



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

21. december 2016 *

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder — direktiv 2000/78/EF — ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv — artikel 2, stk. 1 og 2 — forskelsbehandling på grund af alder — kollektiv overenskomst — længere oprykningsperiode mellem løntabellens første og andet løntrin — indirekte forskelsbehandling på grund af alder«

I sag C-539/15

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig) ved afgørelse af 24. september 2015, indgået til Domstolen den 15. oktober 2015, i sagen

Daniel Bowman

mod

Pensionsversicherungsanstalt,

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, E. Regan, og dommerne A. Arabadjiev (refererende dommer) og S. Rodin,

generaladvokat: Y. Bot

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Daniel Bowman ved Rechtsanwalt P. Ringhofer

— Pensionsversicherungsanstalt ved Rechtsanwälte J. Milchram, A. Ehm og T. Mödlagl

— Europa-Kommissionen ved B.-R. Killmann og D. Martin, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

* * Processprog: tysk.

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 21 og 28 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) samt artikel 2, stk. 1 og 2, og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Daniel Bowman og Pensionsversicherungsanstalt (pensionsinstitut, herefter »pensionsinstituttet«) vedrørende en afgørelse truffet af sidstnævnte på grundlag af en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der fastsætter en længere oprykningsperiode mellem løntabellens første og andet løntrin end den, der gælder for de følgende løntrin.

Retsforskrifter

Direktiv 2000/78

- 3 Ifølge artikel 1 i direktiv 2000/78 er »[f]ormålet med [direktivet] [...], med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.
- 4 Dette direktivs artikel 2 bestemmer:
 - »1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.
 2. I henhold til stk. 1
 - a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet
 - b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
 - i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige [...]

[...]«

- 5 Det nævnte direktivs artikel 6 med overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder« bestemmer i stk. 1:

»Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse.

[...]«

Østrigsk ret

- 6 Inden den 80. ændring af den kollektive overenskomst Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (tjenesteordning A for ansatte hos Østrigs socialforsikringsorganer, herefter »DO.A«) fastsatte denne:

»§ 13: Beskæftigelsesperioder, som skal medregnes ved indplaceringen i løntabellen

1. Ved indplaceringen i løntabellen (§ 40) medregnes følgende beskæftigelsesperioder tilbagelagt efter det fyldte 18. år: [...]

§ 40: Indplacering i løntabellen, oprykning

1. De ansatte [...] indplaceres på løntrin 1 inden for deres lønklasse (tjenesteklasse) i henhold til bestemmelserne i §§ 37-39. Såfremt beskæftigelsesperioder skal medregnes i henhold til § 13, finder stk. 3 analog anvendelse på indplaceringen.
2. [...] De perioder, som er tilbagelagt på løntrin a til c før det fyldte 18. år, er ikke beskæftigelsesperioder, som kan medregnes ved indplaceringen i løntabellen. [...]
3. [...] Den ansatte rykker efter tilbagelæggelse af to tjenestear op på næste løntrin (anciennitetsmæssig oprykning) i sin lønklasse (tjenesteklasse). [...]«

- 7 Efter den 80. ændring af DO.A, hvorved der ligeledes blev indført en overgangsbestemmelse for arbejdstagere ansat inden den 1. januar 2011, har de pågældende bestemmelser følgende ordlyd:

»§ 13: Beskæftigelsesperioder, som skal medregnes ved indplaceringen i løntabellen

1. Ved indplaceringen i løntabellen (§ 40) medregnes følgende beskæftigelsesperioder tilbagelagt efter den 30. juni i det år, hvor der efter optagelsen i første skoletrin er eller ville være tilbagelagt ni skoleår: [...]
- 2a. op til maksimalt i alt tre år [...]
- b) den periode, som ud over opfyldelsen af den almindelige skolepligt er tilbragt ved et studium [...] i det for dette studium gældende mindsteomfang i henhold til de skoleretlige bestemmelser, dog højst med tre år [...]

