Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
H. SAUGMANDSGAARD ØE
fremsat den 6. december 2018 [1]

Sag C-24/17

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
mod
Republikken Østrig

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig))

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – forbud mod forskelsbehandling på grund af alder – national løn- og oprykningsordning for kontraktansatte i den offentlige forvaltning – en medlemsstats lovgivning, hvorom det er fastslået, at den er udtryk for forskelsbehandling – vedtagelse af en ny lovgivning for at afhjælpe denne forskelsbehandling – de nærmere regler for overførsel af de pågældende personer til den nye ordning – opretholdelse af forskelsbehandlingen – begrundelser – ret til erstatning – ret til en effektiv domstolsbeskyttelse – artikel 45 TEUF – forordning (EU) nr. 492/2011 – arbejdskraftens frie bevægelighed – ikke hindring«

I. Indledning

1. Anmodningen om præjudiciel afgørelse, der er indgivet af Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig), vedrører fortolkningen af artikel 45 TEUF, artikel 20, 21 og 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), artikel 1, 2, 6 og 17 i direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv [2] samt artikel 7, stk. 1, i forordning (EU) nr. 492/2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen [3].

2. Anmodningen er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft öffentlicher Dienst (Østrigs fagforeningssammenslutning, fagforeningen for offentligt ansatte, herefter »ÖGB«), vedrørende lovligheden af forbundsstatens løn- og oprykningsordning for kontraktansatte i den offentlige forvaltning, som blev vedtaget i Østrig i begyndelsen af 2015, efter Schmitzer-dommen [4], for at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør.

3. Nærmere bestemt ønsker den forelæggende ret for det første oplyst, hvorvidt EU-retten – nærmere bestemt artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78 samt chartrets artikel 21 – er til hinder for de af den østrigske lovgiver valgte regler for, hvordan de kontraktansatte overføres fra den gamle løn- og oprykningsordning til den nye ordning. Af de grunde, som jeg vil redegøre for i dette forslag til afgørelse, er det min opfattelse, at dette er tilfældet.

1 – Originalsprog: fransk.

2 – Rådets direktiv af 27.11.2000 (EFT 2000, L 303, s. 16).

3 – Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 5.4.2011 (EUT 2011, L 141, s. 1).

4 – Dom af 11.11.2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359). Jf. vedrørende den udvikling, i sammenhæng med Domstolens domme, som østrigsk ret har gennemgået med hensyn til løn og oprykning i den offentlige forvaltning, bl.a. punkt 15 ff. i dette forslag til afgørelse.

4. Endvidere har den forelæggende ret spurgt, hvorvidt der – såfremt Domstolen besvarer det første spørgsmål bekræftende, hvilket jeg anbefaler – bør ydes de kontraktansatte, som blev stillet ringere ved den gamle ordning, en økonomisk kompensation, navnlig i henhold til artikel 17 i direktiv 2000/78. Efter min opfattelse kræver dette spørgsmål et nuanceret svar, som snarere bør tage udgangspunkt i dette direktivs artikel 16.

5. Såfremt det første spørgsmål derimod besvares benægtende, ønsker den forelæggende ret oplyst, hvorvidt en national lovgivning som den omhandlede fratager de berørte adgangen til effektive retsmidler som omhandlet i chartrets artikel 47. Selv om jeg anser det for ufornødent, at Domstolen udtaler sig om dette subsidiære spørgsmål, vil jeg alligevel fremsætte nogle betragtninger herom.

6. Endelig anmodes Domstolen om at tage stilling til, hvorvidt EU-retten – navnlig artikel 45 TEUF, artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 samt chartrets artikel 20 og 21 – er til hinder for, at tidligere beskæftigelsesperioder tilbagelagt af en kontraktansat i den offentlige forvaltning medregnes på forskellige måder, enten fuldt ud eller delvist, afhængigt af den pågældendes tidligere arbejdsgiver. Efter min opfattelse er EU-retten ikke til hinder for nationale bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede.

7. Jeg vil fremhæve, at der er en tæt forbindelse mellem denne sag og sag C-396/17, Leitner, der er genstand for et særskilt forslag til afgørelse, som dog er fremsat samme dag som nærværende forslag til afgørelse [5].

II. Retsforskrifter

A. EU-retten

1. Direktiv 2000/78

8. Ifølge artikel 1 i direktiv 2000/78 er »[f]ormålet med dette direktiv […], med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af […] alder […]«.

9. Direktivets artikel 2, der har overskriften »Begrebet forskelsbehandling«, definerer i stk. 1 »princippet om ligebehandling« således, at »ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde«. Ifølge bestemmelsens stk. 2, litra a), »foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet«.

10. Direktivets artikel 6, der har overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder«, bestemmer følgende i stk. 1, første afsnit: »Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende

5 – Nærmere bestemt svarer de to første præjudicielle spørgsmål i den foreliggende sag [dvs. det første spørgsmål, litra a), og det første spørgsmål, litra b)], til det første, det andet og det fjerde spørgsmål, som er forelagt af Bundesverwaltungsgericht (forbundsdomstol i forvaltningsretlige sager, Østrig) i sag C-396/17, Leitner, som vedrører den østrigske løn- og oprykningsordning for tjenestemænd, mens den foreliggende sag vedrører den tilsvarende ordning for kontraktansatte i den offentlige forvaltning, idet de to ordninger supplerer hinanden og er ligestillede. Det skal præciseres, at såvel de respektive sagsøgere i hovedsagerne, der er repræsenteret ved den samme advokat, som den østrigske regering og Europa-Kommissionen i de to sager har indgivet stort set enslydende indlæg vedrørende disse fælles aspekter, hvilket afspejles i forslagene til afgørelse.

formål er hensigtsmæssige og nødvendige«. I andet afsnit præciseres det, at »[d]er […] bl.a. [kan] være tale om følgende former for ulige behandling: […] fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse […]«.

11. Samme direktivs artikel 9, der har overskriften »Klageadgang«, bestemmer i stk. 1, at »[m]edlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt«.

12. Artikel 16 i direktiv 2000/78, der har overskriften »Overholdelse«, bestemmer i litra a), at »[m]edlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at […] alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves«.

13. Dette direktivs artikel 17, der har overskriften »Sanktioner«, bestemmer, at »[m]edlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning […]«.

2. Forordning nr. 492/2011

14. I afsnit 2 i kapitel I i forordning nr. 492/2011 med overskriften »Udøvelse af beskæftigelse og ligebehandling« bestemmer artikel 7, stk. 1: »En arbejdstager, der er statsborger i en medlemsstat, må ikke på grund af sin nationalitet behandles anderledes på de øvrige medlemsstaters område end indenlandske arbejdstagere med hensyn til beskæftigelses- og arbejdsvilkår, navnlig for så vidt angår aflønning, afskedigelse og, i tilfælde af arbejdsløshed, genoptagelse af beskæftigelse i faget eller genansættelse.«

B. Østrigsk ret

1. VBG 2010

15. Den lønretlige indplacering og oprykningen af kontraktansatte, som i princippet finder sted hvert andet år, reguleres af Vertragsbedienstetengesetz 1948[6] (lov af 1948 om kontraktansatte, herefter »VBG 1948«), der er tilpasset adskillige gange, navnlig for at tage hensyn til domme afsagt af Domstolen i forbindelse med tvister vedrørende de østrigske retsforskrifter på området.

16. Efter Hütter-dommen[7] blev VBG 1948 ændret ved en forbundslov, bekendtgjort den 30. august 2010[8] (VBG 1948 som affattet ved denne lov, herefter »VBG 2010«).

6 – BGBl. 86/1948.

7 – Dom af 18.6.2009 (C-88/08, EU:C:2009:381), hvori Domstolen fortolkede artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78 således, at de »er til hinder for en national lovgivning, som *udelukker*, at der ved fastsættelsen af det løntrin, som kontraktansatte indplaceres på ved ansættelse i den offentlige forvaltning i en medlemsstat, *medregnes beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt inden det fyldte 18. år*, for ikke at stille den almene skoleuddannelse ringere end den faglige uddannelse og for at fremme unge erhvervselevers optagelse på arbejdsmarkedet« (præmis 51, min fremhævelse).

8 – BGBl. I, 82/2010.

17. § 19, stk. 1, i VBG 2010 bestemte, at »[o]prykning sker i henhold til en skæringsdato«, og at »[m]edmindre andet er fastsat i nævnte bestemmelse, er den periode, der er nødvendig for at avancere til andet løntrin i hver stillingskategori, på fem år og for de andre løntrin på to år«.

18. § 26, stk. 1, VBG 2010 bestemte: »Med forbehold af de begrænsninger, der er fastsat i stk. 4-8, beregnes den oprykningsskæringsdato, der skal tages hensyn til med henblik på oprykning til et højere løntrin, fra ansættelsesdatoen for så vidt angår perioder, der ligger efter den 30. juni i det år, hvor ni års skolegang er gennemført eller skulle have været gennemført efter optagelsen på grunduddannelsen […]«

2. VBG som ændret

19. Efter Schmitzer-dommen[9] blev indholdet af §§ 19 og 26 i VBG 1948 igen ændret, med tilbagevirkende kraft, ved en forbundslov bekendtgjort den 11. februar 2015[10] (VBG 1948 som affattet ved denne lov, herefter »VBG 2015«).

20. For at efterkomme en dom afsagt af Verwaltungsgerichtshof (forvaltningsdomstol, Østrig)[11] ændrede en forbundslov bekendtgjort den 6. december 2016[12] endvidere endnu en gang VBG 1948 (som affattet ved denne lov, herefter »VBG 2016« og, sammen med VBG 2015, »VBG som ændret«) for så vidt angår ikrafttrædelsesdatoen for §§ 19 og 26 i VBG 2015.

21. Under overskriften »Indplacering og oprykning« bestemmer § 19, stk. 1, i VBG 2015, at »[i]ndplacering og oprykning bestemmes ud fra lønancienniteten«.

22. Under overskriften »Lønanciennitet« bestemmer § 26 i VBG 2015:

»1. Lønancienniteten omfatter varigheden af de i ansættelsesforholdet tilbagelagte perioder med virkning for oprykningen plus varigheden af tidligere tjenesteperioder, som kan medregnes.

2. Som tidligere tjenesteperioder, som medregnes i lønancienniteten, medregnes tilbagelagte perioder

1) i et ansættelsesforhold hos en regional eller kommunal enhed i en medlemsstat i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, Republikken Tyrkiet eller Det Schweiziske Forbund

2) i et ansættelsesforhold hos en af Den Europæiske Unions organer eller en mellemstatslig enhed, som [Republikken] Østrig er tilsluttet

3) i hvilke den kontraktansatte i medfør af Heeresversorgungsgesetz (lov om sikring af de væbnede styrker) havde krav på en pension som skadelidt […], samt

4) med aftjening af […] værnepligt […], uddannelsestjeneste […], civiltjeneste […], militær pligttjeneste […]

9 – Dom af 11.11.2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), hvori Domstolen bl.a. fortolkede artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a), samt artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF således, at de »er til hinder for en national lovgivning, som *med henblik på at bringe en forskelsbehandling på grund af alder til ophør* tager hensyn til uddannelses- og tjenesteperioder fra før det fyldte 18. år, *men* som *samtidig alene i forhold til de tjenestemænd, der er berørt* af denne forskelsbehandling, *indfører en forlængelse på tre år af den periode, der er nødvendig for at avancere fra første til andet løntrin* i hver stillingskategori og i hver lønklasse« (præmis 45, min fremhævelse). De bestemmelser, som var omhandlet i Schmitzer-sagen, og som vedrørte tjenestemændene, svarede til bestemmelserne vedrørende kontraktansatte i den foreliggende sag.

