



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

21 december 2016*

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Handvest van de grondrechten van de Europese Unie — Richtlijn 2000/78/EG — Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Artikel 2, leden 1 en 2 — Discriminatie op grond van leeftijd — Collectieve arbeidsovereenkomst — Verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap — Indirecte ongelijke behandeling op grond van leeftijd”

In zaak C-539/15,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Oberste Gerichtshof (hooggerechtshof, Oostenrijk) bij beslissing van 24 september 2015, ingekomen bij het Hof op 15 oktober 2015, in de procedure

Daniel Bowman

tegen

Pensionsversicherungsanstalt,

wijst

HET HOF (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: E. Regan, kamerpresident, A. Arabadjiev (rapporteur) en S. Rodin, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- Daniel Bowman, vertegenwoordigd door P. Ringhofer, Rechtsanwalt,
- de Pensionsversicherungsanstalt, vertegenwoordigd door J. Milchram, A. Ehm en T. Mödlagl, Rechtsanwältin,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en D. Martin als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

* Procestaal: Duits.

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 21 en 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), alsmede van artikel 2, leden 1 en 2, en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Daniel Bowman en de Pensionsversicherungsanstalt (pensioenverzekeringsorgaan; hierna: „instantie”) over een besluit van deze laatste dat was gebaseerd op een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voorzag in een langere duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap dan voor de overgang naar de navolgende salaristrappen.

Toepasselijke bepalingen

Richtlijn 2000/78

- 3 Overeenkomstig de bewoordingen van artikel 1 van richtlijn 2000/78 „heeft [deze] tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden”.
- 4 Artikel 2 van deze richtlijn bepaalt:
 - „1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.
 2. Voor de toepassing van lid 1 is er:
 - a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
 - b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt
 - i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...]
- 5 Artikel 6, lid 1, van bovengenoemde richtlijn, met als opschrift „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd”, luidt als volgt:

„Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

[...]"

Oostenrijks recht

- 6 Vóór de 80e wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bepaalde de Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (arbeidsvoorwaardenregeling A voor werknemers van Oostenrijkse socialezekerheidsinstanties; hierna: „DO.A”) het volgende:

„§ 13: Diensttijd die in aanmerking moet worden genomen bij de inschaling in de salarisschaal

1. Bij de inschaling in de salarisschaal (§ 40) moeten de volgende, na voltooiing van het 18e levensjaar volbrachte dienstitijden in aanmerking worden genomen: [...]

§ 40: Inschaling in de salarisschaal; overgang naar de volgende salaristrap

1. De werknemers [...] worden ingeschaald in salaristrap 1 van hun salarisgroep (rang) overeenkomstig de bepalingen van de §§ 37 tot en met 39. Indien dienstitijden in aanmerking moeten worden genomen ingevolge § 13, dan vindt lid 3 naar analogie toepassing op de inschaling.
2. [...] De tijden die vóór voltooiing van het 18e levensjaar zijn volbracht in de salaristrappen a tot en met c, zijn geen dienstitijden die in aanmerking kunnen worden genomen bij de inschaling in de salarisschaal. [...]
3. De werknemer gaat [...] telkens na twee volledige dienstjaren telkens over naar de volgende salaristrap van zijn salarisgroep (rang) (overgang naar hogere salaristrap wegens anciënniteit). [...]"

- 7 Na de 80e wijziging van de DO.A, waarbij tevens een overgangsbepaling werd ingevoerd voor de werknemers die vóór 1 januari 2011 in dienst werden genomen, luiden deze bepalingen als volgt:

„§ 13: Diensttijd die in aanmerking moet worden genomen bij de inschaling in de salarisschaal

1. Bij de inschaling in de salarisschaal (§ 40) moeten de volgende dienstitijden, die zijn volbracht na 30 juni van het jaar waarin negen schooljaren zijn voltooid of voltooid hadden moeten zijn na het begin van het eerste schooljaar, in aanmerking worden genomen: [...]

