Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tiende Afdeling)

27. november 2025*

»Præjudiciel forelæggelse – arbejdskraftens frie bevægelighed – artikel 45 TEUF – forordning (EU) nr. 492/2011 – artikel 7, stk. 1 – socialpolitik – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – direktiv 2000/78/EF – forbud mod forskelsbehandling på grund af alder – ordning for aflønning af tjenestemænd – national lovgivning, der udelukker en medregning af de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som er tilbagelagt i en anden medlemsstat – udelukkelse som følge af en under forvaltningens skønsbeføjelse henhørende afgørelse om at tildele tjenestemanden en forfremmelse – forfremmelse, der er betinget af tilbagelæggelse af et vist antal år i tjeneste – national lovgivning, der udelukker en medregning af de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som er tilbagelagt i den pågældende medlemsstat«

I sag C-356/24,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Landesverwaltungsgericht Kärnten (den regionale forvaltningsdomstol i Kärnten, Østrig) ved afgørelse af 16. maj 2024, indgået til Domstolen den 16. maj 2024, i sagen

A.B.

mod

Kärntner Landesregierung,

har

DOMSTOLEN (Tiende Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, J. Passer, formanden for Femte Afdeling, M.L. Arastey Sahún (refererende dommer), og dommer D. Gratsias,

generaladvokat: R. Norkus,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

* Processprog: tysk.

efter at der er afgivet indlæg af:

– den østrigske regering ved A. Posch og J. Schmoll, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved S. Delaude og B.-R. Killmann, som befuldmægtigede,

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

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 45 TEUF, af artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen (EUT 2011, L 141, s. 1), af artikel 1, 2 og 6 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, berigtiget i EUT 2015, L 185, s. 31) samt af artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem A.B. og Kärntner Landesregierung (delstatsregeringen i Kärnten, Østrig) vedrørende den manglende medregning af visse tidligere beskæftigelsesperioder, som A.B. har tilbagelagt såvel i Østrig som i udlandet, med henblik på at fastsætte hans anciennitet på lønskalaen for tjenestemænd.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 2000/78

3 Artikel 1 i direktiv 2000/78 med overskriften »Formål« bestemmer:

»Formålet med dette direktiv er, 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 Direktivets artikel 2, der har overskriften »Begrebet forskelsbehandling«, har følgende ordlyd:

»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 3 med overskriften »Anvendelsesområde« fastsætter følgende i stk. 1, litra c):

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn.«

6 Direktivets artikel 6, som har overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder«, bestemmer:

»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.

[…]

2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.«

Forordning nr. 492/2011

7 Artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 fastsætter:

»En arbejdstager, der er statsborger i en medlemsstat, må ikke på grund af sin nationalitet behandles anderledes på de øvrige medlemsstaters område end indenlandske arbejdstagere med hensyn til beskæftigelses- og arbejdsvilkår, navnlig for så vidt angår aflønning, afskedigelse og, i tilfælde af arbejdsløshed, genoptagelse af beskæftigelse i faget eller genansættelse.«

Østrigsk ret

8 § 143 i Kärntner Dienstrechtsgesetz (delstaten Kärntens lov om tjenestemandsvedtægten) af 1994 (LGBl. nr. 71/1994) har i den affattelse, der følger af delstaten Kärntens lov nr. 81 af 21. oktober 2021 (LGBl. nr. 81/2021) (herefter »K-DRG«), overskriften »Oprykning« og bestemmer:

»(1) Oprykningsskæringsdatoen er afgørende for oprykningen. Medmindre andet er fastsat nedenfor, er den periode, der kræves for en oprykning til andet løntrin i tjenesteklasse III, på fem år og for de øvrige løntrin på to år.

(2) Oprykning finder sted pr. 1. januar eller 1. juli efter hver to- eller femårige periodes udløb (oprykningsdato), medmindre den på denne dato er udskudt eller suspenderet. Den to- eller femårige frist anses også for at være udløbet på oprykningsdatoen, hvis den ophører før udløbet af den 31. marts eller den 30. september, der følger efter oprykningsskæringsdatoen.

[...]«

9 K-DRG's § 145 med overskriften »Oprykningsskæringsdato« er sålydende:

»(1) Med forbehold af de begrænsninger, der er fastsat i stk. 4-8, beregnes oprykningsskæringsdatoen fra ansættelsesdatoen for så vidt angår perioder, der ligger efter den 30. juni i det år, hvor ni års skolegang er gennemført eller skulle have været gennemført efter optagelsen på grunduddannelsen:

1. De perioder, der er anført i stk. 2, medregnes fuldt ud.

2. Øvrige perioder,
   a) som opfylder kravene i stk. 3, medregnes fuldt ud
   b) som ikke opfylder kravene i stk. 3,
      aa) medregnes fuldt ud for tre år og
      bb) medregnes med halvdelen for yderligere tre år.

[...]

(11) Perioder i henhold til stk. 2 og stk. 1, nr. 2, hvori der er udøvet erhvervsaktiviteter, med hensyn til hvilke der i henseende til de aktiviteter, der udøves på tidspunktet for tiltrædelsen af tjenesten, er tale om tilsvarende aktiviteter, som giver tilsvarende erhvervserfaring, medregnes fuldt ud, såfremt disse perioder er udøvet uden for Østrig

1. på området for en kontraherende part i aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde [af 2. maj 1992 (EFT 1994, L 1, s. 3)] eller på en EU-medlemsstats område,

2. i en stat, hvis statsborgere har de samme rettigheder med hensyn til adgang til et erhverv som østrigske statsborgere, eller

3. ved et organ under Den Europæiske Union eller ved en anden mellemstatslig enhed, som Østrig er medlem af.

[...]«

10 K-DRG's § 181, der har overskriften »Forfremmelse«, er affattet således:

»(1) Ved forfremmelse forstås udnævnelsen af en tjenestemand ansat ved Allgemeine Verwaltung [(den almindelige forvaltning)] til tjenestemand i den næstfølgende højere tjenesteklasse i dennes stillingskategori.

[...]

(3) Hvis den løn, der svarer til det laveste løntrin i den nye tjenesteklasse, der er fastsat for en tjenestemands stillingskategori, er lavere end den tidligere løn, har tjenestemanden ret til det løntrin, der svarer til den tidligere løn; er en sådan løn imidlertid ikke fastsat, har tjenestemanden ret til det løntrin, der svarer til den næstfølgende højere løn.