10 – BGBl. I, 32/2015.

11 – Dom af 9.9.2016 (Ro 2015/12/0025-3).

12 – BGBl. I, 104/2016.

3. Foruden de i stk. 2 anførte perioder kan perioder med udøvelse af en relevant erhvervsaktivitet eller en relevant forvaltningspraktik medregnes i et omfang på i alt højst ti år som tidligere tjenesteperioder. […]«

23. I henhold til § 100, stk. 70, nr. 3, i VBG 2016 »[træder] §§ 19 og 26 samt overskrifter i kraft den 1. juli 1948 som affattet i forbundslov bekendtgjort i BGBl. I, 32/2015 […]; disse bestemmelser i alle deres før den 11. februar 2015 bekendtgjorte affattelser finder ikke længere anvendelse i verserende og fremtidige sager […]«.

3. GehG som ændret

24. Gehaltsgesetz 1956 [13] (lønningsloven af 1956, herefter »GehG 1956«) er ligeledes blevet ændret ved ovennævnte forbundslove bekendtgjort henholdsvis den 11. februar 2015 og den 6. december 2016 [14] (GehG 1956 som affattet ved disse to love, herefter »GehG som ændret«).

25. Det fremgår af § 94a i VBG som ændret, at der »med henblik på overførsel af kontraktansatte til den nye lønordning, der er indført ved forbundslov bekendtgjort i BGBl. I, 32/2015, anvendes §§ 169c, 169d og 169e i GehG [som ændret]«, der vedrører omplaceringen af allerede ansatte tjenestemænd i den nye løn- og oprykningsordning.

26. Under overskriften »Overførsel af eksisterende tjenesteforhold« bestemmer § 169c i GehG som ændret følgende i stk. 1-9:

»1. Alle tjenestemænd i de i § 169d anførte lønklasser og stillingskategorier, som er i tjeneste den 11. februar 2015, overføres i henhold til følgende bestemmelser alene på grundlag af deres hidtidige løn til den nye lønordning, som indføres ved denne forbundslov. Tjenestemændene indplaceres i første omgang på grundlag af deres hidtidige løn i en lønklasse i den nye lønordning, i hvilken den hidtidige løn ydes. […]

2. Tjenestemændene overføres til den nye lønordning ved en generel fastsættelse af den pågældendes lønanciennitet. Den generelle fastsættelse afgøres af overførselsbeløbet. Overførselsbeløbet er den fulde løn uden eventuelle ekstraordinære oprykninger, som blev lagt til grund for beregningen af den pågældendes månedsløn for februar 2015 (overførselsmåneden). […]

2a. Som overførselsbeløb anvendes grundlønnen for det løntrin, som faktisk var afgørende for de udbetalte beløb for overførselsmåneden (indplacering i henhold til lønseddel). Der foretages i denne forbindelse ingen bedømmelse af beløbenes rimelighed hverken principielt eller størrelsesmæssigt. Der skal ved beregningen af overførselsbeløbet kun tages hensyn til en efterfølgende korrektion af de udbetalte beløb, såfremt

1) der derved korrigeres fejl af faktisk natur, som er opstået ved indtastningen i et automatisk databehandlingssystem, og

2) den fejlagtige indtastning åbenbart afviger fra den tilsigtede indtastning, sådan som den på tidspunktet for indtastningen allerede er dokumenteret ved eksisterende dokumenter.

[…]

13 – BGBl. 54/1956.

14 – Jf. punkt 19 og 20 i dette forslag til afgørelse, der redegør for omstændighederne omkring disse to reformer.

2c. Ved stk. 2a og 2b gennemføres artikel 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF […], som fortolket i dommen i sagen [Specht m.fl.[15]], i østrigsk ret inden for de tjenesteretlige regler for statsansatte og undervisere i delstaten. Reglerne for overførsel af tjenestemænd ansat før ikrafttrædelsen af forbundsstatens lønreform af 2015 blev således fastsat i den nye lønordning og bestemmer for det første, at det løntrin, hvorpå de nu er placeret, alene fastsættes på grundlag af deres løn under den gamle lønordning, selv om denne ordning var baseret på forskelsbehandling på grund af tjenestemandens alder, og for det andet, at en senere oprykning til et højere løntrin nu udelukkende beregnes ud fra erhvervserfaring, som er opnået, før lønreformen af 2015 trådte i kraft.

3. Den overførte tjenestemands lønanciennitet fastsættes til den periode, som kræves for oprykning fra første løntrin (den første dags begyndelse) til det løntrin i samme stillingskategori, for hvilket den beløbsmæssigt nærmeste lavere løn i forhold til overførselsbeløbet er anført i den pr. 12. februar 2015 gældende affattelse. Såfremt overførselsbeløbet svarer til det laveste beløb, der er anført for et løntrin i samme stillingskategori, er dette løntrin afgørende. Alle sammenligningsbeløb afrundes til nærmeste hele euro.

[…]

6. […] Hvis tjenestemandens nye løn er lavere end overførselsbeløbet, suppleres den med et opretholdelsestillæg svarende til forskellen, som der tages hensyn til ved pensionsberegningen […], indtil den pågældende har nået et løntrin, der er højere end overførselsbeløbet. Ved sammenligningen af beløbene medtages eventuelle anciennitetstillæg eller særlige oprykninger.

[…]

9. For at beskytte forventningerne hvad angår den næste oprykning, den særlige oprykning eller anciennitetstillægget i den gamle lønordning udbetales et opretholdelsestillæg, som der tages hensyn til ved pensionsberegningen, til tjenestemanden som et supplement […], indtil den pågældende når overgangsløntrinnet […]«

III. Tvisten i hovedsagen, de præjudicielle spørgsmål og retsforhandlingerne for Domstolen

27. ÖGB, som bl.a. repræsenterer de kontraktansatte i et privatretligt ansættelsesforhold hos Republikken Østrig, har anlagt sag mod denne ved Oberster Gerichtshof (øverste domstol) med påstand om, at det fastslås, at bestemmelserne i den løn- og oprykningsordning, der har været gældende for disse ansatte siden reformen af VBG 1948 i begyndelsen af 2015[16], er i strid med EU-retten, og at der indføres andre regler, som tilgodeser de berørte personer.

28. ÖGB har til støtte for sit søgsmål gjort gældende, at den forskelsbehandling på grund af alder, som var resultat af den gamle ordning, blev opretholdt af den nye ordning, eftersom lønnen for februar 2015 heri anvendes som referencepunkt for lønoverførslen af de pågældende kontraktansatte. ÖGB har tilføjet, at disse ansatte ikke havde nogen mulighed for at efterprøve lovligheden af denne løn, fordi ordningen blev ophævet med tilbagevirkende kraft fra den indtil da gældende »oprykningsskæringsdag«.

15 – Dom af 19.6.2014 (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005).

16 – Jf. punkt 19 ff. i dette forslag til afgørelse.

29. Desuden har ÖGB gjort gældende, at den foreskrevne sondring mellem tidligere beskæftigelsesperioder hos en regional enhed i en medlemsstat i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde eller en hermed ligestillet enhed, som skal medregnes i deres helhed, og beskæftigelsesperioder tilbagelagt hos andre arbejdsgivere, der kun skal medregnes i begrænset omfang, er i strid med Domstolens fortolkning af EU-retten [17].

30. Republikken Østrig har bestridt disse påstande og for det første gjort gældende, at den lovgivning, der blev vedtaget i 2015, var i overensstemmelse med Domstolens praksis [18]. Republikken Østrig har desuden tilbagevist argumentet om en angivelig tilsidesættelse af adgangen til effektive retsmidler.

31. For det andet har Republikken Østrig gjort gældende, at det var i overensstemmelse med EU-retten, at der ifølge denne lovgivning kun fuldt ud medregnes tidligere tjenesteperioder, når der er tale om ansættelsesforhold med en særlig nærhed til den offentlige tjeneste.

32. På denne baggrund har Oberster Gerichtshof (øverste domstol) ved kendelse af 19. december 2016, indgået til Domstolen den 18. januar 2017, besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) a) Skal EU-retten, navnlig artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78 […] sammenholdt med [chartrets] artikel 21 […], fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning, hvorved en (med hensyn til medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år) aldersdiskriminerende lønordning erstattes med en ny lønordning, men overførslen af de allerede ansatte til den nye lønordning sker ved, at den nye lønordning sættes i kraft med tilbagevirkende kraft fra stamlovens ikrafttrædelse, men den første indplacering i den nye lønordning retter sig efter den faktisk udbetalte løn i henhold til den gamle lønordning for en bestemt overførselsmåned (februar 2015), således at den hidtidige aldersdiskriminerings økonomiske konsekvenser fortsat har effekt?

b) Såfremt spørgsmål 1[, litra a),] besvares bekræftende: Skal EU-retten, navnlig artikel 17 i direktiv 2000/78[…], fortolkes således, at allerede ansatte, som i den gamle lønordning blev diskrimineret med hensyn til medregningen af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år, skal have en økonomisk kompensation, hvis denne aldersdiskriminerings økonomiske konsekvenser fortsætter også efter overførslen til den nye lønordning?

c) Såfremt spørgsmål 1[, litra a),] besvares benægtende: Skal EU-retten, navnlig [chartrets] artikel 47 […], fortolkes således, at den heri forankrede grundlæggende ret til effektiv retsbeskyttelse er til hinder for en national ordning, hvorefter den gamle diskriminerende lønordning ikke længere skal finde anvendelse i verserende og fremtidige sager, og overførslen af allerede ansattes løn til den nye lønordning alene retter sig efter den beregnede eller udbetalte løn for overførselsmåneden?

2) Skal EU-retten, navnlig artikel 45 TEUF, artikel 7, stk. 1, i […] forordning nr. 492/2011 […] og chartrets artikel 20 f., fortolkes således, at den er til hinder for en ordning, hvorefter tidligere tjenesteperioder for en kontraktansat:

– i et ansættelsesforhold hos en regional eller kommunal enhed i en medlemsstat i [EØS], Republikken Tyrkiet eller Det Schweiziske Forbund, hos en af Den Europæiske Unions organer eller hos en mellemstatslig enhed, som [Republikken] Østrig er tilsluttet, og lignende kan medregnes fuldt ud

17 – ÖGB har i denne henseende henvist til dom af 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799).

18 – Republikken Østrig har henvist til dom af 19.6.2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005), af 28.1.2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), og af 9.9.2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561).

– i et ansættelsesforhold hos en anden arbejdsgiver kun kan medregnes ved udøvelse af en relevant erhvervsaktivitet eller en relevant forvaltningspraktik med op til i alt højst ti år?«

33. Der er indgivet skriftlige indlæg for Domstolen af ÖGB, den østrigske regering og Kommissionen.

34. Ved skrivelser af 14. juni 2018 har Domstolen anmodet om uddybende oplysninger, som den forelæggende ret har efterkommet, og desuden stillet et spørgsmål til skriftlig besvarelse, som ÖGB, den østrigske regering og Kommissionen har besvaret.