2a. maximaal 3 jaar [...]

- b) de tijd besteed aan een studie aan een [...] school die de duur van de algemene leerplicht overstijgt, ter hoogte van de volgens de onderwijswetgeving voor deze studie geldende minimumduur, evenwel met een maximum van 3 jaar; [...]

§ 40: Inschaling in de salarisschaal; overgang naar de volgende salaristrap

1. De werknemers worden ingeschaald in salaristrap 1 van hun salarisgroep (rang) [...]. Indien diensttijden in aanmerking moeten worden genomen ingevolge § 13, dan vindt lid 3 naar analogie toepassing op de inschaling. [...]
3. De werknemer of werkneemster blijft vijf jaar in salaristrap 1, daarna gaat hij/zij telkens na twee volledige dienstjaren over naar de volgende salaristrap van zijn/haar salarisgroep (rang) (overgang naar hogere salaristrap wegens anciënniteit). [...]"

Hoofdeding en prejudiciële vraag

- 8 Bowman, die op 28 juli 1961 is geboren, werkt sinds 1 april 1988 bij de instantie op grond van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst. Op deze arbeidsovereenkomst is de DO.A, een collectieve overeenkomst, van toepassing. Zijn salaris wordt berekend op basis van een inschaling die werd gedaan bij zijn indienstneming, waarbij op dat moment geen rekening werd gehouden met de door hem volbrachte studietijdvakken. Sindsdien is Bowman telkens na 2 jaar overgegaan naar een hogere salaristrap overeenkomstig de bepalingen van de DO.A, en heeft hij een hoger loon ontvangen in overeenstemming met zijn overgang naar de volgende salaristrap.
- 9 Vóór de 80e wijziging bepaalde § 40, lid 2, van de DO.A, met betrekking tot werknemers van de instantie die de leeftijd van minstens 18 jaar niet hadden bereikt op het tijdstip van hun indienstneming, dat werknemers jonger dan 16, 17 en 18 jaar werden ingeschaald in respectievelijk de salaristappen a, b en c van de salarisgroep die toepassing vond overeenkomstig § 37 van de DO.A. Slechts nadat deze werknemers de leeftijd van 18 jaar hadden bereikt, gingen zij over naar salaristrap 1, waarin eveneens iedere werknemer van de instantie die in dienst werd genomen vanaf de leeftijd van 18 jaar diende te worden ingeschaald, zonder zich evenwel te kunnen beroepen op voorafgaande tijdvakken die gelijk te stellen zijn met diensttijden. Derhalve kon geen enkel studietijdvak in aanmerking worden genomen. Bovendien was het aan de salaristappen a, b en c verbonden salaris duidelijk lager dan dat verbonden aan salaristrap 1. Aan hetzelfde werk of dezelfde functie was dus een verschillend salaris verbonden naargelang de leeftijd waarop dat werk of die functie werd uitgeoefend.
- 10 De 80e wijziging van de DO.A heeft § 40, lid 2, ingetrokken en niet vervangen, zodat de salaristappen a, b en c werden opgeheven. Als gevolg van deze wijziging staat de inschaling van iedere werknemer van de instantie die vóór zijn indienstneming geen tijdvakken heeft voltooid die in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van de loopbaan, los van de leeftijd die de werknemer heeft bij zijn indiensttreding. Een dergelijke werknemer wordt onmiddellijk ingeschaald in salaristrap 1. De nieuwe regeling heeft geen wijzigingen aangebracht aan het salaris dat samenhangt met deze salaristrap van de betrokken salarisgroep, zodat alle werknemers jonger dan 18 jaar een aanzienlijke salarisverhoging hebben gekregen die, naargelang de salarisgroep, tussen de 100 EUR en 200 EUR per maand bedroeg.
- 11 Sinds de 80e wijziging van de DO.A kan iedere overgang naar de tweede salaristrap pas na 5 jaar plaatsvinden. Nadien vindt de overgang naar de volgende salaristrap telkens na 2 dienstjaren plaats. Deze tweejaarlijkse overgangen stoppen na de 18e salaristrap, waarna de volgende overgang na 4 jaar plaatsvindt. Na deze laatste overgang, „leeftijdstoeslag” genoemd, is er niet meer voorzien in enige overgang.
- 12 Voorafgaand aan zijn indienstneming door de instantie, volgde Bowman van 1 september 1976 tot 30 juni 1979, dus gedurende 2 jaar en 10 maanden, een schoolopleiding aan een Oostenrijks Bundesgymnasium. Nadat de 80e wijziging van de DO.A de inaanmerkingneming van studietijdvakken mogelijk had gemaakt, diende Bowman op 17 mei 2012 een verzoek in om de tijdvakken voorafgaand