(4) Efter en forfremmelse rykker tjenestemanden op på det tidspunkt, hvor denne i den hidtidige lønklasse i overensstemmelse med stk. 3 ville have opfyldt betingelserne for at nå op på det næstfølgende højere løntrin i den nye tjenesteklasse, dog senest efter to år. En periode tilbragt på det højeste løntrin i en tjenesteklasse medregnes med indtil fire år. I de tilfælde, hvor der for forfremmelse til et højere løntrin gælder ufravigelige krav om, at der skal tilbagelægges to år på det højeste løntrin i den nederste tjenesteklasse, medregnes uanset ovenstående den periode, der er tilbragt på det højeste løntrin i denne tjenesteklasse, med højst fire år, i det omfang perioden overstiger den tid, der ufravigeligt kræves tilbagelagt på dette løntrin. §§ 143 og 144 finder tilsvarende anvendelse.

[...]«

11 K-DRG's § 305b med overskriften »Anvendelsesområde for visse bestemmelser« fastsætter:

»[...]

(2) En ny fastsættelse af oprykningsskæringsdatoen og den lønretlige stilling, der følger heraf på grundlag af nærværende lovs §§ 143 og 145, som affattet ved [delstaten Kärntens lov nr. 60 af 13. juni 2019], skal ske af egen drift uden unødig udsættelse og kun i de tilfælde, hvor den eksisterende lønretlige stilling er fastsat på baggrund af oprykningsskæringsdatoen. [...]

[...]

(4) [...]

1. [For personer, for hvilke der ikke skal ske ny fastsættelse af oprykningsskæringsdatoen i henhold til stk. 2,] skal nærværende lovs §§ 143 og 145 fortsat finde anvendelse i den affattelse, der var gældende den 31. december 2003[. N]år deres oprykningsskæringsdato er blevet fastsat i henhold til nærværende lovs § 145 i den affattelse, der var gældende den 30. september 1995, [skal nærværende lovs §§ 143 og 145] fortsat finde anvendelse i den affattelse, der var gældende den 30. september 1995.

[...]«

12 Artikel VI, stk. 7, i Gesetz, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (20. K-DRG-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (17. Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle), das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das

Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 und das Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz geändert werden (lov om ændring af delstaten Kärntens lov af 1994 om tjenestemandsvedtægten (20. ændring til delstaten Kärntens lov om tjenestemandsvedtægten), delstaten Kärntens lov af 1994 om kontraktansatte i delstaten (17. ændring til delstaten Kärntens lov om kontraktansatte i delstaten), delstaten Kärntens lov om kommunalt ansatte, delstaten Kärntens lov af 1993 om kommunalt ansatte tjenestemænd samt delstaten Kärntens lov om kommunale kontraktansatte), af 7. juli 2011 (LGBl. nr. 82/2011, herefter »lov nr. 82/2011«) har følgende ordlyd:

»(7) Der sker kun ny fastsættelse af oprykningsskæringsdatoen og af den heraf følgende lønretlige stilling på grundlag af §§ 143 og 145 i [K-DRG], som affattet ved artikel I, eller af §§ 41 og 42 i [Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz (delstaten Kärntens lov om kontraktansatte i delstaten)], som affattet ved artikel II, efter anmodning herom og udelukkende i de tilfælde, hvor den aktuelle lønretlige stilling er fastsat på grundlag af oprykningsskæringsdatoen. […]«

13 Artikel VIII, stk. 3, i Gesetz, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (39. K-DRG-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (32. K-LVBG-Novelle), das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993, das Kärntner Pensionsgesetz 2010 und das Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz geändert werden (lov om ændring af delstaten Kärntens lov af 1994 om tjenestemandsvedtægten (39. ændring til K-DRG), delstaten Kärntens lov af 1994 om kontraktansatte i delstaten (32. ændring til delstaten Kärntens lov om kontraktansatte i delstaten), delstaten Kärntens lov om kommunalt ansatte, delstaten Kärntens lov om kommunale kontraktansatte, delstaten Kärntens lov af 1993 om kommunalt ansatte tjenestemænd, delstaten Kärntens lov af 2010 om pensioner samt delstaten Kärntens lov om personaleudvalg i delstaten), af 21. oktober 2021 (LGBl. nr. 81/2021, herefter »lov nr. 81/2021«) er sålydende:

»Såfremt en ansat i delstaten eller en kommunalansat godtgør tidligere beskæftigelsesperioder som omhandlet i § 145, stk. 11 og 12, i [K-DRG], som affattet ved nærværende lovs artikel I, eller i § 41, stk. 12 og 13, i [Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz (delstaten Kärntens lov om kontraktansatte i delstaten)], som affattet ved nærværende lovs artikel II, der endnu ikke fuldt ud er medregnet ved fastsættelsen af oprykningsskæringsdatoen i medfør af en anden bestemmelse, og som nu fuldt ud skal medregnes i henhold til nærværende lov, skal oprykningsskæringsdatoen efter anmodning fra den pågældende ansatte forbedres i overensstemmelse hermed.«

14 Beschluss der Kärntner Landesregierung zur Festlegung von Richtlinien für die Vorrückung, Zeitvorrückung und Beförderung der Beamten des Landes Kärnten (LAD-PW-22/1-98) (delstaten Kärntens regeringsresolution om fastlæggelse af retningslinjer for oprykning, anciennitetsoprykning og forfremmelse af tjenestemænd i delstaten Kärnten (LAD-PW-22/1-98)) af 20. oktober 1998 bestemmer bl.a.:

»Det er op til delstatsregeringen at træffe afgørelse om forfremmelse af tjenestemænd i delstaten.

Det er kun tjenestemænd, der opfylder nedenstående betingelser, og hvis tjenstlige præstationer og evner samt adfærd i og uden for tjenesten begrunder forfremmelse, som kommer i betragtning til forfremmelse, hvorved der skal tages hensyn til den pågældende stillingsfortegnelse og stillingssystematiseringsplan.