35. Disse procesdeltagere har afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 12. september 2018.

IV. Bedømmelse

A. Indledende bemærkninger

36. Den foreliggende sag vedrører den nye østrigske lovgivning om reglerne for hensyntagen til erhvervserfaring, der er erhvervet før ansættelsen, med henblik på indplacering og oprykning af kontraktansatte i den offentlige forvaltning. Denne lønordning, som affattet i reformen af VBG 1948 i begyndelsen af 2015, svarer til den ordning, som samtidig blev indført for tjenestemænd [19].

37. Ifølge den nye ordning fastsættes en kontraktansats lønanciennitet og senere oprykning til højere løntrin ikke længere på grundlag af en »skæringsdag«, et fiktivt udgangspunkt, men på grundlag af »ancienniteten« i den pågældende tarif [20]. Ved beregningen af ancienniteten tages der ud over varigheden af det eksisterende tjenesteforhold hensyn til varigheden af tjenesteperioder før ansættelsen, for så vidt som de udtrykkeligt anses for at være relevante, og idet denne hensyntagen varierer i forhold til, hvilken type arbejdsgiver der er tale om, dvs. i deres helhed, når tjenesteperioderne er tilbagelagt ved bestemte offentlige organer, men i et omfang på højst ti år i de øvrige tilfælde [21].

38. De kontraktansatte, der var i tjeneste, da reformen trådte i kraft [22] med tilbagevirkende kraft [23], overføres til den nye lønordning ved brug af en omplacering, som i store træk fungerer på følgende måde [24]. Først indplaceres alle de pågældende kontraktansatte på et løntrin i den nye ordning på grundlag af deres tidligere løn. Derefter fastsættes deres lønanciennitet, generelt, i forhold til et »overførselsbeløb«, der svarer til grundlønnen for det løntrin, som faktisk var afgørende for de beløb, som er udbetalt af arbejdsgiveren for februar 2015, dvs. »overførselsmåneden«, idet rimeligheden af denne løn kun kan efterprøves i tilfælde af faktiske og åbenbare fejl ved indtastningen [25].

39. Med sine præjudicielle spørgsmål anmoder Oberster Gerichtshof (øverste domstol) nærmere bestemt Domstolen om at tage stilling til, om den omhandlede nye lovgivning hvad angår allerede ansatte kontraktansatte opretholder den forskelsbehandling på grund af alder i strid med EU-retten, som blev fastslået i Schmitzer-dommen [26], sådan som ÖGB har gjort gældende, eller om dette ikke er tilfældet, sådan som sagsøgte i hovedsagen har hævdet.

19 – Jf., vedrørende sidstnævnte, fodnote 5 i dette forslag til afgørelse.

20 – Jf. § 19, stk. 1, i VBG 2015, i modsætning til dens affattelse i VBG 2010.

21 – Jf.§ 26, stk. 1-3, i VBG 2015.

22 – Nærmere bestemt de tjenestemænd, som var ansat den 11.2.2015.

23 – I henhold til § 100, stk. 70, nr. 3, i VBG 2016 har §§ 19 og 26 i VBG 2015 tilbagevirkende kraft til den 1.7.1948, på hvilken dato VBG 1948 trådte i kraft, også hvad angår verserende og fremtidige sager.

24 – De nærmere detaljer i overførselsprocessen fremgår af § 169c i GehG som ændret, der ligeledes findere anvendelse på kontraktansatte i henhold til § 94a i VBG som ændret.

25 – Som anført i § 169c, stk. 1-2a, i GehG som ændret, hvori det bl.a. anføres, at der er tale om en »indplacering i henhold til lønseddel«.

26 – Dom af 11.11.2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359), hvis indhold er gengivet i fodnote 9 i dette forslag til afgørelse.

40. Denne ret er for det første i tvivl om, hvorvidt de nærmere regler for overførslen af kontraktansatte fra den gamle østrigske løn- og oprykningsordning, hvorom det er fastslået, at den er udtryk for forskelsbehandling, til den nye ordning er i strid med EU-retten (afdeling B). Den har nærmere bestemt gjort opmærksom på, at overførslen sker uden en økonomisk kompensation til de kontraktansatte, som var ringere stillet ved den gamle ordning (afdeling C). Den har desuden, subsidiært, bemærket, at den nye ordning ikke giver de omplacerede kontraktansatte mulighed for at efterprøve det referenceelement, der er fastsat efter reglerne i den gamle ordning, hvilket kan medføre, at de fratages retten til en effektiv domstolsbeskyttelse (afdeling D). Endelig er den i tvivl om, hvorvidt EU-retten er til hinder for regler, hvorefter tidligere tjenesteperioder skal medregnes fuldt ud eller kun delvist, afhængigt af den arbejdsgiver, hos hvilken de er tilbagelagt (afdeling E).

B. De nærmere regler for overførsel af kontraktansatte fra den gamle løn- og oprykningsordning til den nye ordning [det første spørgsmål, litra a)]

41. Med sit første spørgsmåls første led ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, hvorvidt EU-retten, navnlig artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78, sammenholdt med chartrets artikel 21, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en national diskriminerende lønordning erstattes af en ny ordning, når overførslen af alle allerede ansatte kontraktansatte til denne nye ordning gennemføres på en sådan måde, at den første indplacering i den nye ordning finder sted på grundlag af en løn, der er udbetalt for en bestemt måned, og som er beregnet efter den gamle ordning [27]. Jeg skal først og fremmest bemærke, at den forelæggende ret med sit ordvalg i dette spørgsmål [28] udtrykkeligt tilkendegiver, at den a priori anser den tidligere forskelsbehandling for at være opretholdt ved den pågældende lovgivning [29].

42. I denne forbindelse har ÖGB gjort gældende, at eftersom den lovgivning, der er genstand for tvisten i hovedsagen, bestemmer, at omplaceringen af allerede ansatte kontraktansatte sker på grundlag af den løn, der blev udbetalt i februar 2015, som blev fastsat på en diskriminerende måde, opretholdes den forskelsbehandling på grund af alder, som følger af den gamle lønordning, på grund af denne forbindelse [30], og de påberåbte begrundelser for denne lovgivning er ikke i overensstemmelse med EU-retten. Den østrigske regering har ikke benægtet, at virkningerne af den forskelsbehandling, som fulgte af den gamle ordning, således kan fortsætte, men har gjort gældende, at de nærmere regler for overførslen af de pågældende kontraktansatte til den nye lønordning ikke alene er begrundet i legitime formål, men også er hensigtsmæssige og nødvendige for at nå disse formål. Kommissionen er derimod af den opfattelse, at en sådan lovgivning ikke er i overensstemmelse med kravene i henhold til artikel 2 og 6 i direktiv 2000/78, for så vidt som den opretholder en forskelsbehandling på grund af alder, som ikke er behørigt begrundet. Jeg er af samme opfattelse af følgende grunde.

43. For det første gør jeg vedrørende de *bestemmelser*, som er omhandlet i dette præjudicielle spørgsmål, opmærksom på, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder både er fastsat i chartrets artikel 21 og konkretiseret ved direktiv 2000/78, men at dette spørgsmål i forbindelse med en tvist som den i hovedsagen omhandlede skal behandles på baggrund af det sidstnævnte,

27 – Jeg præciserer, at den samme problematik er rejst i det første spørgsmål i den konnekse sag C-396/17, Leitner, som er genstand for mit forslag til afgørelse fremsat samme dag som nærværende forslag til afgørelse.

28 – Dvs. »således at den hidtidige aldersdiskriminerings økonomiske konsekvenser fortsat har effekt«.

29 – Den er imidlertid bl.a. i tvivl om, hvorvidt der i den foreliggende sag kan drages konklusioner af Domstolens domme vedrørende en lignende udvikling i den tyske lovgivning på området. Den har bl.a. henvist til dom af 8.9.2011, Hennigs og Mai (C-297/10 og C-298/10, EU:C:2011:560), af 19.6.2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005), og af 9.9.2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). I sit forslag til afgørelse Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, punkt 6 og fodnote 18) anførte generaladvokat Mengozzi, at de pågældende sager »[dels] vedrørte […] det lønsystem, som fandt anvendelse på statsligt og regionalt niveau [i Tyskland] for offentligt ansatte funktionærer eller tjenestemænd og fortrinsvis var baseret på aldersanciennitet, dels metoderne ved overgang fra dette lønsystem til et system, som ikke var baseret på diskriminerende kriterier«.

30 – ÖGB har gjort gældende, at Verwaltungsgerichtshof (forvaltningsdomstol) i forbindelse med den i fodnote 11 i dette forslag til afgørelse anførte dom vedrørende lønreformen fra 2015 fastslog, at »det […] ikke [er] muligt at forstå, at den kollektive overførsel – som knap nok er forenelig med EU-retten – af de allerede ansatte tjenestemænd til den nye ordning på grundlag af deres placering i den gamle diskriminerende ordning uden videre kan bringe den forskelsbehandling, som har fundet sted i de tidligere perioder, til ophør«.

eftersom de omhandlede nationale foranstaltninger henhører under dette direktivs anvendelsesområde [31]. Da hverken formålet med direktiv 2000/78 eller de aspekter af forskelsbehandling, som er forbudt ved dette direktiv, som defineret i artikel 1, direkte undersøges i den foreliggende sag, finder jeg det i øvrigt ikke nødvendigt, at Domstolen fortolker denne bestemmelse.

44. Endvidere er det hvad angår de *klagepunkter*, der er fremsat med hensyn til den omhandlede nationale lovgivning, min opfattelse, at den anfægtes med hensyn til de nærmere regler for, hvordan de kontraktansatte, som allerede var ansat, da reformen af 2015 blev vedtaget, overføres fra den gamle til den nye lønordning på en måde, hvorom det er fastslået, at den er udtryk for forskelsbehandling [32]. Det skal med andre ord afgøres, hvorvidt de pågældende bestemmelser kan bevare den forskelsbehandling på grund af alder, som fulgte af den tidligere ordning, hvorefter det skal undersøges, om disse bestemmelser er objektivt og rimeligt begrundede og derfor ikke omfattet af forbuddet i henhold til direktiv 2000/78.

45. *For det første* bemærker jeg vedrørende spørgsmålet, om der *foreligger en forskelsbehandling på grund af alder*, at der i henhold til artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person, bl.a. på grund af alder, behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive.

46. Jeg gør desuden opmærksom på, at Domstolen i Schmitzer-dommen [33], som førte til den omhandlede reform [34], fastslog, at den østrigske lovgivning før denne reform indeholdt en direkte forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i denne bestemmelse, og at denne forskelsbehandling ikke var behørigt begrundet i et legitimt formål og således var omfattet af forbuddet i artikel 2, stk. 2, litra a).

47. I øvrigt har Domstolen gentagne gange fastslået, at når den nye indplacering af en personkategori i en ny lønordning udelukkende sker på grundlag af et parameter knyttet til alderen, som følger af den tidligere ordning, kan denne form for nationale bestemmelser opretholde forskelsbehandlingen på grund af alder i den nye ordning [35].