aan zijn indiensttreding bij de instantie opnieuw te berekenen met het oog op de vaststelling van de datum van overgang overeenkomstig § 13 van de DO.A in de versie die voortvloeit uit de 80e wijziging van deze collectieve overeenkomst. Bijgevolg heeft Bowman van de instantie de betaling gevorderd van 3 655,20 EUR bruto, vermeerderd met rente en kosten, evenals de toekomstige uitbetaling van een salaris dat overeenstemt met een inschaling in salarisgroep F, rang I, salaristrap 17, en de vaststelling van de datum van zijn volgende overgang op 1 oktober 2012.

- 13 Op 27 mei 2012 heeft de instantie beslist dat, hoewel ingevolge de DO.A in de versie die voortvloeit uit de 80e wijziging de anciënniteit van Bowman met ten hoogste drie jaar kon worden aangevuld, voor hem hieruit echter geen enkele verbetering van zijn inschaling of wijziging van zijn datum van overgang voortvloede omdat sinds die wijziging de overgang naar de tweede salaristrap slechts kan gebeuren na vijf jaar in plaats van na twee jaar zoals voordien het geval was.
- 14 Het Arbeits- und Sozialgericht Wien (rechter voor arbeids- en socialezekerheidszaken Wenen, Oostenrijk) heeft het beroep van Bowman tegen deze beslissing van de instantie toegewezen. Deze rechter was van oordeel dat de verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap een indirecte discriminatie op grond van leeftijd vormde.
- 15 Het Oberlandesgericht Wien (rechter in tweede aanleg Wenen, Oostenrijk) heeft het hoger beroep van de instantie tegen deze beslissing van het Arbeits- und Sozialgericht Wien toegewezen. De appelrechter heeft met name vastgesteld dat de mogelijkheid om studietijdvakken in aanmerking te nemen werd ingevoerd met de 80e wijziging van de DO.A., op hetzelfde moment als de maatregel ter verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap, en dat Bowman op dezelfde manier werd behandeld als de andere werknemers, zowel voor als na deze wijziging, zodat hij niet het voorwerp vormde van discriminatie op grond van leeftijd.
- 16 Bowman heeft tegen dit arrest beroep in Revision ingesteld bij de verwijzende rechter, het Oberste Gerichtshof (hooggerechtshof, Oostenrijk). Deze rechter vraagt zich af of de verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap van de bij de DO.A vastgestelde schaal al dan niet een indirecte discriminatie op grond van leeftijd vormt. Hij wijst er met name op dat de 80e wijziging van de DO.A niet tot doel heeft een reeds bestaande ongelijke behandeling op te heffen, maar een opwaardering van de loopbaan mogelijk te maken door de inaanmerkingneming van voorafgaande tijdvakken. Zelfs indien de verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap resulteert in een indirect op de leeftijd gebaseerde ongelijke behandeling, dan nog zou deze gerechtvaardigd kunnen zijn.
- 17 Daarop heeft het Oberste Gerichtshof de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moet artikel 21 van het Handvest van de grondrechten junctis artikel 2, leden 1 en 2, en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG en juncto artikel 28 van het Handvest, aldus worden uitgelegd dat:

