

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

20 april 2023 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Richtlijn 2000/78/EG – Verbod op discriminatie op grond van leeftijd – Bezoldiging van ambtenaren – Vorige nationale regeling die als discriminerend is aangemerkt – Indeling in een nieuw bezoldigingsstelsel onder verwijzing naar de anciënniteit die volgens een vorig bezoldigingsstelsel werd vastgesteld – Correctie van die anciënniteit door vaststelling van een referentiepeildatum – Discriminerend karakter van de nieuwe indeling – Regel die veeleer nadelig uitvalt voor oudere ambtenaren”

In zaak C-650/21,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Verwaltungsgerichtshof (hoogste bestuursrechter, Oostenrijk) bij beslissing van 18 oktober 2021, ingekomen bij het Hof op 27 oktober 2021, in de procedure

FW,

CE,

in tegenwoordigheid van:

Landespolizeidirektion Niederösterreich,

Finanzamt Österreich,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: A. Prechal, kamerpresident, M. L. Arastey Sahún (rapporteur), F. Biltgen, N. Wahl en J. Passer, rechters,

advocaat-generaal: J. Richard de la Tour,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- FW, vertegenwoordigd door V. Treber-Müller, Rechtsanwältin,
- CE, vertegenwoordigd door M. Riedl, Rechtsanwalt,
- de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door A. Posch en J. Schmoll als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en D. Martin als gemachtigden,

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

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van 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 (PB 2000, L 303, blz. 16), gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van geschillen tussen FW en CE, enerzijds, en de Landespolizeidirektion Niederösterreich (regionale politiedirectie van de deelstaat Neder-Oostenrijk, Oostenrijk) en het Finanzamt Österreich (Oostenrijkse belastingdienst), voorheen het Finanzamt Salzburg-Land (belastingdienst van de deelstaat Salzburg, Oostenrijk) (hierna samen: „belastingdienst”), anderzijds, over de bepaling van de anciënniteit van FW en CE in de salarisschaal van de ambtenaren van de federale overheid.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 Artikel 1 van richtlijn 2000/78 heeft als opschrift „Doel” en luidt:
- „Deze richtlijn heeft 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, met als opschrift „Het begrip discriminatie”, bepaalt:
- „1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.
2. Voor de toepassing van lid 1 is er:
- a) „directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
- b) „indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt:
- i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn,
- [...]
- [...]”
- 5 In artikel 3 van richtlijn 2000/78 („Werkings sfeer”) staat in lid 1, onder c), te lezen:
- „Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:
- [...]
- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.
- 6 In artikel 6 van deze richtlijn („Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd”) is bepaald:
- „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.

[...]

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële 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 sectoriële 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.”

7 Artikel 16 van richtlijn 2000/78 heeft als opschrift „Naleving van de richtlijn” en luidt:

„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.”

Oostenrijks recht

8 Het Oostenrijkse recht inzake bezoldiging en bevordering van ambtenaren van de federale overheid is herhaaldelijk gewijzigd wegens de strijdigheid van een aantal bepalingen ervan met het Unierecht. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de nieuwe bezoldigings- en bevorderingsregeling voor ambtenaren – die resulteert uit wetswijzigingen die in 2019 en 2020 zijn doorgevoerd – ertoe strekt een einde te maken aan de discriminatie op grond van leeftijd die voortvloeide uit de voorheen geldende bezoldigings- en bevorderingsregeling.

GehG 2010

9 Om een einde te maken aan de discriminatie op grond van leeftijd die voortvloeide uit de vorige versie van het Gehaltsgesetz (salariswet) en die was vastgesteld in het arrest van het Hof van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), bepaalde § 8 van de Gehaltsgesetz 1956 (salariswet van 1956, BGBl. 54/1956), zoals gewijzigd bij de Bundesbesoldungsreform 2010 (federale salarishervormingswet van 2010, BGBl. I, 82/2010) (hierna: „GehG 2010”), in lid 1 het volgende:

„Voor bevordering is de peildatum beslissend. Tenzij hierna anders is bepaald, bedraagt het tijdvak dat moet zijn vervuld voor de overgang naar de tweede salaristrap in elke functiegroep, vijf jaar, en voor de overgang naar de overige salaristrappen twee jaar.”

10 In § 12 GehG 2010 stond te lezen:

„(1) Met inachtneming van de in de leden 4 tot en met 8 genoemde beperkingen wordt voor de vaststelling van de peildatum voor de overgang naar een hogere salaristrap als volgt rekening gehouden met tijdvakken die voorafgaan aan de dag van indiensttreding en die gelegen zijn na 30 juni van het jaar waarin na de toelating tot het eerste leerjaar negen schooljaren zijn afgerond of zouden zijn afgerond:

- 1. de in lid 2 genoemde tijdvakken, in hun geheel;
- 2. de overige tijdvakken
 - a) indien zij voldoen aan de vereisten van lid 3 of lid 3a, in hun geheel;

b) indien zij niet voldoen aan de vereisten van lid 3 of lid 3a

aa) tot drie jaar in hun geheel, en

bb) tot nog eens drie jaar voor de helft.

(1a) De tijdvakken waarmee overeenkomstig lid 1, punt 2, onder b), aa), en lid 2, punt 6, rekening wordt gehouden en de opleidingstijdvakken die overeenkomstig lid 2, punt 4, onder d), in aanmerking worden genomen, mogen in totaal niet meer dan drie jaar bedragen. Wanneer echter

1. een opleiding die is voltooid overeenkomstig lid 2, punt 6, op grond van de betreffende bepalingen van de schoolwetgeving meer dan twaalf leerjaren in beslag heeft genomen, wordt deze periode met één jaar verlengd per leerjaar na het twaalfde leerjaar;
2. een leertijd die is voltooid overeenkomstig lid 2, punt 4, onder d), op grond van die bepalingen meer dan 36 maanden in beslag heeft genomen, wordt deze periode verlengd met een maand voor elke maand die 36 maanden overschrijdt.

[...]"

- 11 De peildatum om de bevordering van een ambtenaar en dus zijn positie in de salarisschaal te kunnen bepalen, kon volgens § 113, leden 10 en 11, GehG 2010 enkel op verzoek worden vastgesteld, waarbij de voorgaande bepalingen van toepassing bleven in de op 31 december 2003 geldende versie ervan.

GehG 2015

- 12 Om een einde te maken aan de discriminatie op grond van leeftijd die resulteerde uit het GehG 2010 en die was vastgesteld in het arrest van het Hof van 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), is het GehG 2010 met terugwerkende kracht gewijzigd bij de Bundesbesoldungsreform 2015 (federale salarishervormingswet van 2015, BGBl. I, 32/2015), bij de Dienstrechts-Novelle 2015 (wet van 2015 tot wijziging van het ambtenarenrecht, BGBl. I, 65/2015) en bij de Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (wet van 2016 tot wijziging van het bezoldigingsrecht, BGBl. I, 104/2016) (hierna: „GehG 2015”).

- 13 § 8 GehG 2015, met als opschrift „Indeling en bevordering”, bepaalde in lid 1:

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

- 14 § 12 GehG 2015 („Salarisanciënniteit”) bepaalde in lid 1:

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

- 15 In § 169c GehG 2015, dat ziet op de herindeling van ambtenaren in dienst in de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering, stond te lezen:

„(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 nog toe genoten salaris over naar de bij deze federale wet in het leven geroepen nieuwe bezoldigingsregeling. De ambtenaren worden eerst op basis van hun tot nog toe genoten salaris in een salaristrap van de nieuwe bezoldigingsregeling ingedeeld, waarbij het tot nog toe genoten salaris wordt gehandhaafd. [...]

(2) De overgang van de ambtenaar naar de nieuwe bezoldigingsregeling geschiedt door een algemene vaststelling van zijn salarisanciënniteit. Voor de algemene vaststelling van de salarisanciënniteit is het overgangsbedrag beslissend. 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 beslissend was voor het salaris dat is betaald voor de overgangsmaand (indeling

overeenkomstig salarisstroom). Hierbij vindt geen beoordeling plaats van de juistheid van de grondslag en de hoogte van het salaris. Een latere bijstelling van het betaalde salaris wordt bij de berekening van het overgangsbetrag enkel in aanmerking genomen indien

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

[...]

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

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

[...]”

