



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

23. dubna 2020*

„Řízení o předběžné otázce – Volný pohyb pracovníků – Článek 45 odst. 1 SFEU – Odměňování – Zařazení do stupňů systému odměňování – Systém odměňování, který spojuje vyšší odměnu s dobou odpracovanou u stejného zaměstnavatele – Omezené započítání relevantní doby odpracované pracovníkem v jiném členském státě než v členském státě původu“

Ve věci C-710/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 18. října 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 14. listopadu 2018, v řízení

WN

proti

Land Niedersachsen,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení P. G. Xuereb, předseda senátu, A. Arabadžev (zpravodaj) a A. Kumin, soudce,

generální advokát: M. Szpunar,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za WN K. Ottem, Rechtsanwalt,
- za Land Niedersachsen J. Rasche, Rechtsanwältin,
- za německou vládu J. Möllerem a S. Eisenberg, jako zmocněnci,
- Za Evropskou komisi M. van Beekem a B.-R. Killmannem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

* Jednací jazyk: němčina.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (Úř. věst. 2011, L 141, s. 1).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi WN a Land Niedersachsen (Spolková země Dolní Sasko, Německo), jehož předmětem je započítání jen části relevantní doby zaměstnání pro účely stanovení výše odměny za práci žalobkyně v původním řízení, kterou žalobkyně v původním řízení odpracovala u zaměstnavatele se sídlem ve Francii.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Článek 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 stanoví:

„1. S pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu zacházeno z důvodu jeho státní příslušnosti jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, skončení pracovního poměru a návratu k povolání nebo opětovného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.“
- 4 Článek 1 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368, dále jen „rámcová dohoda“) stanoví, že účelem směrnice je provedení uvedené dohody, která je obsažena v příloze této směrnice.
- 5 Ustanovení 3 rámcové dohody, nadepsané „Definice“, zní takto:

„Pro účely této dohody se rozumí:

 1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou‘ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;
 2. ‚srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou‘ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem. Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“
- 6 Ustanovení 4 této rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, zní následovně:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.

3. Prováděcí pravidla k tomuto ustanovení vymezí členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři s ohledem na právní předpisy Společenství a vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.

4. Pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody.“

Německé právo

- 7 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (kolektivní smlouva pro veřejnou službu spolkových zemí) ve znění pozměňující smlouvy č. 7 ze dne 9. března 2013, použitelná na spor v původním řízení (dále jen „TV-L“), v § 12, nadepsaném „Zařazení“, stanoví:

„1. Zaměstnanec dostává odměnu podle platové třídy, do níž je zařazen.

[...]“

- 8 Ustanovení § 16 TV-L stanoví stupně v rámci platové třídy v tabulce odměňování následovně:

„1. Platové třídy 9 až 15 mají pět platových stupňů [...]

2. Při nástupu do zaměstnání se zaměstnanci zařazují do prvního platového stupně, pokud nemají relevantní pracovní zkušenost. Pokud zaměstnanci získali relevantní pracovní zkušenost v délce nejméně jednoho roku v rámci předchozího pracovního poměru na dobu určitou či neurčitou u téhož zaměstnavatele, zohlední se při zařazování do platového stupně doba relevantní pracovní zkušenosti dosažená v rámci tohoto předchozího pracovního poměru. Pokud byla relevantní pracovní zkušenost v délce nejméně jednoho roku získána v rámci pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, provede se zařazení do druhého platového stupně, nebo – v případě nástupu do zaměstnání po 31. lednu 2010 a za podmínky získání relevantní pracovní zkušenosti v délce nejméně tří let – do třetího platového stupně. Nezávisle na tom může zaměstnavatel v případě nového nástupu do zaměstnání, k němuž dochází za účelem pokrytí personálních potřeb, zohlednit pro účely zařazení do platového stupně v plném rozsahu nebo z části doby, kterých bylo dosaženo v rámci předchozí pracovní činnosti, pokud je tato zkušenost přínosná pro činnost, jež má být vykonávána.

