

ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

8 mei 2019 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Verbod van elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd – Richtlijn 2000/78/EG – Uitsluiting van de beroepservaring die vóór de leeftijd van 18 jaar is opgedaan – Nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering – Handhaving van het verschil in behandeling – Recht op een doeltreffende voorziening in rechte – Artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Rechtvaardigingsgronden”

In zaak C-396/17,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesverwaltungsgericht (federale bestuursrechter in eerste aanleg, Oostenrijk) bij beslissing van 30 juni 2017, ingekomen bij het Hof op 3 juli 2017, in de procedure

Martin Leitner

tegen

Landespolizeidirektion Tirol,

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: R. Silva de Lapuerta, vicepresident van het Hof, waarnemend voor de president van de Eerste kamer, A. Arabadjiev (rapporteur), E. Regan, C. G. Fernlund en S. Rodin, rechters,

advocaat-generaal: H. Saugmandsgaard Øe,

griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 12 september 2018,

gelet op de opmerkingen van:

- M. Leitner, vertegenwoordigd door M. Riedl en V. Treber-Müller, Rechtsanwältin,
- de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door G. Hesse en J. Schmoll als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en D. Martin als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 6 december 2018,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 21 en 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), en de artikelen 1, 2, 6, 9, 16 en 17 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Martin Leitner en de Landespolizeidirektion Tirol (regionaal directoraat politie van de deelstaat Tirol, Oostenrijk) over de overgang en positie in de salarisschaal van de verzoeker in het hoofdgeding.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 2000/78

3 Volgens artikel 1 ervan, heeft richtlijn 2000/78 „tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden”.

4 Artikel 2 van deze richtlijn luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt:

i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...]

[...]”

5 Artikel 6 van die richtlijn luidt:

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

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en [sectorale] regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en [sectorale] regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.”

6 Artikel 9 van die richtlijn luidt als volgt:

„1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die er, overeenkomstig de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager of klaagster met zijn, respectievelijk haar toestemming met het oog op de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen.

3. De leden 1 en 2 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.”

7 Artikel 16 van richtlijn 2000/78 luidt als volgt:

„De lidstaten nemen de nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en in regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.”

8 Artikel 17 van die richtlijn bepaalt:

„De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 2 december 2003 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.”

Oostenrijks recht

9 De verwijzende rechter geeft aan dat de nationale wetgeving inzake bezoldiging en bevordering van ambtenaren in overheidsdienst herhaaldelijk werd gewijzigd omdat sommige bepalingen ervan onverenigbaar waren met het Unierecht. De nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering van die ambtenaren – voortvloeiend uit wetwijzigingen in de jaren 2015 en 2016 – strekt ertoe een einde te maken aan een discriminatie op grond van leeftijd die voortvloeide uit de voordien geldende regeling voor bezoldiging en bevordering.

Gehaltsgesetz

10 § 8 van het Gehaltsgesetz (salariswet van 1956, BGBl. 54/1956), zoals gewijzigd bij federale wet van 30 augustus 2010 (BGBl. I, 82/2010) (hierna: „salariswet”) bepaalde in lid 1:

„Voor bevordering is de peildatum bepalend. Tenzij in het hiernavolgende anders is bepaald, bedraagt het tijdvak dat nodig is voor een overgang naar de tweede salaristrap in elke functiecategorie vijf jaar en voor de overige salaristrappen twee jaar.”

11 § 12 van de salariswet bepaalde:

„Onverminderd de beperkingen vermeld in de leden 4 tot en met 8, wordt voor de vaststelling van de peildatum voor overgang naar een hogere salaristrap rekening gehouden met vóór de dag van indiensttreding gelegen tijdvakken na 30 juni van het jaar waarin na de eerste toelating tot het eerste onderwijsniveau negen schooljaren zijn afgerond of zouden zijn afgerond:

1. de in lid 2 opgesomde tijdvakken worden volledig in aanmerking genomen;
2. de andere tijdvakken, [...]”

Gewijzigde salariswet

12 Om een einde te maken aan de door het Hof in de arresten van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), en 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), vastgestelde discriminatie op grond van leeftijd, werd de salariswet met terugwerkende kracht gewijzigd door de Bundesbesoldungsreform 2015 (federale wet van 2015 tot hervorming van de bezoldigingen, BGBl. I, 32/2015) en door het Besoldungsrechtsanpassungsgesetz van 2016 (wet tot wijziging van het bezoldigingsrecht, BGBl. I, 104/2016) (hierna: „gewijzigde salariswet”).

13 § 8 van de gewijzigde salariswet, met als opschrift „Indeling en bevordering”, bepaalt in lid 1:

„[...] Voor de indeling en verdere bevordering is de salarisanciënniteit bepalend.”

14 § 12 van de gewijzigde salariswet, met als opschrift „Salarisanciënniteit”, bepaalt:

„1. De salarisanciënniteit omvat de duur van de voor de bevordering relevante diensttijdvakken, vermeerderd met de in aanmerking te nemen eerdere diensttijdvakken.

2. Voor de salarisanciënniteit worden als eerdere diensttijdvakken in aanmerking genomen de vervulde tijdvakken:

- 1) in een dienstverband met een lokale overheid of een intergemeentelijk samenwerkingsverband van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de Republiek Turkije of de Zwitserse Bondsstaat;
- 2) in een dienstverband met een orgaan van de Europese Unie of een intergouvernementele organisatie waarbij [de Republiek] Oostenrijk is aangesloten;
- 3) waarin de ambtenaar uit hoofde van het [...] Heeresversorgungsgesetz [wet betreffende sociale voorzieningen voor de strijdkrachten] recht had op een invaliditeitsuitkering [...], alsmede
- 4) de tijdvakken waarin is voldaan aan
 - a) de militaire dienstplicht [...],
 - b) de militaire opleiding [...],
 - c) de burgerdienstplicht [...],
 - d) een verplichte militaire dienstplicht, een vergelijkbare militaire opleiding of een vervangende burgerdienstplicht in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de Republiek Turkije of de Zwitserse Bondsstaat.

