a szerződéses alkalmazottak azon kategóriáját, akik a 18. életévük betöltését megelőzően szolgálati időt teljesítettek.
- 24 Az új díjazási és előmeneteli rendszer keretében ezek a szerződéses alkalmazottak nem érhetik el a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer szabályain alapuló referencia-időpont felülvizsgálatát. Ugyanakkor ezen új díjazási és előmeneteli rendszer nem fosztja meg őket azon joguktól, hogy hatékony jogorvoslatot kérjenek valamely bíróságtól annak felülvizsgálata érdekében, hogy e rendszer szabályai az uniós jogra és az osztrák alkotmányjogra tekintettel érvényesek-e.
- 25 E körülmények között az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) 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:

Úgy 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:

Úgy 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 alkalmazottak:

- az Európai Gazdasági Térség 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?”

## **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

### ***Az első kérdés a) pontjáról***

- 26 Első kérdésének a) pontjával a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelvnek a Charta 21. cikkével összefüggésben értelmezett 1., 2. és 6. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló, visszamenőleges hatállyal hatályba lépő olyan nemzeti szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében úgy rendelkezik, hogy a szerződéses alkalmazottak új díjazási és előmeneteli rendszerbe való átsorolásakor e szerződéses alkalmazottak első besorolását a korábbi rendszer szerinti utolsó illetményük függvényében kell meghatározni.
- 27 Elsőként azt szükséges megvizsgálni, hogy a tárgyalt nemzeti szabályozás tartalmaz-e a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett eltérő bánásmódot.
- 28 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés értelmében az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy az (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha az említett irányelv 1. cikkében említett okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlen bánásmódban részesül.

- 29 Az alapügyben az ezen összehasonlítás szempontjából releváns személyi kategóriák egyrészt az átsorolás időpontjában szolgálatban álló azon szerződéses alkalmazottak, akik szakmai tapasztalatukat, akár csak részben, a 18. életévük betöltése előtt szerezték (a továbbiakban: a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak), másrészt azok, akik ezen életkor elérését követően azonos jellegű és hasonló időtartamú tapasztalatot szereztek (a továbbiakban: a korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak).
- 30 A Bíróság rendelkezésére álló iratanyagból kitűnik, hogy az osztrák jogalkotó a módosított illetménytörvény 169c. §-ának elfogadásával olyan átsorolási mechanizmust vezetett be, amelyben az átsorolásra a korábbi rendszer szabályai szerint számított „átsorolási összeg” függvényében kerül sor. Konkrétabban, ezen „átsorolási összeget”, amely e törvény 169c. §-ának (2) bekezdése értelmében az átsorolt szerződéses alkalmazottak díjazása szempontjából figyelembe vett évek számának átalány jellegű meghatározásakor irányadó, az ezen alkalmazottak számára az új rendszerbe való átsorolásukat megelőző hónapban kifizetett illetmény alapján számítják ki.
- 31 Márpedig a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratból kitűnik, hogy a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer hasonló jellemzőkkel rendelkezik, mint a 2014. november 11-i Schmitzer ítélet (C-530/13, EU:C:2014:2359) alapjául szolgáló ügyben szóban forgó rendszer.
- 32 E tekintetben a Bíróság ezen ítéletben kimondta, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely a köztisztviselőkkel szembeni, 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 és illetménykategóriák első fizetési fokozatából a második fizetési fokozatába lépéshez szükséges időtartam három évvel való meghosszabbítását írja elő, fenntartja a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése, 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja, valamint 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést.
- 33 Emellett rá kell mutatni arra, hogy a módosított illetménytörvény 169c. §-ának (2c) bekezdésében használt kifejezésekből kitűnik, hogy a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer a köztisztviselők életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésén alapult.
- 34 E körülmények között egy olyan átsorolási mechanizmus, mint amelyet a módosított illetménytörvény vezetett be, és amelyet a jelen ítélet 33. pontja ismertet, alkalmas arra, hogy fenntartsa a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer hatásait, azon kapcsolatnál fogva, amelyet az e rendszer alapján járó utolsó illetmény és az új díjazási és előmeneteli rendszerben való besorolás között állít fel.
- 35 Ezért meg kell állapítani, hogy a módosított illetménytörvény 169c. §-a fenntartja a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott, illetve az e rendszer által előnyben részesített köztisztviselők közötti eltérő bánásmódot, mivel az előbb említett köztisztviselők kizárólag a felvételükkor betöltött életkoruk miatt alacsonyabb összegű díjazást kapnak, mint a második csoportba tartozó köztisztviselők, annak ellenére, hogy velük összehasonlítható helyzetben vannak (lásd ebben az értelemben: 2015. szeptember 9-i Unland ítélet, C-20/13, EU:C:2015:561, 40. pont).
- 36 Másodszor meg kell vizsgálni, hogy ez az életkoron alapuló eltérő bánásmód a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésére tekintettel igazolható-e.
- 37 A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése pontosítja, hogy a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci, vagy szakképzési céllal objektív és észszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