Tidsmæssige betingelser:

Stillingskategori	Tjenesteklasse V	Tjenesteklasse VI	Tjenesteklasse VII	Tjenesteklasse VIII
A	9 år	13 år	19 år	30 år
B	19 år	25 år	31 år	
C	29 år			

Disse år skal beregnes på grundlag af oprykningsskæringsdatoen.

[...]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

15 A.B. er en østrigsk statsborger, der er født i 1968, og som den 3. oktober 2005 begyndte at arbejde som kontraktansat for delstaten Kärnten (herefter »delstaten«). Fra den 1. oktober 1987 til og med den 4. april 2003 tilbagelagde han beskæftigelsesperioder hos private arbejdsgivere i Østrig og i udlandet, inden han blev ansat af delstaten på grundlag af et ansættelsesbevis (Dienstzettel) for perioden fra den 13. oktober 2003 til den 2. oktober 2005.

16 Da A.B. tiltrådte stillingen som kontraktansat ved delstaten, blev skæringsdatoen for A.B.'s oprykning fastsat til den 8. september 2001. I henhold til § 41 i Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz (delstaten Kärntens lov af 1994 om kontraktansatte i delstaten) af 1994 (LGBl. nr. 73/1994) i den affattelse, som var gældende på tidspunktet for denne tiltrædelse af stillingen, blev der med henblik herpå medregnet en periode på 4 år, 0 måneder og 25 dage, svarende til den periode, hvor A.B. havde aftjent værnepligt, og til den beskæftigelsesperiode, som han havde tilbagelagt ved delstaten på grundlag af den nævnte ansættelsesattest, hvortil der blev lagt en periode på 1 år og 6 måneder. Sidstnævnte periode svarer til den maksimale varighed, som det i henhold til østrigsk ret var tilladt at medregne for beskæftigelsesperioder, der var tilbagelagt i den private sektor, og som ikke havde nogen væsentlig betydning for ansættelsen ved delstaten, og hvis medregning ikke var begrundet i hensynet til samfundets interesse.

17 Efterfølgende blev A.B. udnævnt til tjenestemand med virkning fra den 1. januar 2010 i en stilling i stillingskategori B, tjenesteklasse III og løntrin 7, og hans situation med hensyn til aflønningsordningen er siden da blevet fastsat i henhold til K-DRG. Den oprykningsskæringsdato, som er blevet lagt til grund i henhold til § 145 i Kärntner Dienstrechtsgesetz (delstaten Kärntens lov om tjenestemandsvedtægten) i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for den nævnte udnævnelse, er ligeledes den 8. september 2001.

18 Den 1. juli 2011 blev A.B. rykket op til det næste højere løntrin, hvorefter han blev forfremmet til de efterfølgende løntrin i de følgende år. Den 1. januar 2016 og derefter den 1. januar 2022 blev A.B. forfremmet til den næstfølgende højere tjenesteklasse, nemlig henholdsvis tjenesteklasse V og dernæst tjenesteklasse VI.

19 Den 14. november 2022 anmodede A.B. på grundlag af lov nr. 81/2021 om, at der blev taget hensyn til tidligere beskæftigelsesperioder svarende til den, som han udøvede som tjenestemand, og som han havde tilbagelagt i Østrig og i udlandet, og følgelig om efterbetaling af den lønforskel, som han mente at kunne gøre krav på.

20 Ved afgørelse af 20. september 2023 afslog regeringen i delstaten Kärnten den nævnte anmodning på grundlag af artikel VI, stk. 7, i lov nr. 82/2011 med den begrundelse, at eftersom udnævnelsen af A.B. til tjenesteklasse VI var en følge af en forfremmelse, var hans situation i forhold til aflønningsordningen derfor ikke længere bestemt af oprykningsskæringsdatoen.

21 A.B. har anlagt sag til prøvelse af den nævnte afgørelse ved Landesverwaltungsgericht Kärnten (den regionale forvaltningsdomstol i Kärnten, Østrig), som er den forelæggende ret.

22 Sidstnævnte har anført, at der i henhold til K-DRG's § 145, stk. 11, som affattet ved lov nr. 81/2021, skal tages hensyn til tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, der er tilbagelagt i udlandet, ved fastsættelsen af oprykningsskæringsdatoen.

23 I lighed med artikel VI, stk. 7, i lov nr. 82/2011 giver K-DRG's § 305b, stk. 7, imidlertid ikke tjenestemænd mulighed for at anmode om revision af skæringsdatoen for deres oprykning, når de har været genstand for en forfremmelse, idet denne forfremmelse medfører, at de er omfattet af en anden aflønnings- og oprykningsordning.

24 I denne henseende er den forelæggende ret for det første af den opfattelse, at artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 er til hinder for sådanne nationale bestemmelser, såfremt de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, der er tilbagelagt i udlandet, og som ikke tidligere er blevet medregnet, med henblik på fastlæggelsen af ancienniteten ikke længere kan tages i betragtning i tilfælde af forfremmelse, og at ancienniteten i lønskalaen af denne grund ikke kan revurderes, skønt en sådan medregning ifølge en anden almengyldig bestemmelse i K-DRG principielt skal finde sted.

25 For det andet forholder det sig således, at eftersom tildelingen af en forfremmelse er betinget af tilbagelæggelse af et vist antal tjenesteår, har den forelæggende ret heraf udledt, at det først og fremmest er de ældre tjenestemænd, der er berørt af denne forfremmelse og dermed af den dertil knyttede konsekvens, at de ikke kan gøre krav på en medregning af tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse med henblik på fastsættelsen af oprykningsskæringsdatoen. Den forelæggende ret er følgelig af den opfattelse, at den omhandlede østrigske lovgivning kan udgøre en indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

26 For det tredje har den forelæggende ret anført, at selv om K-DRG's § 145 kræver, at der fuldt ud skal tages hensyn til de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, der er tilbagelagt uden for Østrig, er dette ikke tilfældet for så vidt angår tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som er tilbagelagt i den private sektor og på det nationale område. En sådan udelukkelse er imidlertid uforenelig med chartrets artikel 20, som fastsætter ligebehandlingsprincippet, samt med artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011, der fastsætter arbejdskraftens frie bevægelighed.

