



## Сборник съдебна практика

### РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

10 октомври 2019 година \*

„Преюдициално запитване — Свободно движение на хора — Член 45 ДФЕС — Работници — Регламент (ЕС) № 492/2011 — Член 7, параграф 1 — Старши лектори постдокторанти — Ограничено зачитане на релевантния предходен трудов стаж, придобит в друга държава членка — Система за определяне на трудовите възнаграждения, която обвързва правото на по-високо възнаграждение с времето, прослужено при настоящия работодател“

По дело C-703/17

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Oberlandesgericht Wien (Висш областен съд Виена, Австрия) с акт от 7 декември 2017 г., постъпил в Съда на 15 декември 2017 г., в рамките на производство по дело

**Adelheid Krah**

срещу

**Universität Wien,**

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: Ал. Арабаджиев, председател на състава, К. Lenaerts (докладчик), председател на Съда, изпълняващ функцията на съдия във втори състав, и С. Vajda, съдии,

генерален адвокат: М. Bobek,

секретар: С. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 23 януари 2019 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Krah, от S. Jöchl,
- за Universität Wien, от A. Potz, Rechtsanwältin,
- за австрийското правителство, от J. Schmoll, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от D. Martin и M. Kellerbauer, в качеството на представители,

\* Език на производството: немски.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 23 май 2019 г.,

постанови настоящото

### **Решение**

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 45 ДФЕС, на член 7, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 година относно свободното движение на работници в Съюза (ОВ L 141, 2011 г., стр. 1) и на членове 20 и 21 от Хартата на основните права на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Запитването е отправено във връзка със спор между г-жа Adelheid Krah и Universität Wien (Виенски университет, Австрия) за това, че релевантният ѝ предходен трудов стаж в Universität München (Мюнхенски университет, Германия) и във Виенския университет е зачетен само частично за целите на определянето на размера на възнаграждението ѝ.

### **Правна уредба**

#### ***Правото на Съюза***

- 3 Член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 гласи:

„Работник, който е гражданин на държава членка, не може поради своето гражданство да бъде третиран на територията на друга държава членка различно от работниците — нейни граждани[,] по отношение на условията за наемане и условията на труд, и по-специално, по отношение на трудовото възнаграждение, уволнението и ако остане безработен — на възстановяването или новото наемане на работа“.

#### ***Австрийското право***

- 4 Съгласно член 6 от Закона за университетите от 2002 г. (Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, 120/2002) Рамковият колективен трудов договор на служителите в университетите (Rahmenkollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen an Universitäten) от 15 февруари 2011 г. (наричан по-нататък „Колективният трудов договор“) се прилага, в качеството им на работодатели, за всички австрийски университети, членуващи в представителна организация, която понастоящем обединява 21 университета.
- 5 Съгласно член 26, параграф 3 и член 48 от Колективния трудов договор в редакцията му, приложима към спора по главното производство, г-жа Krah попада в категория B1 по скалата на заплащане.
- 6 Член 49, параграф 3 от Колективния трудов договор предвижда:  
„Брутното месечно възнаграждение за категория B1 по скалата на заплащане е в размер на 2696,50 EUR.“

Размерът на тази сума се увеличава:

- a) на 3203,30 EUR при прослужени три години. Тригодишният срок се намалява с периодите на доказан предходен опит, свързан с длъжността;
- b) на 3590,70 EUR при прослужени осем години след класирането по буква а) или при наличие на придобита докторска степен, когато тя е условие за възникването на трудовото правоотношение (длъжност за постдокторант);
- c) на 3978,30 EUR при прослужени осем години след класирането по буква b);
- d) на 4186,90 EUR при прослужени осем години след класирането по буква c)“.