- 38 A Bíróság több alkalommal is kimondta, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek nemcsak például a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintően meghatározott célok, hanem az e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is (2015. január 28-i Starjakob ítélet, C-417/13, EU:C:2015:38, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás mindenekelőtt egy hátrányos megkülönböztetéstől mentes díjazási és előmeneteli rendszer létrehozására irányul. E bíróság pontosítja, hogy az említett szabályozás a költségsemlegesség, az adminisztrációs nehézségek csökkentése, a szerzett jogok tiszteletben tartása és a bizalomvédelem célkitűzéseinek megvalósítására irányul.
- 40 Egyrészt az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozásnak a pénzügyi semlegességre irányuló céljával kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jog nem tiltja, hogy a tagállamok a politikai, társadalmi vagy demográfiai megfontolások mellett költségvetési megfontolásokat is figyelembe vegyenek, feltéve hogy ennek során tiszteletben tartják különösen az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános elvet. E tekintetben a költségvetési megfontolások ugyan alapul szolgálhatnak a tagállam szociálpolitikai döntéseihez, és hatással lehetnek az elfogadni kívánt rendelkezések jellegére vagy hatályára, e megfontolások azonban önmagukban nem minősülhetnek a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű célnak. Ugyanez vonatkozik a kérdést előterjesztő bíróság és az osztrák kormány által hivatkozott igazgatási jellegű megfontolásokra is (lásd ebben az értelemben: 2015. január 28-i Starjakob ítélet, C-417/13, EU:C:2015:38, 36. pont).
- 41 Másrészt a korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak szerzett jogainak tiszteletben tartásával és a díjazás tekintetében fennálló jogos bizalmuknak a védelmével kapcsolatban meg kell állapítani, hogy azok olyan jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci céloknak tekinthetők, amelyek egy átmeneti időszak folyamán igazolhatják a korábbi díjazások, következésképpen pedig az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés fenntartását (lásd ebben az értelemben: 2014. november 11-i Schmitzer ítélet, C-530/13, EU:C:2014:2359, 42. pont).
- 42 E célok mindazonáltal nem igazolhatnak olyan intézkedést, amely véglegesen, még ha csupán bizonyos személyek tekintetében is, fenntartja azt az életkoron alapuló eltérő bánásmódot, amelynek felszámolására az ezen intézkedést tartalmazó reform irányul. Egy ilyen intézkedés nem alkalmas hátrányos megkülönböztetéstől mentes rendszer létrehozására a hátrányos helyzetbe hozott személyek tekintetében (lásd ebben az értelemben: 2015. január 28-i Starjakob ítélet, C-417/13, EU:C:2015:38, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 43 A jelen esetben a módosított illetménytörvény 169c. §-a különböző mechanizmusokat ír elő annak megakadályozása érdekében, hogy az átsorolt szerződéses alkalmazottak díjazása jelentősen csökkenjen. E mechanizmusok között szerepel a védelmi juttatás folyósítása, amelynek összege az átsorolt szerződéses alkalmazottnak nyújtott új díjazás összege, illetve az átsorolási összeg különbözetének felel meg. E védelmi juttatás nyújtását az indokolja, hogy az átsorolást követően e szerződéses alkalmazott az új díjazási és előmeneteli rendszer olyan fizetési fokozatába kerül, amely fokozathoz a szerződéses alkalmazott által a korábbi rendszer alapján utoljára felvett illetménynél közvetlenül alacsonyabb illetményszint tartozik. Szintén az említett mechanizmusok között szerepel az átsorolt szerződéses alkalmazott díjazásának szempontjából figyelembe vett évek 6 és 18 hónap közötti időtartammal való növelése.
- 44 Márpedig, amint azt az osztrák kormány a tárgyaláson kifejtette, mindezek a mechanizmusok különbségtétel nélkül alkalmazandóak a szerződéses alkalmazottak összességére, akiket általános jelleggel átsoroltak az új díjazási és előmeneteli rendszerbe, függetlenül attól, hogy a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer hátrányos helyzetbe hozta-e őket, vagy sem.

