



## Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 8 maj 2019\*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Förbud mot diskriminering på grund av ålder – Direktiv 2000/78/EG – Yrkeserfarenhet som förvärvats före 18 års ålder beaktas inte – Nytt system för löner och uppflyttning i löneklass – Upprätthållande av särbehandlingen – Rätt till ett effektivt rättsmedel – Artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Skäl”

I mål C-396/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesverwaltungsgericht (Federala förvaltningsdomstolen, Österrike) genom beslut av den 30 juni 2017, som inkom till domstolen den 3 juli 2017, i målet

**Martin Leitner**

mot

**Landespolizeidirektion Tirol,**

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av vice ordföranden R. Silva de Lapuerta, tillika tillförordnad ordförande på första avdelningen, samt domarna A. Arabadjiev (referent), E. Regan, C.G. Fernlund och S. Rodin,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitiesekreterare: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 12 september 2018,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Martin Leitner, genom M. Riedl och V. Treber-Müller, Rechtsanwälte,
- Österrikes regering, genom G. Hesse och J. Schmoll, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom B.-R. Killmann och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 6 december 2018 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

\* Rättegångsspråk: tyska.

## Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 21 och 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) och artiklarna 1, 2, 6, 9, 16 och 17 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Martin Leitner och Landespolizeidirektion Tirol (Regionala polismyndigheten för Tyrolen, Österrike) angående Martin Leitners uppflyttning och placering i löneklass.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Unionsrätt*

##### *Direktiv 2000/78*

- 3 I artikel 1 i direktiv 2000/78 anges att "[s]yftet med detta direktiv är 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 I artikel 2 i direktivet föreskrivs följande:

"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,
  - b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
    - i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, eller

..."
- 5 I artikel 6 i direktivet anges följande:

"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.
- c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering, grundat på den utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.

2. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att följande inte utgör diskriminering på grund av ålder: fastställande av åldersgräns för att, när det gäller företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, komma i fråga för pensions- eller invaliditetsförmåner, inbegripet fastställande av olika åldersgränser för arbetstagare eller grupper eller kategorier av arbetstagare och för tillämpningen inom ramen för dessa system av ålderskriterier för försäkringstekniska beräkningar, under förutsättning att detta inte leder till diskriminering på grund av kön.”

6 Artikel 9 i direktivet har följande lydelse:

”1. 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.

2. Medlemsstaterna skall säkerställa att föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs får, på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, engagera sig i de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.

3. Punkterna 1 och 2 påverkar inte tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för att väcka talan när det gäller principen om likabehandling.”

7 I artikel 16 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

- a) lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs,
- b) bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar, för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.”

8 I artikel 17 i nämnda direktiv föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall bestämma vilka sanktioner som skall tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande. Sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den utsatta personen, skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. Medlemsstaterna skall anmäla bestämmelserna till kommissionen senast den 2 december 2003 och eventuella ändringar av dessa utan dröjsmål.”

### *Österrikisk rätt*

9 Den hänskjutande domstolen har förklarat att den nationella lagstiftningen om offentliga tjänstemäns löner och uppflyttning i löneklass vid flera tillfällen har ändrats på grund av att vissa bestämmelser har varit oförenliga med unionsrätten. Det nya systemet för dessa tjänstemäns löner och uppflyttning i löneklass, som är en följd av de lagändringar som kungjordes under åren 2015 och 2016, syftar till att avskaffa bland annat den diskriminering på grund av ålder som orsakades av det tidigare gällande systemet för löner och uppflyttning i löneklass.

### *Lagen om löner*

10 I 8 § punkt 1 Gehaltsgesetz 1956 (1956 års lag om löner, BGBl. 54/1956), i dess lydelse enligt förbundslagen av den 30 augusti 2010 (BGBl. I, 82/2010) (nedan kallad lagen om löner) föreskrevs följande:

”För uppflyttning i löneklass är referensdagen avgörande. Om inte annat anges i denna bestämmelse är den tidsperiod som krävs för uppflyttning till den andra löneklassen i varje tjänstekategori fem år och för uppflyttning till övriga löneklasser två år.”

11 I 12 § lagen om löner angavs följande:

”Med förbehåll för de inskränkningar som anges i punkterna 4–8, ska referensdagen för uppflyttning i löneklass beräknas genom att bakåt i tiden från anställningsdagen beakta 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 punkt 2 ska beaktas i sin helhet.

2. Andra perioder.”

### *Lagen om löner, i ändrad lydelse*

12 I syfte att åtgärda den diskriminering på grund av ålder som konstaterades i domstolens dom av den 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), och dom av den 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), ändrades lagen om löner med retroaktiv verkan genom Bundesbesoldungsreform 2015 (2015 års federala lag om lönereform, BGBl. I, 32/2015) och genom Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (2016 års lag om lönereform, BGBl. I, 104/2016) (nedan kallad lagen om löner, i ändrad lydelse).

13 Rubriken till 8 § lagen om löner, i ändrad lydelse, är ”Placering och uppflyttning i löneklass”. I 8 § punkt 1 anges följande:

”... Lönebestämmande tjänstetid är avgörande för placering och senare uppflyttning i löneklass”.