[...]

3. Bovenop de in lid 2 vermelde tijdvakken kunnen tijdvakken vervuld in de uitoefening van een relevante beroepsactiviteit of overheidsstage voor een periode van ten hoogste tien jaar in totaal als eerdere diensttijdvakken in aanmerking worden genomen. [...]"

15 § 169c van de gewijzigde salariswet, waarin het gaat over de herindeling van ambtenaren in dienst in de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering, bepaalt:

„(1) Alle ambtenaren van de in § 169d genoemde salaris- en functiegroepen die op 11 februari 2015 in dienst zijn, gaan overeenkomstig de onderstaande bepalingen louter op basis van hun tot dusver genoten salaris over naar de bij deze federale wet in het leven geroepen nieuwe bezoldigingsregeling. De ambtenaren worden eerst op basis van hun tot dusver genoten salaris in een salaristrap van de nieuwe bezoldigingsregeling ingedeeld, waarbij het tot dusver genoten salaris wordt gehandhaafd. [...]"

(2) De overgang van de ambtenaar naar de nieuwe bezoldigingsregeling geschiedt door een algemene vaststelling van zijn of haar salarisanciënniteit. Voor de algemene vaststelling van de salarisanciënniteit is het overgangsbedrag bepalend. Het overgangsbedrag is het volledige salaris zonder eventuele buitengewone salarisverhogingen dat ten grondslag lag aan de berekening van het salaris van de ambtenaar voor de maand februari 2015 (overgangsmaand). [...]"

(2a) Als overgangsbedrag wordt het bedrag in aanmerking genomen van de salaristrap die daadwerkelijk bepalend was voor het salaris dat voor de overgangsmaand is betaald (indeling overeenkomstig salarisstroom). Hierbij vindt geen beoordeling plaats van de juistheid van de grondslag en de hoogte van het salaris. Een bijstelling achteraf van het betaalde salaris wordt alleen bij de berekening van het overgangsbedrag in aanmerking genomen indien

1. hierdoor feitelijke fouten bij de invoer in een geautomatiseerd systeem voor gegevensverwerking worden gecorrigeerd, en
2. de foutieve invoer kennelijk afwijkt van de beoogde invoer, zoals deze uit ten tijde van de invoer reeds bestaande documenten blijkt.

(2b) Wanneer de daadwerkelijke inschaling overeenkomstig de salarisstroom tot een lager salarisbedrag leidt dan de wettelijk gewaarborgde inschaling, wordt de wettelijk gewaarborgde inschaling op verzoek van de betrokken ambtenaar ten grondslag gelegd aan de berekening van het overgangsbedrag, tenzij de procedure van § 169d, lid 5, moet worden gevolgd omdat er sprake is van een voorlopige inschaling. De wettelijk gewaarborgde inschaling is de salaristrap die overeenkomstig de peildatum van toepassing is. De peildatum is de laatste dag vóór de eerste dag van de overgangsmaand die volgt op de hieronder vermelde tijdvakken:

1. de vóór het begin van de overgangsmaand rechtsgeldig in aanmerking genomen, aan de dienstbetrekking voorafgaande tijdvakken voor zover deze vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar zijn vervuld en voor zover deze relevant waren voor de bevordering, en
2. de sinds de dag van indiensttreding vervulde tijdvakken, voor zover deze relevant waren voor de bevordering.

Er worden geen verdere tijdvakken in aanmerking genomen. De eerstvolgende hogere salaristrap geldt telkens voor een periode van twee jaar na de peildatum als wettelijke gewaarborgde inschaling. Een salaristrap wordt geacht te zijn bereikt op 1 januari of 1 juli volgend op het einde van de periode van twee jaar, voor zover de bevordering op de betrokken dag niet was uitgesteld of geschorst. De termijn van twee jaar wordt ook geacht op 1 januari of 1 juli van het betrokken jaar te zijn verstreken wanneer hij uiterlijk op 31 maart daarna, respectievelijk uiterlijk op 30 september daarna afloopt.

(2c) De leden 2a en 2b zetten, op het gebied van arbeidsrecht voor federale werknemers en leraren van de deelstaten, de artikelen 2 en 6 van [richtlijn 2000/78], zoals uitgelegd door het Hof van Justitie van de Europese Unie in het arrest van 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005), om in Oostenrijks recht. Bijgevolg zijn de regels voor de overgang van vóór de inwerkingtreding van de federale bezoldigingshervorming van 2015 benoemde ambtenaren in

de nieuwe bezoldigingsregeling vastgelegd en bepalen zij ten eerste dat de salaristrap waarin zij thans zijn ingedeeld uitsluitend op het onder de oude bezoldigingsregeling verworven salaris is gebaseerd, hoewel die regeling op discriminatie op grond van de leeftijd van de ambtenaar berustte, en ten tweede dat de verdere stijging in salaristrappen thans uitsluitend wordt berekend op basis van de beroepservaring die zij sinds de inwerkingtreding van de federale bezoldigingshervorming van 2015 hebben opgedaan.