48. I den foreliggende sag bestemmer § 169c i GehG som ændret, sammenholdt med § 94a i VBG som ændret, at omplaceringen af de allerede ansatte kontraktansatte »[…] alene [sker] på grundlag af deres hidtidige løn« [36], idet denne løn var baseret på alder. Herved opretholdes en situation med forskelsbehandling, hvori de kontraktansatte, som blev stillet ringere ved den tidligere ordning, får en lavere løn end de øvrige kontraktansatte, selv om deres situation er sammenlignelig, hvilket udelukkende skyldes den alder, de havde, da de tilbagelagde de tidligere beskæftigelsesperioder, som er medregnet.

31 – Når medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter vedtager foranstaltninger, som falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, der inden for området for beskæftigelse og erhverv konkretiserer princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skal de nemlig handle i overensstemmelse med dette direktiv (jf. navnlig dom af 21.1.2015, Felber, C-529/13, EU:C:2015:20, præmis 15-17, og af 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, præmis 16 og 17).

32 – I overensstemmelse med dom af 11.11.2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), hvis indhold er gengivet i fodnote 9 i dette forslag til afgørelse.

33 – Dom af 11.11.2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359, præmis 35 og 44).

34 – Jf. punkt 19 ff. i dette forslag til afgørelse.

35 – Jf. dom af 8.9.2011, Hennigs og Mai (C-297/10 og C-298/10, EU:C:2011:560, præmis 84-86), af 19.6.2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005, præmis 57-60), og af 9.9.2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, præmis 38-40).

36 – I henhold til nævnte § 169c, stk. 2, finder omplaceringen nærmere bestemt sted på grundlag af et »overførselsbeløb«, der svarer til den fulde løn, som blev udbetalt i »overførselsmåneden«, dvs. i februar 2015, og som blev beregnet efter den gamle lønordning.

49. Den forelæggende ret har givet udtryk for en tilsvarende holdning. Med henvisning til Domstolens nævnte praksis har den østrigske regering i øvrigt medgivet, at disse bestemmelser i den nye lønordning kan forlænge de diskriminerende virkninger af den gamle ordning [37]. Endvidere har Kommissionen anført, at det fremgår af de nationale lovforarbejder, at det var helt tilsigtet, at den østrigske lovgiver valgte en metode, der har disse konsekvenser [38].

50. Efter min opfattelse er det følgelig ubestrideligt, at en lovgivning som den omhandlede opretholder en situation med forskelsbehandling, nemlig den forskelsbehandling, der er direkte baseret på et alderskriterium som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78, som Domstolen fastslog i Schmitzer-dommen [39]. Den forskelsbehandling, som fandt sted før den pågældende reform, vil således fortsætte, ikke kun midlertidigt, men varigt eller endog endegyldigt [40].

51. *For det andet* skal det hvad angår en eventuel *berettigelse af den ulige behandling*, som således opretholdes, bemærkes, at artikel 6 i direktiv 2000/78 giver mulighed for at undlade at kvalificere ulige behandling som direkte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2 og herved se bort fra forbuddet som følge heraf, hvis den ulige behandling på grund af alder er »objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret«, som de i denne artikel 6 opregnede formål [41], og hvis »midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige«.

52. I henhold til fast retspraksis er Domstolen, hvis opgave det er at give den nationale ret fyldestgørende svar, selv om det i sidste ende tilkommer den nationale ret, som er enekompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder, at afgøre, om og i hvilket omfang den i hovedsagen omhandlede interne regel er i overensstemmelse med disse krav, dog kompetent til på grundlag af det i hovedsagen oplyste samt de for den afgivne indlæg at vejlede den nationale ret på en sådan måde, at denne kan træffe sin afgørelse i den konkrete sag, der verserer for den [42].

53. For så vidt angår de *mål*, der kan begrunde den omhandlede lovgivnings indhold, har den forelæggende ret [43] og den østrigske regering anført, at de nærmere regler for overførsel, som følger af reformen af 2015, dels tog sigte på at undgå de meget store vanskeligheder, som havde været konsekvensen af en individuel fastsættelse for hver af de mange berørte kontraktansatte [44], dels på, at fremgangsmåden skulle være omkostningsneutral for staten, og endelig på at forhindre en væsentlig lønnedgang for disse kontraktansatte.

37 – Ifølge denne regering »[er] Republikken Østrig […] klar over, at en lovgivning, som vedrørende overførslen af allerede ansatte fra en aldersdiskriminerende ordning til en ny ordning bestemmer, at indplaceringen i den nye lønordning udelukkende sker på grundlag af den løn, som de modtager efter den gamle – aldersdiskriminerende – lønordning, er egnet til at opretholde en forskelsbehandling, som opstår som følge af den gamle lønordning«.

38 – Ifølge det af Kommissionen citerede uddrag af forklaringerne vedrørende regeringens forslag til den lov, som skulle ændre § 169c i GehG 2015, og som senere blev bekendtgjort i BGBl. I, 104/2016 (jf. bilag til det stenografiske referat af Nationalrådet 1296, XXV. lovgivende forsamling, s. 2, som findes på følgende internetadresse: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01296/fname_564847.pdf): »[Den østrigske l]ovgiver valgte således bevidst denne overførselsmetode og opretholder således forsætligt og udtrykkeligt forskelsbehandlingen for at undgå, at de allerede ansatte mister indtægt, og sikre dem et niveau med hensyn til indtægt og indtægtsmuligheder, som de har regnet med i mange år.«

39 – Dom af 11.11.2014 (C-530/13, EU:C:2014:2359).

40 – Jeg vil vende tilbage til det sidstnævnte aspekt i punkt 60 og 61 i dette forslag til afgørelse.

41 – Dvs., i henhold til artikel 6, stk. 1, begrundet i »bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål«.

42 – Jf. bl.a. dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 36), og af 25.7.2018, Dyson (C-632/16, EU:C:2018:599, præmis 54).

43 – Denne ret har konkret henvist til den begrundelse, som fremgår af forarbejderne til reformen (Bericht des Verfassungsausschusses, 457 BlgNR XXV. GP, 2).

44 – Regeringen har nærmere bestemt gjort gældende, at det alene på forbundsplan drejer sig om ca. 160 000 tilfælde, som skulle have været behandlet med henblik på overførslen til den nye lønordning, og at der derfor ikke ville kunne foretages en individuel undersøgelse inden for kort tid.

54. Det fremgår af Domstolens praksis, at begrundelserne under henvisning til eventuelle administrative vanskeligheder og forøgelse af de finansielle byrder i princippet ikke kan begrunde en tilsidesættelse af de forpligtelser, der følger af det i direktiv 2000/78 fastsatte forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Domstolen har dog anerkendt, at det imidlertid ikke kan kræves, at der skal foretages en behandling af hvert enkelt konkrete tilfælde for individuelt at fastlægge de tidligere tjenesteperioder, for så vidt som forvaltningen af den pågældende ordning fortsat skal være bæredygtig ud fra et teknisk og økonomisk synspunkt [45].

55. Det er i øvrigt også ubestridt, at den af den østrigske lovgiver udtrykkeligt formulerede vilje [46] til at give en personkategori en garanti for, at overførslen til den nye lønordning sker uden økonomisk tab, dvs. under iagttagelse af disse personers erhvervede rettigheder og berettigede forventning, er et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk mål [47], som i en overgangsperiode kan begrunde opretholdelsen af den tidligere løn, og følgelig en ordning, der indebærer forskelsbehandling på grund af alder [48].

56. Eftersom den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning netop har et legitimt formål som omhandlet i artikel 6 i direktiv 2000/78, skal det derefter undersøges, om de foranstaltninger, der er gennemført med dette mål for øje, er hensigtsmæssige og nødvendige for at nå det i overensstemmelse med denne bestemmelse.

57. Hvad angår disse bestemmelsers *hensigtsmæssige* karakter tvivler jeg, ligesom den forelæggende ret og Kommissionen, stærkt på, at den anfægtede del af reformen af 2015, nemlig omplaceringen af samtlige allerede ansatte kontraktansatte »alene på grundlag af deres tidligere løn« [49], kan anses for at være egnet til at nå målet om beskyttelse af såvel de erhvervede rettigheder som den berettigede forventning hos alle de personer, der er berørt af denne ordning.

58. Det fremgår således af den forelæggende rets oplysninger, at den østrigske lovgiver har indført forskellige foranstaltninger med henblik på at undgå, at alle personer – uanset om de var favoriseret ved den gamle ordning eller ej – ville få en betydelig lønnedgang på grund af den pågældende reform [50]. Den omstændighed alene, at det har været nødvendigt at træffe disse overgangsforanstaltninger for at supplere den anfægtede ordning baseret på den hidtidige løn, giver imidlertid anledning til at formode, at ordningen ikke alene, og således i sig selv, er egnet til at bevare de berørtes erhvervede rettigheder og berettigede forventninger.

59. Desuden er det hvad angår den *nødvendige* karakter af bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede min opfattelse, at den ordning, som blev vedtaget i 2015, går ud over det, der er nødvendigt for at nå det nævnte mål. Som Kommissionen har anført [51], og uanset den østrigske regerings modsatte opfattelse, kunne der have været gennemført andre former for foranstaltninger,

45 – Jf. bl.a. dom af 19.6.2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005, præmis 77-80), og af 28.1.2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

46 – Som det fremgår af uddraget af de nationale lovforarbejder, nævnt i fodnote 38 i dette forslag til afgørelse.

47 – Jf. bl.a. dom af 9.9.2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, præmis 42), og af 14.3.2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, præmis 41).

48 – Jf. bl.a. dom af 28.1.2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

49 – Efter den i fodnote 36 i dette forslag til afgørelse anførte fremgangsmåde.

50 – På baggrund af forelæggelsesafgørelsen og den forelæggende rets efterfølgende uddybende oplysninger er der efter min opfattelse fastsat adskillige mekanismer på de forskellige trin i overførselsprocessen for at undgå en eventuel betydelig lønnedgang for de omplacerede personer (bl.a. et såkaldt »opretholdelsesløntrin« og to efterfølgende opretholdelsestillæg i henhold til § 169c, stk. 6 og 9, i GehG som ændret). Denne ret har præciseret, at de pågældende mekanismer »ikke [har] til formål at kompensere for de aldersdiskriminerende lønninger, som er knyttet til overførselsbeløbet«.

51 – Kommissionen har anført, at det »for at opfylde kriteriet om beskyttelse af den berettigede forventning hvad angår et vist lønniveau tilsyneladende er tilstrækkeligt at bevare den hidtil oppebårne løn. Man kunne således forestille sig, at oprykningen til løntrin blev tilpasset på samme måde for alle kontraktansatte; for at overholde princippet om beskyttelse af den berettigede forventning kunne de kontraktansatte, som herved led et indtægtstab, få udbetalt den løn, som de hidtil havde modtaget, således at den blev adskilt fra det løntrin, hvorpå de reelt skulle indplaceres, indtil de har nået det trin, som svarer til denne løn. Denne ordning ville ganske vist opretholde visse virkninger af den tidligere forskelsbehandling, nemlig virkningerne på indtægten, men *kun i en overgangsperiode af en forudsigelig varighed*« (min fremhævelse).

som medførte mindre ulemper for de personer, som blev stillet ringere ved den gamle ordning [52], for at bevare de erhvervede rettigheder og den berettigede forventning hos alle de pågældende kontraktansatte [53], uden at forvaltningen af den nye ordning efter min opfattelse var blevet uholdbar ud fra et teknisk og økonomisk synspunkt [54].