§ 40: Indplacering i løntabellen, oprykning

1. De ansatte indplaceres på løntrin 1 i deres lønklasse (tjenesteklasse) [...]. Hvis beskæftigelsesperioder skal medregnes i henhold til § 13, finder stk. 3 analogt anvendelse på indplaceringen [...]
3. Den ansatte forbliver på løntrin 1 i fem år, og med virkning fra det følgende løntrin rykker den ansatte efter at have tilbagelagt to tjenesteår op på det næste løntrin i den pågældendes lønklasse (tjenesteklasse) (anciennitetsmæssig oprykning). [...]«

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

- 8 Daniel Bowman, som er født den 28. juli 1961, har siden den 1. april 1988 været ansat ved pensionsinstituttet i et privatretligt ansættelsesforhold. Ansættelseskontrakten er reguleret af DO.A, der er en kollektiv overenskomst. Hans løn beregnes på grundlag af en indplacering, der fandt sted i forbindelse med hans ansættelse, uden at hans tilbagelagte uddannelsesperioder blev medregnet på det pågældende tidspunkt. Daniel Bowman er siden da hvert andet år oprykket til et højere løntrin i henhold til bestemmelserne i DO.A og har modtaget en lønforhøjelse svarende til hans oprykning.
- 9 Inden den 80. ændring fastsatte § 40, stk. 2, i DO.A for så vidt angik ansatte i pensionsinstituttet, der ikke var fyldt 18 år på tidspunktet for deres ansættelse, at ansatte under 16, 17 og 18 år blev indplaceret henholdsvis på løntrin a, b og c i den lønklasse, der fandt anvendelse i henhold til § 37 i DO.A. Disse ansatte blev først, da de fyldte 18 år, oprykket til første løntrin, hvor alle andre ansatte i pensionsinstituttet ligeledes skulle indplaceres, såfremt de blev ansat efter det fyldte 18. år, men uden at kunne gøre tidligere perioder, svarende til aktivitetsperioder, gældende. Følgelig kunne der ikke medregnes nogen skoleperiode. Desuden var lønnen svarende til løntrin a, b og c væsentligt lavere end den, der svarede til første løntrin. Samme aktivitet eller funktion blev således aflønnet forskelligt afhængig af den pågældendes alder.
- 10 Ved den 80. ændring af DO.A blev § 40, stk. 2, ophævet, og denne bestemmelse blev ikke erstattet, hvorfor løntrin a, b og c blev fjernet. Indplaceringen af enhver af pensionsinstituttets ansatte, der ikke inden ansættelsen har tilbagelagt perioder, der skal medregnes ved beregningen af karriereforløbet, foretages efter denne ændring uafhængigt af den pågældende ansattes alder på tidspunktet for dennes ansættelse. En sådan ansat indplaceres med det samme på første løntrin. Den nye ordning har ikke ændret lønnen svarende til det nævnte løntrin i den pågældende lønklasse, således at alle ansatte under 18 år har opnået en væsentlig lønforhøjelse, der afhængigt af lønklassen ligger på mellem 100 og 200 EUR pr. måned.