(3) De salarisanciënniteit van de heringedeelde ambtenaar wordt vastgesteld op basis van het tijdvak dat nodig is voor de overgang van de eerste salaristrap (begin van de eerste dag) naar de salaristrap van dezelfde functiecategorie waarvoor het lagere salaris geldt dat het dichtst ligt bij het overgangsbedrag in de versie van deze wet die op 12 februari 2015 van kracht was. Indien het overgangsbedrag gelijk is aan het laagste bedrag van een salaristrap in dezelfde functiecategorie, wordt deze salaristrap gehanteerd. Alle referentiebedragen worden boekhoudkundig afgerond op hele euro's.

(4) De in lid 3 bepaalde salarisanciënniteit wordt uitgebreid met het tijdvak tussen het tijdstip van de laatste bevordering naar een hogere salaristrap en het einde van de overgangsmaand, voor zover dit tijdvak relevant is voor de bevordering.

[...]

(6) [...] Indien het nieuwe salaris van de ambtenaar lager is dan het overgangsbedrag, ontvangt hij of zij tot aan het bereiken van een boven het overgangsbedrag liggende salaristrap, een voor de berekening van het pensioen meetellende toeslag ter hoogte van het bedrag van het tekort als aanvullende toeslag [...]. De vergelijking van bedragen omvat eventuele anciënniteitstoelagen of buitengewone salarisverhogingen.

[...]

(9) Ter behoud van de op basis van de oude regeling verwachte volgende of buitengewone salarisverhoging of anciënniteitstoelage, ontvangt de ambtenaar, vanaf het bereiken van de overgangssalaristrap [...], een voor de berekening van het pensioen meetellende toeslag als aanvullende toeslag [...].

[...]”

16 Volgens § 175, lid 79, punt 3, van de gewijzigde salariswet, treden de §§ 8 en 12 van deze wet, inclusief hun opschriften, in de versie van de Bundesbesoldungsreform 2015 (BGBl. I, 32/2015) in werking „op 1 februari 1956; alle versies van deze bepalingen die na 11 februari 2015 zijn bekendgemaakt kunnen niet meer worden toegepast in aanhangige of toekomstige procedures”.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

17 Leitner, die geboren is in 1968, valt als politieofficier onder het ambtenarenstatuut van de Oostenrijkse overheid. Tot februari 2015 viel zijn bezoldiging onder de oude regeling voor bezoldiging en bevordering. Hij is vervolgens heringedeeld in de nieuwe door de gewijzigde salariswet ingevoerde regeling voor bezoldiging en bevordering.

18 Op 27 januari 2015 heeft hij de Landespolizeidirektion van Tirol verzocht om de voor zijn indeling relevante peildatum opnieuw te berekenen, teneinde rekening te houden met de ervaring die hij had opgedaan voor de leeftijd van 18 jaar. Hij verzocht eveneens om de nabetaling van bezoldiging die hem nog verschuldigd was.

19 Op 30 april 2015 werd Leitners verzoek niet-ontvankelijk verklaard omdat de bepalingen met betrekking tot de peildatum voor bevordering niet langer van toepassing waren.

20 Leitner heeft tegen deze afwijzingsbeslissing beroep ingesteld bij het Bundesverwaltungsgericht (federale bestuursrechter in eerste aanleg, Oostenrijk). Op 7 november 2016 heeft deze rechter de

beslissing van de Landespolizeidirektion van Tirol nietig verklaard en deze laatste verzocht om ten gronde over Leitners verzoek te beslissen.

- 21 Op 9 januari 2017 heeft de Landespolizeidirektion van Tirol Leitners verzoek afgewezen op de grond dat hij geen rechten kon ontlenen aan de oude regeling voor bezoldiging en bevordering aangezien deze regeling niet meer van toepassing was op procedures na de inwerkingtreding met terugwerkende kracht van het Besoldungsrechtsanpassungsgesetz 2015 krachtens de gewijzigde salariswet.
- 22 Op 8 februari 2017 heeft Leitner tegen deze beslissing beroep ingesteld bij het Bundesverwaltungsgericht.
- 23 Deze rechter vraagt zich af of een wetswijziging als deze welke voortvloeit uit de gewijzigde salariswet daadwerkelijk een einde heeft gemaakt aan elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd die voorheen bestond.
- 24 Hij voert aan dat, aangezien de herindeling van reeds in dienst zijnde ambtenaren plaatsvindt op grond van een salaris dat werd berekend op basis van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering, de categorie ambtenaren waarvan de diensttijdvakken voor de leeftijd van 18 jaar niet in aanmerking wordt genomen voor de berekening van hun anciënniteit, zich in een minder gunstige positie bevindt dan de categorie ambtenaren waarbij diensttijdvakken van vergelijkbare duur werden vervuld nadat zij deze leeftijd hadden bereikt.
- 25 Dezelfde rechter merkt op dat diensttijdvakken die voor de leeftijd van 18 jaar werden vervuld niet in aanmerking kunnen worden genomen voor de berekening van de salarisverhoging van heringedeelde ambtenaren. De overgang van de ambtenaar naar de nieuwe bezoldigingsregeling en derhalve het bepalen van zijn positie in die nieuwe regeling, vinden plaats door de vaststelling van zijn salarisanciënniteit. Om deze anciënniteit vast te stellen wordt rekening gehouden met het overgangsbedrag, namelijk het bedrag van het laatste salaris van de ambtenaar onder de oude regeling voor bezoldiging en bevordering. Aangezien een onderzoek naar de juistheid van de ontvangen bezoldiging uitgesloten is, is in het kader van de controle van het overgangsbedrag slechts een correctie mogelijk van eenvoudige fouten bij de invoer van gegevens die gebruikt zijn voor de herindeling. Het overgangsbedrag kan dus niet worden beschouwd als de niet-discriminerende bezoldiging die verschuldigd is op basis van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering.
- 26 Met betrekking tot de rechtvaardiging van een direct verschil in behandeling merkt de verwijzende rechter op dat het argument aangaande de verhoging van de financiële lasten en de mogelijke administratieve moeilijkheden in beginsel de niet-naleving van de verplichtingen die het verbod op leeftijdsdiscriminatie met zich meebrengt, niet kan rechtvaardigen.
- 27 De verwijzende rechter voegt toe dat de deelstaat Tirol, waar voorheen wetgeving bestond die vergelijkbaar was met die in het hoofdgeding en die discrimineerde op grond van leeftijd, naar aanleiding van het arrest van 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), is overgegaan tot een nieuwe berekening van de peildata voor alle reeds in dienst zijnde ambtenaren, en aldus een einde heeft gemaakt aan de discriminatie op grond van leeftijd.
- 28 In die omstandigheden heeft het Bundesverwaltungsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Moet het Unierecht, meer bepaald de artikelen 1, 2 en 6 van [richtlijn 2000/78], gelezen in samenhang met artikel 21 van het [Handvest], aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling die, ter beëindiging van discriminatie van reeds in dienst zijnde ambtenaren, voorziet in een overgangsregeling waarbij de overgang van het bestaande systeem van tweejaarlijkse salarisverhoging naar een nieuw (op zichzelf voor nieuw in dienst tredende ambtenaren niet-discriminerend) systeem van tweejaarlijkse salarisverhoging plaatsvindt aan de hand van een ‚overgangsbedrag‘, dat weliswaar in geld wordt uitgedrukt, maar een bepaalde, concreet toerekenbare indeling inhoudt, waardoor discriminatie op grond van leeftijd van reeds in dienst zijnde ambtenaren onverminderd voortduurt?

