



## Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 11 november 2014\*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling i arbetslivet — Artikel 2.1 och 2.2 a — Artikel 6.1 — Diskriminering på grund av ålder — Nationell lagstiftning enligt vilken beaktandet, i syfte att fastställa lönen, av utbildnings- och tjänsteperioder som en person fullgjort före 18 års ålder är underkastat kravet att den tid som personen måste tillbringa i en löneklass innan uppflyttning kan ske till nästa löneklass förlängs — Motivering — Ägnad att uppnå det eftersträvade målet — Möjlighet att angripa förlängningen av tiden för uppflyttning i löneklass”

I mål C-530/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Verwaltungsgerichtshof (Österrike) genom beslut av den 16 september 2013, som inkom till domstolen den 8 oktober 2013, i målet

**Leopold Schmitzer**

mot

**Bundesministerin für Inneres,**

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, vice-ordföranden K. Lenaerts, avdelningsordförandena A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, C. Vajda, S. Rodin och K. Jürimäe samt domarna A. Rosas, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Malenovský, A. Arabadjiev (referent), M. Safjan och F. Biltgen,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Österrikes regering, genom C. Pesendorfer, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom B.-R. Killmann och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

\* Rättegångsspråk: tyska.

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) samt artiklarna 2, 6.1 och 16 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Leopold Schmitzer och Bundesministerin für Inneres (federala inrikesministeriet) angående tillåtligheten av det lönesystem för offentliganställda som antagits av den österrikiske lagstiftaren i syfte att avskaffa diskriminering på grund av ålder.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Direktiv 2000/78*

- 3 Enligt artikel 1 i direktiv 2000/78 är "[s]yftet med detta direktiv ... att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna".
- 4 Artikel 2 i direktivet har följande lydelse:

"1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall:

  - a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

..."
- 5 Enligt artikel 3.1 c i direktivet ska det tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bland annat anställnings- och arbetsvillkor, inklusive lönevillkor.
- 6 Artikel 6 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

"1. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektiva och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

- a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.
- b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

...”

7 I artikel 9.1 i direktivet föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.”

8 Artikel 16 i direktiv 2000/78 har rubriken ”Efterlevnad”. I den artikeln föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att ...

- b) bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal, ... förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras. ...”

#### *Österrikisk rätt*

Det system som gällde innan ändringslagen

9 I § 8 i 1956 års lag om löner (Gehaltsgesetz 1956, BGBl. 54/1956) (nedan kallad GehG) föreskrevs, i den lydelse som var gällande innan lagen ändrades retroaktivt genom den från den 1 januari 2004–30 augusti 2010 tillämpliga förbundsagen av den 30 augusti 2010 om ändring av 1979 års lag om offentliga tjänstemäns ställning, 1956 års lag om löner, 1948 års lag om kontraktsanställda och lagen om domares och åklagares ställning (BGBl. I, 82/2010) (nedan kallad ändringslagen), en huvudregel att uppflyttning i löneklass skulle ske vart annat år.

10 I § 12 stycke 1 GehG, i dess lydelse enligt 2002 års lag om avreglering och offentliganställda tjänstemän (Deregulierungsgesetz-Öffentlicher Dienst 2002, BGBl. I, 119/2002), föreskrevs följande enligt den lydelse som var gällande den 31 december 2003:

”Med undantag för perioder som den anställde fullgjort innan han eller hon uppnått 18 års ålder och utan att det påverkar tillämpningen av inskränkningarna i styckena 4–8, ska referensdagen för uppflyttning i löneklass beräknas genom att räkna bakåt från anställningsdagen:

1. med beaktande av de i stycke 2 uppräknade tidsperioderna, vilka ska beaktas i sin helhet,
2. med beaktande av andra tidsperioder
  - a) vilka uppfyller kriterierna i stycke 3 eller 3a, vilka ska beaktas i sin helhet,
  - b) vilka inte uppfyller kriterierna i stycke 3 eller 3a, vilka ska beaktas till hälften och som högst till tre år.”