### **Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси**

- 7 Г-жа Krah, германска гражданка, притежава докторска степен по история. В продължение на пет години тя работи като преподавател в Мюнхенския университет.
- 8 От зимния семестър на академичната 2000/2001 година преподава във Виенския университет.
- 9 След като представя хабилитационния си труд, с решение на Виенския университет от 12 март 2002 г. г-жа Krah получава разрешение да преподава история на срочен договор като доцент. Впоследствие въз основа на срочни преподавателски договори жалбоподателката работи най-малко седем часа седмично всеки семестър.
- 10 От 1 октомври 2010 г. г-жа Krah е старши лектор постдокторант в категория на заплащане B1 по смисъла на Колективния трудов договор. Договорът ѝ, който първоначално е срочен, е продължен за неопределено време, считано от 1 март 2013 г. За целите на класирането на г-жа Krah по скалата на заплащане и в съответствие с Колективния трудов договор при сключването на индивидуалния ѝ трудов договор не е зачетен никакъв предходен трудов стаж.
- 11 С решение от 8 ноември 2011 г. на ректората на Виенския университет (наричано по-нататък „решението от 8 ноември 2011 г.“) този университет решава обаче да зачита най-много общо четири години от релевантния предходен трудов стаж на старшите лектори постдокторанти, ако са постъпили на длъжност на 1 октомври 2011 г. или след тази дата. Не е предвидено никакво разграничение при зачитането на въпросния стаж според това дали става въпрос за стаж, придобит в Австрия, или за стаж, придобит в чужбина.
- 12 Що се отнася до г-жа Krah, при класирането ѝ със задна дата, считано от 1 октомври 2010 г., е зачетен четиригодишен релевантен трудов стаж, поради което тя е класирана в категория на заплащане B1 при условията, посочени в член 49, параграф 3, буква b) от Колективния трудов договор, като за преминаването в следващата степен в тази категория на заплащане са необходими четири прослужени години.
- 13 Г-жа Krah сезира Arbeits- und Sozialgericht Wien (Трудов и социален съд Виена, Австрия) с иск да ѝ бъде зачетен целият предходен трудов стаж, а именно осемте години и половина във Виенския университет и петте години в Мюнхенския университет, за да ѝ бъде определена по-висока степен на заплащане. Съответно тя иска Виенският университет да бъде осъден да ѝ заплати сума в размер на 2727,20 EUR, заедно с лихвите, равняваща се на неполучените от нея възнаграждения за периода между 13 юни 2014 г. и 13 август 2015 г.

- 14 След като Arbeits- und Sozialgericht Wien (Трудов и социален съд Виена) отхвърля иска ѝ, г-жа Krah обжалва решението на този съд пред запитващата юрисдикция, Oberlandesgericht Wien (Висш областен съд Виена, Австрия). Последният има съмнения относно обхвата на гарантираните от правото на Съюза принцип на недопускане на дискриминация, основана на гражданството, и право на свободно движение на работници.
- 15 При тези обстоятелства Oberlandesgericht Wien (Висш областен съд Виена) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Трябва ли правото на Съюза, и по-специално член 45 ДФЕС, член 7, параграф 1 от [Регламент № 492/2011] и членове 20 и 21 от [Хартата], да се тълкува в смисъл, че не допуска правило, по силата на което от релевантния предходен трудов стаж на член на преподавателския състав на Виенския университет се зачитат най-много общо три или четири години, независимо дали става въпрос за стаж, придобит във Виенския университет, или в други местни или чуждестранни университети или подобни учебни заведения?
- 2) Противоречи ли на свободното движение на работници съгласно член 45, параграф 2 ДФЕС и член 7, параграф 1 от [Регламент № 492/2011] система за определяне на трудовите възнаграждения, която не предвижда пълно зачитане на релевантния предходен трудов стаж, но в същото време обвързва правото на по-високо възнаграждение с времето, прослужено при същия работодател?“.