60. Denne konklusion gør sig efter min opfattelse navnlig gældende hvad angår den nye ordnings ubegrænsede varighed, som ikke giver mulighed for en gradvis tilnærmelse mellem behandlingen af de kontraktansatte, der blev stillet ringere ved den gamle ordning, og behandlingen af de kontraktansatte, som blev favoriseret ved denne ordning, således at de førstnævnte på mellemlangt eller kort sigt – og i hvert fald efter en forudsigelig periode – opnår de samme fordele som de sidstnævnte [55].

61. Jeg gør i denne henseende opmærksom på, at Domstolen allerede har fastslået, at det pågældende formål ikke kan begrunde en foranstaltning, der, som i den foreliggende sag, definitivt opretholder den forskelsbehandling på grund af alder, som reformen af en diskriminerende ordning har til formål at fjerne. Selv hvis en sådan foranstaltning kan sikre beskyttelsen af erhvervede rettigheder og den berettigede forventning i forhold til de tjenestemænd, der stilles bedre i henhold til den tidligere ordning, er den ikke egnet til at genetablere en ikke-diskriminerende ordning for de tjenestemænd, der behandles ringere ved denne tidligere ordning [56].

62. Endelig præciserer jeg, at det af den østrigske regering fremførte argument om, at Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (de offentlige ansattes faglige organisation, Østrig) har givet sit samtykke til fremgangsmåden ifølge den pågældende reform, ikke kan ændre ved ovenstående analyse. Arbejdsmarkedets parter skal således ligesom medlemsstaterne handle under iagttagelse af de forpligtelser, der følger af direktiv 2000/78 [57], selv om de førstnævntes rolle kan være af central betydning i forbindelse med udarbejdelsen af visse regler [58].

63. Til trods for den vide skønsmargen, som medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter er tillagt ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det [59], har den østrigske lovgiver efter min opfattelse ikke med rimelighed kunnet antage, at det var hensigtsmæssigt og nødvendigt at vedtage nationale bestemmelser såsom § 169c i GehG som ændret, sammenholdt med § 94a i VBG som ændret.

64. På baggrund af ovenstående betragtninger er det min opfattelse, at artikel 2 og 6 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for regler, hvorefter de allerede ansatte kontraktansatte overføres fra en diskriminerende, gammel lønordning til en ny ordning, som dem, der er fastsat i den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning.

52 – Jeg bemærker, at den østrigske lovgiver, som ÖGB har fremhævet, i den tidligere reform fra 2010 havde valgt en løsning med individuel behandling fra sag til sag i stedet for en automatisk og generel omplacering.

53 – Jeg gør opmærksom på, at Republikken Østrig i en lignende sammenhæng med en overførsel til en ny lønordning – ligeledes fra 2015 – valgte en anden metode, som Domstolen for nylig fastslog er i overensstemmelse med EU-retten. Jf. dom af 14.3.2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, præmis 45), hvori det fremhæves, at »den østrigske lovgiver ved vedtagelsen af artikel 53a i forbundsloven om jernbaner af 2015 tog hensyn til balancen mellem dels ophævelsen af forskelsbehandling på grund af alder, dels bevarelsen af de rettigheder, der var erhvervet under det tidligere lovbestemte system«.

54 – Som omhandlet i den i punkt 54 i dette forslag til afgørelse nævnte retspraksis.

55 – Jf. i denne retning dom af 19.6.2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005, præmis 83-85), hvori det blev fremhævet, at »lønforskellen i løbet af nogle år udviskes og i nogle tilfælde endda helt forsvinder«.

56 – Jf. dom af 11.11.2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, præmis 43 og 44).

57 – En fagforenings samtykke kunne efter min opfattelse være afgørende, hvis der var tale om en midlertidig opretholdelse af en forskelsbehandling på grund af alder, men ikke hvis disse virkninger opretholdes definitivt.

58 – Jf. bl.a. dom af 19.9.2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, præmis 68-70 og den deri nævnte retspraksis).

59 – Jf. bl.a. dom af 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, præmis 31 og 46), og af 19.9.2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, præmis 59).

C. Spørgsmålet, om det er nødvendigt at udbetale en økonomisk kompensation til de kontraktansatte, som var stillet ringere [det første spørgsmål, litra b)]

65. Det skal bemærkes, at den forelæggende ret har forelagt det første spørgsmåls andet led for det tilfælde, at Domstolen først har fastslået, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede opretholder en forskelsbehandling på grund af alder. Da jeg anbefaler, at det første spørgsmåls første led besvares bekræftende, skal Domstolen efter min opfattelse besvare dette spørgsmåls andet led.

66. Den forelæggende ret ønsker her nærmere bestemt oplyst, hvilke retlige konsekvenser der skal drages af, at det fastslås, at en tilsidesættelse af princippet om forbud mod forskelsbehandling opretholdes ved en ordning som den omhandlede, hvorved kontraktansatte overføres til en ny løn- og oprykningsordning. Nærmere bestemt spørger den, om »EU-retten, navnlig artikel 17 i direktiv 2000/78«, kræver, at de allerede ansatte kontraktansatte, der som følge af den gamle løn- og oprykningsordning er blevet aldersdiskrimineret, tildeles en økonomisk kompensation [60] på baggrund af Domstolens tidligere domme [61].

67. ÖGB har uden udtrykkeligt at henvise til artikel 17 i direktiv 2000/78 gjort gældende, at de personer, der er ringere stillet, bør have de samme fordele som de favoriserede personer, indtil EU-retten er gennemført korrekt. Den østrigske regering har ikke fremsat konkrete bemærkninger vedrørende det første præjudicielle spørgsmåls andet led [62]. Kommissionen har efter konkret at have henvist til denne artikel 17 i sit indlæg og givet udtryk for den opfattelse, at der eventuelt kan gøres krav på en økonomisk kompensation i den foreliggende sag, endelig foreslået, at spørgsmålet besvares således, at den omstændighed, at der ikke findes en ordning, som er i overensstemmelse med dette direktiv, bør medføre, at de kontraktansatte, som var ringere stillet ved den tidligere ordning, indrømmes de samme fordele, som de ansatte, der blev favoriseret ved denne ordning, har kunnet nyde godt af, for så vidt angår såvel medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år som oprykning i løntrin.

68. Selv om jeg i det væsentlige kan tilslutte mig denne institutions endelige forslag, er jeg imidlertid af den opfattelse, at *artikel 17* i direktiv 2000/78, som nævnes i det foreliggende præjudicielle spørgsmål, ikke er det korrekte retsgrundlag, når der skal tages stilling til, hvorvidt det under sådanne omstændigheder er nødvendigt at yde en økonomisk kompensation til de forskelsbehandlede personer eller ej [63].

60 – På baggrund af dette spørgsmåls ordlyd og de dele af forelæggelsesafgørelsen, som vedrører det, ønsker denne ret efter min opfattelse oplyst, om den østrigske lovgiver skulle have fastsat en økonomisk kompensation i selve den anfægtede lovgivning, og ikke, om staten eventuelt kan holdes ansvarlig, fordi der ikke er fastsat en sådan foranstaltning.

61 – Denne ret har fremhævet, at den østrigske lovgiver valgte »at foretage overførslen af de allerede ansatte til den nye lønordning uden en individuel nyfastsættelse af de ansatte og udgiftsneutralt uden økonomisk kompensation«. Til forskel fra de ordninger, der gav anledning til dom af 19.6.2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005), samt af 9.9.2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), hvorefter alle de tidligere ansatte tjenestemænd potentielt var berørt, er det ifølge den forelæggende ret her muligt at måle omfanget af forskelsbehandlingen og hermed den kompensation, som skal tildeles de ansatte, der er blevet krænket, på »den personkreds, som først havde tilbagelagt tidligere tjenesteperioder efter det fyldte 18. år«.

62 – Regeringen har rejst denne problematik i retsmødet, i sin replik, hvorimod den har udtalt sig mere detaljeret i forbindelse med det andet præjudicielle spørgsmål i den konnekse sag C-396/17, Leitner, der er genstand for mit forslag til afgørelse, ligeledes fremsat i dag, idet der i dette spørgsmål ligeledes er anmodet om en fortolkning af artikel 17 i direktiv 2000/78.

63 – Selv om jeg ikke overser den omstændighed, at Domstolen havde henvist til nævnte artikel 17 i sin dom af 19.6.2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005, præmis 87 og punkt 4 i domskonklusionen) som svar på det fjerde spørgsmål, der var blevet forelagt i denne sag, idet denne dom nævnes i de begrundelser af forelæggelsesafgørelsen, som vedrører det foreliggende spørgsmål.

69. Jeg gør således opmærksom på, at denne artikel 17, der vedrører de sanktioner, som medlemsstaterne skal pålægge ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv[64], ikke omfatter den foreliggende situation, der drejer sig om den måde, hvorpå en medlemsstat eventuelt skal afhjælpe[65] en forskelsbehandling, som ikke er skabt ved en tilsidesættelse af disse nationale bestemmelser, der skal medføre en passende straf[66], men ved de pågældende nationale bestemmelsers manglende overholdelse af de EU-retlige krav.

70. Jeg finder det mere hensigtsmæssigt i denne sag at henvise til bestemmelserne i *artikel 16* i direktiv 2000/78, der vedrører medlemsstaternes forpligtelse til at ændre deres nationale regler, således at de bringes i overensstemmelse med princippet om forbud mod forskelsbehandling, sådan som Domstolen har gjort ved gentagne lejligheder, bl.a. for ganske nylig i lignende sammenhænge med omarbejdninger af nationale lovordninger på grund af forskelsbehandling[67]. Jeg foreslår følgelig, at der ved besvarelsen af det foreliggende spørgsmål tages hensyn til bestemmelserne i dette direktivs artikel 16[68].

71. I denne henseende har Domstolen allerede fastslået, at nævnte artikel 16 pålægger medlemsstaterne at bringe deres nationale lovgivning i overensstemmelse med EU-retten, idet den dog overlader det til dem frit blandt de forskellige løsninger, der kan bringe en forbudt forskelsbehandling til ophør, at vælge den, som de anser for bedst egnet hertil. I henhold til denne retspraksis indebærer ophævelsen af en forskelsbehandling på grund af alder som den i hovedsagen omhandlede ikke nødvendigvis, at den arbejdstager, der er blevet forskelsbehandlet under den gamle lovordning, automatisk har ret til med tilbagevirkende kraft at få en økonomisk kompensation i form af forskellen mellem den løn, som den pågældende ville have oppebåret uden forskelsbehandling, og den løn, den pågældende faktisk oppebærer, eller en fremtidig lønforhøjelse. Det er kun tilfældet, såfremt og så længe de foranstaltninger, der genetablerer ligebehandling, ikke er vedtaget af den nationale lovgiver. I dette tilfælde kan overholdelsen af ligebehandlingsprincippet nemlig kun sikres ved, at personer tilhørende den kategori, som forskelsbehandles, indrømmes de samme rettigheder som de personer, der tilhører den privilegerede kategori, idet disse regler er de eneste, man kan henholde sig til, når EU-retten ikke er korrekt anvendt[69].