- 11 Efter den 80. ændring af DO.A sker enhver oprykning til andet løntrin først efter fem år. Dernæst sker oprykning til de følgende løntrin altid efter to års tjeneste. Disse to-årige oprykninger afsluttes på det 18. løntrin, idet den efterfølgende oprykning foretages efter fire år. Efter denne oprykning, der er betegnet som »aldersgodtgørelse«, er der ikke fastsat flere oprykninger.
- 12 Inden ansættelsen ved pensionsinstituttet havde Daniel Bowman gået på et østrigsk gymnasium fra den 1. september 1976 til den 30. juni 1979, dvs. i to år og ti måneder. Efter at den 80. ændring af DO.A havde gjort det muligt, at skoleperioder blev medregnet, indgav Daniel Bowman den 17. maj 2012 en ansøgning om, at perioderne inden hans ansættelse ved pensionsinstituttet genberegnes med henblik på fastsættelsen af datoen for hans oprykning i henhold til § 13 i DO.A, som ændret ved den 80. ændring af den pågældende kollektive overenskomst. Daniel Bowman rejste dermed et krav over for pensionsinstituttet om betaling af et beløb svarende til 3 655,20 EUR brutto med tillæg af renter og omkostninger, en løn, der fremover svarede til indplacering i lønklasse F, tjenesteklasse I, løntrin 17, og fastsættelse af datoen for hans næste oprykning til den 1. oktober 2012.
- 13 Den 27. maj 2012 traf pensionsinstituttet afgørelse om, at selv om Daniel Bowmans anciennitet i henhold til DO.A, som ændret ved den 80. ændring af denne, ville kunne tillægges maksimalt tre år, ville dette imidlertid ikke indebære nogen forbedring for ham i forhold til hans lønindplacering eller nogen ændring i hans oprykningsdato, idet oprykning til andet løntrin efter den nævnte ændring ikke kan ske før efter fem år i stedet for to år, som det var tilfældet tidligere.
- 14 Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien, Østrig) gav Daniel Bowman medhold i den sag, som han havde anlagt til prøvelse af pensionsinstituttets afgørelse. Denne ret var af den opfattelse, at forlængelse af fristen for oprykning fra første til andet løntrin udgjorde en indirekte forskelsbehandling på grund af alder.
- 15 Oberlandesgericht Wien (øverste regionale domstol i Wien, Østrig) gav pensionsinstituttet medhold i den af dette iværksatte appel af den afgørelse, der var truffet af Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien). Appelretten konstaterede bl.a., at muligheden for at medregne perioderne med skolegang blev indført ved den 80. ændring af DO.A, på samme tidspunkt som ordningen om at forlænge oprykningsfristen fra første til andet løntrin i løntabellen, og at Daniel Bowman var blevet behandlet på samme måde som de øvrige arbejdstagere både før og efter denne ændring, hvorfor han ikke havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.
- 16 Daniel Bowman iværksatte »revisionsanke« ved den forelæggende ret, Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig), med henblik på prøvelse af denne dom. Denne ret er i tvivl om, hvorvidt forlængelse af fristen for oprykning fra første til andet løntrin i den løntabel, som DO.A har fastsat, udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af alder. Retten har bl.a. bemærket, at den 80. ændring af DO.A ikke har til formål at fjerne en tidligere forskelsbehandling, men at gøre det muligt at optimere karrieren ved at medregne tidligere perioder. Selv om forlængelsen af fristen for oprykning fra første til andet løntrin skulle udgøre en indirekte forskelsbehandling på grund af alder, vil den ikke desto mindre kunne være berettiget.
- 17 Under disse omstændigheder har Oberster Gerichtshof (øverste domstol) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal [chartrets] artikel 21, sammenholdt med artikel 2, stk. 1 og 2, samt artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 – også under hensyntagen til [chartrets] artikel 28 – fortolkes således, at

- a) en bestemmelse i en overenskomst, hvorefter perioden for oprykning i begyndelsen af karrieren er længere og således vanskeliggør oprykning til næste løntrin, udgør en indirekte forskelsbehandling på grundlag af alder,

og i bekræftende fald, b) at en sådan [bestemmelse], især henset til den mindre erhvervserfaring i begyndelsen af karrieren, er forholdsmæssig og nødvendig?»