14 I 12 § lagen om löner, i ändrad lydelse, med rubriken ”Lönebestämmande tjänstetid” anges följande:

”1) Den lönebestämmande tjänstetiden omfattar varaktigheten av den tid som är relevant för uppflyttningen och som fullgjorts inom ramen för anställningsförhållandet med tillägg för tidigare anställningsperioder som ska räknas in.

2) Som tidigare anställningsperioder som ska räknas in i den lönebestämmande tjänstetiden anses tidsperioder

1. som fullgjorts i ett anställningsförhållande med regional myndighet eller ett kommunalförbund i en av Europeiska ekonomiska samarbetsområdets medlemsstater, Republiken Turkiet eller Schweiziska edsförbundet,

2. som fullgjorts i ett anställningsförhållande med ett av Europeiska unionens organ eller ett mellanstatligt organ som Republiken Österrike är medlem i,

3. för vilka tjänstemannen på grund av Heeresversorgungsgesetz [lagen om stöd till armén] hade anspråk på arbetsskadelivränta ..., samt

4. som fullgjorts i form av

a) militär grundutbildning ...,

b) utbildningstjänstgöring ...,

c) civiltjänstgöring ...,

d) en obligatorisk militär tjänstgöring, en jämförbar militär utbildningstjänstgöring eller en civil ersättningstjänstgöring i en av Europeiska ekonomiska samarbetsområdets medlemsstater, Republiken Turkiet eller Schweiziska edsförbundet.

...

3) Utöver de tidsperioder som anges i punkt 2 kan tidsperioder för utövande av en relevant yrkesverksamhet eller en relevant förvaltningspraktik upp till en tidsperiod på maximalt tio år sammanlagt räknas in som tidigare anställningsperioder. ...”

15 I 169c § i lagen om löner, i ändrad lydelse, som avser redan anställda tjänstemäns omplacering i lönegrad i det nya systemet för löner och uppflyttning i löneklass, anges följande:

”1) Alla tjänstemän som tillhör de tjänstekategorier och löneklasser som anges i 169d §, vilka är i anställning den 11 februari 2015, övergår enligt följande bestämmelser endast på grundval av sin tidigare lön till det nya lönesystem som införs genom denna federala lag. Tjänstemännen placeras på grundval av sin tidigare lön först in i en löneklass i det nya lönesystemet, i vilken den tidigare lönen bibehålls. ...

2) Övergången av en tjänsteman till det nya lönesystemet sker genom fastställelse enligt schablon av hans eller hennes lönebestämmande tjänstetid. Övergångsbeloppet är avgörande för fastställelsen enligt schablon. Övergångsbeloppet motsvarar den hela lön utan eventuella extraordinära uppflyttningar som lades till grund för beräkningen av tjänstemannens månadslön för februari 2015 (övergångsmånad). ...

2a) Som övergångsbelopp används lönen i den löneklass som faktiskt gällde för de utbetalade lönerna för övergångsmånaden (placering enligt lönespecifikation). Det ska inte ske någon bedömning av huruvida lönerna är riktiga varken med avseende på deras grund eller storlek. En senare korrigerings av de utbetalda lönerna ska endast beaktas vid beräkningen av överföringsbeloppet såvitt

1. den innebär en korrigerings av fel av materiell art som har uppstått vid inmatning i ett automatiskt databehandlingssystem, och

2. den felaktiga inmatningen uppenbart avviker från den avsedda inmatningen, vilket framgår av de urkunder som fanns redan vid tidpunkten för inmatningen.

2b) Om den faktiska placeringen enligt lönespecifikation medför ett lägre belopp än den placering som skyddas enligt lag används efter ansökan av tjänstemannen den placering som skyddas enligt lag för beräkningen av övergångsbeloppet, om inte ett annat tillvägagångssätt ska tillämpas till följd av en endast tillfällig placering i enlighet med 169d § punkt 5. Den placering som skyddas enligt lag motsvaras av den löneklass som fastställs i förhållande till referensdagen. Referensdagen är den dag som räknas fram när följande tidsperioder beaktas bakåt i tiden före den första dagen i övergångsmånaden. De tidsperioder som ska beaktas bakåt i tiden är:

1. tidsperioder som slutgiltigt har registrerats som anställningsperioder fram till den dag då övergångsmånaden inleds, i den mån de har fullgjorts efter 18 års ålder och varit relevanta för uppflyttningen i löneklass, samt
2. tidsperioder som har fullgjorts efter anställningsdagen, i den mån de har varit relevanta för uppflyttningen i löneklass.

Andra tidsperioder bakåt i tiden ska inte beaktas. För varje tvåårsperiod som förflutit efter referensdagen ska närmast högre löneklass gälla som den placering som skyddas enligt lag. En löneklass ska anses ha uppnåtts den 1 januari eller den 1 juli som följer efter tvåårsperiodens slut, i den mån uppflyttningen i löneklass den dagen inte har senarelagts eller skjutits upp. Tvåårsperioden ska anses ha löpt ut den 1 januari eller den 1 juli om den upphör före den 31 mars respektive den 30 september samma år.