## **По преюдициалните въпроси**

### ***По първия въпрос***

- 16 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 45 ДФЕС, член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 и членове 20 и 21 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правила на университет в държава членка като спорните в главното производство, по силата на които при класирането на работещ в този университет старши лектор постдокторант по скалата на заплащане му се зачитат най-много общо четири години от релевантния му предходен трудов стаж, без значение дали става въпрос за стаж, придобит в същия университет, или в други университети или подобни учебни заведения, намиращи се в тази или в друга държава членка.
- 17 В самото начало следва да се отбележи, че макар в първия въпрос да са посочени членове 20 и 21 от Хартата, от акта за преюдициално запитване е видно, че с този въпрос запитващата юрисдикция иска от Съда да тълкува, във връзка със свободното движение на работници, принципа на недопускане на дискриминация, основана на гражданството, и понятието „пречка за свободното движение“.
- 18 Член 21, параграф 2 от Хартата действително закрепва принципа на недопускане на дискриминация, основана на гражданството, но следва да се припомни, че съгласно член 52, параграф 2 от същата признатите с нея права, които са предмет на разпоредби на Договорите, се упражняват при определените в тях условия и граници. Такъв е случаят по отношение на член 21, параграф 2 от Хартата, който съответства, както личи от свързаните с тази разпоредба разяснения относно Хартата на основните права (ОВ С 303, 2007 г., стр. 17), на член 18, първа алинея ДФЕС и трябва да се прилага в съответствие с него (вж. по аналогия решение от 4 юли 2013 г., Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, т. 39).

- 19 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика член 18 ДФЕС, който прогласява общия принцип на недопускане на дискриминация на основание гражданство, е предназначен да се прилага самостоятелно само в случаите, уредени от правото на Съюза, за които Договорът за функционирането на ЕС не предвижда специални правила за недопускане на дискриминация. Принципът на недопускане на дискриминация на основание гражданство обаче е приложен в областта на свободното движение на работници с член 45 ДФЕС (вж. в този смисъл решение от 18 юли 2017 г., *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, т. 25—27).
- 20 Следователно на първия въпрос трябва да се отговори единствено с оглед на член 45 ДФЕС и на член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011.

***Относно член 45, параграф 2 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011***

- 21 Член 45, параграф 2 ДФЕС забранява всякаква дискриминация, основаваща се на гражданство, между работниците от държавите членки, що се отнася до заетост, възнаграждение и други условия на труд. Член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 е просто конкретен израз на принципа на недопускане на дискриминация, прогласен в член 45, параграф 2 ДФЕС, в специфичната област на условията на заетост и на труд, и следователно трябва да се тълкува по същия начин както член 45, параграф 2 ДФЕС (решения от 5 декември 2013 г., *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, наричано по-нататък „решение SALK“, EU:C:2013:799, т. 23, от 13 март 2019 г., *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, т. 16 и от 8 май 2019 г., *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, т. 68 и 69).
- 22 Правила на университет на държава членка като спорните в главното производство, по силата на които при определянето на приложимата степен на заплащане релевантният предходен трудов стаж се зачита само частично, безспорно са част от условията на заетост и труд. Те следователно попадат в приложното поле на разпоредбите, цитирани в предходната точка (вж. по аналогия решение SALK, т. 24 и решение от 13 март 2019 г., *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, т. 17).
- 23 В това отношение постоянна съдебна практика е, че правилото за равно третиране, съдържащо се както в член 45 ДФЕС, така и в член 7 от Регламент № 492/2011, забранява не само явната дискриминация, основана на гражданството, но и всички прикрити форми на дискриминация, които чрез прилагане на други разграничителни критерии фактически водят до същия резултат (вж. в този смисъл решение SALK, т. 25 и решения от 13 март 2019 г. *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, т. 18 и от 8 май 2019 г., *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, т. 70).
- 24 В тази насока Съдът е уточнил, че освен ако не е обективно оправдана и пропорционална на преследваната цел, разпоредба от националното право, приложима по отношение на всички работници без оглед на гражданството им, трябва да се счита за непряко дискриминационна, когато поради самото си естество може да засегне в по-голяма степен работниците, граждани на други държави членки, отколкото работниците местни граждани, и следователно може да постави по-специално първата категория в по-неблагоприятно положение (вж. в този смисъл решение SALK, т. 26 и решения от 13 март 2019 г. *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, т. 19 и от 8 май 2019 г., *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, т. 71).