- 2) Moet het Unierecht, meer bepaald artikel 17 van [richtlijn 2000/78] en artikel 47 van het [Handvest], aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling die verhindert dat reeds in dienst zijnde ambtenaren, overeenkomstig de uitlegging van artikel 9 en 16 van [die] richtlijn door het Hof in het arrest van 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), onder verwijzing naar artikel 2 van richtlijn 2000/78 hun bezoldigingsrechtelijke positie op het tijdstip van overgang naar de nieuwe bezoldigingsregeling kunnen laten vaststellen, doordat de betrokken rechtsgrondslagen met terugwerkende kracht tot de inwerkingtreding van de oorspronkelijke hoofdwet buiten toepassing worden verklaard en met name wordt uitgesloten dat vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken in aanmerking kunnen worden genomen?
- 3) Indien [de tweede vraag] bevestigend wordt beantwoord:
- Gebiedt de in het arrest van 22 november 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), en andere arresten gepostuleerde voorrang van het Unierecht dat de met terugwerkende kracht buiten werking getreden, op het tijdstip van de overgang voor reeds in dienst zijnde ambtenaren geldende bepalingen nog worden toegepast, zodat deze ambtenaren met terugwerkende kracht zonder discriminatie naar het nieuwe bezoldigingsstelsel overgaan?
- 4) Moet het Unierecht, meer bepaald de artikelen 1, 2 en 6 van [richtlijn 2000/78], gelezen in samenhang met de artikelen 21 en 47 van het [Handvest], aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling die een bestaande discriminatie op grond van leeftijd (wat de inaanmerkingneming van vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken betreft) slechts declaratief wegneemt, doordat wordt bepaald dat de tijdvakken die onder vigore van de discriminerende regeling daadwerkelijk zijn vervuld, met terugwerkende kracht niet meer als discriminerend worden aangemerkt, hoewel de discriminatie feitelijk onverminderd voortduurt?"

Prejudiciële vragen

Eerste vraag

- 29 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een met terugwerkende kracht in werking tredende nationale regeling als in het hoofdgeding die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in een overgang van de reeds aangestelde ambtenaren naar een nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering, waarbij de eerste indeling van die ambtenaren plaatsvindt op basis van het overeenkomstig de oude regeling ontvangen laatste salaris.
- 30 Eerst moet worden nagegaan of de betrokken nationale regeling een verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 oplevert.
- 31 Dienaangaande dient eraan te worden herinnerd dat volgens die bepaling onder het „beginsel van gelijke behandeling” wordt verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden. Artikel 2, lid 2, onder a), van deze richtlijn preciseert dat er voor de toepassing van lid 1 sprake is van directe discriminatie wanneer iemand ongunstiger dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt behandeld op basis van een van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden.
- 32 In het hoofdgeding zijn de voor deze vergelijking relevante categorieën personen enerzijds de ten tijde van de overgang reeds aangestelde ambtenaren, wier beroepservaring minstens gedeeltelijk werd verworven vóór de leeftijd van 18 jaar (hierna: „de door de oude regeling benadeelde ambtenaren”) en anderzijds diegenen die na het bereiken van die leeftijd gelijksoortige ervaring hebben opgedaan van een vergelijkbare duur (hierna: „de door de oude regeling bevoordeelde ambtenaren”).
- 33 Uit de aan het Hof overgelegde stukken blijkt dat de Oostenrijkse wetgever § 169c heeft vastgesteld teneinde in de gewijzigde salariswet een mechanisme in te voeren dat voorziet in een herindeling op

basis van een „overgangsbedrag” dat wordt berekend volgens de regels van de oude regeling. Meer bepaald wordt dit „overgangsbedrag”, dat overeenkomstig § 169c, lid 2, van die wet bepalend is voor de algemene vaststelling van de salarisanciënniteit van de ambtenaren die zijn overgegaan, berekend op basis van het salaris dat aan die ambtenaren is betaald in de maand voor hun overgang naar de nieuwe regeling.