2c) Genom punkterna 2a och 2b införlivas med österrikisk rätt, med avseende på federalt anställda och delstatsanställda lärare, artiklarna 2 och 6 i [direktiv 2000/78] såsom de har tolkats Europeiska unionens domstol i domen av den 19 juni 2014, Specht m.fl. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 och C-541/12, EU:C:2014:2005). Följaktligen har närmare bestämmelser fastställts för hur tjänstemän som anstälts innan 2015 års federala lönereform trädde i kraft ska övergå till det nya lönesystemet. I dessa bestämmelser föreskrivs dels att den löneklass som dessa tjänstemän hädanefter omfattas av ska fastställas enbart på grundval av den lön som tjänstemännen erhöll enligt det gamla lönesystemet, fastän detta gamla system medförde att tjänstemännen diskriminerades på grund av ålder, dels att senare uppflyttning i en högre löneklass hädanefter uteslutande ska grunda sig på den yrkeserfarenhet som förvärvats efter ikraftträdandet av 2015 års lönereform.

3) Den lönebestämmande tjänstetiden för den tjänsteman som övergått till det nya systemet fastställs på grundval av den tidsperiod som krävs för uppflyttning från den första löneklassen (från den första dagen) till den löneklass i samma tjänstekategori för vilken, enligt den gällande lydelsen den 12 februari 2015, närmast lägre lön med avseende på övergångsbeloppet föreskrivs. Om övergångsbeloppet är detsamma som det lägsta beloppet för en löneklass i samma tjänstekategori, är denna löneklass avgörande. Alla jämförelsetal ska avrundas till hela euro.

4) Den lönebestämmande tjänstetid som fastställs i punkt 3 förlängs med den tid som förflutit mellan tidpunkten för den senaste uppflyttningen i en högre löneklass och utgången av övergångsmånaden, om detta främjar uppflyttningen.

...

6) ... Om tjänstemannens nya lön understiger övergångsbeloppet, ska han eller hon erhålla ett upprätthållandetillägg motsvarande beloppsskillnaden, som ska beaktas vid beräkningen av ålderspensionen, som ska utbetalas till vederbörande som ett premietillägg ... till dess att han eller hon uppnår en löneklass som överstiger övergångsbeloppet. Vid jämförelsen av beloppen ska eventuella tjänstetidstillägg eller exceptionella uppflyttningar i löneklass beaktas.



...

9) För att förväntningarna vad gäller uppflyttningen till nästa löneklass, exceptionella uppflyttningar eller tjänstetidstillägg enligt det gamla lönesystemet ska infrias, ska ett upprätthållandetillägg, som ska beaktas vid beräkningen av ålderspensionen, betalas till tjänstemannen som ett premietillägg ..., så snart han eller hon uppnår övergångsnivån ...

...”

- 16 Enligt 175 § punkt 79 led 3 lagen om löner, i ändrad lydelse, träder 8 och 12 §§ i denna lag, och deras rubriker, i kraft i deras lydelse enligt 2015 års lag om lönereform, offentliggjord i BGBl. I, 32/2015, ”den 1 februari 1956. De lydelse av dessa bestämmelser som offentliggjorts före den 11 februari 2015 ska inte längre tillämpas i pågående och framtida förfaranden.”

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

- 17 Martin Leitner, född 1968, omfattas i egenskap av polisman av den österrikiska administrationens tjänsteföreskrifter. Fram till och med februari 2015 reglerades hans lön enligt det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass. Han omplacerades sedan i löneklass enligt det nya systemet för löner och uppflyttning i löneklass som infördes genom lagen om tjänstemäns löner, i ändrad lydelse.
- 18 Den 27 januari 2015 vände sig Martin Leitner till den regionala polismyndigheten för Tyrolen och begärde att det skulle fastställas en ny referensdag till grund för hans placering i löneklass, med beaktande även av den erfarenhet han hade förvärvat före 18 års ålder. Han yrkade även retroaktiv utbetalning av den lön som han hade rätt till.
- 19 Den 30 april 2015 avvisade denna myndighet Martin Leitners ansökan med motiveringen att de bestämmelser som rörde vilken referensdag som skulle ligga till grund för uppflyttning i löneklass inte längre vara tillämpliga.
- 20 Martin Leitner överklagade detta avvisningsbeslut till Bundesverwaltungsgericht (Federala förvaltningsdomstolen, Österrike). Den 7 november 2016 upphävde Bundesverwaltungsgericht (Federala förvaltningsdomstolen) det beslut som fattats av den regionala polismyndigheten för Tyrolen och uppmanade denna myndighet att pröva Martin Leitners yrkanden i sak.
- 21 Den 9 januari 2017 avslog den regionala polismyndigheten för Tyrolen Martin Leitners begäran med motiveringen att han inte kunde göra gällande några rättigheter med stöd av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass, eftersom detta system inte längre var tillämpligt, till följd av att 2015 års federala lag om lönereform – genom lagen om tjänstemäns löner, i ändrad lydelse – hade trätt i kraft med retroaktiv verkan.
- 22 Martin Leitner överklagade, den 8 februari 2017, detta beslut till Bundesverwaltungsgericht (Federala förvaltningsdomstolen).
- 23 Den domstolen är osäker på om en sådan lagändring som den som följer av lagen om tjänstemäns löner, i ändrad lydelse, innebär att all diskriminering på grund av ålder som förekom tidigare verkligen har upphört.
- 24 Den hänskjutande domstolen har uppgett att de tjänstemän som före 18 års ålder har fullgjort anställningsperioder som inte beaktas vid beräkningen av tjänstetid – eftersom inplaceringen av redan anställda tjänstemän görs på grundval av en lön som beräknas enligt bestämmelserna i det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass – befinner sig i en sämre situation än de tjänstemän som fullgjort anställningsperioder av motsvarande längd efter det att de uppnått denna ålder.

