



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

23 април 2020 година *

„Преюдициално запитване — Свободно движение на работници — Член 45, параграф 1 ДФЕС — Възнаграждение — Класиране в степените на система на възнаграждения — Система на възнаграждения, която поставя ползването от по-високо възнаграждение в зависимост от трудовия стаж, придобит при същия работодател — Ограничаване на зачитането на предходния релевантен трудов стаж, когато той е придобит при работодател, намиращ се в държава членка, различна от държавата членка по произход“

По дело C-710/18

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия) с акт от 18 октомври 2018 г., постъпил в Съда на 14 ноември 2018 г., в рамките на производство по дело

WN

срещу

Land Niedersachsen,

СЪДЪТ (седми състав),

състоящ се от: P. G. Xuereb, председател на състава, Ал. Арабаджиев (докладчик) и А. Kumin, съдия,

генерален адвокат: M. Szpunar,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за WN, от K. Otte, Rechtsanwalt,
- за Land Niedersachsen, от J. Rasche, Rechtsanwältin,
- за германското правителство, от J. Möller и S. Eisenberg, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от M. van Beek и B.-R. Killmann, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 45 ДФЕС и 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).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между WN и Land Niedersachsen (провинция Долна Саксония, Германия) по повод на частичното зачитане, при определянето на размера на възнаграждението на жалбоподателката в делото по главното производство, на релевантния трудов стаж, придобит от нея при установен във Франция работодател.

Правна уредба

Правото на Съюза

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

„1. 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“.
- 4 Член 1 от Директива 1999/70/ЕО от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129, наричано по-нататък „Рамковото споразумение“) предвижда прилагането на посоченото споразумение, което се съдържа в приложението към тази директива.
- 5 Клауза 3 от Рамковото споразумение, озаглавена „Определения“ предвижда:

„1. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на срочен трудов договор“ означава лице, което има трудов договор или правоотношение, сключени директно между работодателя и работника, където изтичането на срока на трудовия договор или правоотношение е обусловено от обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен случай.

2. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на постоянен трудов договор [в сходно положение]“ означава работник с трудов договор или правоотношение с неопределена продължителност, в същото ведомство, ангажиран със същата или подобна работа/занятие, като се отдава дължимото внимание на квалификацията/уменията. Когато няма „работник на постоянен трудов договор [в сходно положение]“ в същото ведомство, сравнението се прави чрез препратка до приложимия колективен трудов договор или където няма приложим колективен трудов договор, според националното законодателство, колективните трудови договори или практики“.

6 Клауза 4 от това рамково споразумение, озаглавена „Принцип на недискриминация“, гласи следното:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор [в сходно положение], само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.

2. Където е уместно, се прилага принципът на *pro rata temporis*.

3. Редът и условията за прилагането на настоящата клауза се определят от държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори, като имат предвид правото на Общността и националното законодателство, колективните трудови договори и практика.

4. Критериите за прослужено време, свързани с определени условия за наемане на работа, са същите за работниците на срочни трудови договори, както и за работниците на постоянни трудови договори, освен когато различните критерии за прослужено време са оправдани по обективни причини“.

Германското право

7 *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder* (Колективен трудов договор на лицата на публична служба в провинциите), в редакцията му съгласно Конвенция за изменение № 7 от 9 март 2013 г., приложима към спора по главното производство (наричан по-нататък „TV-L“), предвижда в член 12, озаглавен „Класиране“:

„1. Работникът получава възнаграждение в зависимост от категорията, в която е класиран.

[...]“.

8 Член 16 от TV-L определя степените в рамките на дадена категория в скалата на възнагражденията, както следва:

„1. Категориите 9—15 имат пет степени [...]