- 45 E körülmények között meg kell állapítani, 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) és a 2015. szeptember 9-i Unland ítélet (C-20/13, EU:C:2015:561) alapjául szolgáló ügyektől eltérően, amelyekben a szóban forgó alkalmazottak két kategóriája közötti illetménykülönbség enyhült, sőt bizonyos esetekben fokozatosan megszűnt, a jelen ügyben a Bíróság rendelkezésére álló iratanyagból nem tűnik ki, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozásban előírt mechanizmusok lehetővé tennék a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott köztisztviselőkkel kapcsolatos bánásmód fokozatos közelítését az előnyben részesített köztisztviselők számára biztosított bánásmódhoz, oly módon, hogy az előbbiek közép-, sőt rövid távon utolérjék az utóbbiak számára biztosított előnyöket. Az említett mechanizmusok hatásaként következésképpen nem enyhül meghatározott időszak elteltével az előnyben részesített, illetve a hátrányos helyzetbe hozott köztisztviselők közötti illetménybeli eltérés.
- 46 Ezért az alapeljárásban szereplő szabályozás nem alkalmas hátrányos megkülönböztetéstől mentes rendszer létrehozására a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer által hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak tekintetében. Ellenkezőleg, fenntartja velük szemben a korábbi rendszer által létrehozott, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést.
- 47 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy az első kérdés a) pontjára azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelvnek a Charta 21. cikkével összefüggésben értelmezett 1., 2. és 6. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló, visszamenőleges hatállyal hatályba lépő olyan nemzeti szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében úgy rendelkezik, hogy a szerződéses alkalmazottak új díjazási és előmeneteli rendszerbe való átsorolásakor e szerződéses alkalmazottak első besorolását a korábbi rendszer szerinti utolsó illetményük függvényében kell meghatározni.

#### *Az első kérdés b) pontjáról*

- 48 A kérdést előterjesztő bíróság első kérdésének b) pontja a 2000/78 irányelv 17. cikkére vonatkozik.
- 49 Emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 17. cikke értelmében 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 a károsult részére fizetendő kártérítésből, hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie.
- 50 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy e cikk célja a tagállamokkal szemben annak előírása, hogy meghatározzák az ezen irányelv átültetése érdekében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciórendszert (lásd ebben az értelemben: 2013. április 25-i Asociația Accept ítélet, C-81/12, EU:C:2013:275, 61. pont).
- 51 Márpedig az alapeljárásban a Bíróság rendelkezésére álló iratanyagból nem tűnik ki, hogy az említett irányelv átültetése érdekében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértéséről lenne szó.
- 52 Az alapeljárásbeli jogvita megoldásához tehát nincs szükség a 2000/78 irányelv 17. cikkének értelmezésére.
- 53 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata, különösen a 2017. szeptember 21-i Beshkov ítélet (C-171/16, EU:C:2017:710, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) által elismert lehetőséggel összhangban az első kérdés b) pontját úgy kell átfogalmazni, hogy az lényegében arra vonatkozik, hogy az uniós jogot úgy kell-e értelmezni, hogy az uniós joggal ellentétes hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapítása esetén mindaddig, míg el nem fogadják az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket, az egyenlő bánásmód helyreállítása az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben azt jelenti, hogy a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer által hátrányos helyzetbe hozott szerződéses