- 34 In zijn arrest van 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), heeft het Hof reeds geoordeeld dat de regels van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering een directe discriminatie op grond van leeftijd in de zin van richtlijn 2000/78 inhielden.
- 35 In dat arrest heeft het Hof geoordeeld dat met een nationale wettelijke regeling op grond waarvan, om bij ambtenaren een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, rekening wordt gehouden met opleidings- en diensttijdvakken vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar, maar tegelijkertijd voor door die discriminatie getroffen ambtenaren de wachttijd voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap van iedere tewerkstellingsgroep en iedere bezoldigingsgroep wordt verlengd met drie jaar, rechtstreekse discriminatie op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 1 en lid 2, onder a), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 wordt gehandhaafd.
- 36 Voorts moet worden opgemerkt dat uit de bewoordingen van § 169c, lid 2c, van de gewijzigde salariswet blijkt dat de oude regeling voor bezoldiging en bevordering op discriminatie op grond van de leeftijd van de ambtenaren beruiste.
- 37 In die omstandigheden handhaaft een herindelingsmechanisme, zoals het door de gewijzigde salariswet ingevoerde mechanisme dat is uiteengezet in punt 33 van het onderhavige arrest, mogelijk de gevolgen van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering, door de band die dit mechanisme hanteert tussen het laatste onder die oude regeling ontvangen salaris en de indeling in de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering.
- 38 § 169c van de gewijzigde salariswet handhaaft derhalve een verschil in behandeling van door de oude regeling benadeelde ambtenaren en de door die regeling bevoordeelde ambtenaren, aangezien de bezoldiging die eerstgenoemden zullen ontvangen lager zal zijn dan het bedrag dat aan laatstgenoemden zal worden betaald, louter en alleen wegens hun leeftijd bij indiensttreding, ofschoon zij zich in vergelijkbare situaties bevinden (zie in die zin arrest van 9 september 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punt 40).
- 39 Vervolgens dient te worden nagegaan of dit verschil in behandeling op grond van leeftijd kan worden gerechtvaardigd uit hoofde van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 40 Volgens artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door legitieme doelen, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van deze doelen passend en noodzakelijk zijn.
- 41 Het Hof heeft herhaaldelijk geoordeeld dat de lidstaten over een ruime beoordelingsmarge beschikken, niet alleen bij de beslissing welke van meerdere doelstellingen van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt (arrest van 28 januari 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 42 In dit verband merkt de verwijzende rechter op dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling vooral beoogt een niet-discriminerend stelsel van bezoldiging en bevordering in te voeren. Deze rechter licht toe dat die regeling financiële neutraliteit, vereenvoudiging van de administratie, eerbiediging van verworven rechten en bescherming van het gewettigd vertrouwen tot doel heeft.
- 43 Wat ten eerste de doelstelling van financiële neutraliteit betreft die met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling wordt nagestreefd, zij eraan herinnerd dat het Unierecht zich niet ertegen verzet dat de lidstaten behalve met politieke, sociale of demografische overwegingen ook rekening houden met begrotingsoverwegingen, voor zover zij daarbij inzonderheid het algemene verbod van

discriminatie op grond van leeftijd eerbiedigen. In zoverre kunnen begrotingsoverwegingen weliswaar ten grondslag liggen aan de keuzen van sociaal beleid van een lidstaat en de aard of de omvang van de maatregelen die deze wenst vast te stellen beïnvloeden, maar dergelijke overwegingen kunnen op zich geen legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormen. Hetzelfde geldt voor de door de verwijzende rechter en de Oostenrijkse regering genoemde overwegingen van administratieve aard (zie in die zin arrest van 28 januari 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punt 36).

- 44 Wat ten tweede de eerbiediging van verworven rechten en de bescherming van het gewettigd vertrouwen van de inzake hun bezoldiging door de oude regeling bevoordeelde ambtenaren betreft, zij voorts opgemerkt dat deze doelstellingen legitieme doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid en de arbeidsmarkt vormen die – gedurende een overgangperiode – kunnen rechtvaardigen dat de vroegere bezoldigingen, en daarmee een verschillende behandeling op grond van leeftijd, worden gehandhaafd (zie in die zin arrest van 11 november 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 42).
- 45 Die doelstellingen kunnen echter geen rechtvaardiging vormen voor een maatregel die – al is het maar voor bepaalde personen – het verschil in behandeling op grond van leeftijd dat met de hervorming, waarvan die maatregel deel uitmaakt, moet worden beëindigd, definitief handhaaft. Een dergelijke maatregel is niet een maatregel waarmee een niet-discriminerende regeling voor benadeelde personen tot stand kan worden gebracht (zie in die zin arrest van 28 januari 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 46 In casu voorziet § 169c van de gewijzigde salariswet in verschillende mechanismen om een aanmerkelijke vermindering van het salaris van de heringedeelde ambtenaren te vermijden. Eén van die mechanismen is de betaling van een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het nieuwe salaris dat de overgaande ambtenaar ontvangt, en het overgangsbetrag. Deze toeslag wordt toegekend omdat de ambtenaar door zijn overgang terechtkomt in een salaristrap van de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering waarvan het salaris één niveau lager ligt dan het salaris dat hij laatstelijk ontving onder de oude regeling. Een ander mechanisme is de verhoging van de salarisanciënniteit van de overgaande ambtenaar van 6 naar 18 maanden.
- 47 Zoals de Oostenrijkse regering ter terechtzitting heeft opgemerkt, worden al deze mechanismen zonder onderscheid toegepast op alle ambtenaren, die en bloc overgaan naar de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering, ongeacht of zij al dan niet werden benadeeld door de oude regeling voor bezoldiging en bevordering.
- 48 Bijgevolg dient te worden geoordeeld dat, anders dan het geval was in de zaken die aanleiding hebben gegeven tot de arresten van 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005), en 9 september 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), waarin het salarisverschil tussen de twee in die zaken betrokken categorieën ambtenaren verminderde of zelfs progressief verdween, uit het in de onderhavige zaak aan het Hof overgelegde dossier niet blijkt dat de mechanismen waarin de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling voorziet, een geleidelijke convergentie mogelijk maken tussen de behandeling van de door de oude regeling benadeelde ambtenaren en die van de bevoordeelde ambtenaren, waardoor de eerste op middellange of zelfs korte termijn ook de aan de tweede toegekende voordelen zouden gaan genieten. De genoemde mechanismen zorgen er derhalve niet voor dat na een bepaald tijdvak het salarisverschil tussen de bevoordeelde en benadeelde ambtenaren vermindert.
- 49 Bijgevolg kan de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling weliswaar de bescherming van verworven rechten en het gewettigd vertrouwen waarborgen voor de door de oude regeling bevoordeelde ambtenaren, maar zij kan niet resulteren in een niet-discriminerende regeling voor de door de oude regeling voor bezoldiging en bevordering benadeelde ambtenaren, aangezien zij jegens hen de door de oude regeling ingevoerde discriminatie op grond van leeftijd juist handhaaft.
- 50 Uit de voorgaande overwegingen volgt dat op de eerste vraag moet worden geantwoord dat de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus dienen te worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een met terugwerkende kracht in werking tredende nationale regeling als in het hoofdgeding die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in een overgang van de reeds aangestelde ambtenaren naar een nieuwe