- 25 В случая на основание на решението от 8 ноември 2011 г. Виенският университет решава при класирането на старшите лектори постдокторанти по скалата на заплащане да им зачита най-много общо четири години от релевантния им предходен трудов стаж, без да прави разграничение между трудовия стаж, придобит в Австрия, и трудовия стаж, придобит в чужбина.
- 26 В съответствие с Колективния трудов договор релевантният професионален опит е определен като „предходен опит, свързан с длъжността“, така че в това определение попада не само предходната работа, която е равностойна, дори еднаква с тази, които работникът извършва на длъжността си във Виенския университет, но и всеки друг вид работа, която просто е от полза за изпълнението на тази длъжност, като например извънуниверситетската дейност и стажовете.
- 27 По време на заседанието пред Съда бе потвърдено, както генералният адвокат отбелязва в точка 55 от заключението си, че този определен срок от четири години важи и за професионалния опит, който е придобит във Виенския университет на длъжности, различни от тази на старши лектор постдокторант.
- 28 Що се отнася до наличието на евентуална дискриминация в противоречие с член 45, параграф 2 ДФЕС и с член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011, веднага следва да се отбележи, че решение като това от 8 ноември 2011 г. се прилага без разлика за всички назначени от Виенския университет лица, независимо от гражданството им. При това положение не може да се приеме, че подобно решение създава дискриминация, основана пряко на гражданството.
- 29 Правила на университет на държава членка като спорните в главното производство водят обаче до различно третиране на работниците в зависимост от работодателя, при когото е придобит професионалният опит. Всъщност от решението от 8 ноември 2011 г. следва, че от професионалния опит на работник, заемал длъжност старши лектор постдокторант или равностойна длъжност в един или повече университети или подобни учебни заведения, различни от Виенския университет, се зачитат най-много четири години за целите на класирането на този работник по скалата на заплащане към момента на назначаването му от този университет дори ако професионалният му опит в действителност е над четири години. Така при встъпването му в длъжност такъв работник ще бъде класиран със степен на заплащане, по-ниска от тази на работник, който има на длъжността старши лектор постдокторант трудов стаж със същата обща продължителност, но във Виенския университет.
- 30 Решението от 8 ноември 2011 г. поставя в неблагоприятно положение всички работници — както австрийски граждани, така и граждани на други държави членки — които имат над четири години трудов стаж на длъжността старши лектор постдокторант или на равностойна длъжност в един или повече университети или подобни учебни заведения, различни от Виенския университет, в сравнение с тези, които имат на длъжността старши лектор постдокторант трудов стаж със същата обща продължителност, но във Виенския университет.
- 31 Това различно третиране на работниците съобразно работодателя, при който те са придобили подлежащия на зачитане професионален опит, може обаче да бъде считано за непряко дискриминационно по смисъла на член 45, параграф 2 ДФЕС и на член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 само ако по самото си естество засяга в по-голяма степен работниците, граждани на други държави членки, отколкото работниците, местни граждани.
- 32 Видно от акта за преюдициално запитване обаче, нищо не сочи, че към момента на кандидатстването за длъжността старши лектор постдокторант ще е по-вероятно работниците — граждани на други държави членки, отколкото австрийските работници да са натрупали над четири години трудов стаж на тази или на равностойна длъжност в един или

повече университети или подобни учебни заведения, различни от Виенския университет. Ето защо не се установява, че решението от 8 ноември 2011 г. облагодетелства по-специално австрийските работници в сравнение с работниците, граждани на други държави членки.