27 På denne baggrund har Landesverwaltungsgericht Kärnten (den regionale forvaltningsdomstol i Kärnten) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal EU-retten, navnlig artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011, fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter tidligere relevante beskæftigelsesperioder i andre EU-medlemsstater ikke længere medregnes ved fastsættelse af skæringsdatoen for oprykning, når tjenestemandens aktuelle lønretlige stilling er blevet opnået ved arbejdsgiverens skønsbaserede afgørelse (forfremmelse) og ikke længere ved tidsmæssig oprykning, og denne nationale lovgivning kræver, at der kun skal ske ny fastsættelse af skæringsdatoen for oprykning, såfremt den aktuelle lønretlige stilling er fastsat på grundlag af skæringsdatoen for oprykning?

2) Skal EU-retten, navnlig artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78, sammenholdt med chartrets artikel 21, fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter tidligere relevante beskæftigelsesperioder i andre EU-medlemsstater ikke længere medregnes ved fastsættelse af skæringsdatoen for oprykning, når tjenestemandens aktuelle lønretlige stilling er blevet opnået ved arbejdsgiverens skønsbaserede afgørelse (forfremmelse) og ikke længere ved tidsmæssig oprykning, og denne nationale lovgivning kræver, at der kun skal ske ny fastsættelse af skæringsdatoen for oprykning, såfremt den aktuelle lønretlige stilling er fastsat på grundlag af skæringsdatoen for oprykning, men denne forfremmelse efter arbejdsgiverens retningslinjer herfor principielt først er planlagt til at ske efter 19 og 25 år (disse år skal beregnes ud fra skæringsdatoen for oprykning) og derfor vedrører ældre tjenestemænd?

3) Er [princippet] om arbejdskraftens frie bevægelighed i artikel 45 TEUF og chartrets artikel 20 til hinder for en national lovgivning, hvorefter der ved fastsættelse af skæringsdatoen for oprykning fuldt ud medregnes perioder med tilsvarende erhvervsaktivitet, når denne erhvervsaktivitet blev udøvet uden for Østrig (på [området for en kontraherende part i aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde] eller en EU-medlemsstats område, i en stat, hvis statsborgere har de samme rettigheder med hensyn til adgang til et erhverv som østrigske statsborgere, eller ved et organ under Den Europæiske Union eller en anden mellemstatslig enhed, som Østrig tilhører), mens tilsvarende erhvervsaktiviteter i den private sektor, der er blevet udøvet på det nationale område, ikke skal medregnes?«

Om formaliteten vedrørende anmodningen om præjudiciel afgørelse og Domstolens kompetence

28 Den østrigske regering har bestridt, at anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling.

29 For det første vedrører den forelæggende rets betragtninger og forklaringer vedrørende det første og det andet spørgsmål § 305b i K-DRG, som imidlertid ikke finder anvendelse på omstændighederne i tvisten i hovedsagen. Besvarelsen af disse to spørgsmål er derfor ikke nødvendig for at påkende denne tvist. For det andet er det første og det tredje spørgsmål uden relevans for afgørelsen af tvisten i hovedsagen, for så vidt som de vedrører fortolkningen af de EU-retlige bestemmelser, der finder anvendelse på arbejdskraftens frie bevægelighed. Hvad særligt angår det første spørgsmål har den østrigske regering gjort gældende, at de beskæftigelsesperioder, som sagsøgeren i hovedsagen har tilbagelagt uden for Østrig, er tilbagelagt inden for rammerne af en udstationering besluttet af hans østrigske arbejdsgiver,

således at disse beskæftigelsesperioder er omfattet af anvendelsesområdet for bestemmelserne om den frie udveksling af tjenesteydelser. Hvad angår det tredje spørgsmål er den østrigske regering af den opfattelse, at det vedrører en rent intern situation.

30 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at der er en formodning for, at de spørgsmål om EU-rettens fortolkning, som den nationale retsinstans har forelagt på baggrund af de retlige og faktiske omstændigheder, som den har ansvaret for at fastlægge – og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve – er relevante. Domstolen kan kun afvise en anmodning fra en national retsinstans, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er hypotetisk, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (dom af 9.11.2023, Keolis Agen, C-271/22 – C-275/22, EU:C:2023:834, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).

31 Det følger af den nævnte retspraksis, at Domstolen hverken kan rejse tvivl om den fortolkning af national ret, som den forelæggende ret har lagt til grund, eller om de faktiske omstændigheder, der er fastlagt under denne retsinstans' ansvar, således som den østrigske regering i det væsentlige har opfordret til gennem sine argumenter, der er sammenfattet i nærværende doms præmis 29.

32 Det første og det andet spørgsmål kan derfor antages til realitetsbehandling.

33 Hvad angår argumentet om, at bestemmelserne om arbejdskraftens frie bevægelighed ikke finder anvendelse på den situation, der er omhandlet i det tredje spørgsmål, eftersom dette spørgsmål er af rent intern karakter, skal det bemærkes, at såfremt de EU-retlige bestemmelser, som et præjudicielt spørgsmål vedrører, ikke finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, er disse bestemmelser uden relevans for afgørelsen af denne tvist, og den præjudicielle afgørelse, der anmodes om, er ikke nødvendig for, at den forelæggende ret kan afsige dom, hvorfor det skal fastslås, at spørgsmålet ikke kan antages til realitetsbehandling (jf. i denne retning dom af 22.10.2024, Kolin Inşaat Turizm Sanayi ve Ticaret, C-652/22, EU:C:2024:910, præmis 38).

34 Det skal endvidere bemærkes, at det af fast retspraksis fremgår, at når en retlig situation ikke henhører under EU-rettens anvendelsesområde, har Domstolen ikke kompetence til at træffe afgørelse herom, og de af chartrets bestemmelser, der eventuelt er blevet påberåbt, kan ikke i sig selv danne grundlag for denne kompetence (dom af 4.9.2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, præmis 56 og den deri nævnte retspraksis).

35 I det foreliggende tilfælde skal det bemærkes, at artikel 45, stk. 1, TEUF, som principielt forbyder enhver hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed, finder anvendelse på grænseoverskridende situationer inden for EU og ikke i en rent national sammenhæng.

36 Det samme gælder for det forbud mod forskelsbehandling, som er fastsat i artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7 i forordning nr. 492/2011.