Vysvětlivky k § 16 odst. 2:

1. Relevantní pracovní zkušeností je profesní zkušenost s přidělenou činností nebo činností, která odpovídá přidělenému úkolu.

[...]

3. Předchozí pracovní poměr ve smyslu druhé věty existuje tehdy, pokud doba od ukončení předchozího pracovního poměru do začátku nového pracovního poměru nepřekročila šest měsíců; [...]

[...]

3. Zaměstnanci postoupí do následujícího platového stupně – od platového stupně 3 v závislosti na svém výkonu podle § 17 odst. 2 – poté, co u svého zaměstnavatele dosáhli následujících nepřetržitých odpracovaných dob v rámci téhož platového stupně (postup do vyššího platového stupně):

– platového stupně 2 po jednom roce v platovém stupni 1,

- platového stupně 3 po dvou letech v platovém stupni 2,
 - platového stupně 4 po třech letech v platovém stupni 3,
 - platového stupně 5 po čtyřech letech v platovém stupni 4 [...]
- 9 Směrnice 1999/70 o rámcové dohodě byla do německého právního řádu provedena Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (zákon o práci na částečný úvazek a o smlouvách na dobu určitou) ze dne 21. prosince 2000, ve znění zákona ze dne 20. prosince 2011 (dále jen „TzBfG“).
- 10 Paragraf 4 TzBfG, nadepsaný „Zásada zákazu diskriminace“, v odstavci 2 stanoví:

„Se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nesmí být zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou musí dostávat odměnu nebo jiné dělitelné peněžité plnění, které se poskytuje za určité referenční období, jež musí odpovídat délce jejich zaměstnání během referenčního období. Pokud určité podmínky zaměstnání závisí na délce pracovního poměru u téhož závodu nebo podniku, musí být u zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou zohledněny stejné doby jako u zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 11 V období od roku 1997 do roku 2014 pracovala WN, německá státní příslušnice, nepřetržitě ve Francii jako učitelka na různých gymnáziích a středních školách. Dne 8. září 2014, tedy méně než šest měsíců po ukončení této činnosti, byla přijata do zaměstnání jako učitelka spolkovou zemí Dolní Sasko. Její pracovní smlouva se řídí TV-L, která určuje její zařazení, pokud jde o její platový stupeň, do tabulky odměňování.
- 12 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že pracovní zkušenost, kterou WN získala ve Francii, byla spolkovou zemí Dolní Sasko pro účely jejího zařazení do této tabulky uznána jako relevantní ve smyslu § 16 odst. 2 TV-L.
- 13 Doby zaměstnání dosažené ve Francii však byly spolkovou zemí Dolní Sasko pro účely stanovení platového stupně, do něhož měla být WN zařazena, zohledněny pouze částečně. V důsledku toho byla zařazena do třetího platového stupně jedenácté platové třídy tabulky odměňování. Předkládající soud uvádí, že podle § 16 odst. 2 TV-L, který stanoví horní hranici pro zohlednění relevantní pracovní zkušenosti získané u jiného zaměstnavatele, byly ze 17 let profesní činnosti, kterou WN vykonávala ve Francii, zohledněny jen tři roky.
- 14 WN má za to, že pokud by relevantní pracovní zkušenost v délce 17 let získala v rámci předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele ve smyslu § 16 odst. 2, tj. v projednávané věci u spolkové země Dolní Sasko, byla by podle tohoto ustanovení, od počátku svého nového pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele, zařazena do pátého platového stupně stejné platové třídy tabulky odměňování.
- 15 WN proto dne 20. října 2014 požádala spolkovou zemi Dolní Sasko, aby ji přeřadila do pátého platového stupně jedenácté platové třídy tabulky odměňování a aby jí zpětně vyplatila příslušnou odměnu. Spolková země Dolní Sasko tuto žádost zamítla s odůvodněním, že relevantní pracovní zkušenost v délce více než tři let, kterou WN může uplatnit, byla získána u jiného zaměstnavatele než u spolkové země Dolní Sasko, a nemůže proto být zohledněna v celém rozsahu.