## Ändringslagen

11 Syftet med ändringslagen är att bringa de federala reglerna om beräkning av tidsperioder före anställningens påbörjande i överensstämmelse med direktiv 2000/78, såsom direktivet tolkats av domstolen i domen Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381). Domstolen konstaterade i den domen att artiklarna 1, 2 och 6 i direktiv 2000/78 utgjorde hinder för nationella bestämmelser som, i syfte att inte missgynna allmän utbildning på gymnasienivå i förhållande till yrkesutbildning och att främja unga lärlingars tillträde till arbetsmarknaden, innebär att anställningstid före 18 års ålder inte beaktas vid placeringen i löneklass av kontraktsanställda inom den offentliga sektorn i en medlemsstat.

12 Ändringslagen innebar bland annat att §§ 8 och 12 GehG ändrades med retroaktiv verkan från och med den 1 januari 2004.

13 Stycke 1 i § 8 GehG, med rubriken ”Uppflyttning i löneklass”, har följande lydelse enligt ändringslagen:

”Uppflyttning i löneklass bestäms i förhållande till en referensdag. Om inte annat föreskrivs i denna bestämmelse ska den tidsperiod som krävs för uppflyttning till den andra löneklassen i varje tjänstekategori vara fem år och två år för uppflyttning till andra löneklasser.”

14 I § 12 GehG, med rubriken ”Referensdagen för uppflyttning i löneklass”, i dess lydelse enligt ändringslagen föreskrivs följande:

”1) Med förbehåll för de inskränkningar som anges i styckena 4–8, ska referensdagen för uppflyttning i löneklass beräknas genom att räkna bakåt i tiden från anställningsdagen för tidsperioder efter den 30 juni det år som vederbörande fullgjort eller borde ha fullgjort nio skolår efter att ha påbörjat grundskolan:

1. De tidsperioder som räknas upp i stycke 2 ska beaktas i sin helhet

2. Andra perioder

a) som uppfyller kriterierna i stycke 3 eller 3a ska beaktas i sin helhet,

b) som inte uppfyller kriterierna i stycke 3 eller 3a

aa) ska beaktas i sin helhet, dock högst tre år och

bb) ska beaktas till hälften för tre ytterligare år.

...

3) De perioder som avses i stycke 1 punkt 2 under vilka den offentliganställda tjänstemannen bedrivit verksamhet eller studier kan, med hänsyn till allmänintresset, beaktas i sin helhet om verksamheten eller studierna är av särskilt intresse för tjänsten. ...

...”

15 I § 113 styckena 10–12 GehG, i dess lydelse enligt ändringslagen, föreskrivs följande:

”10) Den referensdag som ska tas i beaktande vid fastställandet av uppflyttningen i löneklass och den placering i löneklass som följer härav får endast räknas om i enlighet med §§ 8 och 12 [GehG i dess ändrade lydelse enligt ändringslagen] efter ansökan och endast i det fall att den befintliga placeringen i löneklass bestäms av referensdagen. Även personer som åtnjuter periodiska förmåner enligt 1965 års pensionslag får även inkomma med ansökan.

11) För de personer som inte gett in någon ansökan enligt stycke 10 och 12 och för vilka referensdagen inte får räknas om enligt stycke 10 gäller följande:

1. §§ 8 och 12 stycke 1 [GehG] fortsätter att vara tillämpliga den lydelse som gällde den 31 december 2003 ... .

12) De ansökningar som avses i stycke 10 ska göras på en blankett som ska upprättas av förbundskanslern genom förordning. De personer som har rätt att inkomma med en ansökan och som före utfärdandet av [ändringslagen] hade begärt en ny beräkning av deras referensdag eller deras placering i löneklass med åberopande av tidsperioder som de före 18 års ålder hade fullgjort innan anställningens påbörjande, eller som begärt lönejustering med hänvisning till detta, ska anmodas att komma in med en ny ansökan på ovannämnda blankett ...”