- a) een regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst die voor diensttijd aan het begin van de loopbaan in een langere duur van een trap in de salarisschaal voorziet zodat de overgang naar de eerstvolgende salaristrap bemoeilijkt wordt, een indirecte ongelijke behandeling op grond van leeftijd vormt,

en zo ja, moet die regeling dan aldus worden uitgelegd

- b) dat een dergelijke regeling, met name gelet op de geringe beroepservaring aan het begin van de loopbaan, passend en noodzakelijk is?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 18 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 21 van het Handvest alsmede artikel 2, leden 1 en 2, en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale collectieve arbeidsovereenkomst als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke een werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen bij de inschaling in de salaristrappen, wordt onderworpen aan een langere duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap dan voor overgang naar de navolgende salaristrappen.
- 19 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat bij het vaststellen van bepalingen die vallen binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78, die het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, voortaan verankerd in artikel 21 van het Handvest, concretiseert op het vlak van arbeid en beroep, de lidstaten en de sociale partners die richtlijn in acht moeten nemen (zie in deze zin arresten van 13 september 2011, Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, punt 48, en 11 november 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 23).
- 20 Eerst moet dus worden onderzocht of een collectieve overeenkomst als die in het hoofdgeding voorziet in een verschillende behandeling op grond van leeftijd in de zin van artikel 2 van richtlijn 2000/78. Dienaangaande dient eraan te worden herinnerd dat volgens de bewoordingen van deze bepaling onder het beginsel van gelijke behandeling wordt verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden. Artikel 2, lid 2, onder a), van deze richtlijn preciseert dat er voor de toepassing van lid 1 van dit artikel sprake is van directe discriminatie wanneer iemand op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Bovendien blijkt uit artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 dat voor de toepassing ervan indirecte discriminatie op grond van leeftijd zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
- 21 Met betrekking tot de in het hoofdgeding aan de orde zijnde studietijdvakken blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing dat, anders dan de regeling voorafgaand aan de 80e wijziging van de DO.A, de door deze wijziging ingestelde regeling de inaanmerkingneming ervan mogelijk maakt voor zover zij de duur van de algemene leerplicht overstijgen, en dit ter hoogte van de volgens de onderwijswetgeving voor deze studie geldende minimumduur, met een maximum van 3 jaar.
- 22 Bovendien werd door de 80e wijziging van de DO.A de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap weliswaar met drie jaar verlengd, maar de overgang in de salarisschaal gebeurt nog steeds naargelang de volbrachte dienstjaren.
- 23 Zoals de verwijzende rechter heeft opgemerkt, volgt hieruit dat een collectieve overeenkomst als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke de werknemers wier studietijdvakken in aanmerking worden genomen bij hun inschaling in de salaristrappen worden onderworpen aan een langere duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap dan voor overgang naar de navolgende salaristrappen, jegens hen geen direct op de leeftijd gebaseerde ongelijke behandeling oplevert.
- 24 Wat betreft de vraag of een dergelijke collectieve overeenkomst, zoals de verwijzende rechter suggereert, een indirecte discriminatie op grond van leeftijd oplevert, dient te worden nagegaan of deze overeenkomst, hoewel zij in neutrale bewoordingen is opgesteld, de facto een veel groter aantal personen van een bepaalde leeftijd of een bepaalde leeftijdscategorie benadeelt.