2. При наемането на работа работниците и служителите се класират в степен 1, доколкото нямат релевантен професионален опит. Ако работниците и служителите са придобили релевантен професионален опит от най-малко една година в рамките на предходно трудово правоотношение на срочен или постоянен договор със същия работодател, при класирането в степен се вземат предвид периодите на релевантен професионален опит, придобит в рамките на това предходно трудово правоотношение. В случай на релевантен професионален опит от най-малко една година, придобит в рамките на трудово правоотношение с друг работодател, класирането се извършва в степен 2, или — ако лицето е било назначено след 31 януари 2010 г., и при условие че има релевантен професионален опит от най-малко три години — в степен 3. Независимо от това при назначаване на нови служители за покриване на нуждите от персонал работодателят може за целите на класирането в степен да вземе предвид изцяло или частично стажа от предходна професионална дейност, ако този стаж е от полза за предвидената дейност.

Разяснения относно член 16, параграф 2:

1. Релевантен професионален опит е професионален опит в определената за длъжността дейност или в дейност, съответстваща на възложените задачи.

[...]

3. *Предишно трудово правоотношение по смисъла на второто изречение е налице, когато периодът между прекратяването на предходното трудово правоотношение и началото на новото не надхвърля шест месеца; [...]*

[...]

3. Работниците преминават в следващата степен — считано от степен 3, в зависимост от техните резултати в съответствие с член 17, параграф 2 — след като са завършили при работодателя си следните периоди на дейност без прекъсване в рамките на същата степен (повишаване в степен):

- Степен 2 след една година в степен 1,
- Степен 3, след две години в степен 2,
- Степен 4, след три години в степен 3,
- Степен 5 след четири години в степен 4 [...].“

9 Директива 1999/70 за прилагане на Рамковото споразумение е транспонирана в германското право с Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (Закон за работата при непълно работно време и срочните трудови договори) от 21 декември 2000 г., изменен със Закона от 20 декември 2011 г. (наричан по-нататък „TzBfG“).

10 Под заглавие „Принцип на недопускане на дискриминация“ член 4 от TzBfG предвижда в параграф 2:

„Работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работниците на постоянен трудов договор, които се намират в сходно положение, само защото работят на срочен договор, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини. Работниците на срочни трудови договори трябва да получават трудово възнаграждение или друга делима възмездна престация, която се предоставя за определен референтен период и чийто размер трябва да съответства на продължителността на заетостта им през референтния период. Ако някои условия за наемане на работа зависят от трудовия стаж в същото учреждение или предприятие, за работниците на срочни трудови договори следва да се вземат предвид същите периоди, както и за работниците на постоянен трудов договор, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

11 В периода от 1997 г. до 2014 г. WN, германска гражданка, работи без прекъсване във Франция като преподавател в различни колежи и гимназии. На 8 септември 2014 г., т.е. по-малко от шест месеца след преустановяване на тази дейност, тя е назначена за преподавател от Провинция Долна Саксония. Трудовият ѝ договор се урежда от TV-L, който определя класирането ѝ в зависимост от нейната степен в скалата на възнагражденията.

12 От акта за преюдициално запитване е видно, че професионалният опит, придобит от WN във Франция, е признат от Провинция Долна Саксония за релевантен по смисъла на член 16, параграф 2 от TV-L за целите на класирането ѝ в тази скала.