alkalmazottak számára ugyanazon előnyöket kell biztosítani, mint amelyekben az e rendszer által előnyben részesített szerződéses alkalmazottak részesülhettek mind a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételét, mind a díjazási táblázatban való előrehaladásukat illetően, és következésképpen a hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak számára pénzügyi kompenzációt kell fizetni.

- 54 E tekintetben rá kell mutatni arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a nemzeti bíróságok feladata, hogy a nemzeti jogszabályok összességének figyelembevételével és az utóbbiak által elismert értelmezési módszerek alkalmazásával eldöntse, hogy a nemzeti rendelkezés értelmezhető-e, és milyen mértékben értelmezhető a 2000/78 irányelvvel összhangban anélkül, hogy e nemzeti rendelkezést *contra legem* értelmezné (2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet, C-193/17, EU:C:2019:43, 74. pont).
- 55 Amennyiben a nemzeti szabályozásnak az ezen irányelv követelményeivel összhangban álló értelmezése és alkalmazása nem lehetséges, emlékeztetni kell továbbá arra, hogy az uniós jognak az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára is kiterjedő elsőbbségének elve alapján az uniós jog hatálya alá tartozó, azzal ellentétes nemzeti szabályozás alkalmazásától el kell tekinteni (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, 89. pont).
- 56 Szintén a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint amennyiben megállapították az uniós jogot sértő hátrányos megkülönböztetést, és amíg az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket nem fogadják el, 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. A hátrányos helyzetbe hozott személyeket tehát az érintett előnyből részesülő személyekkel azonos helyzetbe kell hozni (lásd ebben az értelemben: 2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet, C-193/17, EU:C:2019:43, 79. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 57 Ilyen esetben a nemzeti bíróság valamennyi diszkriminatív nemzeti rendelkezés alkalmazásától köteles eltekinteni anélkül, hogy a jogalkotót fel kellene szólítania e rendelkezés hatályon kívül helyezésére, vagy meg kellene várnia a rendelkezés hatályon kívül helyezését, illetve köteles a hátrányos helyzetbe hozott személyek kategóriájára is ugyanazt a rendszert alkalmazni, ami a másik csoport tagjaira vonatkozik. Ez a kötelezettsége attól függetlenül fennáll, hogy létezik-e a nemzeti jogban olyan rendelkezés, amely számára erre hatáskört biztosít (2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet, C-193/17, EU:C:2019:43, 80. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 E megoldás azonban rendeltetése szerint kizárólag érvényes hivatkozási rendszer fennállása esetén alkalmazandó (2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet, C-193/17, EU:C:2019:43, 81. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 59 A jelen esetben egyrészt amint az az első kérdésre adott válaszból, és különösen a jelen ítélet 32. és 33. pontjából kitűnik, a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer szabályai a 2000/78 irányelv értelmében vett, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést vezettek be.
- 60 Másrészt éppen az előnyben részesített szerződéses alkalmazottakra alkalmazandó díjazási és előmeneteli szabályok tennék lehetővé a hátrányos helyzetbe hozott köztisztviselők számára a fokozatokban történő, hátrányos megkülönböztetés nélküli előmenetelt.
- 61 Ennélfogva mindaddig, míg el nem fogadják az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket, az egyenlő bánásmód helyreállítása az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben azt jelenti, hogy a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer által hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak számára ugyanazon előnyöket kell biztosítani, mint amelyekben az e rendszer által előnyben részesített

szereződéses alkalmazottak részesülhettek mind a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételét, mind a díjazási táblázatban való előrehaladásukat illetően (lásd ebben az értelemben: 2015. január 28-i Starjakob ítélet, C-417/13, EU:C:2015:38, 48. pont).