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

- 16 Leopold Schmitzer är tjänsteman vid Bundesministerium für Inneres (federala inrikesministeriet). Genom skrivelse av den 22 januari 2013 ansökte han om att den referensdag som beaktas vid uppflyttning i löneklass skulle ändras för att utbildnings- och tjänstetid, i den mening som avses i den nationella lagstiftningen, som han hade fullgjort före 18 års ålder skulle tas i beaktande. Enligt rättsläget den dag som han anställdes var det inte möjligt att ta dessa perioder i beaktande, men enligt § 113 GehG, i dess lydelse enligt ändringslagen, är det numera tillåtet att göra detta.
- 17 Bundesministerin für Inneres fastställde i beslut av den 28 januari 2013 i enlighet med Leopold Schmitzers ansökan den nya referensdagen till den 1 juli 1975. I skälen till beslutet angavs att Leopold Schmitzers lön omfattas av § 8 GehG, i dess lydelse enligt ändringslagen, vilket innebär att fem år måste tillbringas i den första löneklassen innan uppflyttning kan ske till den andra löneklassen.
- 18 Leopold Schmitzer gav den 26 februari 2013 in en ansökan enligt § 8 GehG, i dess lydelse före ändringslagens ikraftträdande, om rättelse av sin placering i löneklass. Syftet med ansökan var att han skulle flyttas upp i löneklass vartannat år från och med referensdagen.
- 19 Bundesministerin für Inneres avlog den 4 april 2013 denna ansökan.
- 20 Leopold Schmitzer överklagade beslutet till Verwaltungsgerichtshof (högsta förvaltningsdomstolen). Verwaltungsgerichtshof frågar sig huruvida en lagändring, vilken innebär att det införs en ny icke-diskriminerande metod för att bestämma referensdagen för offentliganställda tjänstemäns uppflyttning i löneklass, samtidigt får föreskriva en förlängning av den tidsperiod som måste fullgöras för att kunna flyttas upp i löneklass. Verwaltungsgerichtshof frågar sig huruvida en sådan förlängning är förenlig med unionsrätten, eftersom den endast avser de tjänstemän som har ansökt om en ändring av referensdagen för deras uppflyttning i lönegrad och deras placering i lönegrad och inte de tjänstemän som inte har gjort någon sådan ansökan samt de tjänstemän för vilka ändringen av referensdagen inte är relevant.
- 21 Under dessa omständigheter beslutade Verwaltungsgerichtshof att förklara målet vilande och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:
- ”1) Utgör det – tills vidare utan hänsyn till artikel 52.1 i [stadgan] och artikel 6 i [direktiv 2000/78] – (direkt) diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i artikel 21 i stadgan och i artikel 2.1 och 2.2 a i direktivet när det införs ett icke-diskriminerande system för löneuppflyttning för nya offentliganställda tjänstemän enligt vilket en tjänsteman som anställdes innan det nya systemet infördes (nedan kallade tidigare anställda tjänstemän) och som diskriminerades enligt det gamla rättsläget (genom att perioder som infallit före 18 års ålder inte fick tillgodoräknas för uppflyttning i löneklass) visserligen kan ansöka om att gå över till det nya

systemet och därigenom få den tidpunkt som utgör utgångspunkten för beräkningen av den anställningstid som är erforderlig för uppflyttning i löneklass (nedan kallad referensdagen) fastställd utan diskriminering, men en beviljad sådan ansökan enligt nationell rätt, på grund av att uppflyttningen enligt det nya systemet sker vid en senare tidpunkt, trots att referensdagen har förbättrats inte får till följd att vederbörandes löneplacering (och därmed i slutändan även den lön som vederbörande har rätt till) förbättras i sådan utsträckning att vederbörande får samma löneplacering som en tidigare anställd tjänsteman som gynnades enligt de gamla reglerna (en tjänsteman som inte kunde uppvisa jämförbara perioder före, men däremot efter, 18 års ålder, och redan har fått tillgodoräkna sig dessa enligt de gamla reglerna) och inte ser sig föranledd att gå över till det nya systemet?