- 13 При все това провинция Долна Саксония взема предвид само частично придобития във Франция трудов стаж при определянето на степента, в която WN следвало да бъде класирана. Вследствие на това тя е била класирана в степен 3 от категория 11 в скалата на възнагражденията. Запитващата юрисдикция посочва, че по силата на член 16, параграф 2 от TV-L, който предвижда ограничаване на зачитането на релевантния професионален опит, придобит при друг работодател, от 17-те години трудов стаж, придобит от WN във Франция, са били взети предвид само три години.
- 14 WN счита, че ако е придобила релевантен професионален опит от 17 години в рамките на предходно трудово правоотношение със същия работодател по смисъла на член 16, параграф 2, в случая с провинция Долна Саксония, е щяла да бъде класирана от самото начало на новото си трудово правоотношение с този работодател в степен 5 от същата категория в скалата на възнагражденията съгласно тази разпоредба.
- 15 Вследствие на това на 20 октомври 2014 г. WN иска от провинция Долна Саксония да бъде прекласирана в степен 5 от категория 11 от скалата на възнагражденията и да получи със задна дата съответното възнаграждение. провинция Долна Саксония отхвърля това искане, с мотива че релевантният професионален опит от повече от три години, на който може да се позове WN, е бил придобит при работодател, различен от провинция Долна Саксония, и следователно не може да бъде взет предвид изцяло.
- 16 WN подава жалба срещу това решение пред компетентния първоинстанционен съд по трудови спорове, която е уважена и класирането на заинтересованото лице е преразгледано. Запитващата юрисдикция посочва, че според WN класирането ѝ в степен 3 на тази категория е погрешно, тъй като незачитането на целия придобит във Франция релевантен професионален опит представлява разлика в третирането, която противоречи на принципа на равенство и на свободното движение на работниците. Landesarbeitsgericht (Областен трудов съд, Германия) уважава въззивната жалба на провинция Долна Саксония и отменя първоинстанционното решение. Тогава WN подава ревизионна жалба пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия), като иска потвърждаване на първоинстанционното решение.
- 17 Тъй като има съмнения относно съвместимостта на разглежданата национална разпоредба с правото на Съюза, запитващата юрисдикция решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 45, параграф 2 ДФЕС и член 7, параграф 1 от [Регламент № 492/2011] да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба като предвидената в член 16, параграф 2 от [TV-L], която за целите на класирането на отново назначавани лица в степените на предвидената с този договор система на възнагражденията привилегирова придобития при досегашния работодател релевантен трудов стаж, доколкото съгласно член 16, параграф 2, второ изречение от TV-L този стаж се зачита без ограничения, докато съгласно член 16, параграф 2, трето изречение от TV-L от придобития при други работодатели релевантен трудов стаж се зачитат не повече от три години, при положение че тази привилегия е изискване на правото на Съюза съгласно клауза 4, точка 4 от [Рамковото споразумение]?“.

По преюдициалния въпрос

- 18 В самото начало следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда задачата на последния е да даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да реши спора, с който е сезиран. С оглед на това при необходимост Съдът трябва да преформулира въпросите, които са му зададени. Формалното посочване от национална юрисдикция в преюдициален въпрос на някои разпоредби от правото на Съюза не е пречка

Съдът да даде на тази юрисдикция всички насоки за тълкуване, които могат да бъдат полезни за решаване на делото, с което е сезирана, независимо дали ги е посочила във въпросите си. В това отношение Съдът е длъжен да изведе от цялата информация, предоставена от националния съд, и по-специално от мотивите на акта за преюдициално запитване, разпоредбите от правото на Съюза, които изискват тълкуване предвид предмета на спора (решение от 28 март 2019 г., *Cogeco Communications*, C-637/17, EU:C:2019:263, т. 35).

- 19 В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че разглежданата в главното производство правна уредба се прилага без разлика към всички работници, наети от дадена провинция, независимо от тяхното гражданство. За сметка на това тя създава разлика в третирането на работниците в зависимост от работодателя, при когото е бил придобит професионалният опит.
- 20 За разлика от делото, по което е постановено решение от 5 декември 2013 г., *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799), в което разглежданата национална мярка се отнася до лекари и специалисти в областта на здравеопазването с произход от държава членка, различна от Република Австрия, и наети от Land Salzburg (Провинция Залцбург, Австрия), в настоящото дело от акта за преюдициално запитване е видно, че WN е германска гражданка, която, преди да бъде назначена като преподавател от училище в Провинция Долна Саксония в Германия, е пребивавала на територията на друга държава членка, където е преподавала в различни училища и гимназии. Така преписката, с която разполага Съдът, не позволява да се приеме, че WN е работник, гражданин на държава членка, който поради своето гражданство е третиран на територията на друга държава членка по различен начин, що се отнася до условията за наемане на работа и условията на труд.
- 21 В този контекст не може да се приеме, че делото по главното производство се характеризира с наличието на дискриминация, основана на гражданство по смисъла на член 45, параграф 2 ДФЕС и на член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011.
- 22 При тези условия и с оглед на предоставените от запитващата юрисдикция данни, за да ѝ се дадат полезни насоки за тълкуване, следва поставеният въпрос да бъде преформулиран.
- 23 Всъщност от акта за преюдициално запитване е видно, че *Bundesarbeitsgericht* (Федерален съд по трудови спорове) всъщност иска да се установи дали член 45, параграф 1 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която за целите на определянето на размера на възнаграждението на работник в качеството на преподавател в училище в местна администрация зачита най-много до три години релевантния предходен трудов стаж, придобит от този работник при различен от тази администрация работодател, който се намира в друга държава членка.
- 24 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 наеман труд на територията на друга държава членка (решение от 10 октомври 2019 г., *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 40).
- 25 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 10 октомври 2019 г., *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 41).