- 25 Den domstolen har påpekat att anställningsperioder som en tjänsteman fullgjort före 18 års ålder inte kan beaktas i samband med beräkningen av när en tjänsteman som har inplacerats i en ny löneklass ska uppflyttas i löneklass. En tjänstemans övergång till det nya lönesystemet och därmed hans eller hennes placering i detta nya system sker genom att hans eller hennes lönebestämmande tjänstetid fastställs. Utgångspunkten för att fastställa denna tjänstetid är övergångsbeloppet, det vill säga det belopp som motsvarar den sista lön tjänstemannen uppbar enligt det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass. Eftersom det inte får göras någon bedömning av huruvida de utbetalade lönerna är riktiga är det endast möjligt att, i samband med kontrollen av beräkningen av övergångsbeloppet, korrigera fel som begåtts vid inmatningen av de uppgifter som använts vid omplaceringen. Övergångsbeloppet kan således inte anses utgöra en sådan icke-diskriminerande lön som ska betalas på grundval av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass.
- 26 Vad beträffar skälen för en direkt särbehandling, har den hänskjutande domstolen påpekat att det argument som avser ökade kostnader och eventuella administrativa svårigheter i princip inte kan motivera en underlåtenhet att iaktta de skyldigheter som följer av förbudet mot diskriminering på grund av ålder.
- 27 Den hänskjutande domstolen har tillagt att delstaten Tyrolen, där det tidigare fanns en åldersdiskriminerande lagstiftning som liknar den som är aktuell i det nationella målet, till följd av domen av den 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), gjorde en ny beräkning av referensdagen för uppflyttning för alla redan anställda tjänstemän och därmed undanröjde åldersdiskrimineringen.
- 28 Mot denna bakgrund beslutade Bundesverwaltungsgericht (Federala förvaltningsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen
- ”1) Ska unionsrätten, särskilt artiklarna 1, 2 och 6 i direktiv 2000/78..., jämförda med artikel 21 i stadgan ..., tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, i vilken det för att avskaffa en diskriminering av redan anställda tjänstemän föreskrivs en övergångsbestämmelse, enligt vilken omplaceringen från det tidigare tvåårssystemet till ett nytt tvåårssystem (som är slutet och icke-diskriminerande för nyanställda) sker på grundval av ett ’övergångsbelopp’, som visserligen beräknas i pengar, men som ändå motsvarar en bestämd placering i löneklass, som konkret kan fastställas, och som således innebär att åldersdiskrimineringen av redan anställda tjänstemän oförminskat upprätthålls?
- 2) Ska unionsrätten, särskilt artikel 17 i direktiv 2000/78... och artikel 47 i stadgan ..., tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, som förhindrar redan anställda tjänstemän från att – i enlighet med den tolkning av artiklarna 9 och 16 i [detta direktiv] som gjordes i Europeiska unionens domstols dom av den 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359) – med åberopande av artikel 2 i direktiv 2000/78 få sin löneklass fastställd före övergången till det nya systemet, eftersom de relevanta bestämmelserna med retroaktiv verkan från den ursprungliga lagstiftningens ikraftträdande förklarats inte längre vara tillämpliga och det särskilt utesluts att anställningsperioder före 18 års ålder kan beaktas?
- 3) För det fall att andra frågan ska besvaras jakande:
- Innebär unionsrättens företräde, som fastställts i domen av den 22 november 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) och andra domar, att de bestämmelser som gällde för tjänstemän som redan var anställda vid tiden för övergången, vilka upphävdes med retroaktiv verkan, ska fortsätta att tillämpas, så att dessa tjänstemän med retroaktiv verkan och utan diskriminering kan inplaceras i löneklass i det gamla systemet och därmed utan diskriminering övergå till det nya lönesystemet?



- 4) Ska unionsrätten, särskilt artiklarna 1, 2 och 6 i direktiv 2000/78... jämförda med artiklarna 21 och 47 i stadgan ..., tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell lagstiftning, som endast genom en förklaring avskaffar en tidigare åldersdiskriminering (vad gäller beaktande av anställningsperioder som fullgjorts före 18 års ålder), i vilken det fastställs att de anställningsperioder som omfattades av diskrimineringen och faktiskt fullgjordes, med retroaktiv verkan inte längre ska betraktas som en diskriminering, trots att diskrimineringen rent faktiskt fortfarande har samma verkan?"