16 WN podala proti tomuto rozhodnutí žalobu k příslušnému pracovnímu soudu prvního stupně, které bylo vyhověno a která vedla k přehodnocení zařazení dotčené. Předkládající soud uvádí, že WN uplatňovala, že její zařazení do třetího platového stupně této platové třídy je chybné, protože nezohlednění relevantní pracovní zkušenosti, kterou získala ve Francii, v celém rozsahu představuje rozdílné zacházení, které je v rozporu se zásadou rovného zacházení a volným pohybem pracovníků. Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo) vyhověl odvolání, které podala spolková země Dolní Sasko, a zrušil rozsudek vydaný v prvním stupni. WN poté podala opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), ve kterém navrhla, aby byl potvrzen rozsudek vydaný v prvním stupni.

17 Předkládající soud se vzhledem k tomu, že měl pochybnosti o slučitelnosti dotčených ustanovení vnitrostátního práva s unijním právem, rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být čl. 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 [nařízení č. 492/2011] vykládány v tom smyslu, že brání takové právní úpravě, jako je právní úprava uvedená v § 16 odst. 2 [TV-L], podle níž je relevantní pracovní zkušenost získaná u dosavadního zaměstnavatele při zařazování do platových stupňů kolektivního systému odměňování po opětovném zaměstnání upřednostněna tím, že je tato pracovní zkušenost podle § 16 odst. 2 druhé věty TV-L uznána bez omezení, zatímco relevantní pracovní zkušenost získaná u jiných zaměstnavatelů je podle § 16 odst. 2 třetí věty TV-L zohledněna nanejvýš v délce tří let, když toto upřednostnění umožňuje unijní právo prostřednictvím ustanovení 4 bodu 4 [rámcové dohody]?“

K předběžné otázce

18 Úvodem je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že v rámci postupu spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem zavedeného článkem 267 SFEU přísluší Soudnímu dvoru poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen. Z tohoto hlediska Soudnímu dvoru přísluší případně přeformulovat otázky, které jsou mu položeny. Okolnost, že vnitrostátní soud formuloval předběžnou otázku po formální stránce tak, že odkázal na určitá ustanovení unijního práva, nebrání tomu, aby Soudní dvůr tomuto soudu poskytl všechny prvky výkladu, které mohou být pro rozsouzení věci, jež mu byla předložena, užitečné, ať již na ně posledně uvedený ve svých otázkách odkázal, či nikoli. V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vytěžil ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (rozsudek ze dne 28. března 2019, Cogeco Communications, C-637/17, EU:C:2019:263, bod 35).

19 V projednávaném případě z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že právní úprava dotčená ve věci v původním řízení se vztahuje bez rozdílu na všechny zaměstnance, kteří nastupují do zaměstnání u spolkové země, nezávisle na jejich státní příslušnosti. Rozdílné zacházení se zaměstnanci se ale naopak odvíjí od zaměstnavatele, u něhož byla získána pracovní zkušenost.

20 Na rozdíl od věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), v níž se dotčené vnitrostátní opatření týkalo lékařů a pracovníků ve zdravotnictví pocházejících z jiného členského státu než z Rakouské republiky a zaměstnaných Land Salzburg (spolková země Salcbursko, Rakousko), v projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že WN je německou státní příslušnicí, která před tím, než byla v Německu přijata do zaměstnání školou spolkové země Dolní Sasko, pobývala na území jiného členského státu a v něm vyučovala na různých školách a gymnáziích. Na základě spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, tedy nelze dospět k závěru, že WN je zaměstnancem, který je státním příslušníkem členského státu, se kterým je na území jiného členského státu, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, zacházeno na základě jeho státní příslušnosti jinak.