- 25 In casu vloeit uit de 80e wijziging van de DO.A voort dat iedere overgang naar de tweede salaristrap vereist dat een diensttijd van 5 jaar wordt volbracht, terwijl de overgangen na deze salaristrap telkens na 2 jaar diensttijd plaatsvinden.
- 26 In dit verband zij erop gewezen dat de verwijzende rechter uitgaat van de premisse dat de invoering van een langere duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap dan voor overgang naar de navolgende salaristrappen, hoofdzakelijk werknemers treft die voor het eerst in dienst worden genomen door de instantie en die zich voor hun inschaling in de salaristrappen niet met succes kunnen beroepen op tijdvakken voorafgaand aan hun indienstneming. De groep van werknemers met een lager salaris bestaat hoofdzakelijk uit jongere mensen, zodat volgens de verwijzende rechter niet kan worden uitgesloten dat de door de 80e wijziging van de DO.A ingestelde regeling de jongere werknemers benadeelt wat het salaris betreft.
- 27 Opgemerkt zij evenwel dat het bestaan van een indirect op de leeftijd gebaseerde ongelijke behandeling in casu niet alleen op deze vaststelling kan berusten.
- 28 Uit het aan het Hof overgelegde dossier blijkt immers in de eerste plaats dat de door de 80e wijziging van de DO.A ingestelde regeling bepaalt dat de inschaling van de werknemers van de instantie in salaristrappen met name afhangt van de volbrachte studietijdvakken, zoals blijkt uit punt 21 van het onderhavige arrest. Deze studietijdvakken kunnen in aanmerking worden genomen voor de genoemde inschaling, ongeacht de leeftijd van de werknemer op het tijdstip van zijn indienstneming. Een dergelijke regeling is dus gebaseerd op een criterium dat noch onlosmakelijk noch indirect verband houdt met de leeftijd van de werknemers (zie naar analogie arrest van 7 juni 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, punt 29).
- 29 In de tweede plaats dient te worden opgemerkt dat de situatie van Bowman, welke de verwijzende rechter nochtans ertoe heeft gebracht de onderhavige vraag te stellen, niet lijkt overeen te stemmen met die van een werknemer die slechts een geringe beroepservaring heeft en zich niet kan beroepen op relevante diensttijden, daar Bowman blijkens het aan het Hof overgelegde dossier kan aantonen dat hij een studietijdvak heeft volbracht en bijna 30 dienstjaren bij de instantie heeft gewerkt.
- 30 Zelfs indien een jonge, pas in dienst genomen werknemer met weinig ervaring, die erom verzoekt dat zijn studietijdvakken in aanmerking worden genomen voor de inschaling in de salaristrappen, in concreto aan de verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap wordt onderworpen, neemt dit dus niet weg – zoals de situatie van Bowman aantoont – dat een oudere werknemer die reeds een lange diensttijd binnen de instantie heeft en een identiek verzoek indient, op dezelfde wijze en op dezelfde grond, virtueel of met terugwerkende kracht wordt onderworpen aan dezelfde verlenging.
- 31 Zoals blijkt uit een door de instantie gegeven antwoord op een schriftelijke vraag van het Hof, vindt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde collectieve overeenkomst immers, voor zover zij voorziet in de inaanmerkingneming van studietijdvakken en de verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap, op dezelfde wijze toepassing op alle werknemers die verzoeken om een dergelijke inaanmerkingneming, ook – met terugwerkende kracht – op werknemers die reeds hogere salaristrappen hebben bereikt.
- 32 Hieruit volgt dat een collectieve overeenkomst als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke alle werknemers wier studietijdvakken in aanmerking worden genomen voor hun inschaling in de salaristrappen worden onderworpen aan een langere duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap dan voor overgang naar de navolgende salaristrappen, jegens hen geen indirect op de leeftijd gebaseerde ongelijke behandeling oplevert.

- 33 Bijgevolg dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale collectieve arbeidsovereenkomst als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke een werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen bij de inschaling in de salaristrappen wordt onderworpen aan een verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap, aangezien deze verlenging toepassing vindt op elke werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen, ook – met terugwerkende kracht – op werknemers die reeds navolgende salaristrappen hebben bereikt.

Kosten

- 34 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Zesde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale collectieve arbeidsovereenkomst als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke een werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen bij de inschaling in de salaristrappen wordt onderworpen aan een verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap, aangezien deze verlenging toepassing vindt op elke werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen, ook – met terugwerkende kracht – op werknemers die reeds navolgende salaristrappen hebben bereikt.

ondertekeningen