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Den första frågan*

- 29 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artiklarna 1, 2 och 6 i direktiv 2000/78, jämförda med artikel 21 i stadgan, ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som trätt i kraft med retroaktiv verkan, i vilken det i syfte att avskaffa en diskriminering på grund av ålder, föreskrivs att redan anställda tjänstemän ska övergå till ett nytt system för löner och uppflyttning i löneklass i vilket tjänstemännens första placering bestäms på grundval av den sista lön de uppbar enligt det tidigare systemet.
- 30 EU-domstolen ska inledningsvis pröva huruvida den berörda nationella lagstiftningen ger upphov till en särbehandling, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78.
- 31 Enligt denna bestämmelse 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 direkt diskriminering enligt artikel 2.1 ska 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.
- 32 I det nationella målet är de personkategorier som är relevanta för denna jämförelse, å ena sidan, de tjänstemän som redan var anställda vid tiden för övergången och som, åtminstone till viss del, förvärvat sin yrkeserfarenhet före 18 års ålder (nedan kallade tjänstemän som missgynnats av det gamla systemet) och, å andra sidan, de tjänstemän som efter att ha uppnått denna ålder förvärvat en erfarenhet av samma slag och av jämförbar längd (nedan kallade de tjänstemän som gynnats av det gamla systemet).
- 33 Det framgår av handlingarna i målet att den österrikiske lagstiftaren, genom att anta 169c § lagen om tjänstemäns löner, i ändrad lydelse, införde en ordning för omplacering i löneklass på grundval av ett övergångsbelopp som beräknades enligt de bestämmelser som gällde för det tidigare systemet. Närmare bestämt beräknas detta "övergångsbelopp" – som enligt 169c § punkt 2 i nämnda lag är avgörande för att fastställa den totala lönebestämmande tiden för övergångna tjänstemän – på grundval av den lön som utbetalades till dessa tjänstemän den månad som föregick deras övergång till det nya systemet.
- 34 EU-domstolen har emellertid i sin dom av den 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), redan slagit fast att bestämmelserna i det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass ledde till en direkt diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i direktiv 2000/78.
- 35 Domstolen slog i denna dom i detta hänseende fast att en nationell lagstiftning enligt vilken – i syfte att avskaffa en 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 utsatts

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 upprätthåller en diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i direktiv 2000/78.

- 36 Det kan även påpekas att det redan av den formulering som används i 169c § punkt 2c i lagen om tjänstemäns löner, i ändrad lydelse, framgår att det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass orsakade en diskriminering på grund av ålder.
- 37 Under dessa omständigheter är en ordning för omplacering, såsom den som införts genom lagen om tjänstemäns löner, i ändrad lydelse, som det redogjorts för i punkt 33 ovan i denna dom, ägnad att upprätthålla verkningarna av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass. Detta följer av det samband som denna ordning inför mellan den sista lön som uppbars enligt det gamla systemet och placeringen i löneklass i det nya systemet för löner och uppflyttning i löneklass.
- 38 Således ska 169c § i lagen om tjänstemäns löner, i ändrad lydelse, anses upprätthålla en särbehandling mellan de tjänstemän som missgynnats av det gamla systemet och de tjänstemän som gynnats av detta system, eftersom den lön de förstnämnda kommer att uppbära kommer att vara lägre än den lön som kommer att utbetalas till de sistnämnda, utslutande på grund av deras ålder vid rekryteringen, trots att de befinner sig i en jämförbar situation (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 september 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punkt 40).
- 39 Det ska härefter prövas huruvida denna särbehandling på grund av ålder kan anses vara motiverad med hänsyn till artikel 6.1 i direktiv 2000/78.
- 40 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 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.
- 41 Domstolen har upprepade gånger slagit fast att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsässig 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 av den 28 januari 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punkt 34 och där angiven rättspraxis).
- 42 I detta hänseende har den hänskjutande domstolen påpekat att den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet främst syftar till att inrätta ett icke-diskriminerande system för löner och uppflyttning i löneklass. Den hänskjutande domstolen har angett att nämnda lagstiftning syftar till att uppnå finansiell neutralitet, effektiv förvaltning, skydd för förvärvade rättigheter och skydd för berättigade förväntningar.
- 43 När det gäller den nationella lagstiftningens mål att uppnå finansiell neutralitet 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. Det förhåller sig på samma sätt med de administrativa överväganden som har nämnts av den hänskjutande domstolen och den österrikiska regeringen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 28 januari 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punkt 36).