- 62 Ebből az is következik, hogy a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer által hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazott jogosult arra, hogy a munkáltatója kifizesse számára az azon két összeg különbözetében megállapított kompenzációt, amelyet egyrészt az érintett szerződéses alkalmazott abban az esetben kapott volna illetményként, ha nem kezelték volna hátrányosan megkülönböztető módon, másrészt pedig amely illetményt ténylegesen kifizettek számára.
- 63 Emlékeztetni kell arra, hogy a jelen ítélet 61. és 62. pontjában szereplő megfontolások csupán arra az időszakra vonatkoznak, amíg a nemzeti jogalkotó el nem fogadja az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket (lásd ebben az értelemben: 2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet, C-193/17, EU:C:2019:43, 87. pont).
- 64 Meg kell ugyanis állapítani, hogy bár a tagállamok a 2000/78 irányelv 16. cikkének megfelelően kötelesek eltörölni az egyenlő bánásmód elvével ellentétes törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket, e cikk a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértése esetén nem kötelezi őket meghatározott intézkedések meghozatalára, hanem meghagyja számukra a lehetőséget, hogy a felmerülő különböző helyzeteknek megfelelően, az e cél elérését biztosító különböző megoldások közül szabadon válasszák ki az általuk legmegfelelőbbnek tartottat (2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet, C-193/17, EU:C:2019:43, 88. pont).
- 65 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdés b) pontjára azt a választ kell adni, hogy amennyiben a nemzeti rendelkezéseknek nem adható a 2000/78 irányelvvvel összhangban álló értelmezés, a nemzeti bíróság a hatásköreinek keretein belül köteles biztosítani a jogalanyok számára az ezen irányelv szerinti jogvédelmet, és biztosítania kell ezen irányelv teljes érvényesülését, szükség esetén mellőzve az azzal ellentétes nemzeti rendelkezések alkalmazását. Az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy az uniós joggal ellentétes hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapítása esetén mindaddig, míg el nem fogadják az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket, az egyenlő bánásmód helyreállítása az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben azt jelenti, hogy a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer által hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak számára ugyanazon előnyöket kell biztosítani, mint amelyekben az e rendszer által előnyben részesített szerződéses alkalmazottak részesülhettek mind a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételét, mind a díjazási táblázatban való előrehaladásukat illetően, és következésképpen a hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak számára az azon két összeg különbözetében megállapított pénzügyi kompenzációt kell fizetni, amelyet egyrészt az érintett szerződéses alkalmazott abban az esetben kapott volna illetményként, ha nem kezelték volna hátrányosan megkülönböztető módon, másrészt pedig amely illetményt ténylegesen kifizettek számára.

### *Az első kérdés c) pontjáról*

- 66 Az első kérdés a) pontjára adott válaszra tekintettel az első kérdés c) pontjára nem kell választ adni.

### *A második kérdésről*

- 67 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az EUMSZ 45. cikket és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a szerződéses alkalmazott díjazása szempontjából figyelembe vett évek számának meghatározásakor teljes egészében beszámítja az Európai Gazdasági Térség valamely tagállama, a Török Köztársaság vagy a Svájci Államszövetség valamelyik területi önkormányzatához vagy önkormányzati társulásához, az Unió valamelyik

intézményéhez vagy valamely, az Osztrák Köztársaság részvételével működő nemzetközi intézményhez és hasonlókhöz fűződő munkaviszony keretében teljesített korábbi szolgálati időt, azonban minden más, korábbi szolgálati időt csak megfelelő munkakör ellátása esetén számít be, összesen legfeljebb tíz év erejéig.