- 16 Volgens § 175, lid 79, punt 3, GehG 2015 treden de §§ 8 en 12 van deze wet samen met de opschriften ervan in de versie van het GehG 2015 in werking op de dag na de bekendmaking – dat wil zeggen op 12 februari 2015 – en kunnen de eerdere versies van deze paragrafen niet meer worden toegepast in lopende of toekomstige procedures.

GehG 2020

- 17 Om een einde te maken aan de discriminatie op grond van leeftijd die resulteerde uit het GehG 2015 en die was vastgesteld in de arresten van het Hof van 8 mei 2019, Leitner (C-396/17, EU:C:2019:375; hierna: „Leitner-arrest”), en 8 mei 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-24/17, EU:C:2019:373), is het GehG 2015 gewijzigd bij de 2. Dienstrechts-Novelle 2019 (tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht, BGBl. I, 58/2019) en de Dienstrechts-Novelle 2020 (wet van 2020 tot wijziging van het ambtenarenrecht, BGBl. I, 153/2020) (hierna: „GehG 2020”).

- 18 In § 169f GehG 2020 staat te lezen:

„(1) Voor ambtenaren

1. die in dienst zijn op de dag van de bekendmaking van de [tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht];
2. die zijn overgegaan overeenkomstig § 169c, lid 1 (eventueel in samenhang met § 169d, leden 3, 4 of 6);
3. ten aanzien van wie bij de eerste vaststelling van de peildatum voor bevordering in het huidige dienstverband geen rekening is gehouden met tijdvakken die zijn vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar, en
4. bij wie na de in punt 3 bedoelde eerste vaststelling de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde tijdvakken niet in aanmerking zijn genomen overeenkomstig de [federale salarishervormingswet van 2010] en geen enkele invloed hebben gehad op de indeling doordat geen rekening is gehouden met de door die federale wet bewerkstelligde verlenging van het voor de eerste bevordering te vervullen tijdvak,

moet de positie [in de salarisschaal] ambtshalve opnieuw worden vastgesteld bij besluit.

[...]

(3) Wanneer op de datum van de bekendmaking van de [tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht] procedures aanhangig zijn die hoofdzakelijk gaan over het in aanmerking nemen van aanvullende eerdere tijdvakken, over de nieuwe vaststelling van de peildatum voor bevordering, in het bijzonder op grond van § 113, lid 10, in de versie van de [federale salarishervormingswet van 2010], over de nieuwe vaststelling van de salarisanciënniteit of over de vaststelling van de plaats [in de salarisschaal] van een ambtenaar op grond van lid 1, punt 3, geschiedt de nieuwe vaststelling in het kader van die procedures. In procedures die aanhangig zijn op de datum van de bekendmaking van de [tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht] en waarin een dergelijke kwestie preliminair moet worden beoordeeld, wordt bij de beoordeling geen afbreuk gedaan aan § 38 van het Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 [(wetboek bestuursprocesrecht, BGBl. 51/1991)], overeenkomstig lid 6 ervan.

(4) De in de leden 1 tot en met 3 bedoelde nieuwe vaststelling geschiedt, nadat de referentiepeildatum is bepaald (§ 169g), door vaststelling van de salarisanciënniteit op 28 februari 2015. De in § 169c bedoelde salarisanciënniteit wordt verhoogd met de periode tussen de referentiepeildatum en de peildatum voor bevordering indien de referentiepeildatum vóór de peildatum voor bevordering ligt. Is dit niet het geval, dan wordt de salarisanciënniteit verminderd met deze periode. Relevant voor de vergelijking is de laatste peildatum voor bevordering die is vastgesteld zonder rekening te houden met de tijdvakken die zijn vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar.

[...]

(6) De bezoldiging wordt met terugwerkende kracht als volgt berekend, rekening houdend met de diensttijd die van invloed is op de bevordering:

1. in het geval van lid 4 (voor tijdvakken vóór 1 maart 2015 met toepassing van § 169c, lid 6b, in de geldende versie, en § 8 in de versie van de [wet van 2015 tot wijziging van het ambtenarenrecht]), op basis van de nieuw vastgestelde salarisanciënniteit [...]

[...]”

19 § 169g GehG 2020 luidt:

„(1) De referentiepeildatum wordt aldus berekend dat overeenkomstig de leden 2 tot en met 6 rekening wordt gehouden met tijdvakken die vóór de indiensttreding zijn vervuld na het bereiken van de minimumleeftijd voor arbeid in het kader van een alternerende opleiding als bedoeld in artikel 4, lid 2, onder b, van richtlijn 94/33/EG van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk (PB 1994, L 216, blz. 12), en die in aanmerking moesten worden genomen bij de berekening van de peildatum voor bevordering of die in aanmerking hadden moeten worden genomen door de leeftijdsgrens van 18 jaar buiten beschouwing te laten.

(2) De volgende bepalingen over de peildatum voor bevordering worden toegepast bij de berekening van de referentiepeildatum overeenkomstig de leden 3 tot en met 6:

1. § 12 in de versie van de [2. Dienstrechts-Novelle 2007 (tweede wet van 2007 tot wijziging van het ambtenarenrecht, BGBl. I, 96/2007)],
2. § 12a in de versie van de [Dienstrechts-Novelle 2011 (wet van 2011 tot wijziging van het ambtenarenrecht, BGBl. I, 140/2011)],
3. § 113 in de versie van de [Dienstrechts-Novelle 2004 (wet van 2004 tot wijziging van het ambtenarenrecht, BGBl. I, 176/2004)],
4. § 113a in de versie van de [Dienstrechts-Novelle 2007 (wet van 2007 tot wijziging van het ambtenarenrecht, BGBl. I, 53/2007)], en

5. bijlage 1 in de versie van de [wet van 2004 tot wijziging van het ambtenarenrecht].

Beslissend zijn de bepalingen over de functiegroep waartoe de ambtenaar behoorde op het tijdstip van de vaststelling van de peildatum voor bevordering als bedoeld in § 169f, lid 4, laatste volzin.

- (3) In afwijking van lid 2, punten 1 tot en met 5

1. komen de tijdvakken die zijn vervuld vóór het bereiken van de minimumleeftijd voor arbeid in het kader van een alternerende opleiding als bedoeld in artikel 4, lid 2, onder b), van [richtlijn 94/33], in de plaats van de tijdvakken die zijn vervuld vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar;
2. worden voor ambtenaren die behoren tot functiegroepen ten aanzien waarvan de bepalingen inzake de peildatum voor bevordering voorschrijven dat rekening wordt gehouden met de in het hoger onderwijs met succes vervulde studietijdvakken, als dergelijke tijdvakken enkel de tijdvakken in aanmerking genomen die zijn vervuld
 - a) tussen de dag na 31 augustus van het kalenderjaar waarin de ambtenaar werd toegelaten tot het twaalfde leerjaar, en
 - b) de dag na 30 juni van het volgende kalenderjaar.

Wanneer de op de ambtenaar toepasselijke schoolwetgeving in beginsel voorziet in een studieduur van meer dan twaalf leerjaren, wordt de in aanmerking te nemen periode vóór indiensttreding met één jaar verlengd per extra leerjaar;

3. wordt, met instemming van de federale minister van Kunst, Cultuur, Openbare Dienst en Sport, integraal rekening gehouden met tijdvakken van gelijkwaardige beroepsactiviteit als bedoeld in § 12, lid 2, punt 1a die
 - a) zijn vervuld vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar of
 - b) zijn vervuld na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar, wanneer het in aanmerking nemen van andere tijdvakken wettelijk was begrensd in het algemeen belang in de zin van § 12, lid 3, in de destijds geldende versie.

Bij de berekening van een eventueel verlies bij een overgang worden deze tijdvakken gelijkgesteld met tijdvakken die zijn vervuld in het kader van een dienstverband met een Oostenrijks territoriaal publiekrechtelijk lichaam;

4. worden de overige tijdvakken die tot maximum drie jaar voor de helft in aanmerking moeten worden genomen, tot maximum zeven jaar voor de helft in aanmerking genomen;
5. worden tijdvakken die als leerling zijn vervuld in het kader van een opleidingsovereenkomst met een Oostenrijks territoriaal publiekrechtelijk lichaam, alleen in aanmerking genomen indien de ambtenaar in dienst is getreden na 31 maart 2000;
6. worden de in § 6 van het [Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste (federale wet inzake de geldelijke regeling voor wetenschappelijke en artistieke activiteiten aan universiteiten en kunstuniversiteiten, BGBl. 463/1974)] bedoelde tijdvakken als wetenschappelijk (artistiek) medewerker (in opleiding), enkel in aanmerking genomen indien de ambtenaar in dienst is getreden na 30 september 2001.