Om det præjudicielle spørgsmål

- 18 Den forelæggende ret ønsker med sit spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om chartrets artikel 21 samt artikel 2, stk. 1 og 2, og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national kollektiv overenskomst som den, der er omhandlet i hovedsagen, i henhold til hvilken en ansat, der har ret til, at hans skoleperioder medregnes med henblik på hans indplacering på en løntabels løntrin, er underlagt en frist for oprykning fra første til andet løntrin, der er længere end den, der finder anvendelse mellem de efterfølgende løntrin.
- 19 Det bemærkes indledningsvis, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, når de vedtager foranstaltninger, som falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, der på området for beskæftigelse og erhverv konkretiserer princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, nu knæsat i chartrets artikel 21, skal handle i overensstemmelse med dette direktiv (jf. i denne retning dom af 13.9.2011, Prigge m.fl., C-447/09, EU:C:2011:573, præmis 48, og af 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, præmis 23).
- 20 Det skal for det første undersøges, om en kollektiv overenskomst som den, der er omhandlet i hovedsagen, indebærer en forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2000/78. Det bemærkes i denne henseende, at ifølge bestemmelsens ordlyd betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres det, at i henhold til stk. 1 foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver behandlet. Det fremgår desuden af artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, at der foreligger indirekte forskelsbehandling på grund af alder, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 21 For så vidt angår de skoleperioder, der er omhandlet i hovedsagen, fremgår det af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at den ordning, der blev indført med den 80. ændring af DO.A, til forskel fra den tidligere ordning gør det muligt at medregne skoleperioder i det omfang, disse går ud over den generelle skolepligt, med det gældende minimum for en sådan undervisningsperiode i maksimalt tre år i overensstemmelse med skolelovgivningen.
- 22 Selv om fristen efter den 80. ændring af DO.A for oprykning fra første til andet løntrin i løntabellen er blevet forlænget med tre år, sker oprykningen i løntabellen desuden fortsat på grundlag af tilbagelagte tjenesteår.
- 23 Det følger heraf, således som anført af den forelæggende ret, at en kollektiv overenskomst som den, der er omhandlet i hovedsagen, hvorefter de ansatte, der har ret til, at deres skoleperioder medregnes, med henblik på deres indplacering på løntabellens løntrin, er omfattet af en længere frist for oprykning fra løntabellens første løntrin end den, der gælder for de højere løntrin, ikke i forhold til disse ansatte indebærer en forskelsbehandling, der er direkte begrundet i alder.
- 24 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt en sådan kollektiv overenskomst medfører en indirekte forskelsbehandling på grund af alder, således som anført af den forelæggende ret, skal det undersøges, om den, selv om den er affattet neutralt, stiller et meget større antal personer med en bestemt alder eller i en bestemt aldersgruppe særlig ufordelagtigt.