regeling voor bezoldiging en bevordering, waarbij de eerste indeling van die ambtenaren plaatsvindt op basis van het overeenkomstig de oude regeling ontvangen laatste salaris.

Tweede vraag

- 51 De tweede vraag van de verwijzende rechter heeft betrekking op artikel 17 van richtlijn 2000/78.
- 52 In herinnering dient te worden gebracht dat volgens artikel 17 van richtlijn 2000/78 de lidstaten vaststellen welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.
- 53 Blijkens de rechtspraak van het Hof beoogt dit artikel de lidstaten te verplichten om sancties vast te stellen voor alle schendingen van nationale bepalingen die zijn vastgesteld ter omzetting van die richtlijn (zie in die zin arrest van 25 april 2013, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, punt 61).
- 54 Uit het dossier waarover het Hof beschikt blijkt echter niet dat er in het hoofdgeding sprake is van schendingen van nationale bepalingen die zijn vastgesteld ter omzetting van die richtlijn.
- 55 De uitlegging van artikel 17 van richtlijn 2000/78 is dus voor de afdoening van het hoofdgeding niet noodzakelijk.
- 56 In overeenstemming met de door de vaste rechtspraak van het Hof, en met name in het arrest van 21 september 2017, *Beshkov* (C-171/16, EU:C:2017:710, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak), erkende mogelijkheid, dient de tweede vraag aldus te worden geherformuleerd dat zij in wezen ertoe strekt te vernemen of artikel 47 van het Handvest en artikel 9 van richtlijn 2000/78 aldus dienen te worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die in een situatie als die in het hoofdgeding de reikwijdte van het toezicht dat de nationale rechter kan uitoefenen beperkt door de kwesties uit te sluiten die verband houden met de grondslag van het „overgangsbedrag” dat werd berekend volgens de regels van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering.
- 57 In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak de in de rechtsorde van de Unie gewaarborgde grondrechten toepassing kunnen vinden in alle situaties die door het Unierecht worden beheerst en dat de toepasselijkheid van dit recht de toepasselijkheid met zich meebrengt van de grondrechten die door het Handvest worden gewaarborgd (zie in die zin arresten van 30 april 2014, *Pfleger e.a.*, C-390/12, EU:C:2014:281, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 17 april 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 49).
- 58 In casu volgt uit § 169c, lid 2c, van de gewijzigde salariswet dat deze wet in het Oostenrijkse recht richtlijn 2000/78 ten uitvoer brengt in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest, zodat de Oostenrijkse wetgever gehouden was om de door artikel 47 van het Handvest gewaarborgde grondrechten te eerbiedigen, en meer bepaald het recht van justitiabelen op een doeltreffende rechterlijke bescherming van de prerogatieven die het Unierecht hun verschaft (zie in die zin arrest van 17 april 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 52).
- 59 Dit gezegd zijnde, dient eraan te worden herinnerd dat volgens artikel 47, eerste alinea, van het Handvest, eenieder wiens door het recht van de Unie gewaarborgde rechten en vrijheden zijn geschonden, recht heeft op een doeltreffende voorziening in rechte, met inachtneming van de in dat artikel gestelde voorwaarden.
- 60 Om ervoor te zorgen dat dit grondrecht in de Unie wordt geëerbiedigd, verplicht artikel 19, lid 1, tweede alinea, VEU de lidstaten om te voorzien in de nodige rechtsmiddelen om daadwerkelijke rechtsbescherming op de onder het Unierecht vallende gebieden te verzekeren.
- 61 Het recht op een doeltreffende voorziening in rechte wordt herbevestigd door richtlijn 2000/78 zelf, waarvan artikel 9 van de richtlijn bepaalt dat de lidstaten ervoor zorgen dat eenieder die zich door discriminatie benadeeld acht, zijn rechten kan doen gelden (zie in die zin arrest van 11 november 2014, *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 49).