- 26 Всъщност национална правна уредба, която не взема предвид целият равностоеен предходен трудов стаж, натрупан в държава членка, различна от тази по произхода на работника мигрант, може, в нарушение на член 45, параграф 1 ДФЕС, да направи по-непривлекателно свободното движение на работници (вж. в този смисъл решения от 30 септември 2003 г., Köbler, С-224/01, ЕУ:С:2003:513, т. 74 и от 10 октомври 2019 г., Krahn, С-703/17, ЕУ:С:2019:850, т. 54).
- 27 Що се отнася до делото по главното производство, следва да се припомни, че по силата на член 16, параграф 2 от TV-L зачитането на релевантния професионален опит на наето от Провинция Долна Саксония лице, придобит при работодатели, различни от тази местна администрация, е само частично.
- 28 Както обаче следва от практиката на Съда, що се отнася по-специално 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 преподавател в училище, от друга страна (решение от 10 октомври 2019 г., Krahn, С-703/17, ЕУ:С:2019:850, т. 51).
- 29 Що се отнася до равностойния професионален опит, следва да се отбележи, че германските работници мигранти, включително тези с произход от провинция Долна Саксония, които възнамеряват да упражняват в продължение на повече от три години длъжността преподавател в училище или равностойна длъжност в едно или повече сходни училища или учебни заведения, намиращи се извън тази провинция или в държава членка, различна от Федерална република Германия, ще се разколебаят да направят това. Така тези работници ще се разколебаят по-конкретно да напуснат своята държава членка по произход и да отидат на територията на друга държава членка, за да упражняват там длъжността преподавател в училище или равностойна длъжност, ако при завръщането си на територията на Провинция Долна Саксония — въпреки че по същество са извършвали същата работа в тази друга държава членка — равностойният им професионален опит няма да бъде зачетен изцяло от Провинция Долна Саксония при класирането им по скалата на заплащане (вж. в този смисъл решения 30 септември 2003 г., Köbler, С-224/01, ЕУ:С:2003:513, т. 74 и от 10 октомври 2019 г., Krahn, С-703/17, ЕУ:С:2019:850, т. 47).
- 30 В случая зачитането на целият равностоеен професионален опит, придобит от германските работници мигранти, включително тези с произход от провинция Долна Саксония, в сравнимо училище или учебно заведение, намиращо се в държава членка, различна от Федерална република Германия, би довело до това тези работници, които в продължение на повече от три години са заемали преподавателска или равностойна длъжност, да се класират по скалата на заплащане при същите условия като работниците от провинция Долна Саксония, които заемат преподавателска длъжност през периоди със същата обща продължителност в училищата на тази провинция. 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 преподавател в училища, намиращи се в държава членка, различна от Федерална република Германия, и да напуснат своята държава членка по произход (вж. в този смисъл решение от 10 октомври 2019 г., Krahn, С-703/17, ЕУ:С:2019:850, т. 49).
- 31 Що се отнася обаче до зачитането на целия професионален опит, който, без да е равностоеен, е просто от полза за изпълнението на длъжността преподавател, принципът на свободно движение на работниците, закрепен в член 45 ДФЕС, не изисква зачитането на този стаж, след като това не е необходимо, за да се гарантира, че работниците, наети от Провинция Долна Саксония, които никога не са упражнявали правото си на свободно движение, и тези, които са го упражнили, биват класирани по скалата на заплащане при едни и същи условия. Всъщност изводът, че работник, чийто равностоеен професионален опит, който той може да придобие в държава членка, различна от неговата държава членка по произход, ще бъде изцяло зачетен за целите на първоначалното му класиране по скалата на заплащане като преподавател в училище