- 33 Освен това, противно на поддържаното от Комисията в писменото ѝ становище, от съображенията в решение SALK не може да се направи извод, че решението от 8 ноември 2011 г. е източник на непряка дискриминация по смисъла на член 45, параграф 2 ДФЕС и на член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011.
- 34 Всъщност националната правна уредба, предмет на делото, по което е постановено това решение, предвижда, че при определянето на референтната дата за повишението на служителите на Land Salzburg (провинция Залцбург, Австрия) в по-горните степени на заплащане от длъжностното им ниво времето, прослужено без прекъсване в работа за тази провинция, се зачита изцяло, докато всеки друг прослужен период се зачита само до 60 %. Както следва от точка 40 от решение SALK, целта на тази правна уредба е да се даде възможност за мобилност в рамките на група различни работодатели, които са част от посочената местна власт, и то независимо дали професионалният опит, придобит при един от работодателите от тази група, е релевантен с оглед на длъжността, която ще се изпълнява при друг работодател от групата.
- 35 В точка 28 от въпросното решение Съдът приема, че такава правна уредба може да засегне повече работниците — граждани на други държави членки, отколкото работниците местни граждани, като постави по-специално тези от първата категория в по-неблагоприятно положение, доколкото е много вероятно те да са придобили професионален опит в държава членка, различна от Австрия, преди да постъпят на работа в службите на провинция Залцбург. Посочената правна уредба благоприятства така повече мобилността на националните работници, отколкото тази на работниците — граждани на други държави членки.
- 36 Както обаче бе констатирано в точка 32 от настоящото решение, случаят по главното производство не е такъв.
- 37 Следователно изводите от решение SALK не са относими към разглеждания в главното производство случай, възникнал в резултат от прилагането на решението от 8 ноември 2011 г. (вж. по аналогия решение от 13 март 2019 г., *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, т. 33).
- 38 От горните съображения следва, че правила на университет на държава членка като спорните в главното производство, които въвеждат различно третиране на работниците според работодателя, при който те са придобили професионалния опит, подлежащ на зачитане за целите на тяхното класиране по скалата на заплащане, не може да се считат за непряко дискриминиращи работниците — граждани на други държави членки, а следователно и за противоречащи на член 45, параграф 2 ДФЕС.

#### ***Относно член 45, параграф 1 ДФЕС***

- 39 Следва още да се установи дали правила на университет на държава членка като спорните в главното производство са забранена с член 45, параграф 1 ДФЕС пречка за свободното движение на работници.
- 40 В това отношение трябва да се припомни, че всички разпоредби на Договора за функционирането на ЕС относно свободното движение на хора, както и тези на Регламент № 492/2011 целят да улеснят гражданите на държавите членки при упражняването на професионална дейност от какъвто и да е характер на територията на Съюза и не допускат

мерки, които биха могли да поставят в неблагоприятно положение тези граждани, когато искат да полагат наемен труд на територията на друга държава членка (решение SALK, т. 32 и решение от 8 май 2019 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, т. 77).

- 41 В този контекст гражданите на държавите членки разполагат в частност с произтичащо пряко от Договора право да напускат своята държава членка по произход, за да отидат на територията на друга държава членка, както и да пребивават там с цел упражняване на дейност. Следователно член 45 ДФЕС не допуска никаква национална мярка, която може да затрудни или да направи по-малко привлекателно упражняването от гражданите на Съюза на гарантираната с тази разпоредба основна свобода (решение от 18 юли 2017 г., Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, т. 33).