37 Den situation, som den forelæggende ret har beskrevet i forbindelse med det tredje spørgsmål, nemlig den manglende hensyntagen til perioder med tilsvarende beskæftigelse tilbagelagt i den private sektor i Østrig med henblik på at fastlægge en tjenestemands situation i forhold til aflønningsordningen, indgår imidlertid i en rent national sammenhæng.

38 Det følger heraf, at artikel 45, stk. 1 og 2, TEUF samt artikel 7 i forordning nr. 492/2011 ikke finder anvendelse i en sådan situation.

39 I det foreliggende tilfælde foreligger der derfor ikke en tilknytning i henhold til chartrets artikel 51, som begrunder, at den omhandlede situation skal vurderes i lyset af chartrets artikel 20.

40 Henset til ovenstående betragtninger skal det fastslås, at for så vidt som det tredje spørgsmål vedrører fortolkningen af chartrets artikel 20, har Domstolen ikke kompetence til at træffe afgørelse, og at dette spørgsmål, for så vidt som det vedrører artikel 45 TEUF, ikke kan antages til realitetsbehandling.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

41 Indledningsvis skal det fastslås, at den forelæggende ret med det første spørgsmål bl.a. ønsker oplyst, om artikel 45 TEUF er til hinder for en medlemsstats lovgivning, som under visse omstændigheder udelukker, at der tages hensyn til de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en person har tilbagelagt i en anden stat i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS), inden denne person tiltrådte en stilling som tjenestemand i den pågældende medlemsstat.

42 Med henblik på at besvare dette spørgsmål skal det indledningsvis fastslås, at en hensyntagen til tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en arbejdstager fra en medlemsstat har tilbagelagt i en anden EØS-stat, med det formål at belønne den erhvervserfaring, som den pågældende arbejdstager tidligere har opnået, skal ske på en måde, der udelukker dels enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling i overensstemmelse med artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7 i forordning nr. 492/2011, dels enhver hindring for den frie bevægelighed, der er sikret ved artikel 45, stk. 1, TEUF (jf. i denne retning dom af 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, præmis 21 og 54).

43 Det første spørgsmål må derfor anses for at bestå af to led.

Det første spørgsmåls første led

44 Med henblik på behandlingen af det første spørgsmåls første led skal det bemærkes, at det af den forelæggende rets oplysninger, som er sammenfattet i nærværende doms præmis 26, fremgår, at K-DRG's § 145 opstiller et krav om, at de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som er tilbagelagt uden for Østrig, skal medregnes fuldt ud, mens en sådan medregning ikke er fastsat for de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, der er tilbagelagt i den private sektor og på det nationale område.

45 Under disse omstændigheder må det lægges til grund, at den forelæggende ret med det første spørgsmåls første led nærmere bestemt ønsker oplyst, om artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en person har tilbagelagt i en anden EØS-stat inden denne persons tiltrædelse af en stilling som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, og som ikke tidligere er blevet medregnet med henblik på personens lønindplacering, bliver medregnet med tilbagevirkende kraft, når denne tjenestemands

situation i forhold til aflønningsordningen følger af oprykningen efter anciennitet og ikke af den forfremmelse, som den pågældende har været genstand for i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse, mens en sådan medregning ikke er fastsat for de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som er tilbagelagt i den private sektor og på det nationale område.

46 Artikel 45, stk. 2, TEUF forbyder enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling af medlemsstaternes arbejdstagere for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår. Artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 er blot et særligt udtryk for det princip om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i nævnte artikel 45, stk. 2, TEUF, på det specifikke område for beskæftigelses- og arbejdsvilkår og skal derfor fortolkes på samme måde som den sidstnævnte bestemmelse (dom af 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, præmis 21 og den deri nævnte retspraksis).

47 En medlemsstats lovgivning såsom den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter de nærmere regler for hensyntagen til de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en arbejdstager har tilbagelagt i en EØS-stat forud for sin ansættelse i stillingen som tjenestemand i denne medlemsstat, med henblik på fastlæggelsen af den pågældendes lønmæssige indplacering, er ubestrideligt omfattet af området for beskæftigelses- og arbejdsvilkår. Den er derfor omfattet af anvendelsesområdet for de bestemmelser, der er nævnt i den foregående præmis i nærværende dom (jf. analogt dom af 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, præmis 22 og den deri nævnte retspraksis).

48 Det fremgår af fast retspraksis, at ligebehandlingsprincippet, der er fastsat i artikel 45 TEUF, ikke alene forbyder direkte forskelsbehandling begrundet i nationalitet, men enhver form for indirekte forskelsbehandling, som ved anvendelse af andre sondringskriterier reelt fører til samme resultat (dom af 15.6.2023, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Opførelse på liste), C-132/22, EU:C:2023:489, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

49 Hvad for det første angår spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en forskelsbehandling, som er direkte begrundet i nationalitet, skal det bemærkes, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, for så vidt som den finder anvendelse uden forskel på samtlige tjenestemænd, der er ansat af delstaten, uanset deres nationalitet, ikke kan anses for at udgøre en sådan forskelsbehandling.

50 For det andet må en national retsforskrift – selv om den finder anvendelse uden forskel på alle arbejdstagere uanset nationalitet – anses for at medføre indirekte forskelsbehandling, når den efter selve sin karakter i højere grad kan berøre arbejdstagere fra andre medlemsstater end indenlandske arbejdstagere og dermed risikerer at stille navnlig arbejdstagere fra andre medlemsstater ringere, medmindre den er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det tilstræbte formål (dom af 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

51 I det foreliggende tilfælde er det korrekt, at den omstændighed at udelukke enhver retroaktiv medregning af de perioder med tilsvarende beskæftigelse, der er tilbagelagt i en anden EØS-stat før tiltrædelsen af stillingen, og som ikke tidligere er blevet medregnet ved lønindplaceringen af en tjenestemand, der er blevet forfremmet i medfør af en afgørelse henhørende under forvaltningens skønsbeføjelse, kan stille denne tjenestemand ringere i forhold til en tjenestemand, der befinder sig i en tilsvarende situation, og som ikke er blevet forfremmet.

52 For at en sådan forskellig behandling af arbejdstagere skal kunne anses for at være udtryk for indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011, skal den imidlertid efter selve sin art i højere grad kunne skade arbejdstagere fra andre medlemsstater end indenlandske arbejdstagere (jf. analogt dom af 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, præmis 31).