72. I mine øjne svarer den omhandlede lovgivning til den sidstnævnte situation, idet jeg af de i grunde, som jeg har redegjort for ovenfor i forbindelse med det første præjudicielle spørgsmål[70], er af den opfattelse, at de foranstaltninger, som er vedtaget af den østrigske lovgiver med henblik på overførslen af allerede ansatte kontraktansatte til den nye løn- og oprykningsordning, ikke giver mulighed for at genetablere en ligebehandling af de kontraktansatte, som var ringere stillet ved den gamle ordning[71]. Eftersom den nye lovgivning opretholder den gamle lovgivnings diskriminerende virkninger[72], indebærer overholdelsen af princippet om ligebehandling, at disse personer skal indrømmes de samme

64 – Artikel 17 præciserer, at disse sanktioner »kan omfatte udbetaling af erstatning til ofret«, men »skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning«.

65 – Jeg fremhæver, at der her er tale om staten som lovgiver, selv om den i den foreliggende sag også er arbejdsgiver for de pågældende personer.

66 – Som det f.eks. var tilfældet i den sag, der gav anledning til dom af 25.4.2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, præmis 73).

67 – Jf. bl.a. dom af 28.1.2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, præmis 41-43, hvori Domstolen netop sondrer mellem *de respektive formål med artikel 16 og 17* i direktiv 2000/78 og fastslår, at sidstnævnte artikel *ikke er relevant* i forhold til det spørgsmål – der svarer til det foreliggende – som var stillet i den pågældende sag), af 9.9.2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, præmis 48), og af 14.3.2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, præmis 28 ff.).

68 – I henhold til fast retspraksis kan Domstolen således, i en samarbejdsånd og med henblik på at give den forelæggende ret et hensigtsmæssigt svar, inddrage EU-retlige regler, som denne ret ikke har henvist til i sit præjudicielle spørgsmål (jf. bl.a. dom af 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

69 – Jf. bl.a. dom af 28.1.2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, præmis 44-49 og den deri nævnte retspraksis), og af 14.3.2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, præmis 28-34).

70 – Jf. punkt 41 ff. i dette forslag til afgørelse.

71 – Dvs. de kontraktansatte, der har været ringere stillet i den gamle ordning hvad angår medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år med henblik på fastsættelsen af deres løn og oprykning.

72 – Som dette – til sammenligning – var tilfældet med den nationale lovgivning, der var omhandlet i den sag, der gav anledning til dom af 28.1.2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, jf. navnlig præmis 48), og i modsætning til den, der var omhandlet i den sag, der gav anledning til dom af 14.3.2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, jf. navnlig præmis 31-34).

fordele, som de kontraktansatte, der blev favoriseret ved den gamle ordning, har kunnet nyde godt af for så vidt angår såvel medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år som oprykning i løntrin [73]. Nærmere bestemt forstår jeg ovennævnte retspraksis således, at den betyder, at genetableringen af ligebehandling kan medføre, at de kontraktansatte skal indrømmes en økonomisk kompensation, hvis der ikke hurtigst muligt kan genoprettes en ligevægt til deres fordel [74] på andre måder, som kan sikre den påkrævede konvergens i forhold til EU-retten.

73. Efter min opfattelse skal artikel 16 i direktiv 2000/78 fortolkes på denne måde med henblik på at give et anvendeligt svar på det første præjudicielle spørgsmåls andet led.

D. Spørgsmålet, om den nye løn- og oprykningsordning kan tillades henset til retten til en effektiv domstolsbeskyttelse [det første spørgsmål, litra c)]

74. Jeg skal først og fremmest fremhæve, at det første spørgsmål, litra c), alene er stillet i tilfælde af, at det første spørgsmål, litra a), besvares benægtende, dvs. såfremt Domstolen måtte fastslå, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede ikke længere tilsidesætter de EU-retlige bestemmelser, idet den har bragt den tidligere fastslåede forskelsbehandling på grund af alder til ophør. Da jeg imidlertid har foreslået, at det første spørgsmål, litra a), besvares bekræftende, er det efter min opfattelse ufornødent, at Domstolen tager stilling til det foreliggende spørgsmål. Jeg vil dog for fuldstændighedens skyld fremsætte nogle betragtninger herom.

75. Med dette spørgsmål [75] ønsker Oberster Gerichtshof (øverste domstol) oplyst, hvorvidt EU-retten, navnlig chartrets artikel 47, skal fortolkes således, at den grundlæggende ret til effektiv retsbeskyttelse er til hinder for en national ordning, hvorefter den gamle diskriminerende lønordning, som Domstolen har fastslået er udtryk for forskelsbehandling, ikke længere skal finde anvendelse i alle verserende og fremtidige sager [76], og at overførslen af allerede ansatte kontraktansatte til den nye lønordning alene retter sig efter den udbetalte løn for den måned, hvor overførslen finder sted [77]. Denne ret hælder til den opfattelse, at denne lovgivning er forenelig med EU-retten, med den begrundelse, at »chartrets artikel 47, stk. 1, kun kræver en retssag, hvormed der i det konkrete tilfælde kan træffes hensigtsmæssige og nødvendige foranstaltninger til anerkendelse eller afhjælpning af en tilsidesættelse af en rettighed«.

73 – Det skal fremhæves, at den foreliggende situation adskiller sig fra de situationer, der gav anledning til de domme, som den forelæggende ret har henvist til, idet det i de pågældende sager, i modsætning til den foreliggende, ikke var muligt at udpege en kategori af personer, som var blevet begunstiget af den omhandlede nationale lovgivning, og der således ikke var nogen bestemmelser, man kunne forholde sig til ved en sammenligning (jf. dom af 19.6.2014, Specht m.fl., C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005, præmis 81 og 93-97, og af 9.9.2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, præmis 47).

74 – Jf. analogt dom af 21.6.2007, Jonkman m.fl. (C-231/06 – C-233/06, EU:C:2007:373, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis), hvori det præciseres, at det, efter at der er afsagt en dom i anledning af en præjudiciel forelæggelse, hvoraf følger, at en national lovgivning er uforenelig med EU-retten, påhviler den pågældende medlemsstats myndigheder at træffe de foranstaltninger, der er egnede til at sikre overholdelsen af EU-retten på deres område, idet de – samtidig med at de bevarer retten til at vælge, hvilke foranstaltninger der skal træffes – navnlig *skal påse, at national ret så hurtigt som muligt bringes i overensstemmelse med EU-retten*, og at de berørtes rettigheder i henhold til EU-retten gennemføres fuldt ud. Jf. desuden generaladvokat Bots forslag til afgørelse Winner Wetten (C-409/06, EU:C:2010:38, punkt 119).

75 – Jeg bemærker, at der ligeledes er anmodet om en fortolkning af chartrets artikel 47, i en lignende retlig sammenhæng, i det andet og det fjerde præjudicielle spørgsmål i den konnekse sag C-396/17, Leitner, som er genstand for mit forslag til afgørelse, ligeledes fremsat i dag.

76 – I det foreliggende tilfælde i henhold til § 100, stk. 70, nr. 3, i VBG 2016 (jf. ligeledes fodnote 23 i dette forslag til afgørelse).

77 – Det fremgår her af § 169c, stk. 1-2a, i GehG som ændret, sammenholdt med § 94a i VBG som ændret, at de kontraktansatte, som allerede var ansat den 11.2.2015, omplaceres i den nye ordning »alene på grundlag af deres tidligere løn« via et »overførselsbeløb«, der svarer til den månedsløn, som de fik udbetalt for »februar 2015 (overførselsmåneden)«, og som således er fastsat efter den gamle ordning. I henhold til stk. 2a »[…] foretages [der] i denne forbindelse ingen bedømmelse af [denne løns] rimelighed hverken principielt eller størrelsesmæssigt«, og beløbet kan kun korrigeres i tilfælde af faktiske og åbenbare fejl i indtastningen af data.

76. ÖGB har derimod gjort gældende, at ophævelsen med tilbagevirkende kraft af den oprykningsfaktor, som var gældende indtil vedtagelsen af den omtvistede reform [78], fratager de pågældende personer muligheden for – ved en uafhængig retsinstans – at efterprøve lovligheden af den løn, som nu anvendes som grundlag for omplaceringen [79], og således fratager de pågældende retten til en effektiv domstolsprøvelse, som er sikret ved chartrets artikel 47 [80]. Den østrigske regering har ikke fremsat bemærkninger vedrørende dette spørgsmål [81]. Kommissionen er subsidiært af den opfattelse, at artikel 47 i givet fald skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for sådanne nationale bestemmelser. Jeg deler denne opfattelse af følgende grunde.

77. Først og fremmest anser jeg det for ubestrideligt, at den foreliggende sag vedrører en situation, hvori en medlemsstat har gennemført EU-retten, som omhandlet i chartrets artikel 51, stk. 1, hvorved lovgiver på forbundsplan havde pligt til at respektere de grundlæggende rettigheder, der er sikret ved chartrets artikel 47, nærmere bestemt borgernes ret til en effektiv domstolsbeskyttelse af de rettigheder, som EU-retten tillægger dem [82]. Jeg bemærker, at denne beskyttelse i øvrigt også udtrykkeligt foreskrives i direktiv 2000/78 [83], som den i den foreliggende sag omhandlede lovgivning udtrykkeligt havde til formål at gennemføre [84].

78. Jeg gør desuden opmærksom på, at hver enkelt medlemsstat har en vis autonomi på området, som gør det muligt for den at fastsætte de processuelle regler om fremgangsmåden for sagsanlæg til sikring af beskyttelsen af de rettigheder, som EU-retten medfører for borgerne, for så vidt som disse regler overholder de to grænser, som er fastsat i Domstolens faste praksis, dvs. ækvivalensprincippet og effektivitetsprincippet [85]. Som det allerede er blevet belyst, er de krav, der følger af chartrets artikel 47, som Domstolen har kunnet udlede, både begrænset og afhængige af flere faktorer, og navnlig synes retten til en effektiv domstolsprøvelse ikke at indebære, at de kompetente nationale retter nødvendigvis er i stand til, under alle omstændigheder, at omgøre de anfægtede afgørelser i alle de bestanddele, som ligger til grund for disse [86].

79. På grund af tilknytningen mellem chartrets artikel 47, stk. 1, og artikel 13 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder [87] skal der desuden tages hensyn til Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis vedrørende den sidstnævnte bestemmelse [88]. Det fremgår af denne praksis, at adgangen til effektive retsmidler for en

78 – Dvs., i østrigsk ret, »oprykningsskæringsdagen«, der blev anvendt som det afgørende kriterium i den gamle løn- og oprykningsordning.

79 – Dvs. den løn, der blev udbetalt for februar 2015. ÖGB har anført, at adskillige søgsmål, som er blevet anlagt af tjenestemænd i denne forbindelse, er blevet afvist med den begrundelse, at de tidligere bestemmelser ikke længere var gældende, idet fagforeningen ikke har kendskab til afgørelser vedrørende søgsmål, som hovedsagen, der er anlagt af kontraktansatte.

80 – Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at Republikken Østrig i hovedsagen, i sin egenskab af sagsøgt, derimod har gjort gældende, at »der […] heller [ikke foreligger en] tilsidesættelse af retten til en ved lov oprettet domstol eller til adgang til effektive retsmidler (chartrets artikel 47)«, og har fremført det argument, at »[d]isse garantier er indholdsmæssigt nærmere udspecificerede proceduremæssige rettigheder/garantier, som forudsætter, at der består et materielretligt krav, men ikke omfatter et krav på en positiv afgørelse af sagen«.