62 Hieruit volgt dat de eerbiediging van het gelijkheidsbeginsel met betrekking tot personen die het voorwerp zijn geweest van discriminatie op grond van leeftijd vereist dat een effectieve rechterlijke bescherming van hun recht op gelijke behandeling wordt gewaarborgd.

63 Zoals ook door de advocaat-generaal in punt 74 van zijn conclusie werd opgemerkt, is in casu de omvang van de door de bevoegde nationale rechter uit te voeren inhoudelijke toetsing ten aanzien van het „overgangsbedrag” – dat bepalend is voor de herindeling van de betrokken ambtenaren – in het kader van de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering aanzienlijk beperkt. Die toetsing kan immers uitsluitend betrekking hebben op onjuistheden die het gevolg zijn van fouten bij de invoer van de relevante gegevens, en niet op een eventuele onregelmatigheid in de grondslag voor de berekening van het salaris waarop dat bedrag is gebaseerd, waarbij het overgangsbedrag aldus wordt bepaald op basis van het salaris dat – wat het beginsel en het bedrag ervan betreft – wordt bepaald aan de hand van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering.

64 In deze omstandigheden is een onder de oude regeling voor bezoldiging en bevordering benadeelde ambtenaar, indien hij niet kan opkomen tegen de discriminerende gevolgen van het „overgangsbedrag”, in strijd met artikel 47 van het Handvest niet in staat om alle rechten te laten eerbiedigen die hij ontleent aan het beginsel van gelijke behandeling zoals tevens gewaarborgd door richtlijn 2000/78. De omstandigheid dat hij tegen de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering een voorziening kan instellen, kan niet afdoen aan deze vaststelling.

65 Een door discriminatie op grond van leeftijd getroffen ambtenaar moet zich aldus kunnen beroepen op artikel 2 van richtlijn 2000/78 om de discriminerende gevolgen van de modaliteiten van zijn overgang naar de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering te betwisten.

66 Gelet op het voorgaande dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat artikel 47 van het Handvest en artikel 9 van richtlijn 2000/78 aldus dienen te worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die in een situatie als die in het hoofdgeding de reikwijdte van het toezicht dat de nationale rechter kan uitoefenen beperkt door de kwesties uit te sluiten die verband houden met de grondslag van het „overgangsbedrag” dat werd berekend volgens de regels van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering.

Derde vraag

67 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het beginsel van voorrang van het Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat het, wanneer een nationale regeling als in het hoofdgeding in strijd is met het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd en met artikel 47 van het Handvest, vereist dat de situatie van reeds in dienst zijnde ambtenaren die bij de toepassing van het mechanisme van overgang naar de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering werden getroffen door een dergelijke discriminatie op grond van leeftijd, opnieuw wordt onderzocht en dat deze ambtenaren zonder discriminatie kunnen overgaan naar die nieuwe regeling.

68 In dat verband dient te worden opgemerkt dat het, overeenkomstig vaste rechtspraak van het Hof, aan de nationale rechterlijke instanties staat om, rekening houdend met alle regels van nationaal recht en overeenkomstig de daarin erkende uitleggingsmethoden, te beslissen of en in hoeverre een nationale bepaling in overeenstemming met richtlijn 2000/78 kan worden uitgelegd zonder dat dit leidt tot een uitlegging contra legem van die nationale bepaling (arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punt 74).

69 Indien de nationale regeling niet in overeenstemming met de vereisten van die richtlijn kan worden uitgelegd en toegepast, moet volgens het beginsel van voorrang van het Unierecht, dat eveneens geldt voor het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, een met dat recht strijdige nationale regeling die binnen de werkingssfeer van het Unierecht valt, buiten toepassing worden gelaten (arrest van 19 juni 2014, Specht e.a., C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 89).

70 Het is ook vaste rechtspraak van het Hof dat, wanneer een met het recht van de Unie strijdige discriminatie is vastgesteld, de eerbiediging van het gelijkheidsbeginsel, zolang geen maatregelen zijn genomen om de gelijke behandeling te herstellen, alleen kan worden verzekerd door de leden van de benadeelde groep de voordelen toe te kennen die de leden van de bevoordeelde groep genieten. De