53 Dette er imidlertid ikke tilfældet med en medlemsstats lovgivning, der – i lighed med den lovgivning, som er omhandlet i det første spørgsmåls første led – udelukker en medregning af enhver erhvervserfaring, som er opnået i denne medlemsstats private sektor, samtidig med at den fastsætter, at der skal tages hensyn til perioder med tilsvarende beskæftigelse tilbagelagt i en anden EØS-stat, forudsat at den pågældende tjenestemand ikke er blevet forfremmet i medfør af en afgørelse, som henhører under forvaltningens skønsbeføjelse. Selv om statsborgere fra andre EØS-stater end den pågældende medlemsstat i højere grad end arbejdstagere, der er statsborgere i denne medlemsstat, kan have opnået erhvervserfaring i en anden EØS-stat, er det nemlig mere sandsynligt, at disse sidstnævnte inden deres tiltrædelse i stillingen har opnået erhvervserfaring i den private sektor i denne medlemsstat, således at det ikke kan lægges til grund, at en sådan lovgivning efter selve sin art kan stille tjenestemænd, som er statsborgere i andre medlemsstater, ringere.

54 Det følger af ovenstående betragtninger, at en medlemsstats lovgivning som den, der er omhandlet i det første spørgsmåls første led, ikke kan anses for at være indirekte diskriminerende i forhold til arbejdstagere, som er statsborgere i andre EØS-stater end den nævnte medlemsstat, og dermed for at være i strid med artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011.

55 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmåls første led besvares med, at artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 skal fortolkes således, at disse bestemmelser ikke er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en person har tilbagelagt i en anden EØS-stat inden denne persons tiltrædelse af en stilling som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, og som ikke tidligere er blevet medregnet med henblik på personens lønindplacering, bliver medregnet med tilbagevirkende kraft, når denne tjenestemands situation i forhold til aflønningsordningen følger af oprykningen efter anciennitet og ikke af den forfremmelse, som den pågældende har været genstand for i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse, mens en sådan medregning ikke er fastsat for de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som er tilbagelagt i den private sektor og på det nationale område.

Det første spørgsmåls andet led

56 Med det første spørgsmåls andet led ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 45, stk. 1, TEUF skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, der er tilbagelagt af en person i en anden EØS-stat inden denne persons tiltrædelse af stillingen som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, og som ikke tidligere er blevet medregnet med henblik på personens lønindplacering, skal medregnes med tilbagevirkende kraft, når denne tjenestemands situation i forhold til aflønningsordningen følger af oprykningen efter anciennitet og ikke af den forfremmelse, som vedkommende har været genstand for i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse.

57 Det skal i denne henseende bemærkes, at artikel 45, stk. 1, TEUF principielt forbyder enhver hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen, og at alle EUF-traktatens bestemmelser vedrørende den frie bevægelighed for personer skal gøre det lettere for statsborgerne i medlemsstaterne at udøve erhvervsmæssig beskæftigelse af enhver art på hele Unionens område og er til hinder for foranstaltninger, som kan stille disse statsborgere ringere, såfremt de ønsker at udøve en lønnet beskæftigelse på en anden medlemsstats område (jf. i denne retning dom af 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

58 Medlemsstaternes statsborgere har navnlig en ret, som de afleder direkte af traktaten, til at forlade deres oprindelsesmedlemsstat og rejse ind i og tage ophold i en anden medlemsstat med henblik på at udøve beskæftigelse dér. Følgelig er artikel 45 TEUF til hinder for enhver national foranstaltning, som kan gøre det vanskeligere eller mindre attraktivt for unionsborgerne at udøve den ved denne artikel sikrede grundlæggende frihed (dom af 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

59 Domstolen har imidlertid fastslået, at en national lovgivning, som med henblik på fastsættelsen af en arbejdstagers løn ikke tager hensyn til samtlige tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, der er tilbagelagt i en anden EØS-stat end denne vandrende arbejdstagers oprindelsesstat, kan gøre udøvelsen af arbejdskraftens frie bevægelighed mindre tiltrækkende, hvilket vil være i strid med artikel 45, stk. 1, TEUF (dom af 23.4.2020, Land Niedersachsen (Tidligere relevante beskæftigelsesperioder), C-710/18, EU:C:2020:299, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

60 I det foreliggende tilfælde skal det fastslås, at en medlemsstats lovgivning – såsom den i hovedsagen omhandlede – kan bevirke, at visse tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse bliver udelukket med henblik på fastlæggelsen af en arbejdstagers lønindplacering alt efter den EØS-stat, hvor erhvervserfaringen er opnået.

61 Denne betragtning drages ikke i tvivl af den omstændighed, at når en tjenestemand er blevet forfremmet, er den pågældendes oprykning til dennes nye tjenesteklasse principielt knyttet til det antal tjenesteår, der er tilbagelagt i denne tjenesteklasse. Det kan nemlig ikke udelukkes, at den erhvervserfaring, som denne tjenestemand har opnået inden sin tiltrædelse af stillingen, selv i en sådan situation kan have en indvirkning på vedkommendes lønindplacering. Som Kommissionen har gjort gældende i sit indlæg, fremgår det i det foreliggende tilfælde af K-DRG's § 181, stk. 3, at en retroaktiv medregning af den erhvervserfaring, som en tjenestemand har opnået inden sin tiltrædelse af stillingen, kan medføre en ændring af den pågældendes lønindplacering forud for vedkommendes forfremmelse og følgelig påvirke denne tjenestemands indplacering i sin tjenesteklasse efter denne forfremmelse.

62 En national lovgivning som den, der er omhandlet i nærværende doms præmis 60, kan derfor afholde arbejdstagere fra at forlade deres oprindelsesmedlemsstat for at rejse ind i en anden EØS-stats område med henblik på dér at udøve en erhvervsmæssig beskæftigelse, der svarer til den, som de kunne have udøvet i deres arbejdsgivers tjeneste, på grund af den omstændighed, at der – ved deres tilbagevenden til denne medlemsstats område og på trods af, at den beskæftigelse, som de har udøvet i denne anden EØS-stat, er den samme – ikke vil blive taget hensyn til hele den erhvervserfaring, som de har opnået i den nævnte EØS-stat, med henblik på denne arbejdsgivers fastsættelse af deres lønindplacering (jf. i denne retning dom af 23.4.2020, Land Niedersachsen (Tidligere relevante beskæftigelsesperioder), C-710/18, EU:C:2020:299, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

63 Det følger heraf, at en sådan national lovgivning gør udøvelsen af arbejdskraftens frie bevægelighed mindre tiltrækkende, hvilket er i strid med artikel 45, stk. 1, TEUF og derfor udgør en hindring for denne frihed.