- 2) Om frågan besvaras jakande, kan en tjänsteman då – om särbehandlingen inte är befogad i den mening som avses i artikel 52.1 i stadgan och i artikel 6 i [direktiv 2000/78] (se särskilt nedanstående fråga 3 i detta avseende) – hävda att artikel 21 i stadgan och artikel 2 i direktivet är direkt tillämpliga i ett förfarande om fastställande av placeringen i löneklass, även om vederbörande redan tidigare genom vederbörlig ansökan har uppnått en mer fördelaktig referensdag i det nya systemet?
- 3) Om fråga 1 besvaras jakande, är det med hänsyn till en effektiv förvaltning samt skyddet av förvärvade rättigheter respektive skyddet för berättigade förväntningar befogat mot bakgrund av artikel 52.1 i stadgan respektive artikel 6 i direktivet, att – till följd av att det införs ett icke diskriminerande system för nyanställda – under en övergångsperiod fortsätta att tillämpa olika placering i löneklass för å ena sidan de gynnade tidigare anställda tjänstemän som valt att inte gå över till det nya systemet och å andra sidan de tidigare anställda tjänstemän som trots att de valt att gå över till det nya systemet fortfarande diskrimineras, även när
  - a) den nationella lagstiftaren inte är bunden av att få de kollektivavtalslutande organens godkännande när uppflyttningssystemet regleras och endast måste hålla sig inom de grundrättsliga ramarna för skyddet för berättigade förväntningar, vilket inte kräver något fullständigt skydd av förvärvade rättigheter i den meningen att det gamla systemet bibehålls fullt ut för de gynnade tidigare anställda tjänstemän som inte gått över till det nya systemet,
  - b) den nationella lagstiftaren i detta sammanhang också kunde ha valt att skapa likhet mellan de tidigare anställda tjänstemännen genom att även tillgodoräkna perioder som infallit före 18 års ålder och att bibehålla de gamla uppflyttningsreglerna för tidigare anställda tjänstemän som dessförinnan varit diskriminerade,
  - c) den administrativa belastningen för detta visserligen skulle bli avsevärd eftersom man kan räkna med ett stort antal ansökningar, men kostnaderna inte skulle komma i närheten av den totala nivån för tidigare och kommande löneutbetalningar för de diskriminerade tjänstemännen i förhållande till de gynnade tjänstemännen,
  - d) den övergångsperiod under vilken de tidigare anställda tjänstemännen behandlas olika kommer att omfatta flera decennier och under mycket lång tid framöver (till följd av det principiella anställningsstoppet med avseende på offentligt rättsliga anställningsförhållanden) inbegriper det stora flertalet tjänstemän, och
  - e) systemet infördes med retroaktiv verkan, vilket för tjänstemannens del hade en negativ inverkan på det för vederbörande fördelaktigare rättsläge som mot bakgrund av principen om unionsrättens företräde, i varje fall skulle ha förelegat mellan den 1 januari 2004 och den 30 augusti 2010 och vars tillämpning tjänstemannen hade begärt redan innan den nya lagen kom?