- (4) De overige tijdvakken die voor de helft in aanmerking worden genomen, worden bij de vaststelling van de referentiepeildatum slechts in aanmerking genomen voor zover het gaat om meer dan vier voor de helft in aanmerking te nemen jaren.

- (5) Wanneer voor het in aanmerking nemen van tijdvakken vóór indiensttreding die zijn vervuld na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar, wettelijk was voorzien in een plafond of in een verlies, zoals

bij een overgang, worden deze bepalingen gelijkkelijk toegepast op alle in aanmerking te nemen tijdvakken.

(6) Voor zover de leden 3 tot en met 5 geen afwijkende regels bevatten, moet bij het in aanmerking nemen van tijdvakken vóór indiensttreding met betrekking tot tijdvakken die zijn vervuld na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar, worden uitgegaan van onherroepelijkheid wanneer deze tijdvakken bij de vaststelling van de peildatum voor bevordering (§ 169f, lid 4, laatste volzin) op grond van lid 2, punten 1 tot en met 5, of eerdere versies van deze bepaling reeds volledig in aanmerking zijn genomen of juist niet in aanmerking zijn genomen.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 20 FW en CE zijn ambtenaren van de Oostenrijkse federale overheid.
- 21 FW, die geboren is in 1970, heeft van 1 september 1985 tot en met 1 augustus 1988 een opleiding gevolgd als leerling in een overheidsbedrijf. Op 1 juli 1991 is hij in dienst getreden bij de Oostenrijkse federale overheid. 17 september 1989 is in aanmerking genomen als peildatum voor zijn bevordering en voor zijn positie in de salarisschaal.
- 22 CE, die geboren is in 1972, heeft van 1 september 1987 tot en met 31 augustus 1990 een opleiding gevolgd als leerling bij een Oostenrijks territoriaal publiekrechtelijk lichaam. Hij is op 1 november 1995 in dienst getreden bij de Oostenrijkse federale overheid. 23 september 1990 is in aanmerking genomen als peildatum voor zijn bevordering en voor zijn positie in de salarisschaal
- 23 In 2010 hebben FW en CE naar aanleiding van de bekendmaking van de federale salarishervormingswet van 2010 beide een verzoek ingediend om een nieuwe peildatum voor hun bevordering vast te stellen, opdat ook rekening zou worden gehouden met de in aanmerking komende tijdvakken die vóór hun 18e verjaardag waren vervuld en opdat hun positie in de salarisschaal dienovereenkomstig zou worden aangepast.
- 24 De belastingdienst heeft vervolgens nieuwe peildata voor FW en CE vastgesteld, te weten 1 september 1986 respectievelijk 1 juli 1987. Hij heeft echter op grond van het geldende nationale recht elke wijziging van hun positie in de salarisschaal geweigerd.
- 25 In 2013 heeft FW opnieuw verzocht om vaststelling van de peildatum voor zijn bevordering en van de daaruit voortvloeiende positie in de salarisschaal, alsmede om betaling van achterstallig salaris voor de in aanmerking komende tijdvakken die hij had vervuld vóór zijn 18e jaar.
- 26 CE heeft op zijn beurt in 2015 verzocht om betaling van achterstallig salaris dat verschuldigd was wegens de nieuwe peildatum voor zijn bevordering, die was vastgesteld na zijn verzoek daartoe in 2010, en om correctie van het in § 169c, lid 2, GehG 2015 bedoelde overgangsbetrag.
- 27 Aangezien de belastingdienst het verzoek van FW had afgewezen en niet tijdig had beslist op het verzoek van CE, hebben beiden beroep ingesteld bij het Bundesverwaltungsgericht (federale bestuursrechter in eerste aanleg, Oostenrijk). Bij vonnissen van 28 september 2020 (voor FW) en 27 oktober 2020 (voor CE) heeft die rechter de peildatum voor bevordering van FW met één dag vervroegd tot 16 september 1989 en de peildatum voor CE met vier dagen vervroegd tot 19 september 1990, maar de beroepen verworpen voor zover zij strekten tot betaling van achterstallig salaris.
- 28 FW en CE hebben tegen die vonnissen beroep in *Revision* ingesteld bij de verwijzende rechter, het Verwaltungsgerichtshof (hoogste bestuursrechter, Oostenrijk).
- 29 Om te beginnen wijst die rechter erop dat het Oostenrijkse ambtenarenbezoldigingsstelsel aanvankelijk gebaseerd was op het beginsel dat de tijdvakken vóór indiensttreding die een ambtenaar had vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar, niet in aanmerking mochten worden genomen om de peildatum voor bevordering te bepalen.

- 30 In dit verband brengt hij in herinnering dat de nationale wetgever de federale salarishervormingswet van 2010 pas heeft aangenomen nadat het Hof in het arrest van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), had vastgesteld dat de regels voor de bepaling van de bezoldiging van Oostenrijkse ambtenaren in strijd waren met het Unierecht omdat vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde tijdvakken vóór indiensttreding niet in aanmerking konden worden genomen.
- 31 Na de inwerkingtreding van deze wet konden vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde tijdvakken vóór indiensttreding overeenkomstig het GehG 2010 in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de peildatum voor bevordering, maar alleen op verzoek van de betrokken ambtenaar en met als gevolg dat de voor de overgang van de eerste naar de tweede salaristrap vereiste duur werd verlengd met drie jaar. In zijn arrest van 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), heeft het Hof in wezen geoordeeld dat richtlijn 2000/78 zich verzet tegen een nationale regeling die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, aldus rekening houdt met opleidingstijdvakken en tijdvakken van beroepsarbeid vóór de leeftijd van 18 jaar, maar tegelijkertijd voor de door die discriminatie getroffen ambtenaren de duur van de overgang van de eerste naar de tweede salaristrap van elke functiegroep en elke salarisgroep met drie jaar verlengt.
- 32 De verwijzende rechter preciseert dat de nationale wetgever vervolgens de federale salarishervormingswet van 2015 en de salarishervormingswet van 2016 heeft vastgesteld om voor de op 11 februari 2015 in dienst zijnde ambtenaren de op de peildatum voor bevordering gebaseerde bezoldigingsregeling te vervangen door een nieuwe regeling die berust op de anciënniteit in de salarisschaal, door een mechanisme van herindeling in te voeren dat gebaseerd is op een „overgangsbedrag” dat wordt berekend volgens de regels van het GehG 2010. Dit mechanisme is dus uiteindelijk voor personeelsleden die in dienst zijn genomen vóór de inwerkingtreding van het GehG 2010 – te weten 31 augustus 2010 – gebaseerd op de vorige versie van de salariswet, die, teneinde rekening te houden met de beroepservaring van vóór de indienstneming, een onderscheid maakte naargelang die ervaring vóór of na de 18e verjaardag van de betrokkenen was opgedaan, en die in het arrest van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), discriminatoir was bevonden.
- 33 In dit verband heeft het Hof in zijn Leitner-arrest geoordeeld dat het Unierecht zich tevens verzette tegen de bezoldigings- en bevorderingsregeling die resulteerde uit het GehG 2015. Het was in wezen van oordeel dat die regeling niet in staat was om een niet-discriminerend stelsel in te voeren voor ambtenaren die werden benadeeld door de bezoldigings- en bevorderingsregeling van het GehG 2010, aangezien zij de door dit stelsel gecreëerde discriminatie op grond van leeftijd jegens hen definitief handhaafde.
- 34 De verwijzende rechter merkt op dat de Oostenrijkse wetgever de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht heeft vastgesteld om de nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met richtlijn 2000/78 en met de hierboven genoemde rechtspraak van het Hof, in het bijzonder het Leitner-arrest. Die wet geldt voor ambtenaren die naar de nieuwe bezoldigingsregeling zijn overgegaan op basis van hun anciënniteit in de toen geldende salarisschaal, zonder dat naderhand rekening werd gehouden met tijdvakken die zij vóór de leeftijd van 18 jaar hadden vervuld. De Oostenrijkse wetgever heeft aldus de basis gelegd voor een nieuwe, ambtshalve toe te passen indeling waarbij overeenkomstig de §§ 169f en 169g GehG 2020 de in aanmerking komende tijdvakken van vóór de 18e verjaardag van de ambtenaar ambtshalve opnieuw worden beoordeeld door de vaststelling van een referentiepeildatum.
- 35 De verwijzende rechter vraagt zich evenwel af of aan de eerder door het Hof vastgestelde discriminatie inmiddels een einde is gemaakt door de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht.
- 36 Ten eerste merkt hij op dat de bezoldigingsregeling van het GehG 2020 nog steeds berust op een mechanisme van overgang van ambtenaren op basis van de salarisanciënniteit die gold op 28 februari 2015, welk mechanisme het Hof in zijn Leitner-arrest discriminerend heeft geacht. Het salaris van februari 2015, dat wil zeggen het salaris dat overeenkomt met de overgangsmaand, wordt weliswaar gecorrigeerd met het verschil tussen de peildatum voor bevordering en de referentiepeildatum als bedoeld in § 169g GehG 2020, maar de in § 169g, lid 3, punt 4, van deze wet bedoelde verhoging – van drie tot zeven jaar – van het maximum van de voor de helft in aanmerking te nemen „andere tijdvakken” wordt geneutraliseerd door de bij § 169g, lid 4, GehG 2020 ingevoerde forfaitaire aftrek,