*Относно наличието на пречка*

- 42 В случая по главното производство по силата на решението от 8 ноември 2011 г. от релевантния предходен трудов стаж на старши лектор постдокторант в университет, различен от Виенския университет, Виенският университет зачита за целите на класирането по скалата на заплащане общо най-много четири години.
- 43 Както следва от точка 26 от настоящото решение, в обхвата на понятието „релевантен професионален опит“ попада не само предходната работа, която е равностойна, дори еднаква с тази, която работникът извършва на длъжността си във Виенския университет, но и всеки друг вид работа, която просто е от полза за изпълнението на тази длъжност.
- 44 В това отношение е важно да се припомни, че първичното право на Съюза не може да гарантира на работника, че преместването в друга държава членка, различна от държавата членка по произход, няма да има последици от социална гледна точка, доколкото предвид съществуващите разлики между схемите и законодателствата на държавите членки такова преместване може да бъде — според случая — повече или по-малко благоприятно за съответното лице в това отношение (решения от 18 юли 2017 г., Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, т. 34 и от 13 март 2019 г., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, т. 37).
- 45 В този смисъл член 45 ДФЕС не предоставя на въпросния работник право да се позовава в приемащата държава членка на условията на труд, от които се е ползвал в държавата членка по произход съгласно националното ѝ законодателство (решение от 18 юли 2017 г., Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, т. 35).
- 46 Всъщност правото на Съюза гарантира единствено че за работниците, упражняващи дейност на територията на държава членка, различна от държавата им членка по произход, важат същите условия като тези за работниците, обхванати от националното законодателство на приемащата държава членка (вж. в този смисъл решения от 23 януари 2019 г., Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, т. 45 и от 13 март 2019 г., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, т. 38).
- 47 На първо място, що се отнася до равностойния професионален опит, следва да се отбележи, че работникът, гражданин на друга държава членка, който има над четири години трудов стаж на длъжността старши лектор постдокторант или на равностойна длъжност в един или повече университети или подобни учебни заведения, намиращи се извън неговата държава членка по произход, ще бъде разколебан да кандидатства за старши лектор постдокторант във Виенския университет и следователно да упражни правото си на свободно движение, ако — въпреки че по същество е вършел същата работа в държавата членка по произход — при класирането му по скалата на заплащане не се зачита целият му професионален опит.

- 48 Възможността частичното зачитане на равностойния професионален опит да възпрепятства свободното движение на работници, не почива на съвкупност от твърде несигурни и непреки обстоятелства за разлика от случая с националната правна уредба, предмет на делото, по което е постановено решение от 13 март 2019 г., *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193) и в което става въпрос за това да се възнагради лоялността на работник към даден работодател, както личи в частност от точка 33 от това решение.
- 49 В случая, ако се зачита целият равностоеен професионален опит, придобит в университет от държава членка, различна от Австрия, работниците — граждани на други държави членки, които имат над четири години трудов стаж на длъжността старши лектор постдокторант или на равностойна длъжност в един или повече университети или подобни учебни заведения, намиращи се извън тяхната държава членка по произход, ще се класират по скалата на заплащане при същите условия като работниците, които имат на длъжността старши лектор постдокторант трудов стаж със същата обща продължителност, но във Виенския университет. Ето защо с основание може да се предположи, че става въпрос за фактор, който е от значение за решението на тези работници да кандидатстват за длъжността старши лектор постдокторант във Виенския университет и да напуснат своята държава членка по произход.
- 50 На второ място, що се отнася обаче до зачитането на целия професионален опит, който, без да е равностоеен, е просто от полза за изпълнението на длъжността старши лектор постдокторант, принципът на свободно движение на работници, установен в член 45 ДФЕС, не изисква зачитането на този стаж, след като това не е необходимо, за да се гарантира, че австрийските работници и тези, които са граждани на други държави членки, биват класирани по скалата на заплащане при едни и същи условия. Всъщност изводът, че работник, чийто равностоеен професионален опит в държавата членка по произход вече е зачетен за целите на първоначалното му класиране по скалата на заплащане като старши лектор постдокторант в университет на друга държава членка, би бил разколебан да кандидатства за тази длъжност, ако не бъде зачетен всеки друг вид негов професионален опит в държавата членка по произход, изглежда, би почивал на съвкупност от обстоятелства, твърде несигурни и непреки, за да се счита, че е налице пречка за свободното движение на работници.
- 51 Затова, що се отнася до частичното зачитане на релевантния професионален опит, следва да се прави разлика между равностойния професионален опит, от една страна, и всеки друг вид професионален опит, който просто е от полза за изпълнението на длъжността старши лектор постдокторант, от друга страна.
- 52 Следователно, ако се установи, че работата на г-жа Крах в Мюнхенския университет е била по същество равностойна на работата ѝ като старши лектор постдокторант във Виенския университет — което запитващата юрисдикция трябва да провери, незачитането на целия този професионален опит би представлявало пречка за свободното движение.
- 53 Ако обаче г-жа Крах не е придобила такъв равностоеен професионален опит в своята държава членка по произход, частичното зачитане от Виенския университет на този опит не би представлявало такава пречка.
- 54 Следователно правила на университет в държава членка като спорните в главното производство, по силата на които не се зачита целият равностоеен предходен трудов стаж в държавата членка по произход, могат, в нарушение на член 45, параграф 1 ДФЕС, да направят по-непривлекателно свободното движение на работници.