81 – Den har derimod tilkendegivet sit synspunkt i forbindelse med det andet spørgsmål, som er forelagt i den konnekse sag C-396/17, Leitner, der ligeledes vedrører chartrets artikel 47.

82 – Jf. analogt dom af 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 49), og af 13.9.2018, UBS Europe m.fl. (C-358/16, EU:C:2018:715, præmis 51 og 52).

83 – Jf. 29. betragtning ff. og artikel 9, stk. 1, i direktiv 2000/78.

84 – Jf. § 169c, stk. 2c, første punktum, i GehG som ændret.

85 – I henhold til denne retspraksis »må [disse regler] ikke […] være mindre gunstige end dem, der gælder for tilsvarende søgsmål på grundlag af national ret (ækvivalensprincippet), og de må heller ikke i praksis gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve de rettigheder, der tillægges i henhold til Unionens retsorden (effektivitetsprincippet)« (jf. bl.a. dom af 26.9.2018, Belastingdienst/Toeslagen (opsættende virkning af appel), C-175/17, EU:C:2018:776, præmis 39).

86 – Jf. generaladvokat Bobeks forslag til afgørelse Banger (C-89/17, EU:C:2018:225, punkt 77-80, 91 og 102-107 og de deri nævnte domme og forslag til afgørelser), hvori det bl.a. fremhæves, at »[o]mfanget og intensiteten af domstolsprøvelsen, der kræves i henhold til effektivitetsprincippet, afhænger af indholdet og arten af de relevante EU-retlige principper og bestemmelser, der er gennemført i form af den anfægtede nationale afgørelse« (punkt 102).

87 – Konventionen blev undertegnet i Rom den 4.11.1950.

88 – Jf. bl.a. mit forslag til afgørelse Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2017:395, punkt 70 og 71), samt dom af 26.9.2018, Belastingdienst/Toeslagen (opsættende virkning af appel) (C-175/17, EU:C:2018:776, præmis 35).

domstol skal give borgerne mulighed for at gøre de ved denne konvention sikrede rettigheder og friheder gældende, idet det præciseres, at denne rettighed pålægger staterne en forpligtelse, hvis omfang varierer alt efter arten af sagsøgerens klagepunkt, og at søgsmålets effektivitet ikke afhænger af, om der er sikkerhed for et gunstigt udfald for den pågældende [89].

80. I den foreliggende sag bemærker jeg, at omfanget af den materielle kontrol, som de kompetente nationale retter kan foretage med hensyn til det »overførselsbeløb«, der ligger til grund for omplaceringen af de pågældende kontraktansatte [90], inden for den nye østrigske løn- og oprykningsordning er reduceret [91]. Denne kontrol kan nemlig kun vedrøre unøjagtigheder, som følger af fejl ved indtastningen af relevante data [92], og ikke en eventuel uregelmæssighed ved beregningen af den løn, som er lagt til grund for dette beløb, idet denne udregning tager udgangspunkt i den gamle lønordning.

81. Som både den forelæggende ret og Kommissionen har anført, råder alle de personer, der er berørt af den omtvistede reform – dvs. de kontraktansatte, som allerede var ansat, hvad enten de var favoriseret eller ringere stillet ved den gamle ordning – imidlertid over retsmidler, hvorved de kan efterprøve lovligheden af ordningen for deres overførsel til den nye løn- og oprykningsordning [93]. Denne retslige prøvelse af de omhandlede reglers gyldighed kan bl.a. foretages i forhold til EU-rettens krav [94], hvorved reformens eventuelle uforenelighed med disse krav kan påvises. Den retssag, som er anlagt i hovedsagen [95], og som har ført til den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse, viser i øvrigt, at disse retsmidler findes og er effektive. De berørte personer har således mulighed for at anlægge sag ved de østrigske retter for at gøre de rettigheder gældende, som de udleder af EU-retten, på vilkår, som efter min opfattelse er forenelige med ovennævnte indhold af den grundlæggende adgang til effektive retsmidler som omhandlet i chartrets artikel 47 og mere specifikt giver mulighed for, at forpligtelserne som følge af direktiv 2000/78 overholdes.

82. Jeg foreslår følgelig, at det fjerde spørgsmål – såfremt Domstolen tager stilling til det første spørgsmål, litra c) – besvares med, at chartrets artikel 47 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for nationale bestemmelser som de i dette spørgsmål omhandlede.

E. Differentieringen hvad angår medregning af tidligere tjenesteperioder (det andet spørgsmål)

83. Med sit andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, hvorvidt EU-retten – navnlig artikel 45 TEUF, artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 samt chartrets artikel 20 og 21 – skal fortolkes således, at den er til hinder for en medlemsstats lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter medregningen af tidligere tjenesteperioder – med henblik på indplacering og

89 – Jf. bl.a. Menneskerettighedsdomstolens dom af 13.12.2012, De Souza Ribeiro mod Frankrig (CE:ECHR:2012:1213JUD002268907, § 79), og af 13.4.2017, Tagayeva m.fl. mod Rusland (CE:ECHR:2017:0413JUD002656207, § 618).

90 – Jf. indholdet af de i fodnote 77 i dette forslag til afgørelse nævnte bestemmelser.

91 – På samme måde som genstanden for indsigelser af samme art, som på forhånd kan rejses for de kompetente administrative myndigheder, er begrænset.

92 – Efter min opfattelse er formålet med denne begrænsning at give mulighed for, at overførslen til den nye ordning kan foregå automatisk, og undgå et stort antal eventuelle søgsmål relateret til grundlønnen, som ikke kun ville kunne anlægges af personer, som har været stillet ringere, men også af personer, som var favoriseret ved den gamle ordning.

93 – Jeg gør opmærksom på, at Domstolen allerede har fremhævet betydningen – med hensyn til den domstolsprøvelse, som sikres ved chartrets artikel 47 – af, at den nationale ret kan prøve lovligheden af den afgørelse, som er indbragt for den (jf. bl.a. dom af 16.5.2017, Berlioz Investment Fund, C-682/15, EU:C:2017:373, præmis 56, 59, 84 og 89).

94 – Den forelæggende ret har præciseret, at denne prøvelse også foretages i forhold til forfatningen.

95 – Samt de øvrige sagsanlæg, som ÖGB har henvist til (jf. fodnote 79 i dette forslag til afgørelse).

oprykning af en kontraktansat i den offentlige forvaltning – varierer i forhold til den pågældendes tidligere arbejdsgiver, således at de tidligere tjenesteperioder medregnes fuldt ud, hvis de er blevet tilbagelagt hos en regional enhed i en EØS-stat eller en hermed ligestillet enhed, og kun delvist i de øvrige tilfælde [96].

84. ÖGB har i denne forbindelse gjort gældende, at en sådan lovgivning er i strid med princippet om ligebehandling af egne statsborgere og statsborgere i andre medlemsstater – uden at fagforeningen har præciseret de nærmere elementer i denne angivelige forskelsbehandling – og at den ikke er begrundet i et legitimt mål. Den østrigske regering og Kommissionen har derimod gjort gældende, at EU-retten ikke er til hinder for en sådan lovgivning. Jeg deler den sidstnævnte opfattelse af følgende grunde.

85. For det første gør jeg hvad angår »chartrets artikel 20 f.« vedrørende lighed for loven og ikke-forskelsbehandling, som der efter min opfattelse udelukkende henvises til som supplement til de øvrige bestemmelser, der er anført i dette præjudicielle spørgsmål [97], opmærksom på, at chartrets artikel 52, stk. 2, bestemmer, at de rettigheder, der udtrykkeligt anerkendes i chartret, og for hvilke der er fastlagt bestemmelser i traktaterne, heriblandt arbejdskraftens frie bevægelighed, der er sikret ved artikel 45 TEUF, udøves på de betingelser og med de begrænsninger, der er fastlagt i traktaterne. Følgelig er det tilstrækkeligt at analysere artikel 45 TEUF for at besvare det forelagte spørgsmål [98].

86. Endvidere gør jeg opmærksom på, at artikel 45, stk. 2, TEUF bestemmer, at arbejdskraftens frie bevægelighed forudsætter afskaffelse af enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling af medlemsstaternes arbejdstagere for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår. Det fremgår af Domstolens praksis, at artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 udgør et særligt udtryk for dette forbud specielt på området for beskæftigelses- og arbejdsvilkår, og disse to bestemmelser skal derfor fortolkes på samme måde [99].

87. Som både den forelæggende ret og Kommissionen har bemærket, anfører nævnte artikel 45, stk. 4, at denne artikels bestemmelser ikke gælder for ansættelser i den offentlige administration [100], men denne undtagelse gælder efter min opfattelse ikke i den foreliggende sag, eftersom den omhandlede lovgivning ikke begrænser adgangen til disse ansættelser til østrigske statsborgere, og tvisten i hovedsagen vedrører personer, som allerede er ansat og udøver deres aktiviteter inden for den østrigske offentlige administration [101].

96 – I den foreliggende sag bestemmer § 26, stk. 2, i VBG som ændret nærmere bestemt, at tjenesteperioder »i et ansættelsesforhold hos en regional eller kommunal enhed i en medlemsstat i [EØS], Republikken Tyrkiet eller Det Schweiziske Forbund«, »hos en EU-enhed eller hos en mellemstatslig enhed, som [Republikken] Østrig er tilsluttet«, og lignende skal medregnes fuldt ud ved beregningen af kontraktansattes lønanciennitet, Det fremgår derimod af stk. 3, at tidligere tjenesteperioder i et ansættelsesforhold hos andre kategorier af arbejdstagere kun medregnes med op til i alt højst ti år, og kun såfremt den pågældende erhvervsaktivitet eller forvaltningspraktik anses for relevant.

97 – Den forelæggende ret har i kendelsens begrundelse vedrørende dette spørgsmål primært henvist til artikel 45 TEUF og artikel 7 i forordning nr. 492/2011, idet den har tilføjet, at »lovligheden af en […] differentiering [som den omhandlede efter dens opfattelse] skal ses ud fra det i EU-retten forankrede lighedsprincip (chartrets artikel 20)«.

98 – Jf. i denne retning dom af 4.7.2013, Gardella (C-233/12, EU:C:2013:449, præmis 39 og 41), og af 7.4.2016, ONEm og M. (C-284/15, EU:C:2016:220, præmis 33 og 34).

99 – Jf. bl.a. dom af 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, præmis 23 og den deri nævnte retspraksis), samt analogt vedrørende samme artikel 7, stk. 2, dom af 15.12.2016, Depesme m.fl. (C-401/15 – C-403/15, EU:C:2016:955, præmis 34 og 35).

100 – Dette begreb er bl.a. defineret i dom af 10.9.2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, præmis 43 ff.), hvoraf det i det væsentlige fremgår, at den omstændighed, at funktioner omfatter offentligretlige beføjelser og sikring af statens almene interesser, begrunder, at medlemsstaterne kan forbeholde deres egne statsborgere disse funktioner.