waardoor die tijdvakken bij de berekening van de referentiepeildatum enkel in aanmerking worden genomen voor zover zij langer zijn dan vier jaar.

- 37 Ten tweede merkt de verwijzende rechter op dat op grond van § 169f, lid 1, punten 3 en 4, GehG 2020 de ambtenaren van wie de peildatum – naar aanleiding van een daartoe strekkend verzoek dat is ingediend vóór de inwerkingtreding van de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht – is herberekend rekening houdend met de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde in aanmerking komende tijdvakken, en van wie de positie in de salarisschaal dienovereenkomstig is herzien, niet in aanmerking komen voor de in § 169g GehG 2020 bedoelde nieuwe bepaling van die positie. Wanneer ambtenaren daarentegen – zoals in casu – dergelijke verzoeken hebben ingediend en tevens een nieuwe peildatum hebben verkregen, zonder dat dit evenwel invloed heeft gehad op hun positie in de salarisschaal, zou voortaan § 169g GehG 2020 op hen van toepassing zijn en zouden zij dus het risico lopen dat, zoals in casu, hun peildatum en dus hun positie in de salarisschaal geenszins werkelijk verbeteren. Uit de rechtspraak van het Hof en met name het arrest van 16 juli 2020, Belgische Staat (Gezinshereniging – Minderjarig kind) (C-133/19, C-136/19 en C-137/19, EU:C:2020:577, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak), blijkt echter dat het niet met het gelijkheidsbeginsel en het rechtszekerheidsbeginsel strookt dat de slaagkansen van een verzoek afhangen van de snelheid waarmee dit verzoek wordt behandeld of waarmee uitspraak wordt gedaan op een beroep, en dus van factoren die geen verband houden met de aanvrager.
- 38 Ten derde merkt de verwijzende rechter op dat § 169g, lid 3, punt 5, GehG 2020 bepaalt dat bij de vaststelling van de referentiepeildatum leertijd enkel volledig in aanmerking wordt genomen wanneer de betrokken ambtenaar na 31 maart 2000 in dienst is genomen door een nationaal territoriaal publiekrechtelijk lichaam. Leertijd die in dienst genomen ambtenaren vóór die datum hebben vervuld, kan daarentegen slechts voor de helft in aanmerking worden genomen als „andere perioden”. Dit brengt volgens de verwijzende rechter met zich mee dat die regeling indirecte discriminatie op grond van leeftijd zou kunnen opleveren, omdat zij nadelig is voor ambtenaren die vóór die datum in dienst zijn genomen en die over het algemeen ouder zijn.
- 39 Derhalve heeft het Verwaltungsgerichtshof de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Moet het Unierecht, met name de artikelen 1, 2 en 6 van [richtlijn 2000/78] juncto artikel 21 van het [Handvest], aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling waarbij een op grond van leeftijd discriminerende bezoldigingsregeling wordt vervangen door een bezoldigingsregeling in het kader waarvan de indeling van een ambtenaar nog steeds wordt bepaald op basis van de overeenkomstig de oude bezoldigingsregeling voor een bepaalde overgangsmaand (februari 2015) op discriminerende wijze vastgestelde salarisanciënniteit, met dien verstande dat deze indeling met betrekking tot de oorspronkelijk vastgestelde tijdvakken vóór indiensttreding wordt gecorrigeerd door de vaststelling van een referentiepeildatum, waarbij evenwel met betrekking tot de na het bereiken van de leeftijd van 18 jaar gelegen tijdvakken alleen de overige voor de helft in aanmerking te nemen tijdvakken worden onderzocht en waarbij tegenover de uitbreiding met vier jaar van de periode waarin tijdvakken vóór indiensttreding in aanmerking moeten worden genomen, staat dat met de overige, voor de helft in aanmerking te nemen tijdvakken bij de vaststelling van de referentiepeildatum alleen rekening hoeft te worden gehouden indien deze tijdvakken meer dan vier voor de helft in aanmerking te nemen jaren overschrijden (algemene aftrek van vier voor de helft in aanmerking te nemen jaren)?
- 2) Moet de eerste vraag anders worden beantwoord als het gaat om procedures waarin vóór de inwerkingtreding van de tweede wet tot wijziging van het ambtenarenrecht uit 2019 weliswaar reeds onherroepelijk een nieuwe peildatum voor bevordering is vastgesteld maar dit nog geen gevolgen heeft gehad voor de bezoldigingsrechtelijke positie van de ambtenaar, omdat de overheid nog geen besluit heeft vastgesteld met rechtstreekse toepassing van het Unierecht, en waarin thans de referentiepeildatum opnieuw, zonder de inmiddels vastgestelde peildatum voor bevordering in aanmerking te nemen, moet worden vastgesteld op basis van de op grond van leeftijd discriminerend vastgestelde peildatum voor bevordering en op de overige voor de helft in aanmerking te nemen tijdvakken de algemene aftrek wordt toegepast?

- 3) Moet het Unierecht, met name de artikelen 1, 2 en 6 van [richtlijn 2000/78] juncto artikel 21 van het [Handvest], aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling op grond waarvan, ondanks de herziening van de salarisanciënniteit en de bezoldigingsrechtelijke positie, tijdvakken die als leerling zijn vervuld in het kader van een opleidingsplaats bij een binnenlands territoriaal publiekrechtelijk lichaam, bij de vaststelling van de referentiepeildatum alleen in aanmerking hoeven te worden genomen indien de ambtenaar na 31 maart 2000 in dienst is getreden, bij gebreke waarvan met deze tijdvakken alleen als overige voor de helft in aanmerking te nemen tijdvakken rekening wordt gehouden, zodat op die tijdvakken de algemene aftrek wordt toegepast, waarbij deze regeling vaak ambtenaren met een hogere anciënniteit benadeelt?”