- 21 V této souvislosti nelze věc v původním řízení považovat za věc, která by se vyznačovala existencí diskriminace na základě státní příslušnosti ve smyslu čl. 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011.
- 22 Za těchto podmínek a s ohledem na informace poskytnuté předkládajícím soudem je třeba k tomu, aby předkládajícímu soudu byly poskytnuty užitečné prvky výkladu, přeformulovat položenou otázku.
- 23 Z předkládacího rozhodnutí totiž vyplývá, že Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) si ve skutečnosti klade otázku, zda čl. 45 odst. 1 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která za účelem určení výše odměny zaměstnance, který je učitelem na škole územního správního celku, započítává předchozí relevantní doby zaměstnání, kterých uvedený zaměstnanec dosáhl u jiného zaměstnavatele, než je tento územně správní celek, v jiném členském státě, v maximální výši tří let.
- 24 V tomto ohledu je třeba připomenout, že cílem všech ustanovení Smlouvy o FEU týkajících se volného pohybu osob, jakož i ustanovení nařízení č. 492/2011 je usnadnit státním příslušníkům členských států výkon všech profesních činností na území Unie a tato ustanovení brání přijetí opatření, která by mohla znevýhodňovat tyto státní příslušníky, chtějí-li vykonávat zaměstnání na území jiného členského státu (rozsudek ze dne 10. října 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, bod 40).
- 25 Příslušníci členských států mají zejména právo, které jim plyne přímo ze Smlouvy, opustit členský stát svého původu, aby se mohli přestěhovat na území jiného členského státu a pobývat na něm za účelem výkonu činnosti. Článek 45 SFEU proto brání jakémukoli vnitrostátnímu opatření, které může občanům Unie bránit ve výkonu základní svobody zaručené tímto článkem nebo může tento výkon činit méně přitažlivým (rozsudek ze dne 10. října 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, bod 41).
- 26 Vnitrostátní právní úprava, která nezohledňuje celou předchozí dobu rovnocenné činnosti, které bylo dosaženo v jiném členském státě než v členském státě původu migrujícího pracovníka, skutečně může činit volný pohyb pracovníků méně atraktivním a porušovat tak čl. 45 odst. 1 SFEU (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 30. září 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, bod 74 a ze dne 10. října 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, bod 54).
- 27 Pokud jde o věc v původním řízení, je třeba připomenout, že podle § 16 odst. 2 TV-L se relevantní pracovní zkušenost osoby, která nastupuje do zaměstnání u spolkové země Dolní Sasko, získaná u jiných zaměstnavatelů, než je tento územně samosprávný celek, započítává pouze z části.
- 28 Jak přitom vyplývá z judikatury Soudního dvora, pokud jde konkrétně o částečné započtení relevantní pracovní zkušenosti, je třeba rozlišovat mezi rovnocennou pracovní zkušeností na straně jedné a jakýmkoli jiným druhem pracovní zkušenosti, který se jeví být pouze užitečným pro výkon činnosti školního učitele, na straně druhé (rozsudek ze dne 10. října 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, bod 51).
- 29 Pokud jde o rovnocennou pracovní zkušenost, je třeba uvést, že němečtí migrující pracovníci, včetně těch, kteří pocházejí ze spolkové země Dolní Sasko, kteří mají v úmyslu vykonávat déle než tři roky činnost školního učitele nebo obdobnou činnost na jedné nebo několika školách nebo srovnatelných zařízeních nacházejících se mimo tuto spolkovou zemi nebo v jiném členském státě než ve Spolkové republice Německo budou odrazováni od toho, aby tak učinili. Tito pracovníci tak budou odrazováni zejména od toho, aby opustili členský stát původu a vydali se na území jiného členského státu, v němž by vykonávali činnost školního učitele nebo obdobnou činnost, pokud po jejich návratu na území spolkové země Dolní Sasko nebude navzdory tomu, že v tomto jiném členském státě vykonávali v podstatě stejnou činnost, spolkovou zemí Dolní Sasko při jejich platovém zařazení zohledněna jejich celá rovnocenná pracovní zkušenost (tomto smyslu viz rozsudky ze dne 30. září 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, bod 74 a ze dne 10. října 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, bod 47).