- 44 När det gäller skyddet av de rättigheter avseende lön som de tjänstemän som gynnats av det gamla systemet har förvärvat och skyddet av dessa tjänstemäns berättigade förväntningar i detta hänseende, 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 en särbehandling på grund av ålder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 november 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 42).
- 45 Dessa mål kan emellertid inte motivera en åtgärd som permanent, om än endast med avseende på vissa personer, bibehåller en särbehandling på grund av ålder som en reform i vilken åtgärden ingår, avser att avskaffa. En sådan åtgärd är inte ägnad att införa ett icke-diskriminerande system för de anställda som missgynnats (se, för ett liknande resonemang, dom av den 28 januari 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punkt 39 och där angiven rättspraxis).
- 46 I förevarande fall föreskrivs det olika åtgärder i 169c § lagen om tjänstemäns löner, i ändrad lydelse, för att undvika att lönen för de tjänstemän som omplacerats i löneklass avsevärt minskar. En av dessa åtgärder består i utbetalning av ett upprätthållandetillägg som uppgår till skillnaden mellan den nya lön tjänstemannen har efter övergången och övergångsbeloppet. Detta upprätthållandetillägg beviljas på grund av att denna tjänsteman, efter sin övergång, placeras i en löneklass i det nya systemet för löner och uppflyttning i löneklass som motsvarar en lönenivå närmast under den lön som han eller hon senast uppbar enligt det gamla systemet. En annan av dessa åtgärder består i att den berörda tjänstemannens tjänstetid efter övergången räknas upp med 6–18 månader.
- 47 Såsom den österrikiska regeringen förklarade vid förhandlingen tillämpas emellertid alla dessa åtgärder utan åtskillnad på samtliga tjänstemän, vilka i sin helhet övergår till det nya systemet för löner och uppflyttning i löneklass, oavsett om dessa missgynnats eller inte av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass.
- 48 Under dessa omständigheter finner domstolen – till skillnad från i de mål som avgjordes genom dom av den 19 juni 2014, Specht m.fl. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 och C-541/12, EU:C:2014:2005) och dom av den 9 september 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), i vilka skillnaden i lön mellan de två kategorier av anställda som avsågs i dessa mål minskades och, i vissa fall till och med successivt undanröjdes – att det inte av handlingarna i detta mål framgår att de åtgärder som föreskrivs i den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet innebär att lönen för de tjänstemän som missgynnats i det gamla systemet successivt närmar sig lönen för de tjänstemän som gynnats, så att de förstnämnda på medellång sikt, eller till och med på kort sikt, kan uppnå motsvarande förmåner som beviljats de sistnämnda. Dessa åtgärder har följaktligen inte till verkan att, efter en viss tid, minska den skillnad i lön som finns mellan de gynnade och missgynnade tjänstemännen.
- 49 Även om den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet kan utgöra ett skydd av förvärvade rättigheter och berättigade förväntningar med avseende på tjänstemän som gynnats av det tidigare systemet, är den således inte ägnad att införa ett icke-diskriminerande system för de tjänstemän som missgynnats av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass, eftersom den innebär att den diskriminering på grund av ålder som de utsattes för i det tidigare systemet permanent upprätthålls.
- 50 Av de skäl som anges ovan ska den första frågan besvaras enligt följande. Artiklarna 1, 2 och 6 i direktiv 2000/78, jämförda med artikel 21 i stadgan, ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som trätt i kraft med retroaktiv verkan, enligt vilken det i syfte att avskaffa en diskriminering på grund av ålder föreskrivs att redan anställda tjänstemän ska övergå till ett nytt system för löner och uppflyttning i löneklass i vilket tjänstemännens första placering i löneklass bestäms på grundval av den sista lön de uppbar enligt det tidigare systemet.

### *Den andra frågan*

- 51 Den hänskjutande domstolens andra fråga avser artikel 17 i direktiv 2000/78.
- 52 EU-domstolen erinrar om att medlemsstaterna enligt artikel 17 i direktiv 2000/78 ska bestämma vilka sanktioner som ska tillämpas på överträdelse av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande. Sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den utsatta personen, ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.
- 53 Det framgår av domstolens praxis att denna artikel syftar till att ålägga medlemsstaterna att införa sanktioner för alla överträdelse av de nationella bestämmelser som antagits för att genomföra direktivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 april 2013, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, punkt 61).
- 54 Det framgår emellertid inte av handlingarna att det nationella målet rör överträdelse av nationella bestämmelser som antagits för att genomföra direktivet.
- 55 Det krävs således ingen tolkning av artikel 17 i direktiv 2000/78 för att kunna avgöra det nationella målet.
- 56 I enlighet med den möjlighet som erkänts i domstolens fasta praxis, bland annat i domen av den 21 september 2017, *Beshkov* (C-171/16, EU:C:2017:710, punkt 33 och där angiven rättspraxis), bör den andra frågan omformuleras så, att den i sak avser huruvida artikel 47 i stadgan och artikel 9 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning som, i en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet, begränsar omfattningen av den prövning som de nationella domstolarna kan göra, genom att från prövningen utesluta frågor som har samband med vad som ligger till grund för det "övergångsbelopp" som beräknats enligt bestämmelserna i det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass.
- 57 Det ska i detta hänseende påpekas att det av fast rättspraxis följer att de grundläggande rättigheter som garanteras i unionens rättsordning är tillämpliga i samtliga fall som regleras av unionsrätten. Är unionsrätten tillämplig innebär detta med andra ord att de grundläggande rättigheter som garanteras i stadgan är tillämpliga (se, för ett liknande resonemang, dom av den 30 april 2014, *Pfleger m.fl.* C-390/12, EU:C:2014:281, punkt 33 och där angiven rättspraxis, och dom av den 17 april 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 49).
- 58 I förevarande fall framgår det av 169c § punkt 2c lagen om tjänstemäns löner, i ändrad lydelse, att lagen medför att direktiv 2000/78 införlivas med österrikisk rätt, i den mening som avses i artikel 51.1 i stadgan, vilket innebär att den österrikiska lagstiftaren var skyldig att respektera de grundläggande rättigheter som garanteras i artikel 47 i stadgan, och mer specifikt enskildas rätt till ett effektivt domstolsskydd av de rättigheter som unionsrätten ger dem (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 52).
- 59 Enligt artikel 47 första stycket i stadgan har var och en vars unionsrättsligt garanterade fri- och rättigheter har kränkts rätt till ett effektivt rättsmedel inför domstol, med beaktande av de villkor som föreskrivs i artikeln.
- 60 För att garantera att denna grundläggande rättighet iakttas i unionen föreskrivs i artikel 19.1 andra stycket FEU att medlemsstaterna ska fastställa de möjligheter till överklagande som behövs för att säkerställa ett effektivt domstolsskydd inom de områden som omfattas av unionsrätten.