Procedure bij het Hof

- 40 Bij brief van 21 september 2022 heeft de Oostenrijkse regering het Hof ervan in kennis gesteld dat er sinds de verwijzingsbeslissing een wetswijziging heeft plaatsgevonden, te weten de intrekking met terugwerkende kracht van § 169f, lid 1, punt 4, GehG 2020 bij de Dienstrechts-Novelle 2022 (wet van 2022 tot wijziging van het ambtenarenrecht, BGBl. I, 137/2022).
- 41 Vervolgens heeft het Hof de verwijzende rechter om verduidelijking verzocht en hem gevraagd om te preciseren of hij de wetswijziging in kwestie kon bevestigen, of hij zijn prejudiciële verwijzing wenste te handhaven en – zo ja – welke gevolgen uit deze wetswijziging moeten worden getrokken voor de onderhavige prejudiciële verwijzing.
- 42 Bij brief van 19 oktober 2022 heeft de verwijzende rechter om te beginnen de intrekking met terugwerkende kracht van § 169f, lid 1, punt 4, GehG 2020 bevestigd. Vervolgens heeft hij erop gewezen dat de betreffende wetswijziging geen gevolgen heeft voor de eerste en de derde prejudiciële vraag. Ten slotte doet de betreffende wetswijziging volgens hem niet af aan de relevantie van de tweede prejudiciële vraag, aangezien deze vraag vooral betrekking heeft op de uitlegging van § 169f, lid 3, GehG 2020. Volgens de nationale procedureregels wordt de door de verwijzende rechter verstrekte uitlegging hoe dan ook gegeven op basis van de feitelijke en juridische situatie op de datum van het in het hoofdgeding bestreden administratieve besluit, zodat latere wetswijzigingen niet relevant zijn, ook al hebben zij terugwerkende kracht. De verwijzende rechter heeft dan ook besloten om het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing in zijn geheel te handhaven.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste prejudiciële vraag

- 43 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 zich verzetten tegen een nationale regeling waarbij een ambtenaar wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in een oud bezoldigingsstelsel dat als discriminerend is aangemerkt omdat in dit stelsel bij de bepaling van die anciënniteit enkel rekening kon worden gehouden met in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de ambtenaar die na de leeftijd van 18 jaar waren vervuld en niet met die welke vóór die leeftijd waren vervuld, wanneer die regeling bepaalt dat een correctie van de in aanmerking komende tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indienstneming heeft vervuld, zoals die tijdvakken aanvankelijk zijn berekend, wordt doorgevoerd door een referentiepeildatum vast te stellen, waarbij voortaan voor de vaststelling van voormelde anciënniteit rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming die de ambtenaar vóór zijn 18e verjaardag heeft vervuld, met dien verstande dat, wat betreft de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken, enkel rekening wordt gehouden met de voor de helft in aanmerking te nemen „andere tijdvakken” en dat deze „andere tijdvakken” weliswaar van drie tot zeven jaar worden verhoogd maar enkel in aanmerking worden genomen voor zover zij langer duren dan vier jaar.
- 44 Vooraf moet worden benadrukt dat in casu de vraag dus is of een door het Hof vastgesteld verschil in behandeling op grond van leeftijd kan worden geacht te zijn opgeheven wanneer de nationale regeling

die dit verschil in behandeling definitief beoogt af te schaffen, bepaalt dat bij de nieuwe berekening van de salarisananciënniteit van een ambtenaar ook de tijdvakken vóór indiensttreding die zijn vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar in aanmerking moeten worden genomen, meer bepaald als „andere perioden” die voor de helft in aanmerking moeten worden genomen gedurende een periode van zeven jaar in plaats van drie jaar zoals bij de vorige nationale regeling het geval was, waarbij met die tijdvakken voor de vaststelling van de salarisananciënniteit evenwel slechts rekening kan worden gehouden indien zij langer duren dan vier jaar.

- 45 In dit verband zij eraan herinnerd dat artikel 21 van het Handvest elke discriminatie op grond van onder meer leeftijd verbiedt en dat dit verbod door richtlijn 2000/78 is geconcretiseerd op het gebied van arbeid en beroep [arrest van 17 november 2022, *Ministero dell’Interno* (Leeftijdsgrens voor de aanwerving als politiecommissaris), C-304/21, EU:C:2022:897, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 46 Derhalve moet in de eerste plaats worden onderzocht of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling een verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 oplevert.
- 47 In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens deze bepaling onder het „beginsel van gelijke behandeling” de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van richtlijn 2000/78 genoemde gronden moet worden verstaan. Volgens artikel 2, lid 2, onder a), van deze richtlijn is er voor de toepassing van lid 1 sprake van directe discriminatie wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.
- 48 In het hoofdgeding zijn de voor deze vergelijking relevante categorieën personen ten eerste de ambtenaren die in aanmerking komende tijdvakken vóór indiensttreding op zijn minst gedeeltelijk hebben vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar, en ten tweede de ambtenaren die dergelijke tijdvakken van een vergelijkbare duur hebben vervuld na het bereiken van die leeftijd.
- 49 Blijkens het dossier waarover het Hof beschikt heeft de Oostenrijkse wetgever met de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht een nieuw stelsel voor de bepaling van de salarisananciënniteit van ambtenaren ingevoerd om de nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met de rechtspraak van het Hof uit het *Leitner*-arrest.
- 50 Meer in het bijzonder beoogde die wetgever met de vaststelling van § 169f, lid 1, GehG 2020 de positie van de in dienst zijnde ambtenaren die overeenkomstig § 169c, lid 2, GehG 2015 aan de hand van een „overgangsbedrag” waren heringedeeld, in de salarisschaal ambtshalve vast te stellen, terwijl dit overgangsbedrag was vastgesteld op basis van bepalingen die, wat betreft het in aanmerking nemen van in aanmerking komende tijdvakken vóór indiensttreding, een onderscheid maakten naargelang de tijdvakken in kwestie gelegen waren vóór of na de 18e verjaardag van de betrokkenen.
- 51 In het *Leitner*-arrest heeft het Hof evenwel geoordeeld dat de overgang van in dienst zijnde ambtenaren naar een nieuwe bezoldigings- en bevorderingsregeling overeenkomstig § 169c, lid 2, GehG 2015, waarbij de eerste indeling van die ambtenaren was bepaald op basis van de laatste bezoldiging die zij hadden ontvangen onder de vigueur van de vroegere regeling, de door die vroegere regeling in het leven geroepen directe discriminatie op grond van leeftijd in de zin van richtlijn 2000/78 handhaafde.
- 52 Derhalve moet worden beoordeeld of de wijzigingen die zijn doorgevoerd met de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht, daadwerkelijk en definitief een einde hebben gemaakt aan deze directe discriminatie op grond van leeftijd die inherent was aan het oude bezoldigingsstelsel.
- 53 Benadrukt dient te worden dat de bij die wet ingevoerde nieuwe vaststelling van de salarisananciënniteit in twee fasen verloopt. Eerst wordt overeenkomstig § 169f, lid 4, GehG 2020 de voor de bezoldigingen van 28 februari 2015 geldende salarisananciënniteit overgenomen. Deze anciënniteit wordt berekend op basis van het overgangsbedrag in de zin van § 169c, lid 2, GehG 2015, dat wil zeggen op basis van de brutobezoldiging die als basis diende voor de berekening van de maandelijkse bezoldiging van een ambtenaar voor februari 2015 (overgangsmaand).