- 68 E tekintetben emlékeztetni kell 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 munkafeltételek tekintetében.
- 69 A Bíróság kimondta, hogy a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése mindössze a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdésében foglalt elvét fejt ki egyedi jelleggel a foglalkoztatási és munkafeltételekre vonatkoztatva, és ezért azt ugyanúgy kell értelmezni, mint ez utóbbi cikket (2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet, C-514/12, EU:C:2013:799, 23. pont).
- 70 Ebben az összefüggésben hangsúlyozni kell, hogy az EUMSZ 45. cikkben és a 492/2011 rendelet 7. cikkében szereplő egyenlő bánásmód elve nem csupán 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 (2017. március 2-i Eschenbrenner ítélet, C-496/15, EU:C:2017:152, 35. pont).
- 71 Így a nemzeti jog valamely rendelkezése, még ha állampolgárság szerinti különbségtétel nélkül alkalmazandó is, közvetlenül 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 (2017. március 2-i Eschenbrenner ítélet, C-496/15, EU:C:2017:152, 36. pont).
- 72 A jelen esetben egyrészt nyilvánvaló, hogy az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozás az állampolgárság szerinti különbségtétel nélkül alkalmazandó a szerződéses alkalmazottakra.
- 73 Következésképpen nem tűnik úgy, hogy az alapeljárásban szereplőhöz hasonló szabályozás az EUMSZ 45. cikk és a 492/2011 rendelet 7. cikke értelmében vett, közvetlenül az állampolgárságon alapuló eltérő bánásmódot vezet be.
- 74 Másrészt, amint arra a főtanácsnok az indítványának 91. pontjában rámutatott, az a szempont, amelyen az eltérő bánásmód alapul, oly módon vázolható fel, mint az a kérdés, hogy az érintett szerződéses alkalmazott szolgálati idejét – amelynek beszámítását kérte – a szerződéses alkalmazottakról szóló módosított törvény 26. §-ának (2) bekezdésében vagy ugyanezen cikk (3) bekezdésében felsorolt munkáltatóknál teljesítette, függetlenül attól, hogy erre melyik tagállamban került sor.
- 75 Márpedig e szempont nem tűnik alkalmasnak arra, hogy jobban érintse más tagállamok munkavállalóit, mint az osztrák munkavállalókat.
- 76 Ugyanakkor emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint az olyan nemzeti rendelkezések, amelyek valamely tagállam állampolgárát megakadályozzák abban, vagy visszatartják attól, hogy szabad mozgáshoz való jogát gyakorolva elhagyja származási országát, e szabadság akadályai, még abban az esetben is, ha az érintett munkavállalók állampolgárságától függetlenül alkalmazandók (2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet, C-514/12, EU:C:2013:799, 30. pont).