64 En sådan national lovgivning kan dog tillades, hvis den forfølger et af de legitime mål, som fremgår af EUF-traktaten, eller hvis den er begrundet i tvingende almene hensyn. Hertil kræves det imidlertid desuden, at anvendelsen af en sådan lovgivning skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål og ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå det (dom af 23.4.2020, Land Niedersachsen (Tidligere relevante beskæftigelsesperioder), C-710/18, EU:C:2020:299, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

65 I det foreliggende tilfælde skal det fastslås, at den østrigske regering i det indlæg, som den har indgivet til Domstolen, ikke har gjort gældende, at den i hovedsagen omhandlede lovgivning forfølger et legitimt mål, der fremgår af EUF-traktaten, eller at denne lovgivning er begrundet i tvingende almene hensyn.

66 Under alle omstændigheder bemærkes for det første, at det af Domstolens faste praksis følger, at en belønning af den erfaring, der er opnået inden for det pågældende område, og som gør det muligt for arbejdstageren at udføre sine arbejdsopgaver bedre, udgør et legitimt lønpolitisk formål (dom af 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, præmis 86 og den deri nævnte retspraksis).

67 En national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der udelukker, at der ved indplaceringen og beregningen af en arbejdstagers løn medregnes visse tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som denne har tilbagelagt, kan imidlertid ikke anses for at tilsigte en fuld hensyntagen til den erfaring, som den pågældende således har opnået, og er følgelig ikke egnet til at sikre virkeliggørelsen af dette formål (jf. i denne retning dom af 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, præmis 88).

68 For det andet skal det bemærkes, at selv hvis det antages, at den i hovedsagen omhandlede lovgivning faktisk forfølger et formål om at sikre arbejdstagernes loyalitet over for deres arbejdsgivere, og at et sådant formål udgør et tvingende alment hensyn (dom af 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, præmis 89 og den deri nævnte retspraksis), må det fastslås, at henset til denne lovgivnings kendetegn forekommer den hindring, som den indebærer for arbejdskraftens frie bevægelighed, ikke at være egnet til at sikre virkeliggørelsen af dette formål

69 I henhold til den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning kan de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en tjenestemand har tilbagelagt i en anden EØS-stat end Republikken Østrig inden sin tiltrædelse af stillingen i sidstnævnte medlemsstat, og som ikke tidligere er blevet medregnet med henblik på fastsættelsen af den pågældendes lønindplacering, nemlig ikke længere medregnes med tilbagevirkende kraft, når denne tjenestemand er blevet forfremmet i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse, mens de nævnte perioder skal medregnes, når tjenestemandens situation i forhold til aflønningsordningen udelukkende følger af oprykning efter anciennitet.

70 Under disse omstændigheder må det fastslås, at denne begrænsning ikke er begrundet i tvingende almene hensyn som dem, hvortil der er blevet henvist i nærværende doms præmis 66 og 68.

71 Endelig kan det ikke anerkendes, at et formål om administrativ forenkling, hvorved det kun tilsigtes at lette den byrde, der påhviler den offentlige forvaltning, bl.a. ved at lette de beregninger, som denne forvaltning skal foretage, udgør et tvingende alment hensyn, der kan begrunde en hindring for en så grundlæggende rettighed som arbejdskraftens frie bevægelighed, der er sikret ved artikel 45 TEUF (dom af 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, præmis 42).

72 Under alle omstændigheder er betragtningen om, at en sådan forenkling gør det muligt at mindske de administrative omkostninger, af rent økonomisk art og kan således efter fast retspraksis ikke udgøre et tvingende alment hensyn (dom af 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, præmis 43).

73 Det følger heraf, at artikel 45, stk. 1, TEUF er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede.

74 Henset til det ovenstående skal det første spørgsmåls andet led besvares med, at artikel 45, stk. 1, TEUF skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, der er tilbagelagt af en person i en anden EØS-stat inden denne persons tiltrædelse af stillingen som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, og som ikke tidligere er blevet medregnet med henblik på personens lønindplacering, skal medregnes med tilbagevirkende kraft, når denne tjenestemands situation i forhold til aflønningsordningen følger af oprykningen efter anciennitet og ikke af den forfremmelse, som vedkommende har været genstand for i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse.

Det andet spørgsmål

75 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78, sammenholdt med chartrets artikel 21, skal fortolkes således, at disse artikler er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en person har tilbagelagt i en anden medlemsstat inden sin tiltrædelse af stillingen som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, for det første ikke kan medregnes med henblik på den pågældendes oprykning, når denne tjenestemand er blevet forfremmet i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse, og hvorefter en sådan forfremmelse for det andet principielt først kan ske efter flere års tjeneste, som medregnes fra oprykningsskæringsdatoen.

76 Indledningsvis skal det bemærkes, at forbuddet mod enhver forskelsbehandling på grund af bl.a. alder er fastsat i chartrets artikel 21, og at dette forbud ved direktiv 2000/78 er udmøntet på området for beskæftigelse og erhverv (dom af 20.4.2023, Landespolizeidirektion Niederösterreich og Finanzamt Österreich, C-650/21, EU:C:2023:300, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).

77 Det skal således først undersøges, om en lovgivning som den, der er omhandlet i det andet spørgsmål, er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78.

78 I denne henseende fremgår det af nærværende doms præmis 47, at en sådan lovgivning ubestrideligt er omfattet af området for ansættelses- og arbejdsvilkår. Den er følgelig omfattet af dette direktivs anvendelsesområde (jf. analogt dom af 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, præmis 22 og den deri nævnte retspraksis).

79 Hvad dernæst angår spørgsmålet om, hvorvidt den nævnte lovgivning indfører en forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, skal det bemærkes, at det af denne bestemmelse fremgår, at princippet om ligebehandling betyder, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i dette direktivs artikel 1 anførte grunde.