*Относно обосноваността на пречката*

- 55 Правила на университет в държава членка като спорните в главното производство са допустими само ако преследват една от посочените в Договора за функционирането на ЕС легитимни цели или са оправдани с императивни съображения от общ интерес. Освен това в подобен случай прилагането на тези правила трябва да може да гарантира осъществяването на въпросната цел и да не надхвърля това, което е необходимо за постигането ѝ (в този смисъл вж. по-специално решение SALK, т. 36 и решение от 8 май 2019 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, т. 84).
- 56 В това отношение, като се позовава на точки 34 и сл. от решение от 3 октомври 2006 г., Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), Виенският университет изтъква, че с решението от 8 ноември 2011 г. се цели да се възнагради придобитият в съответната област професионален опит, който дава възможност на работника да изпълнява по-добре задълженията си. Според него обичайно е необходим четиригодишен професионален опит, за да се придобият педагогическите познания, позволяващи оптимално да се упражнява дейността на старши лектор постдокторант, тъй като тези познания се придобиват през първите прослужени години. За сметка на това зачитането на професионалния опит, надхвърлящ четири прослужени години, не водело до по-добро изпълнение на служебните задължения.
- 57 Вярно е, че в точка 34 от това решение Съдът е признал, че да се възнагради придобитият опит, който позволява на работника да изпълнява по-добре задълженията си, е легитимна цел на политиката по заплащане на труда.
- 58 В това отношение Съдът е отбелязал в точка 35 от посоченото решение, че по общо правило с използването на прослуженото време като критерий може да се постигне въпросната цел. Всъщност прослуженото време върви ръка за ръка с придобития опит, който дава възможност на работника да изпълнява по-добре задълженията си.
- 59 В случая обаче за целите на класирането по скалата на заплащане Виенският университет ограничава на четири години подлежащия на зачитане равностоеен професионален опит. Така той поставя под въпрос факта, че трупаният с годините опит е неразривно свързан с по-доброто изпълнение на служебните задължения.
- 60 Освен това от представената на Съда преписка по делото е видно, че макар старшите лектори постдокторанти в този университет да се занимават главно с преподавателска работа, те са длъжни да извършват и изследователска, и административна дейност, във връзка с която не се твърди, че не би следвало да са зачита целият равностоеен професионален опит, както тази дейност се зачита на старшите лектори постдокторанти, които от самото начало са наети от този университет.
- 61 Ето защо следва да се констатира, че пречката за свободното движение на работници, произтичаща от решението от 8 ноември 2011 г., не може да гарантира постигането на преследваната с него цел.
- 62 С оглед на всички изложени по-горе съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 45, параграф 1 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правила на университет в държава членка като спорните в главното производство, по силата на които за целите на класирането на работещ в този университет старши лектор постдокторант по скалата на заплащане му се зачитат най-много общо четири години от предходния му трудов стаж в друга държава членка, ако съответната му работа е била равностойна, дори еднаква с тази, която той трябва да извършва на длъжността старши лектор постдокторант.

- 63 За сметка на това член 45 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат подобни правила, ако извършваната преди това работа в друга държава членка не е равностойна, а е просто от полза за изпълнението на посочената длъжност старши лектор постдокторант.