- 4) Om frågorna 1 eller 2 besvaras nekande eller om fråga 3 besvaras jakande:
- a) Utgör en lagbestämmelse som med avseende på anställningsperioder i början av karriären anger att uppflyttning i löneklass ska ske vid en senare tidpunkt och som därmed försvårar uppflyttning till nästa löneklass en indirekt diskriminering på grund av ålder?
  - b) Om så är fallet, är detta lämpligt och nödvändigt med tanke på den ringa yrkeserfarenheten i början av karriären?
- 5) Om fråga 3 besvaras jakande:
- a) Utgör en lagbestämmelse om att andra 'perioder' – även om dessa varken avser skolutbildning eller yrkeserfarenhet – ska tillgodoräknas fullt ut vid perioder på upp till tre år och till hälften vid perioder på upp till ytterligare tre år diskriminering på grund av ålder?
  - b) Om så är fallet, är det befogat med en sådan bestämmelse för att undvika att löneplaceringen försämras för tjänstemän (givetvis även nya tjänstemän) som inte kan tillgodoräkna sig motsvarande perioder före 18 års ålder, även om det är möjligt att tillgodoräkna sig andra 'perioder' som infallit efter 18 års ålder?
- 6) Om fråga 4a besvaras jakande och fråga 4b nekande och fråga 3 samtidigt besvaras jakande, eller om fråga 5a besvaras jakande och fråga 5b nekande:

Innebär då det nya systemets diskriminerande egenskaper att det inte längre är befogat att under en övergångsperiod behandla tidigare anställda tjänstemän olika?"

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Inledande synpunkter*

- 22 Den hänskjutande domstolen begär genom sina frågor att EU-domstolen ska tolka principen om icke-diskriminering på grund av ålder, vilken är stadfäst i artikel 21 i stadgan och vilken kommer till konkret uttryck i direktiv 2000/78.
- 23 Enligt domstolens rättspraxis är medlemsstaterna skyldiga att iaktta direktiv 2000/78 när de vidtar åtgärder som omfattas av tillämpningsområdet för samma direktiv, vilket, i frågor som rör arbetslivet, utgör ett konkret uttryck för principen om icke-diskriminering på grund av ålder (se, för ett liknande resonemang, dom Prigge m.fl., C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 48, och dom Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, EU:C:2012:329, punkt 22).
- 24 Mot denna bakgrund ska domstolens prövning av de hänskjutna frågorna, vilka ställts i ett mål där en enskild – såsom i det nationella målet – står mot den nationella förvaltningen, enbart ske i förhållande till direktiv 2000/78.

### *Fråga 1 och fråga 3*

- 25 Den hänskjutande domstolen vill med fråga 1 och fråga 3, som ska prövas i ett sammanhang, få klarhet i huruvida artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken – i syfte att avskaffa diskriminering på grund av ålder – utbildnings- och tjänstperioder före 18 års ålder ska beaktas, men som samtidigt – för varje tjänste- och

lönekategori – inför en förlängning på tre år av den tid som de offentliganställda tjänstemän, vilka varit föremål för denna diskriminering, måste tillbringa i den första löneklassen innan de kan flyttas upp till den andra löneklassen.