80 I det nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, litra a), bliver det præciseret, at der i henhold til bestemmelsens stk. 1 foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver. Desuden fremgår det af artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, at der i henhold til dette direktiv foreligger indirekte forskelsbehandling på grund af alder, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, særligt 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.

81 Det andet spørgsmål vedrører ikke en national lovgivning, der udtrykkeligt lader forfremmelsen af en tjenestemand afhænge af dennes alder. Det skal nemlig bemærkes, at i det foreliggende tilfælde afhænger den manglende retroaktive medregning af samtlige de tidligere perioder med tilsvarende erhvervsmæssig beskæftigelse, som A.B. har tilbagelagt, af delstatens vedtagelse af en under sidstnævntes skønsbeføjelse henhørende afgørelse om at tildele denne tjenestemand en forfremmelse, der ikke er knyttet til tjenestemandens alder, men til varigheden af den erhvervserfaring, som den pågældende har opnået.

82 Det skal således for det første fastslås, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede ikke medfører nogen forskelsbehandling, der er direkte begrundet i alder (jf. i denne retning dom af 7.6.2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

83 Hvad for det andet angår spørgsmålet om, hvorvidt en sådan lovgivning udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af alder, skal det bemærkes, at dette forudsætter, at lovgivningen, selv om den er formuleret neutralt, kan stille navnlig en aldersgruppe ringere. Dette vil være tilfældet med en lovgivning, hvorefter forfremmelse af en tjenestemand kun er afhængig af tilbagelæggelse af et stort antal år i tjenesten, således at kun tjenestemænd, der har en mere fremskreden alder, kan opnå en forfremmelse.

84 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at tjenestemænd i stillingskategori A i medfør af den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning tidligst kan gøre krav på en forfremmelse til tjenesteklasse V efter 9 års beskæftigelse fra oprykningsskæringsdatoen, mens tjenestemænd i stillingskategori C for at få adgang til samme tjenesteklasse skal have tilbagelagt 29 års beskæftigelse. Henset til den betydelige forskel, der er mellem disse to beskæftigelsesperioder, kan det følgelig ikke lægges til grund, at en tjenestemands adgang til en forfremmelse afhænger af, om den pågældende tilhører en bestemt aldersgruppe.

85 Ifølge denne nationale lovgivning sker tildelingen af en forfremmelse desuden ikke automatisk, men henhører under den pågældende delstats regerings skønsbeføjelse. Endelig afhænger en tjenestemands adgang til en forfremmelse af dennes præstationer i tjenesten, af den pågældendes evner samt af vedkommendes adfærd i og uden for tjenesten.

86 Det er åbenbart, at disse kriterier ikke har noget at gøre med nogen hensyntagen til de pågældende tjenestemænds alder.

87 Det må derfor fastslås, at den ordning, der er indført ved den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, er baseret på et kriterium, der hverken er uadskilleligt eller indirekte forbundet med tjenestemændenes alder. Det følger heraf, at en medlemsstats lovgivning såsom den i hovedsagen omhandlede, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en person har tilbagelagt i en anden medlemsstat inden sin tiltrædelse af stillingen som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, ikke kan medregnes med henblik på den pågældendes oprykning, når denne tjenestemand er blevet forfremmet i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse, ikke medfører nogen indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

88 Henset til ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78, sammenholdt med chartrets artikel 21, skal fortolkes således, at disse artikler ikke er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en person har tilbagelagt i en anden medlemsstat inden sin tiltrædelse af stillingen som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, for det første ikke kan medregnes med henblik på den pågældendes oprykning, når denne tjenestemand er blevet forfremmet i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse, og hvorefter en sådan forfremmelse for det andet principielt først kan ske efter flere års tjeneste, som medregnes fra oprykningsskæringsdatoen, forudsat dels, at det antal år i tjenesten, der skal tilbagelægges, før der kan gøres krav på en forfremmelse, ikke er således, at det kun er tjenestemænd i en fremskreden alder, som er berørt, dels at tildelingen af en forfremmelse ligeledes afhænger af andre kriterier, som ikke har noget med alder at gøre.

Sagsomkostninger

89 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 sagsomkostningerne. 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 (Tiende Afdeling) for ret:

1) **Artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen**

skal fortolkes således, at

disse bestemmelser ikke er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en person har tilbagelagt i en anden stat i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde inden denne persons tiltrædelse af en stilling som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, og som ikke tidligere er blevet medregnet med henblik på personens lønindplacering, bliver medregnet med tilbagevirkende kraft, når denne tjenestemands situation i forhold til aflønningsordningen følger af oprykningen efter anciennitet og ikke af den forfremmelse, som den pågældende har været genstand for i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse, mens en sådan medregning ikke er

fastsat for de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som er tilbagelagt i den private sektor og på det nationale område.

2) **Artikel 45, stk. 1, TEUF**

skal fortolkes således, at

bestemmelsen er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, der er tilbagelagt af en person i en anden stat i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde inden denne persons tiltrædelse af stillingen som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, og som ikke tidligere er blevet medregnet med henblik på personens lønindplacering, skal medregnes med tilbagevirkende kraft, når denne tjenestemands situation i forhold til aflønningsordningen følger af oprykningen efter anciennitet og ikke af den forfremmelse, som vedkommende har været genstand for i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse.

3) **Artikel 1, 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, sammenholdt med artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder,**

skal fortolkes således, at

disse artikler ikke er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter de perioder med tilsvarende beskæftigelse, som en person har tilbagelagt i en anden medlemsstat inden sin tiltrædelse af stillingen som tjenestemand i den førstnævnte medlemsstat, for det første ikke kan medregnes med henblik på den pågældendes oprykning, når denne tjenestemand er blevet forfremmet i medfør af en afgørelse, der henhører under forvaltningens skønsbeføjelse, og hvorefter en sådan forfremmelse for det andet principielt først kan ske efter flere års tjeneste, som medregnes fra oprykningsskæringsdatoen, forudsat dels, at det antal år i tjenesten, der skal tilbagelægges, før der kan gøres krav på en forfremmelse, ikke er således, at det kun er tjenestemænd i en fremskreden alder, som er berørt, dels at tildelingen af en forfremmelse ligeledes afhænger af andre kriterier, som ikke har noget med alder at gøre.

Underskrifter