- 54 Vervolgens kan de salarisananciënniteit overeenkomstig § 169f, lid 4, tweede volzin, GehG 2020 worden gecorrigeerd doordat rekening wordt gehouden met het verschil tussen de peildatum voor bevordering en een referentiepeildatum die wordt berekend volgens de nadere regels van § 169g GehG 2020, teneinde die anciënniteit in voorkomend geval te verhogen met de duur van het eerder geleden nadeel in verband met het in aanmerking nemen van tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indiensttreding heeft vervuld.
- 55 Ten eerste blijkt evenwel uit het Leitner-arrest (punt 37) dat de salarisschaal die resulteert uit het GehG van 2015 de gevolgen van het oude bezoldigings- en bevorderingsstelsel mogelijkwerwijs handhaaft aangezien deze schaal de indeling in het nieuwe bezoldigings- en bevorderingsstelsel koppelt aan het laatste salaris dat de betrokkene op grond van dat stelsel heeft ontvangen.
- 56 Daar bij de overgang geen onderscheid wordt gemaakt tussen ambtenaren die wel en ambtenaren die niet werden benadeeld door het oude bezoldigings- en bevorderingsstelsel, zij opgemerkt dat het op het hoofdgeding toepasselijke Oostenrijkse bezoldigingsstelsel – althans op het eerste gezicht – nog steeds lijkt te zijn gebaseerd op de volgens het Leitner-arrest op discriminerende wijze berekende peildatum voor bevordering en op het daaruit resulterende overgangsbedrag.
- 57 Ten tweede wordt de referentiepeildatum volgens § 169g, lid 1, GehG 2020 berekend door op de dag van de indienstneming rekening te houden met de in aanmerking komende tijdvakken die vóór indiensttreding werden vervuld na het bereiken van de leeftijd van 14 jaar, waarbij deze leeftijd de krachtens het Unierecht vereiste minimumleeftijd is om een arbeidsverhouding aan te gaan, zodat onder meer rekening kan worden gehouden met de tijdvakken – ook wanneer deze vóór de 18e verjaardag van de ambtenaar zijn vervuld – die worden bedoeld in § 169g, lid 2, punt 1, GehG 2020, te weten in wezen bepaalde tijdvakken van arbeid en opleiding die in hun geheel in aanmerking moeten worden genomen alsook de in punt 44 van het onderhavige arrest genoemde „andere tijdvakken”.
- 58 Volgens de toelichting van de Oostenrijkse regering heeft deze nieuwe berekening in 19 463 van de 48 047 tot dan afgesloten gevallen geleid tot een verbetering van de salarisananciënniteit met één maand tot één jaar, en in 2 821 gevallen tot een verbetering van de salarisananciënniteit met meer dan één jaar, waarbij het in laatstgenoemde gevallen meestal gaat om functionarissen die vóór hun 18e verjaardag een arbeidsverhouding zijn aangegaan of – zoals de heer Hütter in het hoofdgeding in zaak C-88/08 – een in aanmerking komende opleiding hebben aangevangen, voor wie deze tijdvakken thans moeten worden meegeteld als tijdvakken die volledig in aanmerking komen om de positie van de betrokken functionarissen in de salarisschaal te bepalen.
- 59 Onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten verificaties blijkt dan ook dat de referentiepeildatum het daadwerkelijk mogelijk heeft gemaakt om de vóór de 18e verjaardag van de ambtenaar vervulde in aanmerking komende tijdvakken in aanmerking te nemen teneinde de anciënniteit te corrigeren die voorheen op grond van § 169c GehG 2015 werd vastgesteld zonder dat die tijdvakken in aanmerking werden genomen.
- 60 De verwijzende rechter merkt evenwel op dat volgens § 169g, lid 6, GehG 2020 niet met alle in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de betrokken ambtenaar rekening hoeft te worden gehouden, omdat de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken die reeds zijn beoordeeld om de peildatum voor bevordering te bepalen, niet opnieuw kunnen worden beoordeeld.
- 61 De „forfaitaire aftrek” als bedoeld in § 169g, lid 4, GehG 2020 brengt echter met zich mee dat de „andere tijdvakken” – die voor de helft in aanmerking worden genomen – bij de vaststelling van de referentiepeildatum enkel in aanmerking worden genomen indien zij langer duren dan vier jaar.
- 62 Dienaangaande merkt de verwijzende rechter op dat het plafond van de „andere tijdvakken” – die volgens § 12, lid 1, punt 2, onder b), van de salariswet van 1956, zoals gewijzigd bij de tweede wet van 2007 tot wijziging van het ambtenarenrecht, voor de helft in aanmerking moeten worden genomen – weliswaar bij § 169g, lid 3, punt 4, GehG 2020 is verhoogd van drie tot zeven jaar, maar dat § 169g, lid 4, GehG 2020 tot gevolg heeft dat deze verhoging van het plafond van de „andere tijdvakken” tot zeven jaar wordt gecompenseerd door de forfaitaire aftrek van vier jaar waarin laatstgenoemde bepaling voorziet.

- 63 Opgemerkt dient evenwel te worden dat § 169g, lid 4, GehG 2020 van toepassing lijkt te zijn op alle in dienst zijnde ambtenaren, ongeacht of het uit het GehG 2015 voortvloeiende bezoldigings- en bevorderingsstelsel hen heeft benadeeld op grond van hun respectieve leeftijd, hetgeen de verwijzende rechter eveneens dient na te gaan. Daarnaast zij opgemerkt dat de forfaitaire aftrek van vier jaar waarin die bepaling voorziet, van toepassing lijkt te zijn ongeacht de leeftijd waarop de betrokken ambtenaar de bedoelde „andere tijdvakken” van beroepsactiviteit heeft vervuld, te weten vóór of na zijn 18e verjaardag.
- 64 Beklemtoond dient echter te worden dat de omstandigheid dat het voor de helft in aanmerking nemen van de in aanmerking komende tijdvakken die zijn vervuld tussen de leeftijd van 14 en 18 jaar wordt geneutraliseerd door de toepassing van de forfaitaire aftrek van vier jaar waarin § 169g, lid 4, GehG 2020 voorziet, ertoe leidt dat ambtenaren die dergelijke tijdvakken enkel vóór de leeftijd van 18 jaar hebben vervuld, het recht op een verbetering van hun positie in de salarisschaal lijken te verliezen.
- 65 In casu hebben de tijdvakken die verzoekers in het hoofdgeding hebben vervuld in het leerlingstelsel, ten gevolge van de forfaitaire aftrek van vier jaar waarin § 169g, lid 4, GehG 2020 voorziet, dan ook – niettegenstaande de verhoging van het plafond voor de in aanmerking te nemen periode met vier jaar – geen noemenswaardige invloed gehad op de berekening van de referentiepeildatum, en dus evenmin op de bepaling van hun positie in de salarisschaal.
- 66 Onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten beoordeling lijkt de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht dus geen einde te hebben gemaakt aan de in het Leitner-arrest geconstateerde discriminatie op grond van leeftijd, aangezien er met name bij de vaststelling van de salarisanciënniteit nog steeds sprake is van een verschillende behandeling van ambtenaren die hun beroepservaring – op zijn minst gedeeltelijk – hebben opgedaan vóór de leeftijd van 18 jaar en ambtenaren die soortgelijke ervaring van vergelijkbare duur hebben opgedaan na het bereiken van die leeftijd.
- 67 Thans moet in de tweede plaats worden nagegaan of dit verschil in behandeling gerechtvaardigd zou kunnen zijn op grond van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 68 Krachtens deze bepaling kunnen de lidstaten niettegenstaande artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 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 – waaronder 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.
- 69 In casu blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt, dat de wetswijzigingen met betrekking tot het in het hoofdgeding aan de orde bezoldigings- en bevorderingsstelsel lijken te zijn ingegeven door zowel budgettaire als administratieve overwegingen. Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit inderdaad het geval is.
- 70 Blijkens de rechtspraak van het Hof kunnen budgettaire overwegingen weliswaar ten grondslag liggen aan de keuzen van sociaal beleid die een lidstaat maakt en van invloed zijn op de aard of de omvang van de maatregelen die hij wenst vast te stellen, maar kunnen zij op zichzelf geen legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormen (arrest van 21 juli 2011, Fuchs en Köhler, C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punt 74). Hetzelfde geldt voor de administratieve overwegingen die de Oostenrijkse regering vermeldt (Leitner-arrest, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 71 De in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling kan dus weliswaar de bescherming van de verworven rechten en het gewettigd vertrouwen van de door het bezoldigingsstelsel van het GehG 2015 bevoordeelde ambtenaren waarborgen, maar lijkt niet geschikt te zijn om een niet-discriminerend stelsel in te voeren voor de door dit bezoldigings- en bevorderingsstelsel benadeelde ambtenaren, aangezien zij jegens hen de door het vroegere stelsel in het leven geroepen discriminatie op grond van leeftijd lijkt te handhaven (zie naar analogie Leitner-arrest, punt 49).

72 Gelet op een en ander dient op de eerste prejudiciële vraag te worden geantwoord dat 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 zich verzetten tegen een nationale regeling waarbij een ambtenaar wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in een oud bezoldigingsstelsel dat als discriminerend is aangemerkt omdat in dit stelsel bij de bepaling van die anciënniteit enkel rekening kon worden gehouden met in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de ambtenaar die na de leeftijd van 18 jaar waren vervuld en niet met die welke vóór die leeftijd waren vervuld, wanneer die regeling bepaalt dat een correctie van de in aanmerking komende tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indienstneming heeft vervuld, zoals die tijdvakken aanvankelijk zijn berekend, wordt doorgevoerd door een referentiepeildatum vast te stellen, waarbij voortaan voor de vaststelling van voormelde anciënniteit rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming die de ambtenaar vóór zijn 18e verjaardag heeft vervuld, met dien verstande dat, wat betreft de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken, enkel rekening wordt gehouden met de voor de helft in aanmerking te nemen „andere tijdvakken” en dat deze „andere tijdvakken” weliswaar van drie tot zeven jaar worden verhoogd maar enkel in aanmerking worden genomen voor zover zij langer duren dan vier jaar.