101 – Strengt fortolket vedrører undtagelsen i artikel 45, stk. 4, TEUF imidlertid kun adgangen for statsborgere fra andre medlemsstater til visse stillinger i den offentlige administration og kan ikke have til virkning, at en arbejdstager, der én gang har fået adgang til tjenesten i en medlemsstats offentlige forvaltning, ikke kan påberåbe sig anvendelsen af bestemmelserne i denne artikels stk. 1-3 (jf. bl.a. dom af 6.10.2015, Brouillard, C-298/14, EU:C:2015:652, præmis 31 og 32, og af 22.6.2017, Bechtel, C-20/16, EU:C:2017:488, præmis 34 og 35).

88. Ifølge Domstolens faste praksis forbyder ligebehandlingsprincippet i såvel artikel 45 TEUF som artikel 7 i forordning nr. 492/2011 ikke alene direkte, åbenlys forskelsbehandling begrundet i nationalitet, men også enhver form for indirekte forskelsbehandling, som ved anvendelse af andre kriterier reelt fører til samme resultat [102].

89. I den foreliggende sag kan det efter min opfattelse uden videre afvises, at der foreligger direkte forskelsbehandling, eftersom den omtvistede lovgivning ikke medfører forskelsbehandling på grund af de pågældende kontraktansattes nationalitet [103]. Det, der er afgørende for, om de tidligere tjenesteperioder medregnes fuldt ud eller delvist, er således ikke, om de er østrigske eller udenlandske statsborgere, men om disse perioder er tilbagelagt hos en af de af lovgiver opregnede offentlige enheder eller hos en anden kategori af arbejdsgivere.

90. Hvad angår spørgsmålet, om der eventuelt foreligger indirekte forskelsbehandling, gør jeg opmærksom på, at en national lovgivning – selv om den finder anvendelse uanset nationaliteten – må anses for at medføre indirekte forskelsbehandling som omhandlet i de nævnte EU-retlige bestemmelser, når den efter selve sin karakter i højere grad kan berøre vandrende end indenlandske arbejdstagere og dermed risikerer navnlig at stille de vandrende arbejdstagere ringere, medmindre den er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det tilstræbte formål [104].

91. I den foreliggende sag drejer det kriterium, som ligger til grund for den anfægtede forskelsbehandling, kort beskrevet sig om, hvorvidt den pågældende ansatte har tilbagelagt sine tidligere tjenesteperioder, som han ønsker medregnet, i den offentlige forvaltning eller i den private sektor, uanset i hvilken medlemsstat han har tilbagelagt dem [105]. Da et sondringskriterium som dette, der er baseret på disse tjenesteperioders art og ikke stedet, er geografisk set neutralt, kan det efter min opfattelse ikke berøre andre arbejdstagere fra andre medlemsstater i højere grad end østrigske arbejdstagere. Det kan således ikke stille den førstnævnte personkategori ringere og herved medføre indirekte forskelsbehandling. Det skal tilføjes, at den i hovedsagen omhandlede bestemmelse, henset til det ovenfor anførte, ikke kan anses for at svare til den bestemmelse, der lå til grund for den dom, som ÖGB vil påberåbe sig til støtte for sit anbringende, der er genstand for det foreliggende præjudicielle spørgsmål [106].

92. Eftersom den pågældende lovgivning udtrykkeligt fastsætter, at de tidligere tjenesteperioder i den offentlige sektor, der er tilbagelagt på andre EØS-staters område, medregnes på samme måde som tjenesteperioder, der er tilbagelagt på østrigsk område [107], er det i øvrigt min opfattelse, at den i denne henseende ikke skaber nogen hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed, som er fastsat i artikel 45 TEUF. For det første hindrer denne lovgivning således ikke adgangen til den østrigske offentlige

102 – Jf. bl.a. dom af 5.2.2015, Kommissionen mod Belgien (C-317/14, EU:C:2015:63, præmis 23), og af 2.3.2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, præmis 35).

103 – Kommissionen har med rette fremhævet, at det andet præjudicielle spørgsmål vedrører alle de kontraktansatte, som er omfattet af den nye ordning, mens det første præjudicielle spørgsmål fokuserer på den kategori af kontraktansatte, som allerede var ansat, da denne ordning trådte i kraft.

104 – Jf. bl.a. dom af 2.3.2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, præmis 36 og 37), og af 22.6.2017, Bechtel (C-20/16, EU:C:2017:488, præmis 39).

105 – Jf. analogt mit forslag til afgørelse Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2018:627, punkt 30 og 31).

106 – Dvs. dom af 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), hvorefter artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 skal fortolkes således, at de »er til hinder for en national ordning, hvorefter der ved fastsættelsen af skæringsdatoen for ansatte ved en regional myndigheds oprykning i de højere løntrin i den kategori, de er omfattet af, tages hensyn til alle de tjenesteperioder, der er tilbagelagt uden afbrydelse for denne myndighed, mens der kun delvist tages hensyn til alle øvrige tjenesteperioder« (præmis 45). Domstolen fastslog bl.a., at den i denne sag omhandlede lovgivning kunne stille arbejdstagerne fra andre medlemsstater ringere på grund af den store sandsynlighed for, at de havde opnået erhvervserfaring uden for Østrig, før de indgik i tjenesten hos Land Salzburg (jf. præmis 28). I den foreliggende sag er der ikke en sådan tilknytningsfaktor til en given medlemsstat.

107 – Jf. analogt generaladvokat Mengozzis forslag til afgørelse Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, punkt 32), samt dom af 14.3.2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, præmis 46).

forvaltning for arbejdstagere fra andre medlemsstater, idet deres anciennitet medregnes på de samme betingelser, som gælder for de østrigske arbejdstagere, og for det andet hindrer lovgivningen ikke de østrigske arbejdstagere i eller afskrækker dem fra at blive integreret på arbejdsmarkedet i en anden medlemsstat [108].

93. *Subsidiært* gør jeg – såfremt Domstolen ikke desto mindre måtte fastslå, at en national lovgivning som den i tvisten i hovedsagen omhandlede medfører indirekte forskelsbehandling eller en hindring for den frie bevægelighed – opmærksom på fast retspraksis, hvorefter en indirekte forskelsbehandling på grund af nationalitet for det første ikke er forbudt, for så vidt som den er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det tilstræbte formål, og for det andet, at en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed ligeledes kan anses for at være forenelig med EU-retten på de samme betingelser [109].

94. En sådan lovgivning kan således efter min opfattelse være behørigt begrundet i forfølgelsen af et formål af en legitim karakter. Som den østrigske regering har gjort gældende, har Domstolen således gentagne gange anerkendt, at den omstændighed, at erhvervserfaring på det pågældende område, som sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre, belønnes, udgør et legitimt lønpolitisk formål, hvoraf følger, at arbejdsgiverne i princippet [110] kan vælge udelukkende at medregne sådanne tidligere tilbagelagte tjenesteperioder, når de fastsætter lønnen [111]. Det er således efter min opfattelse i overensstemmelse med EU-retten, at den omhandlede lovgivning medfører, at der med henblik på fastsættelsen af indplaceringen på løntrin og følgelig lønnen til kontraktansatte i den offentlige forvaltning tilgodeses erhvervserfaring, der er opnået i den offentlige sektor, i forhold til erhvervserfaring fra den private sektor.

95. Hvad angår spørgsmålet, om de af den østrigske lovgiver vedtagne foranstaltninger er forholdsmæssige, skal jeg blot for det første anføre – stadig subsidiært – at medlemsstaterne råder over et vidt skøn i valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde et formål, som man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse [112], og for det andet at denne type foranstaltninger ikke synes at være uegnede eller at gå videre end nødvendigt [113] for at opnå dette legitime mål [114].

96. Jeg foreslår følgelig, at den forelæggende rets sidste spørgsmål besvares således, at artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter der ved indplaceringen og oprykningen af en kontraktansat i den offentlige forvaltning kun fuldt ud medregnes tidligere tjenesteperioder, der er tilbagelagt hos en regional enhed i en medlemsstat i EØS eller andre hermed ligestillede enheder.

108 – Det skal præciseres, at den omstændighed, at de arbejdstagere, der flytter »ind i« eller »ud af« en medlemsstat, efter at de har udøvet deres frie bevægelighed, eventuelt har mindre gunstige arbejdsvilkår – bl.a. med hensyn til løn eller medregning af anciennitet – end i den stat, hvor de har deres oprindelse, ikke ændrer ved denne analyse, eftersom artikel 45 TEUF ikke garanterer, at deres flytning inden for Unionen ikke har nogen konsekvenser på det sociale område. Jf. vedrørende dette spørgsmål ligeledes mit forslag til afgørelse Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2018:627, punkt 47 ff.).

109 – Jf. bl.a. dom af 7.3.2018, DW (C-651/16, EU:C:2018:162, præmis 31).

110 – For så vidt som der ikke indføres forskelsbehandling på grund af alder under påskud af dette legitime formål (jf. bl.a. dom af 18.6.2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, præmis 47).

111 – Jf. bl.a. dom af 19.6.2014, Specht m.fl. (C-501/12 – C-506/12, C-540/12 og C-541/12, EU:C:2014:2005, præmis 48), og af 14.3.2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, præmis 39 og 40).

112 – Jf. bl.a. generaladvokat Mengozzis forslag til afgørelse Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2017:893, punkt 28 og 29 og den deri nævnte retspraksis) samt dom af 14.3.2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, præmis 45).

113 – I overensstemmelse med kriterierne i den proportionalitetsvurdering, som Domstolen konsekvent har anvendt på området (jf. bl.a. dom af 14.12.2016, Bragança Linares Verruga m.fl., C-238/15, EU:C:2016:949, præmis 44 ff., og af 7.3.2018, DW, C-651/16, EU:C:2018:162, præmis 31).

114 – I denne henseende har den østrigske regering – efter min opfattelse med rette – gjort gældende, at det valgte sondringskriterium er tilpasset beskæftigelse i den offentlige forvaltning, da denne normalt kræver en vis grad af loyalitet, pålidelighed og personlig integritet.

V. Forslag til afgørelse

97. Henset til ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at besvare de af Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig) forelagte præjudicielle spørgsmål således:

»1) Artikel 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de er til hinder for en national ordning, som med hensyn til medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år erstatter en lønordning, hvorom det er fastslået, at den er udtryk for forskelsbehandling på grund af alder, med en ny lønordning, men bestemmer, at overførslen af alle allerede ansatte til denne ordning sker ved, at den første indplacering i den nye lønordning retter sig efter en løn udbetalt for en bestemt måned og beregnet efter den gamle lønordning, således at de økonomiske konsekvenser af aldersdiskrimineringen fortsat har virkning.

2) Artikel 16 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en genetablering af ligebehandling i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede, hvor der endnu ikke er vedtaget en ordning, der afskaffer aldersdiskrimineringen på en måde, der er i overensstemmelse med det i dette direktiv fastsatte, indebærer, at de ansatte, der blev stillet ringere ved den tidligere ordning, indrømmes de samme fordele, som de ansatte, der blev favoriseret ved denne ordning, har kunnet nyde godt af, ikke kun for så vidt angår medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år, men også hvad angår oprykning i løntrin.

3) Artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning, hvorefter der ved indplaceringen og oprykningen af kontraktansatte i den offentlige forvaltning kun fuldt ud medregnes tidligere tjenesteperioder, hvis de er tilbagelagt hos en regional enhed i en medlemsstat i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde eller andre hermed ligestillede enheder, mens øvrige tjenesteperioder kun medregnes delvist.«