- 61 Rätten till ett effektivt rättsmedel följer även av direktiv 2000/78. I artikel 9 i direktivet anges att medlemsstaterna ska säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av en diskriminering ska kunna göra gällande sina rättigheter (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 november 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 49).
- 62 Av detta följer att likhetsprincipen kräver att personer som har utsatts för diskriminering på grund av ålder garanteras att de genom ett effektivt domstolsskydd ska kunna göra gällande sin rätt till likabehandling.
- 63 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 74 i sitt förslag till avgörande är omfattningen av den materiella kontroll som behöriga nationella domstolar kan utöva med avseende på det ”överföringsbelopp” som är avgörande vid övergången av berörda tjänstemän, inom ramen för det nya österrikiska systemet för löner och uppflyttning i löneklass, i förevarande fall starkt begränsad. Denna kontroll kan nämligen endast omfatta fel som beror på felaktig inmatning av relevanta uppgifter och inte eventuella brister i underlaget för beräkningen av den lön som ligger till grund för nämnda belopp. Överföringsbeloppet bestäms således på grundval av denna lön, såsom den fastställts till sin grund och till sitt belopp med tillämpning av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass.
- 64 Om en tjänsteman som har missgynnats av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass under dessa omständigheter inte kan ifrågasätta ”övergångsbeloppets” diskriminerande verkningar, har han eller hon inte någon möjlighet att göra gällande alla de rättigheter han eller hon har enligt den princip om likabehandling som även följer av direktiv 2000/78, vilket strider mot artikel 47 i stadgan. Den omständigheten att tjänstemannen kan väcka talan mot det nya systemet för löner och uppflyttning i löneklass i dess helhet påverkar inte denna bedömning.
- 65 En tjänsteman som har utsatts för diskriminering på grund av ålder ska således ha rätt att åberopa artikel 2 i direktiv 2000/78 för att angripa de diskriminerande verkningar som orsakats av villkoren för hans eller hennes övergång till det nya systemet för löner och uppflyttning i löneklass.
- 66 Mot denna bakgrund ska den andra frågan besvaras enligt följande. Artikel 47 i stadgan och artikel 9 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning som, i en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet, begränsar omfattningen av de nationella domstolarnas prövning, genom att från prövningen utesluta frågor som har samband med vad som ligger till grund för det ”övergångsbelopp” som beräknats enligt bestämmelserna i det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass.

### ***Den tredje frågan***

- 67 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida principen om unionsrättens företräde ska tolkas så, att den – för det fall en sådan nationell lagstiftning som den som är aktuell i det nationella målet strider mot principen om icke-diskriminering på grund av ålder och artikel 47 i stadgan – medför ett krav på att situationen för redan anställda tjänstemän som har utsatts för en sådan diskriminering på grund av ålder ska omprövas i samband med tillämpningen av ordningen för övergång till det nya systemet för löner och uppflyttning i löneklass och på att dessa tjänstemän ska övergå till det nya systemet utan diskriminering.
- 68 Det kan, i detta hänseende, påpekas att det enligt domstolens fasta praxis ankommer på de nationella domstolarna att, med beaktande av samtliga bestämmelser i nationell rätt och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, fastställa om och i vilken omfattning en nationell bestämmelse kan tolkas i överensstämmelse med direktiv 2000/78 utan att göra en tolkning *contra legem* av den nationella bestämmelsen (dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 74).



- 69 För det fall den nationella lagstiftningen inte kan tolkas och tillämpas i enlighet med kraven i detta direktiv, ska det erinras om att principen om unionsrättens företräde, som även omfattar principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, innebär att nationell lagstiftning som strider mot unionsrätten och som omfattas av dennas tillämpningsområde inte ska tillämpas (dom av den 19 juni 2014, Specht m.fl., C-501/12–C-506/12, C-540/12 och C-541/12, EU:C:2014:2005, punkt 89).
- 70 Det följer även av domstolens fasta praxis att det, när det har fastställts att det föreligger en diskriminering som strider mot unionsrätten och så länge det inte har antagits några bestämmelser genom vilka likabehandling uppnås, endast är möjligt att säkerställa att likabehandlingsprincipen iaktas genom att tillerkänna de personer som har missgynnats motsvarande förmåner som de personer som har gynnats. De personer som har missgynnats ska således försättas i samma situation som de personer som åtnjutit den aktuella förmånen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 79 och där angiven rättspraxis).
- 71 Den nationella domstolen ska i en sådan situation underlåta att tillämpa varje diskriminerande bestämmelse i nationell rätt, utan att behöva begära eller avvakta att den nationella lagstiftaren upphäver den, och tillämpa samma regler på den grupp av personer som missgynnats som de som gäller för personerna i den gynnade gruppen. Denna skyldighet åligger den nationella domstolen oberoende av om det i den nationella rätten finns bestämmelser som ger den en sådan behörighet (dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 80 och där angiven rättspraxis).
- 72 En dylik lösning kan emellertid enbart tillämpas när det finns ett giltigt referenssystem (dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 81 och där angiven rättspraxis).
- 73 I samband med svaret på den första frågan erinrade domstolen om att den, i domen av den 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), redan slagit fast att bestämmelserna i det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass och särskilt de enligt vilka – i syfte att avskaffa en diskriminering på grund av ålder – utbildnings- och tjänsteperioder före 18 års ålder ska beaktas, men som samtidigt, med avseende uteslutande på de tjänstemän som utsatts 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 upprätthåller en direkt diskriminering på grund av ålder i den mening som avses i artiklarna 2.1, 2.2 a och 6.1 i direktiv 2000/78.
- 74 Vidare är det de bestämmelser om löner och uppflyttning i löneklass som är tillämpliga på de gynnade tjänstemännen som skulle göra det möjligt för missgynnade tjänstemän att avancera i löneklasserna utan någon diskriminering.
- 75 Så länge det inte har antagits några bestämmelser för att uppnå likabehandling, krävs det för att likabehandling ska uppnås, i en sådan situation som den i det nationella målet, att tjänstemän som har missgynnats av det tidigare systemet tillerkänns motsvarande förmåner som beviljats de tjänstemän som gynnats av detta system. Detta gäller såväl beaktande av tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder som uppflyttning i lönesystemet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 28 januari 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punkt 48).
- 76 Av detta följer även att en tjänsteman som har missgynnats av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass har rätt att av sin arbetsgivare erhålla en ersättning som motsvarar skillnaden mellan den lön som tjänstemannen skulle ha erhållit om han inte hade behandlats på ett diskriminerande sätt och den lön han eller hon faktiskt fått utbetalt.