- 26 Domstolen ska först pröva huruvida den aktuella nationella lagstiftningen innebär särbehandling, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78. Enligt den bestämmelsen avses med ”principen om likabehandling” att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet. I artikel 2.2 a i direktivet anges att enligt artikel 2.1 ska direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation.
- 27 I det nationella målet är de personkategorier som är relevanta för denna jämförelse, å ena sidan, de offentliganställda tjänstemän som, åtminstone till viss del, förvärvat sin erfarenhet före 18 års ålder (nedan kallade tjänstemän som missgynnats i det tidigare systemet) och, å andra sidan, de offentliganställda tjänstemän som efter att ha uppnått denna ålder förvärvat en erfarenhet av samma slag och av jämförbar längd (nedan kallade de tjänstemän som gynnades av det äldre systemet).
- 28 I motsats till vad den österrikiska regeringen har gjort gällande påverkas inte relevansen av dessa jämförelsekategorier av den omständigheten att vissa tjänstemän har avstått från att använda sig av § 12 stycke 1 GehG, i dess lydelse enligt ändringslagen, och därmed fortsatt omfattas av det system som gällde före ändringslagen.
- 29 Beträffande frågan huruvida dessa båda kategorier av tjänstemän har behandlats olika, framgår det av handlingarna i målet att den österrikiske lagstiftaren, som en följd av domen Hütter (EU:C:2009:381), genom ändringslagen ändrade lydelsen i § 12 stycke 1 GehG och införde ett lönesystem och ett system för uppflyttning i löneklass, vilket gör det möjligt att vid fastställandet av referensdagen beakta arbetstagarnas samlade erfarenhet, oberoende av om den förvärvats före 18 års ålder eller inte. Referensdagen fastställs således numera, såsom den hänskjutande domstolen har påpekat, utan att det sker någon diskriminering på grund av ålder.
- 30 Trots detta finns det anledning att pröva huruvida ändringslagen alltjämt innebär att de båda kategorierna av tjänstemän behandlas olika.
- 31 Domstolen påpekar härvidlag att § 8 stycke 1 GehG, i dess lydelse enligt ändringslagen, är tillämplig på de tjänstemän som missgynnades av det tidigare systemet och som med stöd av § 113 stycke 10 GehG, i dess lydelse enligt ändringslagen, har ansökt om att tidsperioder före deras 18-årsdag ska beaktas. Enligt förstnämnda bestämmelse kan en uppflyttning från den första löneklassen till den andra löneklassen endast ske efter fem år, medan en sådan uppflyttning kunde ske efter två år enligt tidigare systemet.
- 32 Enligt § 113 stycke 11 GehG, i dess lydelse enligt ändringslagen, räknas däremot referensdagen för uppflyttning i löneklass endast om för de tjänstemän som gynnades av det äldre systemet efter det att en ansökan getts in. Såsom den hänskjutande domstolen har påpekat finns det inga skäl för dessa tjänstemän att ge in någon sådan ansökan. Den förlängning på tre år av den tid som krävs för uppflyttning från den första till den andra löneklassen är således inte tillämplig på dessa tjänstemän, i motsats till vad som är fallet beträffande de tjänstemän som missgynnades av det äldre systemet och som har gett in en sådan ansökan.
- 33 Den österrikiske lagstiftaren har således genom att anta § 8 stycke 1 GehG, i dess lydelse enligt ändringslagen, infört en bestämmelse som innebär att de tjänstemän som missgynnades av det äldre systemet och de tjänstemän som gynnades av det systemet alltjämt behandlas olika beträffande deras placering i löneklass och därmed sammanhängande lön.