в провинция Долна Саксония, би бил разколебан да напусне своята държава членка по произход, ако не бъде зачетен изцяло всеки друг вид негов професионален опит в тази друга държава членка, явно почива на съвкупност от обстоятелства, които са твърде несигурни и непреки, за да се счита, че е налице пречка за свободното движение на работници (вж. в този смисъл решение от 10 октомври 2019 г., Krahn, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 50).

- 32 В случая от преписката е видно, че съгласно националните правила, които подлежат на стриктно тълкуване, професионалният опит, придобит от WN във Франция, е бил признат от Провинция Долна Саксония като професионален опит, придобит в рамките на дейност, която по същество е равностойна на тази, за която тя е била наета от посочената провинция.
- 33 От това следва, че след като в правна уредба като разглежданата в главното производство не се взема предвид целият предходен равностоен трудов стаж, придобит в държава членка, различна от държавата членка по произход на работника мигрант, в нарушение на член 45, параграф 1 ДФЕС, тя може да направи по-малко привлекателна свободата на движение на работниците и следователно представлява пречка пред тази свобода.
- 34 Такава мярка е допустима само ако преследва една от посочените в Договора за функционирането на ЕС легитимни цели или е оправдана с императивни съображения от общ интерес. В подобен случай обаче прилагането на тази мярка трябва също така да може да гарантира осъществяването на съответната цел и да не надхвърля това, което е необходимо за постигането ѝ (решение от 10 октомври 2019 г., Krahn, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 55).
- 35 Що се отнася, на първо място, до въпроса дали посочената мярка може да бъде обоснована с целта да се гарантира спазването на принципа на равно третиране между работниците на срочен трудов договор и работниците на постоянен трудов договор, запитващата юрисдикция отбелязва, че член 16, параграф 2, второ изречение от TV-L е адаптиран към случаите на повторно наемане на работници на срочен трудов договор от същия работодател. Тази юрисдикция уточнява, че посочената национална разпоредба има за цел да даде възможност на работниците, които са наемани многократно на работа, да получат достъп до по-високите степени. Същата юрисдикция добавя, че член 4, параграф 2, първо изречение от TzBfG, с който се прилага клауза 4, точка 4 от Рамковото споразумение, е предназначен да осигури еднакво третиране на работниците на срочен трудов договор и на работниците на постоянен трудов договор, що се отнася до признаването на техния трудов стаж.
- 36 В това отношение следва да се отбележи, че видно от преписката по делото, зачитането по силата на член 16, параграф 2 от TV-L на целия придобит равностоен професионален опит по никакъв начин не е запазено за лицата, придобили професионалния си опит в рамките на срочни трудови договори. Никак не е изключено лице, прекратило постоянния си трудов договор, сключен с Провинция Долна Саксония, да реши, преди да са изтекли шест месеца между прекратяването на предходното трудово правоотношение и началото на новото трудово правоотношение, да сключи отново трудов договор с тази провинция и да може да се ползва от правилото по член 16, параграф 2 от TV-L.
- 37 В случая от преписката, с която разполага Съдът, не става ясно дали трудовото правоотношение на WN във Франция е било срочно или постоянно. Това фактическо обстоятелство обаче е без значение. Всъщност при всички случаи по отношение на WN се прилага ограничението, предвидено в член 16, параграф 2 от TV-L при сключването на трудов договор с Провинция Долна Саксония, докато работник, който е упражнявал дейност, равностойна на тази на WN, в рамките на предходно трудово правоотношение с тази провинция, би се ползвал от пълно зачитане на равностойния му професионален опит при сключването на нов договор с нея, независимо от това дали неговият предишен трудов договор е бил срочен или постоянен.