- 77 E tekintetben hozzá kell tenni, hogy az EUM-Szerződés, valamint a 492/2011 rendelet személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseinek összessége annak megkönnyítését szolgálja, hogy a tagállamok állampolgárai az Unió egész területén bármilyen kereső tevékenységet folytathassanak, és e rendelkezésekkel ellentétes minden olyan intézkedés, amely ezeket az állampolgárokat hátrányosan érintheti, amennyiben másik tagállam területén kívánnak kereső tevékenységet folytatni (2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet, C-514/12, EU:C:2013:799, 32. pont).
- 78 Az alapeljárásbeli ügyben a szerződéses alkalmazottakról szóló módosított törvény 26. §-ának (2) bekezdésében felsoroltaktól eltérő munkáltatónál teljesített korábbi releváns szolgálati időket legfeljebb 10 év erejéig veszik figyelembe.
- 79 Így azokat a személyeket, akik ezen eltérő munkáltatóknál 10 évet meghaladó szolgálati időt teljesítettek, visszatarthatja az osztrák szerződéses alkalmazotti álláshelyekre vonatkozó pályázat benyújtásától az, hogy alacsonyabb fizetési fokozatba sorolják be őket, mivel az ilyen munkáltatóknál teljesített releváns szolgálati időt nem számítanak be teljes mértékben a díjazás szempontjából figyelembe vett szolgálati évekre.
- 80 Az olyan migráns munkavállalót ugyanis, aki több mint 10 éves releváns szolgálati időt teljesített a szerződéses alkalmazottakról szóló módosított törvény 26. §-ának (2) bekezdésében felsoroltaktól eltérő munkáltatónál, ugyanabba a fizetési fokozatba sorolják be, mint amelybe azt a munkavállalót sorolják be, aki hasonló jellegű, de 10 évnél kevesebb vagy azzal egyenlő időtartamú szolgálati időt teljesített.
- 81 Ráadásul az a migráns munkavállaló, aki olyan 10 éves szolgálati idővel rendelkezik, amely a szerződéses alkalmazottakról szóló módosított törvény 26. §-ának (3) bekezdése értelmében beszámítható, kénytelen lehet az e törvény 26. §-ának (2) bekezdésében felsorolt munkáltatónál munkát keresni annak érdekében, hogy olyan releváns szolgálati időket teljesítsen, amelyek révén nem esik el az osztrák szerződéses alkalmazottként való munkavállalás lehetőségétől.
- 82 Ebből következik, hogy az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozás – mivel kizárja a migráns munkavállaló által a szerződéses alkalmazottakról szóló törvény 26. §-ának (2) bekezdésében felsoroltaktól eltérő munkáltatónál teljesített szolgálati idők teljességének figyelembevételét – alkalmas arra, hogy visszatartsa a szabad mozgáshoz való joguk gyakorlásától azokat a migráns munkavállalókat, akik más munkáltatóknál teljesítettek vagy teljesítenek releváns szolgálati időt.
- 83 Az alapeljárásban szereplőhöz hasonló nemzeti szabályozás következőképpen alkalmas arra, hogy kevésbé vonzóvá tegye a munkavállalók szabad mozgását, ami sérti az EUMSZ 45. cikket és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését.
- 84 Egy ilyen intézkedés csak akkor megengedhető, ha a Szerződéssel összeegyeztethető jogszerű célt szolgál vagy közérdeken alapuló kényszerítő indokok igazolják. Ilyen esetben még az is szükséges, hogy alkalmazása az elérni kívánt célkitűzés megvalósítására alkalmas legyen, és ne lépjen túl az annak megvalósításához szükséges mértéken (lásd ebben az értelemben többek között: 2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet, C-514/12, EU:C:2013:799, 36. pont).
- 85 E tekintetben az osztrák kormány megjegyzi, hogy egyrészt a Bíróság már 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 dönthetnek úgy, hogy a díjazás megállapításánál kizárólag az ilyen szolgálati időt veszik figyelembe. Másrészt az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozás a szerződéses alkalmazottak hűségének jutalmazására irányul.