### *По втория въпрос*

- 64 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 45 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат възприета от университет в държава членка система за определяне на трудовото възнаграждение, която не предвижда пълно зачитане на релевантния предходен трудов стаж в друга държава членка, като същевременно обвързва правото на по-високо възнаграждение с прослуженото в този университет време.
- 65 Както отбелязва генералният адвокат в точка 115 от заключението си, този втори въпрос е свързан с първия, тъй като също се отнася до частичното зачитане на релевантния предходен трудов стаж, така както той е определен в решението от 8 ноември 2011 г.
- 66 Както следва от отговора на първия въпрос, ако се окаже, че г-жа Krah е извършвала в Мюнхенския университет работа, която по същество е равностойна на тази, която тя изпълнява като старши лектор постдокторант във Виенския университет — което запитващата юрисдикция трябва да провери — обстоятелството, че този предходен професионален опит не е зачетен изцяло, представлява пречка за свободното движение на работници.
- 67 При все това система за определяне на трудовите възнаграждения като въведената в случая с Колективния трудов договор, която обвързва правото на по-високо възнаграждение с времето, прослужено при настоящия работодател, сама по себе си не представлява такава пречка.
- 68 Всъщност, ако в случая запитващата юрисдикция установи, че Виенският университет е длъжен да признае на г-жа Krah целия равностоен предходен трудов стаж в Мюнхенския университет, г-жа Krah ще бъде класирана в същата стъпка на заплащане, която би била приложима за нея, ако беше придобила този предходен стаж във Виенския университет. При това положение такъв работник не би бил в по-неблагоприятно положение спрямо друг старши лектор постдокторант, който има трудов стаж със същата продължителност, но на длъжност във Виенския университет. Тези два вида работници ще имат еднакво право на класиране в по-висока степен на заплащане според прослуженото време в съответствие с посочената в предходните точки система за определяне на трудовите възнаграждения.
- 69 Поради това не следва да се отговаря на втория въпрос, стига с оглед на дадения от Съда отговор на първия въпрос запитващата юрисдикция да приеме, че в случая по главното производство е налице пречка за свободното движение на работници.
- 70 Ако обаче г-жа Krah не е придобила такъв равностоен професионален опит в своята държава членка по произход, частичното зачитане от Виенския университет на този опит не представлява такава пречка.
- 71 При липсата на такава пречка вторият въпрос в действителност би се отнасял до случая, при който назначен от Виенския университет старши лектор постдокторант решава да напусне този университет, за да преподава в друг университет, намиращ се в държава членка, различна от Австрия, и впоследствие да се върне обратно в първия университет.

- 72 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда, след като поставените от националната юрисдикция въпроси се отнасят до тълкуването на разпоредба от правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе, освен ако не е очевидно, че преюдициалното запитване всъщност цели да се формулират консултативни становища по общи или хипотетични въпроси (решение от 1 октомври 2015 г., О, C-432/14, EU:C:2015:643, т. 18 и цитираната съдебна практика). Ако се окаже, че поставеният въпрос е явно ирелевантен за решаването на спора в главното производство, Съдът следва да приеме, че липсва основание за произнасяне по него (решение от 24 октомври 2013 г., Стоилов и Ко, C-180/12, EU:C:2013:693, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 73 Както отбелязва генералният адвокат в точка 126 от заключението си, нищо в представената на Съда преписка не изглежда да навежда на мисълта, че случаят на г-жа Краһ попада в хипотезата, описана в точка 72 от настоящото решение. Затова на втория въпрос не следва да се отговаря също и ако с оглед на отговора на първия въпрос запитващата юрисдикция констатира, че не е налице пречка за свободното движение на работници.
- 74 Предвид гореизложените съображения на втория въпрос не следва да се отговаря.

### **По съдебните разноски**

- 75 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

**Член 45, параграф 1 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правила на университет в държава членка като спорните в главното производство, по силата на които за целите на класирането на работещ в този университет старши лектор постдокторант по скалата на заплащане му се зачитат най-много общо четири години от предходния трудов стаж в друга държава членка, ако съответната му работа е била равностойна, дори еднаква с тази, която той трябва да извършва на длъжността старши лектор постдокторант.**

**Член 45 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 година относно свободното движение на работници в Съюза трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат подобни правила, ако извършваната преди това работа в тази друга държава членка не е равностойна, а е просто от полза за изпълнението на посочената длъжност старши лектор постдокторант.**

Подписи