- 38 Освен това, за да се осигури равно третиране между работниците на срочен трудов договор и работниците на постоянен трудов договор, не е необходимо да се изключи частично равностойният професионален опит на работниците, работили за друг работодател. Освен това принципът на равно третиране по никакъв начин не изисква работниците на срочен трудов договор да бъдат облагодетелствани спрямо такава друга група работници.
- 39 На второ място, Провинция Долна Саксония и германското правителство поддържат като обосновка, че опитът, придобит при един и същ работодател, позволява на съответния работник да изпълнява по-добре своите задачи. Така, за да се гарантира справедливостта на заплащането, това предимство може да се компенсира с предоставянето на по-високо възнаграждение на работниците с такъв професионален опит.
- 40 В това отношение е достатъчно да се припомни, че както е видно от преписката, с която разполага Съдът, професионалният опит, придобит от WN във Франция, е признат от Провинция Долна Саксония за професионален опит, придобит в рамките на дейност, която по същество е равностойна на тази, която тя е длъжна да упражнява в рамките на трудовото си правоотношение с тази провинция. Доколкото в случая обаче този опит е счетен по същество за равностоеен на опита, придобит в училищата в провинция Долна Саксония, фактът, че той е бил придобит в друга държава членка, не може да обоснове ограничаване на зачитането. Национална мярка като разглежданата в главното производство, която зачита в ограничена степен равностойния професионален опит, не може да се счита за мярка, предназначена да възнагради изцяло този опит, и следователно не е в състояние да гарантира постигането на тази оправдателна цел (вж. в този смисъл решение от 8 май 2019 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, т. 88).
- 41 На трето място, Провинция Долна Саксония и германското правителство изтъкват, че разглежданата в главното производство мярка е обоснована от целта за насърчаване на лоялността на работниците спрямо техния работодател. В рамките на тези доводи германското правителство добавя, че за разлика от делото, по което е постановено решение от 30 септември 2003 г., Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), където различните австрийски университети се конкурират помежду си, в делото по главното производство определени условия на труд, каквито са съдържанието на образованието и възнаграждението, са сходни във всички публични училища в провинция Долна Саксония. От това следвало, че разглежданата в главното производство правна уредба била в състояние да гарантира осъществяването на целта за насърчаване на лоялността на работниците.
- 42 В това отношение следва да се припомни, че в делото, по което е постановено решение от 30 септември 2003 г., Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), третият въпрос на запитващата юрисдикция се отнася по-конкретно до това дали предвиденото от австрийския закон специално обезщетение за прослужено време може да се счита за допълнително възнаграждение, което цели да компенсира лоялността на австрийските университетски професори към единствения им работодател, а именно австрийската държава. Също както по това дело, в делото по главното производство, макар всички учители в публични училища да са работници на един-единствен работодател, а именно Провинция Долна Саксония, те са назначени в различни публични училища в рамките на посочената провинция.
- 43 В този контекст следва да се отбележи, от една страна, че дори да се предположи, че някои условия на труд, като например съдържанието на образованието и възнаграждението, са сходни във всички публични училища в рамките на провинция Долна Саксония, не е изключено да съществуват други условия, които могат да създадат конкуренция между тези училища, като например репутацията на последните. Във всеки случай посочените училища се конкурират на пазара на заетостта на учителите в публични училища с тези на другите местни администрации, с тези на другите държави членки, както и с тези на трети държави.