benadeelde personen moeten dus in dezelfde situatie worden gebracht als de personen die het betrokken voordeel genieten (zie in die zin arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punt 79 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 71 In dat geval dient de nationale rechter elke discriminerende nationale bepaling buiten beschouwing te laten, zonder dat hij de opheffing ervan door de wetgever heeft te vragen of af te wachten, en dient hij op de leden van de benadeelde groep dezelfde regeling toe te passen als op de leden van de andere groep. Deze verplichting geldt voor hem ongeacht of er in het nationale recht bepalingen bestaan die hem hiertoe de bevoegdheid verlenen (arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punt 80 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 72 Een dergelijke oplossing kan echter slechts worden toegepast wanneer er een bruikbaar referentiekader bestaat (arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punt 81 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 73 In casu dient er ten eerste in de context van de beantwoording van de eerste vraag aan te worden herinnerd dat het Hof in het arrest van 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), reeds heeft geoordeeld dat de regels van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering en met name die welke, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd ten aanzien van ambtenaren, rekening houden met tijdvakken van opleiding en van dienst die zijn vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar, maar tegelijkertijd, ten aanzien van uitsluitend de door die discriminatie getroffen ambtenaren, een verlenging invoeren met drie jaar van de duur die noodzakelijk is voor de overgang van de eerste naar de tweede salaristrap van elke personeelscategorie en elke salariscategorie, een directe discriminatie op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 1 en lid 2, onder a), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 handhaven.
- 74 Ten tweede zijn de op de bevoordeelde ambtenaren toepasselijke regels voor bezoldiging en bevordering die welke het de benadeelde ambtenaren mogelijk zouden maken om zonder enige discriminatie te worden bevorderd.
- 75 Hieruit volgt dat, zolang er geen maatregelen tot herstel van de gelijke behandeling zijn vastgesteld, de gelijke behandeling in een geval als in het hoofdgeding alleen kan worden hersteld door aan de door de oude regeling benadeelde ambtenaren de voordelen toe te kennen die de door deze regeling bevoordeelde ambtenaren konden genieten met betrekking tot zowel de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken als het stijgen in salaristrappen (zie in die zin arrest van 28 januari 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punt 48).
- 76 Hieruit volgt eveneens dat een door de oude regeling van bezoldiging en bevordering benadeelde ambtenaar jegens zijn werkgever aanspraak moet kunnen maken op een compensatie die gelijk is aan het verschil tussen het bezoldigingsbedrag dat de betrokken ambtenaar had moeten verkrijgen als hij niet was gediscrimineerd, en het bedrag van de bezoldiging die hij daadwerkelijk heeft ontvangen.
- 77 Daarbij zij nogmaals aangetekend dat de overwegingen in de punten 75 en 76 van het onderhavige arrest slechts gelden zolang door de nationale wetgever geen maatregelen zijn genomen om de gelijke behandeling te herstellen (zie in die zin arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punt 87).
- 78 Immers, volgens artikel 16 van richtlijn 2000/78 moeten de lidstaten weliswaar alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen afschaffen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, maar dit artikel schrijft geen concrete maatregelen voor die de lidstaten moeten vaststellen in geval van schending van het discriminatieverbod, en laat hun de vrijheid om tussen de verschillende oplossingen die geschikt zijn om de nagestreefde doelstelling te bereiken, de oplossing te kiezen die hun afhankelijk van de verschillende situaties die zich kunnen voordoen hiertoe het meest geschikt lijkt (arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punt 88).
- 79 Gelet op het voorgaande dient op de derde vraag te worden geantwoord dat wanneer nationale bepalingen niet in overeenstemming met richtlijn 2000/78 kunnen worden uitgelegd, de nationale rechter, binnen het kader van zijn bevoegdheden, de rechtsbescherming dient te waarborgen die voor de justitiabelen uit die richtlijn voortvloeit en er de volle werking van dient te garanderen, waarbij indien

nodig iedere daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing wordt gelaten. Het Unierecht moet aldus worden uitgelegd dat, wanneer een met het Unierecht strijdige discriminatie is vastgesteld en zolang maatregelen tot herstel van een gelijke behandeling niet zijn genomen, de gelijke behandeling in een geval zoals in het hoofdgeding alleen kan worden hersteld door aan de door de oude regeling voor bezoldiging en bevordering benadeelde ambtenaren dezelfde voordelen toe te kennen als deze waarop de door die regeling bevoordeelde ambtenaren aanspraak konden maken met betrekking tot zowel de inaanmerkingneming van de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken als het stijgen in salaristrappen, en bijgevolg door aan de gediscrimineerde ambtenaren een financiële compensatie toe te kennen die gelijk is aan het verschil tussen het bezoldigingsbedrag dat de betrokken ambtenaar had moeten verkrijgen als hij niet was gediscrimineerd, en het bedrag van de bezoldiging die hij daadwerkelijk heeft ontvangen.

Vierde vraag

80 Gelet op het antwoord op de eerste en de tweede vraag, hoeft de vierde vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

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

Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

- 1) **De artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moeten aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een met terugwerkende kracht in werking tredende nationale regeling als in het hoofdgeding die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in een overgang van de reeds aangestelde ambtenaren naar een nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering, waarbij de eerste indeling van die ambtenaren plaatsvindt op basis van het overeenkomstig de oude regeling ontvangen laatste salaris.**
- 2) **Artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 9 van richtlijn 2000/78 dienen aldus te worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die in een situatie als die in het hoofdgeding de reikwijdte van het toezicht dat de nationale rechter kan uitoefenen beperkt door de kwesties uit te sluiten die verband houden met de grondslag van het „overgangsbedrag” dat werd berekend volgens de regels van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering.**
- 3) **Wanneer nationale bepalingen niet in overeenstemming met richtlijn 2000/78 kunnen worden uitgelegd, dient de nationale rechter, binnen het kader van zijn bevoegdheden, de rechtsbescherming te waarborgen die voor de justitiabelen voortvloeit uit die richtlijn en er de volle werking van te garanderen, waarbij indien nodig iedere daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing wordt gelaten. Het Unierecht moet aldus worden uitgelegd dat, wanneer een met het Unierecht strijdige discriminatie is vastgesteld en zolang maatregelen tot herstel van een gelijke behandeling niet zijn genomen, de gelijke behandeling in een geval zoals in het hoofdgeding alleen kan worden hersteld door aan de door de oude regeling voor bezoldiging en bevordering benadeelde ambtenaren dezelfde voordelen toe te kennen als deze waarop de door die regeling bevoordeelde ambtenaren aanspraak konden maken met betrekking tot zowel de inaanmerkingneming van de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken als het stijgen in salaristrappen, en bijgevolg door aan de gediscrimineerde ambtenaren een financiële compensatie toe te kennen die gelijk is aan het verschil tussen het bezoldigingsbedrag dat de betrokken ambtenaar had moeten verkrijgen**

als hij niet was gediscrimineerd, en het bedrag van de bezoldiging die hij daadwerkelijk heeft ontvangen.

ondertekeningen

* Procestaal: Duits.