Tweede prejudiciële vraag

73 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die ten aanzien van ambtenaren voor wie een procedure voor het opnieuw vaststellen van hun positie in de salarisschaal hangende was op de datum van bekendmaking van een wetswijziging met betrekking tot het bezoldigingsstelsel dat die schaal bevatte, bepaalt dat de bezoldigingen worden herberekend overeenkomstig de nieuwe bepalingen inzake de referentiepeildatum, die nieuwe beperkingen stellen aan de maximumduur van de in aanmerking komende tijdvakken, terwijl een dergelijke berekening niet plaatsvindt voor ambtenaren ten aanzien van wie een eerder ingeleide procedure met hetzelfde voorwerp reeds is afgesloten met een onherroepelijke beslissing die berust op een peildatum die gunstiger is vastgesteld op grond van het oude bezoldigingsstelsel, waarvan de bepalingen door de nationale rechter als discriminerend zijn aangemerkt en bijgevolg buiten toepassing zijn gelaten met directe toepassing van het Unierechtelijke gelijkheidsbeginsel.

74 Voor de beantwoording van deze vraag moet worden onderzocht of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling een met het Unierecht strijdig verschil in behandeling in het leven roept doordat zij de nieuwe berekening van de bezoldigingen – die wordt verricht op basis van de bepalingen inzake de referentiepeildatum – afhankelijk maakt van het antwoord op de vraag of een procedure voor het opnieuw vaststellen van de positie van de ambtenaar in de salarisschaal aanhangig was dan wel was afgesloten toen die regeling werd bekendgemaakt.

75 In dit verband blijkt om te beginnen uit § 169f, lid 3, GehG 2020 dat wanneer op de dag van de bekendmaking van de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht procedures aanhangig waren over het in aanmerking nemen van tijdvakken vóór indiensttreding van ambtenaren, de nieuwe vaststelling van de peildatum voor bevordering, de nieuwe vaststelling van de salarisanciënniteit of de vaststelling van de positie van de betrokken ambtenaren in de salarisschaal gebeurt in het kader van die procedures.

76 Daarnaast volgt uit een a-contrariolezing van § 169f, lid 1, punt 4, GehG 2020 dat ambtenaren voor wie op de datum van bekendmaking van de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht reeds onherroepelijk een nieuwe peildatum voor bevordering was vastgesteld, waarbij op een daartoe strekkend verzoek rekening werd gehouden met de tijdvakken vóór indiensttreding die deze ambtenaren hadden vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar, uitgesloten zijn van een dergelijke herindeling, zodat de toepassing van die nieuwe datum de positie van de betrokken ambtenaren in de salarisschaal heeft verbeterd.

77 Wat vergelijkbare categorieën van personen betreft, lijkt § 169f, lid 3, GehG 2020 dan ook tot gevolg te hebben dat – onder voorbehoud van een door de verwijzende rechter te verrichten beoordeling – ten aanzien van ambtenaren die een procedure hebben kunnen afsluiten waarin zij discriminatie op grond van leeftijd hebben aangevoerd, volledig rekening is gehouden met tijdvakken vóór indiensttreding die

zij vóór de leeftijd van 18 jaar hebben vervuld. Waren dergelijke procedures daarentegen nog niet afgesloten toen de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht werd bekendgemaakt, te weten op 8 juli 2019, dan worden de betrokken ambtenaren op dezelfde wijze behandeld als alle overige ambtenaren, voor wie de referentiepeildatum ambtshalve moet worden gecorrigeerd.

- 78 Onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter is er voor de eerste categorie ambtenaren dus een einde gemaakt aan de door het Hof in het Leitner-arrest als discriminerend aangemerkte behandeling, doordat deze ambtenaren hebben kunnen genieten van de in punt 75 van dat arrest beschreven oplossing, die er met name in bestaat dat zolang er geen maatregelen tot herstel van de gelijke behandeling zijn getroffen, aan de door het oude bezoldigings- en bevorderingsstelsel benadeelde ambtenaren dezelfde voordelen worden toegekend als die welke de door dit stelsel begunstigde ambtenaren konden genieten, zowel wat het in aanmerking nemen van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde tijdvakken vóór indiensttreding betreft als wat de bevordering in de salarisschaal betreft. Zoals uit het antwoord van het Hof op de eerste prejudiciële vraag volgt, geldt dit daarentegen niet voor de tweede categorie ambtenaren.
- 79 De verwijzende rechter merkt op dat de belastingdienst voor elk van beide verzoekers in het hoofdgeding, die tot die tweede categorie behoren, een nieuwe peildatum voor bevordering heeft berekend, waarbij drie extra jaren in aanmerking zijn genomen ten opzichte van de peildatum voor bevordering die na hun indienstneming op hen werd toegepast. Deze nieuwe berekeningen hebben echter niet geleid tot een verbetering van hun positie in de salarisschaal, aangezien de op hen betrekking hebbende procedures nog aanhangig waren toen de tweede wet van 2019 tot wijziging van het ambtenarenrecht werd bekendgemaakt. De referentiepeildatum zou dus opnieuw moeten voortvloeien uit de peildatum voor bevordering die na hun indienstneming op hen werd toegepast, dat wil zeggen uit een datum die op discriminerende wijze is berekend. Derhalve zou de voor verzoekers in het hoofdgeding geldende peildatum voor bevordering niet met drie jaar worden verbeterd, maar slechts met enkele dagen.
- 80 In dit verband moet worden benadrukt dat maatregelen die erop gericht zijn met het Unierecht strijdige discriminatie op te heffen – daaronder begrepen individuele maatregelen waarbij aan personen uit de benadeelde categorie dezelfde voordelen worden toegekend als die welke personen uit de bevoordeelde categorie genieten – het Unierecht ten uitvoer brengen, waarbij moet worden voldaan aan de in dat recht neergelegde vereisten (zie in die zin arrest van 7 oktober 2019, Safeway, C-171/18, EU:C:2019:839, punt 37).
- 81 Tot deze vereisten behoren die welke voortvloeien uit het in artikel 20 van het Handvest neergelegde algemene gelijkheidsbeginsel en uit het rechtszekerheidsbeginsel.
- 82 Uit de rechtspraak van het Hof volgt dat een nationale regeling als § 169f, lid 3, GehG 2020, die in omstandigheden als die van het hoofdgeding tot gevolg heeft dat ambtenaren die een procedure hebben ingeleid om te verkrijgen dat hun peildatum voor bevordering opnieuw wordt vastgesteld op basis van tijdvakken vóór indiensttreding die zij vóór de leeftijd van 18 jaar hebben vervuld, verschillend worden behandeld naargelang de voor het heronderzoek van deze tijdvakken bevoegde autoriteiten of rechterlijke instanties al dan niet reeds onherroepelijk hebben beslist, indruist tegen het in artikel 20 van het Handvest neergelegde gelijkheidsbeginsel en tegen het rechtszekerheidsbeginsel, die nopen tot een gelijke en voorzienbare behandeling van alle ambtenaren die zich in chronologisch opzicht in dezelfde situatie bevinden, aangezien het van factoren die niet aan de betrokken ambtenaren kunnen worden toegerekend – zoals de duur van de behandeling van hun verzoeken – afhangt of die tijdvakken in aanmerking worden genomen [zie naar analogie arrest van 9 september 2021, Bundesrepublik Deutschland (Gezinslid), C-768/19, EU:C:2021:709, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 83 Gelet op een en ander dient op de tweede prejudiciële vraag te worden geantwoord dat het in artikel 20 van het Handvest neergelegde gelijkheidsbeginsel en het rechtszekerheidsbeginsel aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die ten aanzien van ambtenaren voor wie een procedure voor het opnieuw vaststellen van hun positie in de salarisschaal hangende was op de datum van bekendmaking van een wetswijziging met betrekking tot het bezoldigingsstelsel dat die schaal bevatte, bepaalt dat de bezoldigingen worden herberekend overeenkomstig de nieuwe bepalingen inzake de referentiepeildatum, die nieuwe beperkingen stellen aan de maximumduur van de

in aanmerking komende tijdvakken, zodat een met de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78 juncto artikel 21 van het Handvest strijdige discriminatie op grond van leeftijd niet wordt weggewerkt, terwijl een dergelijke berekening niet plaatsvindt voor ambtenaren ten aanzien van wie een eerder ingeleide procedure met hetzelfde voorwerp reeds is afgesloten met een onherroepelijke beslissing die berust op een peildatum die gunstiger is vastgesteld op grond van het oude bezoldigingsstelsel, waarvan de bepalingen door de nationale rechter als discriminerend zijn aangemerkt en bijgevolg buiten toepassing zijn gelaten met directe toepassing van het Unierechtelijke gelijkheidsbeginsel.