- 44 При това положение, противно на припомнените в точка 41 от настоящото решение доводи на провинция Долна Саксония и на германското правителство, разглежданата в главното производство мярка не е в състояние да насърчи лоялността на преподавател в училище, доколкото възнаграждението на този преподавател в училище, което е определено в зависимост от неговия професионален опит, му се дължи дори и ако той смени училището в рамките на тази провинция (вж. по аналогия решение от 30 септември 2003 г., Köbler, С-224/01, ЕУ:С:2003:513, т. 84 и определение от 10 март 2005 г., Marhold, С-178/04, непубликувано, ЕУ:С:2005:164, т. 36).
- 45 От друга страна, следва да се приеме, че национална правна уредба като разглежданата в главното производство може да има последици върху направения от училищните преподаватели избор между работа в училище в провинция Долна Саксония и работа в училище извън територията на тази провинция или на Федерална република Германия (вж. по аналогия решение от 30 септември 2003 г., Köbler, С-224/01, ЕУ:С:2003:513, т. 85 и определение от 10 март 2005 г., Marhold, С-178/04, непубликувано, ЕУ:С:2005:164, т. 37).
- 46 При това положение разглежданата в главното производство правна уредба води до затваряне на пазара на заетостта на преподавателите в училище в рамките на територията на провинция Долна Саксония и е в разрез със самия принцип на свободно движение на работниците (вж. по аналогия решение от 30 септември 2003 г., Köbler, С-224/01, ЕУ:С:2003:513, т. 86 и определение от 10 март 2005 г., Marhold, С-178/04, непубликувано, ЕУ:С:2005:164, т. 38).
- 47 Предвид особените характеристики на разглежданата в главното производство мярка следва да се приеме, че в конкретния случай пречката, която тя съдържа, не може да бъде обоснована от целта за насърчаване на лоялността на работниците към техните работодатели.
- 48 На четвърто място, провинция Долна Саксония изтъква, че признаването на целия професионален опит, придобит при един и същ работодател, насърчава възстановяването при последния в рамките на шестте месеца от прекратяването на предходното трудово правоотношение на работниците, които са придобили подобен опит.
- 49 В това отношение следва да се уточни, че както следва от точка 11 от настоящото решение, WN е била назначена като преподавател от провинция Долна Саксония по-малко от шест месеца след края на предходното ѝ трудово правоотношение с друг работодател.
- 50 Следва да се припомни, че разглежданата в главното производство национална правна уредба съдържа два елемента, а именно, първо, зачитането в неговата цялост на трудовия стаж, придобит в рамките на местната администрация, и второ, изключването на част от равностойния професионален опит, придобит при работодател, различен от тази администрация. провинция Долна Саксония изтъква, че цялостното зачитане на трудовия стаж, придобит в служба на местната администрация, насърчава възстановяването на работа на работниците след прекратяване на трудовото им правоотношение, но по никакъв начин не обяснява причините, поради които тя счита, че ограничаването на зачитането на равностойния професионален опит, придобит при работодател, различен от тази администрация, допринася за възстановяването на работа в службите на посочената провинция.
- 51 При всички положения национална мярка като разглежданата в главното производство, която изключва част от равностойния професионален опит, придобит при работодател, различен от местната администрация в делото по главното производство, или при работодател, който се намира в друга държава членка, по естеството си не насърчава възстановяването на работа на работниците, придобили опит в тази местна администрация. За сметка на това тя им пречи да придобият равностоен професионален опит при различен от посочената местна администрация работодател, който се намира в друга държава членка. От това следва, че не може да се счита, че тази мярка е в състояние да гарантира осъществяването на преследваната цел.

- 52 С оглед на всички гореизложени съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 45, параграф 1 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която за целите на определянето на размера на възнаграждението на работник в качеството на преподавател в училище в местна администрация зачита най-много до три години предходния трудов стаж, който посоченият работник е придобил при различен от тази администрация работодател, намиращ се в друга държава членка, когато тази дейност е равностойна на дейността, която този работник е длъжен да извършва в рамките на посочената длъжност като преподавател в училище.

По съдебните разноски

- 53 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 (седми състав) реши:

Член 45, параграф 1 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която за целите на определянето на размера на възнаграждението на работник в качеството на преподавател в училище в местна администрация зачита най-много до три години предходния трудов стаж, който посоченият работник е придобил при различен от тази администрация работодател, намиращ се в друга държава членка, когато тази дейност е равностойна на дейността, която този работник е длъжен да извършва в рамките на посочената длъжност като преподавател в училище.

Подписи