- 86 Az osztrák kormány által előadott első igazolási indok tekintetében emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az érintett területen szerzett, azon tapasztalat jutalmazása, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését, a munkabér-politika jogszerű céljának minősül (2018. március 14-i Stollwitzer ítélet, C-482/16, EU:C:2018:180, 39. pont).
- 87 Márpedig az ilyen szolgálati időt teljes mértékben figyelembe kell venni a szerződéses alkalmazott besorolása és díjazásának kiszámítása során.
- 88 Ezért az alapeljárásban szereplőhöz hasonló olyan nemzeti intézkedés, amely korlátozott mértékben veszi figyelembe a releváns szolgálati időt, nem tekinthető úgy, hogy az teljes mértékben elismeri ezt a szolgálati időt, és következésképpen nem alkalmas e célkitűzés megvalósítására.
- 89 Ami az osztrák kormány által előadott második igazolási indokot illeti, rá kell mutatni arra, hogy még ha feltételezzük is, hogy az alapeljárásban szóban forgó szabályozás célja a munkavállalók munkáltató iránti hűségének jutalmazása – és bár nem zárható ki, hogy az ilyen cél közérdeken alapuló kényszerítő indok lehet (2013. december 5-i Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken ítélet, C-514/12, EU:C:2013:799, 38. pont) –, meg kell állapítani, hogy az említett szabályozás jellegére figyelemmel az általa jelentett akadály nem tűnik alkalmasnak e cél elérésének biztosítására.
- 90 A szerződéses alkalmazottokról szóló törvény 26. §-ának (2) bekezdésében említett különböző munkáltatókra figyelemmel ugyanis meg kell állapítani, hogy az új díjazási és előmeneteli rendszer nem az alkalmazottak munkáltatóval szembeni hűségének jutalmazására, hanem a jogilag különálló munkáltatók csoportján belüli maximális mobilitás megteremtésére irányul (lásd analógia útján: 2000. november 30-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, C-195/98, EU:C:2000:655, 49. pont).
- 91 E körülmények között meg kell állapítani, hogy ezen időbeli korlátozást nem igazolják a jelen ítélet 86. és 89. pontjában említettekhez hasonló, közérdeken alapuló kényszerítő indokok.
- 92 E megfontolásokra tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 45. cikket és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a szerződéses alkalmazott díjazása szempontjából figyelembe vett évek számának meghatározásakor teljes egészében beszámítja az Európai Gazdasági Térség valamely tagállama, a Török Köztársaság vagy a Svájci Államszövetség valamelyik területi önkormányzatához vagy önkormányzati társulásához, az Unió valamelyik intézményéhez vagy valamely, az Osztrák Köztársaság részvételével működő nemzetközi intézményhez és hasonlókhöz fűződő munkaviszony keretében teljesített korábbi szolgálati időt, azonban minden más, korábbi szolgálati időt csak megfelelő munkakör ellátása esetén számít be, összesen legfeljebb tíz év erejéig.

## A költségekről

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

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

- 1) **A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvnek az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikkével összefüggésben értelmezett 1., 2. és 6. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló, visszamenőleges hatállyal hatályba lépő olyan nemzeti szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos**

megkülönböztetés megszüntetése érdekében úgy rendelkezik, hogy a szerződéses alkalmazottak új díjazási és előmeneteli rendszerbe való átsorolásakor e szerződéses alkalmazottak első besorolását a korábbi rendszer szerinti utolsó illetményük függvényében kell meghatározni.

- 2) Amennyiben a nemzeti rendelkezéseknek nem adható a 2000/78 irányelvvel összhangban álló értelmezés, a nemzeti bíróság a hatásköreinek keretein belül köteles biztosítani a jogalanyok számára az ezen irányelv szerinti jogvédelmet, és biztosítania kell ezen irányelv teljes érvényesülését, szükség esetén mellőzve az azzal ellentétes nemzeti rendelkezések alkalmazását. Az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy az uniós joggal ellentétes hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapítása esetén mindaddig, míg el nem fogadják az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket, az egyenlő bánásmód helyreállítása az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben azt jelenti, hogy a korábbi díjazási és előmeneteli rendszer által hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak számára ugyanazon előnyöket kell biztosítani, mint amelyekben az e rendszer által előnyben részesített szerződéses alkalmazottak részesülhettek mind a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idők figyelembevételét, mind a díjazási táblázatban való előrehaladásukat illetően, és következésképpen a hátrányos helyzetbe hozott szerződéses alkalmazottak számára az azon két összeg különbözetében megállapított pénzügyi kompenzációt kell fizetni, amely egyrészt azon összeg, amelyet az érintett szerződéses alkalmazott abban az esetben kapott volna illetményként, ha nem kezelték volna hátrányosan megkülönböztető módon, másrészt pedig azon illetmény összege, amelyet ténylegesen kifizettek számára.
- 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 ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a szerződéses alkalmazott díjazása szempontjából figyelembe vett évek számának meghatározásakor teljes egészében beszámítja az Európai Gazdasági Térség valamely tagállama, 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 korábbi szolgálati időt, azonban minden más, korábbi szolgálati időt csak megfelelő munkakör ellátása esetén számít be, összesen legfeljebb tíz év erejéig.

Aláírások