Derde prejudiciële vraag

- 84 Met zijn derde 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 zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan tijdvakken die als leerling zijn vervuld bij een binnenlands territoriaal publiekrechtelijk lichaam, bij de vaststelling van de referentiepeildatum alleen volledig in aanmerking worden genomen indien de overheid de betrokken ambtenaar na een bepaalde datum in dienst heeft genomen, terwijl deze tijdvakken slechts voor de helft in aanmerking worden genomen – doordat er een forfaitaire aftrek op wordt toegepast – indien de overheid de betrokken ambtenaar vóór die datum in dienst heeft genomen.
- 85 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat blijkens punt 47 van het onderhavige arrest uit artikel 2, lid 1, juncto artikel 1 van richtlijn 2000/78 volgt dat het gelijkheidsbeginsel voor de toepassing van deze richtlijn de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van onder meer leeftijd vereist. Voorts bepaalt artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 dat er voor de toepassing van lid 1 indirecte discriminatie is wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
- 86 Om uit te maken of verzoekers in het hoofdgeding zich kunnen beroepen op het in het vorige punt in herinnering gebrachte beginsel, moet dan ook worden nagegaan of de ambtenaren die uiterlijk 31 maart 2000 door de Oostenrijkse federale overheid in dienst waren genomen en die welke na die datum in dienst zijn genomen, in omstandigheden als die van het hoofdgeding direct of indirect verschillend worden behandeld op grond van de leeftijd die zij hadden toen zij in dienst werden genomen.
- 87 In dit verband moet worden geconstateerd dat tijdvakken die als leerling zijn vervuld bij een binnenlands territoriaal publiekrechtelijk lichaam, volgens § 169g, lid 3, punt 5, GehG 2020 bij de vaststelling van de referentiepeildatum slechts in aanmerking worden genomen indien de betrokken ambtenaar na 31 maart 2000 in dienst is getreden bij de Oostenrijkse federale overheid.
- 88 In casu kunnen de tijdvakken die verzoekers in het hoofdgeding als leerling hebben vervuld bij een binnenlands territoriaal publiekrechtelijk lichaam, bij de vaststelling van de referentiepeildatum niet volledig in aanmerking worden genomen, aangezien beiden vóór 31 maart 2000 door de Oostenrijkse federale overheid in dienst zijn genomen.
- 89 Hieruit volgt dat dit verschil in behandeling resulteert uit de datum waarop die overheid de ambtenaren in dienst heeft genomen, aangezien het van die datum afhangt of de regels voor het in aanmerking nemen van leertijdvakken van toepassing zijn.
- 90 De in § 169g, lid 3, punt 5, GehG 2020 bedoelde datum van indienstneming van de ambtenaar door de Oostenrijkse federale overheid – dat het enige relevante criterium is voor de toepassing van de regels van het GehG 2020 voor het in aanmerking nemen van leertijdvakken – vormt echter een criterium dat onafhankelijk is van de leeftijd die de ambtenaar heeft wanneer hij in dienst wordt genomen. Derhalve houdt dit criterium – op grond waarvan de toepassing van nieuwe regels uitsluitend afhangt van het tijdstip waarop de ambtenaar in dienst is genomen – als objectief en neutraal gegeven kennelijk niet in dat op enigerlei wijze wordt uitgegaan van de leeftijd van de in dienst genomen personen (arrest van 14 februari 2019, Horgan en Keegan, C-154/18, EU:C:2019:113, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 91 De nieuwe voorwaarden waaronder de bij een binnenlands territoriaal publiekrechtelijk lichaam vervulde leertijdvakken in aanmerking worden genomen, waarbij de datum van indiensttreding bij de Oostenrijkse federale overheid beslissend is, berusten dan ook op een criterium dat op geen enkele wijze verband houdt met de leeftijd van de betrokken ambtenaren. Bovendien wijst niets erop dat die voorwaarden enige indirecte discriminatie op grond van leeftijd inhouden (zie in die zin arrest van 20 oktober 2022, *Curtea de Apel Alba Iulia e.a.*, C-301/21, EU:C:2022:811, punten 58 en 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 92 Gelet op een en ander dient op de derde prejudiciële vraag te worden geantwoord dat 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 zich niet verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan tijdvakken die als leerling zijn vervuld bij een binnenlands territoriaal publiekrechtelijk lichaam, bij de vaststelling van de referentiepeildatum alleen volledig in aanmerking worden genomen indien de overheid de betrokken ambtenaar na een bepaalde datum in dienst heeft genomen, terwijl deze tijdvakken slechts voor de helft in aanmerking worden genomen – doordat er een forfaitaire aftrek op wordt toegepast – indien de overheid de betrokken ambtenaar vóór die datum in dienst heeft genomen.

Kosten

- 93 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter 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 (Tweede 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 zich verzetten tegen een nationale regeling waarbij een ambtenaar wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in een oud bezoldigingsstelsel dat als discriminerend is aangemerkt omdat in dit stelsel bij de bepaling van die anciënniteit enkel rekening kon worden gehouden met in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de ambtenaar die na de leeftijd van 18 jaar waren vervuld en niet met die welke vóór die leeftijd waren vervuld, wanneer die regeling bepaalt dat een correctie van de in aanmerking komende tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indienstneming heeft vervuld, zoals die tijdvakken aanvankelijk zijn berekend, wordt doorgevoerd door een referentiepeildatum vast te stellen, waarbij voortaan voor de vaststelling van voormelde anciënniteit rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming die de ambtenaar vóór zijn 18e verjaardag heeft vervuld, met dien verstande dat, wat betreft de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken, enkel rekening wordt gehouden met de voor de helft in aanmerking te nemen „andere tijdvakken” en dat deze „andere tijdvakken” weliswaar van drie tot zeven jaar worden verhoogd maar enkel in aanmerking worden genomen voor zover zij langer duren dan vier jaar.

- 2) **Het in artikel 20 van het Handvest van de grondrechten neergelegde gelijkheidsbeginsel en het rechtszekerheidsbeginsel**

moeten aldus worden uitgelegd dat

zij zich verzetten tegen een nationale regeling die ten aanzien van ambtenaren voor wie een procedure voor het opnieuw vaststellen van hun positie in de salarisschaal hangende was op de datum van bekendmaking van een wetswijziging met betrekking tot het bezoldigingsstelsel dat die schaal bevatte, bepaalt dat de bezoldigingen worden herberekend

overeenkomstig de nieuwe bepalingen inzake de referentiepeildatum, die nieuwe beperkingen stellen aan de maximumduur van de in aanmerking komende tijdvakken, zodat een met de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78 juncto artikel 21 van het Handvest van de grondrechten strijdige discriminatie op grond van leeftijd niet wordt weggewerkt, terwijl een dergelijke berekening niet plaatsvindt voor ambtenaren ten aanzien van wie een eerder ingeleide procedure met hetzelfde voorwerp reeds is afgesloten met een onherroepelijke beslissing die berust op een peildatum die gunstiger is vastgesteld op grond van het oude bezoldigingsstelsel, waarvan de bepalingen door de nationale rechter als discriminerend zijn aangemerkt en bijgevolg buiten toepassing zijn gelaten met directe toepassing van het Unierechtelijke gelijkheidsbeginsel.

- 3) De artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest van de grondrechten,

moeten aldus worden uitgelegd dat

zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan tijdvakken die als leerling zijn vervuld bij een binnenlands territoriaal publiekrechtelijk lichaam, bij de vaststelling van de referentiepeildatum alleen volledig in aanmerking worden genomen indien de overheid de betrokken ambtenaar na een bepaalde datum in dienst heeft genomen, terwijl deze tijdvakken slechts voor de helft in aanmerking worden genomen – doordat er een forfaitaire aftrek op wordt toegepast – indien de overheid de betrokken ambtenaar vóór die datum in dienst heeft genomen.

ondertekeningen