- 34 Den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet neutraliserar därigenom inte enbart fördelen av att utbildnings- och tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder tas i beaktande, utan missgynnar även uteslutande de tjänstemän som missgynnades i det äldre systemet, eftersom den förlängda tiden för uppflyttning i löneklass endast är tillämplig på dem. Samtliga missgynnande verkningar i förhållande till dessa tjänstemän av det system som gällde innan ändringslagen har följaktligen inte upphört.
- 35 Domstolen konstaterar att den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet innebär särbehandling som är direkt grundad på ålder, i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78, eftersom den förlängning med tre år av den tid som krävs för att flyttas upp från den första till den andra löneklassen endast är tillämplig på de tjänstemän som före 18 års ålder har fullgjort utbildnings- eller tjänsteperioder.
- 36 Domstolen ska därefter pröva huruvida denna särbehandling kan motiveras.
- 37 Enligt artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.
- 38 Domstolen har upprepade gånger slagit fast att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönmässig bedömning, inte bara vid valet av vilket konkret mål, bland flera social- och arbetsmarknadspolitiska mål, som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål (dom Specht m.fl., C-501/12–C-506/12, C-540/12 och C-541/12, EU:C:2014:2005, punkt 46 och där angiven rättspraxis).
- 39 Enligt den hänskjutande domstolen har den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet inrättandet av ett icke-diskriminerande system för löner och uppflyttning i löneklass som sitt främsta syfte. De regler som införts genom ändringslagen och som innebär att referensdagen på ansökan av berörd tjänsteman kan ändras samt att den tid som krävs för uppflyttning i löneklass förlängs avser att uppnå mål hänförliga till administrativ effektivitet, skydd för förvärvade rättigheter och skydd för berättigade förväntningar.
- 40 Den österrikiska regeringen har dessutom understrukit att antagandet av ändringslagen föranleddes av budgethänsyn.
- 41 Beträffande det budgetbalansmål som eftersträvas med den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet erinrar domstolen om att unionsrätten inte utgör hinder för medlemsstaterna att beakta budgethänsyn parallellt med politiska, sociala eller demografiska överväganden, under förutsättning att de då särskilt iakttar den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder. Budgetöverväganden kan förvisso ligga till grund för medlemsstaternas socialpolitiska val och påverka arten av och omfattningen av de åtgärder som medlemsstaterna önskar vidta. Enbart sådana överväganden kan däremot inte utgöra ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78 (dom Fuchs och Köhler, C-159/10 och C-160/10, EU:C:2011:508, punkterna 73 och 74). Det förhåller sig på samma sätt med de administrativa överväganden som har nämnts av den hänskjutande domstolen.
- 42 Beträffande skyddet av de rättigheter avseende lön som de tjänstemän som gynnades av det tidigare systemet förvärvat och skyddet av dessa tjänstemäns berättigade förväntningar härvidlag, påpekar domstolen att sådana överväganden utgör berättigade mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknad, vilka under en övergångsperiod kan motivera att tidigare löner bibehålls och följaktligen att ett system som innebär diskriminering på grund av ålder bibehålls (se, för ett liknande resonemang, dom Hennigs och Mai, C-297/10 och C-298/10, EU:C:2011:560, punkterna 90 och 92).

- 43 I förevarande fall föreskrivs det i § 113 stycke 11 GehG, i dess lydelse enligt ändringslagen, att §§ 8 och 12 GehG, i deras lydelse den 31 december 2003, ska fortsätta att gälla för de personer som inte har gett in någon ansökan om ändring av deras referensdag för uppflyttning i löneklass eller för de personer vilkas referensdag inte ska räknas om. Dessa bestämmelser gör det möjligt att uppnå målen att bevara förvärvade rättigheter och berättigade förväntningar avseende lön hos de tjänstemän som gynnades av det äldre systemet. Dessa tjänstemän omfattas inte av förlängningen av tiden för uppflyttning i lönegrad.
- 44 Dessa mål kan emellertid inte motivera en åtgärd som varaktigt, om än endast med avseende på vissa personer, bibehåller en särbehandling på grund av ålder som en reform av ett diskriminerande system, i vilken åtgärden ingår, avser att avskaffa. En sådan åtgärd är inte ägnad att införa ett icke-diskriminerande system för de tjänstemän som missgynnades av det äldre systemet, trots att den är ägnad att säkerställa skyddet av de rättigheter som förvärvats av de tjänstmän som gynnades av det äldre systemet och av dessa tjänstemäns berättigade förväntningar.
- 45 Av det anförda följer att fråga 1 och fråga 3 ska besvaras enligt följande. Artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken – i syfte att avskaffa diskriminering på grund av ålder – utbildnings- och tjänstperioder före 18 års ålder ska beaktas, men som samtidigt, med avseende uteslutande på de offentliganställda tjänstemän vilka varit föremål för diskriminering, för varje tjänste- och lönekategori inför en förlängning på tre år av den tid som dessa tjänstemän måste tillbringa i den första löneklassen innan de kan flyttas upp till den andra löneklassen.