- 25 I det foreliggende tilfælde har den 80. ændring af DO.A medført, at enhver oprykning til andet løntrin kræver, at en periode på fem tjenestear er forløbet, mens oprykninger fra dette og efterfølgende løntrin sker efter to tjenestear.
- 26 Det bemærkes i denne henseende, at den forelæggende ret har baseret sig på den forudsætning, hvorefter indførelsen af en længere frist for oprykning fra løntabellens første til andet løntrin end den, der gælder for oprykning til de efterfølgende løntrin, først og fremmest vedrører de af pensionsinstituttet nyansatte arbejdstagere, som ikke med føje med henblik på deres indplacering på løntabellens løntrin kan anføre perioder forud for deres indtræden i tjenesten. Den gruppe, der er sammensat af arbejdstagere med de laveste lønninger, omfatter som regel især yngre arbejdstagere, hvorfor det efter den forelæggende rets opfattelse derfor ikke kan udelukkes, at den ordning, der blev indført i henhold til den 80. ændring af DO.A, stiller yngre arbejdstagere ringere med hensyn til løn.
- 27 Det bemærkes imidlertid, at en indirekte forskelsbehandling på grund af alder i det foreliggende tilfælde ikke kan baseres udelukkende på denne konstatering.
- 28 Det fremgår nemlig af sagen som forelagt for Domstolen dels, at den ordning, der blev indført ved den 80. ændring af DO.A, fastsætter, at indplaceringen af pensionsinstituttets ansatte på løntabellens løntrin, således som det fremgår af denne doms præmis 21, bl.a. afhænger af de gennemførte skoleperioder. Disse skoleperioder kan medregnes med henblik på den nævnte indplacering, uafhængigt af den ansattes alder på tidspunktet for ansættelsen. En sådan ordning er derfor begrundet i et kriterium, der hverken er uadskilleligt eller indirekte forbundet med de ansattes alder (jf. analogt dom af 7.6.2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, præmis 29).
- 29 Dels bemærkes, at Daniel Bowmans situation, der har bragt den forelæggende ret til at forelægge nærværende spørgsmål, ikke synes at svare til situationen for en arbejdstager, hvis erhvervsmæssige erfaring er i sin opstart, og som ikke kan gøre effektive arbejdsperioder gældende, idet Daniel Bowman, således som det fremgår af sagen som forelagt for Domstolen, kan henvise til en skoleperiode og næsten 30 års tjeneste ved pensionsinstituttet.
- 30 Selv om en ung arbejdstager, der er nyansat og kun har lidt erfaring, og som ansøger om, at dennes skoleperioder medregnes med henblik på indplacering på løntabellens løntrin, konkret vil blive underkastet forlængelsen af fristen for oprykning fra første løntrin, gør det sig derfor ikke desto mindre gældende, at en ældre arbejdstager, således som Daniel Bowmans situation viser, der kan henvise til en lang tjenesteperiode i pensionsinstituttet, og som indgiver en identisk ansøgning, ligeledes på samme grundlag potentielt eller med tilbagevirkende kraft vil blive underkastet den samme forlængelse.
- 31 Som det nemlig fremgår af besvarelsen af et skriftligt spørgsmål fra Domstolen til pensionsinstituttet, finder den i hovedsagen omhandlede kollektive overenskomst, idet den fastsætter medregning af skoleperioder og en forlængelse af fristen for oprykning fra løntabellens første løntrin, anvendelse på samme måde i forhold til alle arbejdstagere, der ansøger om en sådan medregning, herunder retroaktivt i forhold til de arbejdstagere, der allerede er oprykket til højere løntrin.
- 32 Det følger heraf, at en kollektiv overenskomst som den, der er omhandlet i hovedsagen, hvorefter de ansatte, der har ret til, at deres skoleperioder medregnes med henblik på deres indplacering på løntabellens løntrin, er omfattet af en længere frist for oprykning fra løntabellens første løntrin end den, der gælder for de højere løntrin, ikke i forhold til disse ansatte indebærer en indirekte forskelsbehandling på grund af alder.
- 33 Det forelagte spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 2, stk. 1 og 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national kollektiv overenskomst som den, der er omhandlet i hovedsagen, i henhold til hvilken en ansat, der har ret til, at hans skoleperioder medregnes med henblik på hans indplacering på en løntabellens løntrin, er underlagt en forlængelse af

fristen for oprykning fra første til andet løntrin, når denne forlængelse finder anvendelse i forhold til enhver ansat, der har ret til, at disse perioder medregnes, herunder retroaktivt i forhold til de personer, der allerede er rykket op på de efterfølgende løntrin.

Sagens omkostninger

- ³⁴ Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Sjette Afdeling) for ret:

Artikel 2, stk. 1 og 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national kollektiv overenskomst som den, der er omhandlet i hovedsagen, i henhold til hvilken en ansat, der har ret til, at hans skoleperioder medregnes med henblik på hans indplacering på en løntabels løntrin, er underlagt en forlængelse af fristen for oprykning fra første til andet løntrin, når denne forlængelse finder anvendelse i forhold til enhver ansat, der har ret til, at disse perioder medregnes, herunder retroaktivt i forhold til de personer, der allerede er rykket op på de efterfølgende løntrin.

Underskrifter