- 77 EU-domstolen erinrar om att de överväganden som anges i punkterna 75 och 76 i denna dom endast gäller så länge den nationella lagstiftaren inte har antagit några bestämmelser genom vilka likabehandling uppnås (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 januari 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 87).
- 78 Medlemsstaterna är i och för sig skyldiga, enligt artikel 16 i direktiv 2000/78, att upphäva lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling. Denna artikel föreskriver emellertid inte att de ska vidta någon bestämd åtgärd vid överträdelse av diskrimineringsförbudet utan ger dem frihet att, bland de olika lösningar som är lämpliga för att uppnå målet med bestämmelsen, välja den som är lämpligast, beroende på de olika situationer som kan uppstå (dom av den 22 januari 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 88).
- 79 Mot denna bakgrund ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Om nationella bestämmelser inte kan tolkas på ett sätt som står i överensstämmelse med direktiv 2000/78, är den nationella domstolen skyldig att inom ramen för sin behörighet säkerställa det rättsliga skydd som enskilda tillerkänns enligt direktivet och att direktivet får full verkan, genom att vid behov underlåta att tillämpa varje nationell bestämmelse som strider mot direktivet. Unionsrätten ska tolkas på så sätt att den – när det har fastställts att det föreligger en diskriminering som strider mot unionsrätten och så länge det inte har antagits några bestämmelser genom vilka likabehandling uppnås – innebär att det för att uppnå likabehandling, i en sådan situation som i det nationella målet, krävs att de tjänstemän som har missgynnats av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass ska tillerkännas motsvarande förmåner som beviljats de tjänstemän som gynnats av det systemet, med avseende på såväl beaktande av tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder som uppflyttning i löneklass och att de diskriminerade tjänstemännen följaktligen ska beviljas ekonomisk ersättning som motsvarar skillnaden mellan den lön som den berörda tjänstemannen skulle ha erhållit om han eller hon inte hade behandlats på ett diskriminerande sätt och den lön han eller hon faktiskt erhöll.

#### *Den fjärde frågan*

- 80 Mot bakgrund av svaret på den första och den andra frågan saknas anledning att besvara den fjärde frågan.

#### **Rättegångskostnader**

- 81 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 (första avdelningen) följande:

- 1) Artiklarna 1, 2 och 6 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, jämförda med artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som trätt i kraft med retroaktiv verkan, enligt vilken det i syfte att avskaffa en diskriminering på grund av ålder föreskrivs att redan anställda tjänstemän ska övergå till ett nytt system för löner och uppflyttning i löneklass i vilket tjänstemännens första placering i löneklass bestäms på grundval av den sista lön de uppbar enligt det tidigare systemet.**

- 2) Artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och artikel 9 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning som, i en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet, begränsar omfattningen av de nationella domstolarnas prövning, genom att från prövningen utesluta frågor som har samband med vad som ligger till grund för det ”övergångsbelopp” som beräknats enligt bestämmelserna i det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass.
- 3) Om nationella bestämmelser inte kan tolkas på ett sätt som står i överensstämmelse med direktiv 2000/78, är den nationella domstolen skyldig att inom ramen för sin behörighet säkerställa det rättsliga skydd som enskilda tillerkänns enligt direktivet och att direktivet får full verkan, genom att vid behov underlåta att tillämpa varje nationell bestämmelse som strider mot direktivet. Unionsrätten ska tolkas på så sätt att den – när det har fastställts att det föreligger en diskriminering som strider mot unionsrätten och så länge det inte har antagits några bestämmelser genom vilka likabehandling uppnås – innebär att det för att uppnå likabehandling, i en sådan situation som i det nationella målet, krävs att de tjänstemän som har missgynnats av det gamla systemet för löner och uppflyttning i löneklass ska tillerkännas motsvarande förmåner som beviljats de tjänstemän som gynnats av det systemet, med avseende på såväl beaktande av tjänsteperioder som fullgjorts före 18 års ålder som uppflyttning i löneklass och att de diskriminerade tjänstemännen följaktligen ska beviljas ekonomisk ersättning som motsvarar skillnaden mellan den lön som den berörda tjänstemannen skulle ha erhållit om han eller hon inte hade behandlats på ett diskriminerande sätt och den lön han eller hon faktiskt erhö.

Underskrifter