## *Fråga 2*

- 46 Den hänskjutande domstolen vill med fråga 2 få klarhet i huruvida en offentliganställd tjänsteman som har varit föremål för diskriminering på grund av ålder till följd av det sätt på vilket referensdagen för beräkningen av uppflyttning i löneklass har fastställts ska ha rätt att åberopa artikel 2 i direktiv 2000/78 för att angripa de diskriminerande verkningar som förlängningen av tiden för uppflyttning i löneklass medför, trots att vederbörande efter egen ansökan har fått referensdagen ändrad.
- 47 Den hänskjutande domstolen föreställer sig att en tjänsteman som missgynnades av det tidigare systemet kan nekas rätten att angripa de diskriminerande verkningar som förlängningen av tiden för uppflyttning i löneklass medför, med hänvisning till att den nya diskrimineringen endast är följden av att tjänstemannen har ansökt om och fått sin referensdag ändrad, medan de tjänstemän som har fullgjort samtliga perioder som kan tas i beaktande efter 18 års ålder har avstått från att ge in någon sådan ansökan och därför inte omfattas av förlängningen av tiden för uppflyttning i löneklass.
- 48 Enligt domstolens praxis utgör rätten till likabehandling, vilken följer av principen om icke-diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2000/78, en rätt som en enskild kan åberopa mot en myndighet (se, för ett liknande resonemang, dom Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 56 och där angiven rättspraxis).
- 49 I artikel 9 i direktiv 2000/78 föreskrivs att alla som anser sig förfördelade på grund av en diskriminering ska kunna göra gällande sina rättigheter. Enligt artikel 16 i samma direktiv är medlemsstaterna skyldiga att vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.
- 50 Om en tjänsteman som missgynnats av det tidigare systemet inte kunde angripa de diskriminerande verkningarna av förlängningen av tiden för uppflyttning i löneklass på grund av att vederbörande hade ansökt om och fått sin referensdag för uppflyttning i löneklass ändrad, medan de tjänstemän som

gynnades av det tidigare systemet hade avstått från att ge in någon sådan ansökan, skulle tjänstemannen inte kunna tillvarata samtliga rättigheter som vederbörande har enligt den av direktiv 2000/78 garanterade principen om likabehandling, vilket skulle strida mot artiklarna 9 och 16 i direktivet.

- 51 Med hänsyn till svaret på fråga 1 och fråga 3 ska fråga 2 besvaras enligt följande. Artiklarna 9 och 16 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en offentliganställd tjänsteman, som har varit föremål för diskriminering på grund av ålder till följd av det sätt på vilket referensdagen för beräkningen av uppflyttningen i löneklass har fastställts, ska ha rätt att åberopa artikel 2 i direktivet för att angripa de diskriminerande verkningar som förlängningen av tiden för uppflyttning i löneklass medför, trots att vederbörande efter egen ansökan har fått referensdagen ändrad.

#### *Frågorna 4–6*

- 52 Frågorna 4–6 har ställts för det fall att frågorna 1 och 2 ska besvaras nekande och fråga 3 ska besvaras jakande.
- 53 Med hänsyn till svaren på frågorna 1, 2 och 3 finns det inte anledning att besvara frågorna 4–6.

#### **Rättegångskostnader**

- 54 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

- 1) **Artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken – i syfte att avskaffa diskriminering på grund av ålder – utbildnings- och tjänsteperioder före 18 års ålder ska beaktas, men som samtidigt, med avseende uteslutande på de offentliganställda tjänstemän vilka varit föremål för diskriminering, för varje tjänste- och lönekategori inför en förlängning på tre år av den tid som dessa tjänstemän måste tillbringa i den första löneklassen innan de kan flyttas upp till den andra löneklassen.**
- 2) **Artiklarna 9 och 16 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en offentliganställd tjänsteman, som har varit föremål för diskriminering på grund av ålder till följd av det sätt på vilket referensdagen för beräkningen av uppflyttningen i löneklass har fastställts, ska ha rätt att åberopa artikel 2 i direktivet för att angripa de diskriminerande verkningar som förlängningen av tiden för uppflyttning i löneklass medför, trots att vederbörande efter egen ansökan har fått referensdagen ändrad.**

Underskrifter