- 30 V projednávané věci by zohlednění všechny rovnocenné pracovní zkušenosti získané německými migrujícími pracovníky, včetně těch, kteří pochází ze spolkové země Dolní Sasko, na škole nebo v rovnocenném zařízení nacházejícím se v jiném členském státě než ve Spolkové republice Německo mělo za následek, že tito pracovníci, kteří po dobu delší než tři roky vykonávali činnost učitele nebo rovnocennou činnost, budou pro účely svého platového zařazení podléhat stejným podmínkám jako pracovníci spolkové země Dolní Sasko, kteří vykonávají činnost učitele po stejně dlouhou celkovou dobu na školách uvedené spolkové země. Lze tudíž důvodně předpokládat, že se jedná o významný aspekt při rozhodování těchto pracovníků, zda se budou ucházet o místo učitele na školách, které se nachází v jiném členském státě než ve Spolkové republice Německo a zda opustí členský stát svého původu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. října 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, bod 49).
- 31 Pokud jde naopak o započítání celé doby pracovní zkušenosti, která ač není rovnocenná, se jeví pouze jako užitečná pro výkon činnosti učitele, zásada volného pohybu pracovníků stanovená v článku 45 SFEU takové započítání neukládá, jelikož není nezbytné k zajištění toho, aby pracovníci zaměstnaní spolkovou zemí Dolní Sasko, kteří nikdy nevyužili práva volného pohybu, a ti, kteří tohoto práva využili, podléhali za účelem svého platového zařazení týmž podmínkám. Názor, že pracovník, jehož celá rovnocenná pracovní zkušenost, kterou může získat v jiném členském státě než ve státě původu, bude zohledněna za účelem jeho výchozího platového zařazení jakožto učitele na škole spolkové země Dolní Sasko, by byl odrazován od toho, aby opustil členský stát původu, když nebude zohledněna i celá pracovní zkušenost jiného druhu, kterou může získat v jiném členském státě, je totiž očividně založen na souboru okolností, které jsou příliš neurčité a nepřímé, aby na ně mohlo být nahlíženo jako na překážku volnému pohybu pracovníků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. října 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, bod 50).
- 32 V projednávaném případě vyplývá ze spisu, že podle vnitrostátních předpisů, které je nutno vykládat striktně, byla pracovní zkušenost, kterou WN získala ve Francii, uznána spolkovou zemí Dolní Sasko jako pracovní zkušenost získaná v rámci činnosti, která je v zásadě rovnocenná činnosti, k jejímuž výkonu byla WN uvedenou spolkovou zemí přijata do zaměstnání.
- 33 Z toho vyplývá, že taková právní úprava, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, pokud nezohledňuje všechny předchozí doby rovnocenné činnosti, kterých bylo dosaženo v jiném členském státě než v členském státě původu migrujícího pracovníka, může činit svobodu volného pohybu pracovníků méně atraktivní, což je v rozporu s čl. 45 odst. 1 SFEU, a představuje tudíž omezení této svobody.
- 34 Takové opatření může být přípustné pouze tehdy, sleduje-li některý z legitimních cílů stanovených ve Smlouvě o FEU nebo je-li odůvodněno naléhavými důvody obecného zájmu. V takovém případě je však ještě třeba, aby použití takového opatření bylo s to zaručit uskutečnění daného cíle a nepřekračovalo meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné (rozsudek ze dne 10. října 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, bod 55).
- 35 Pokud jde zprv o otázku, zda uvedené opatření může být odůvodněno cílem zajistit dodržování zásady rovného zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, předkládající soud uvádí, že ustanovení § 16 odst. 2 druhé věta TV-L je uzpůsobeno na situace opětovného přijetí zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou do zaměstnání stejným zaměstnavatelem. Tento soud upřesňuje, že cílem uvedeného vnitrostátního ustanovení je umožnit pracovníkům, kteří jsou opakovaně přijímáni do zaměstnání, postoupit do vyšších platových stupňů. Stejný soud dodává, že § 4 odst. 2 první věta TzBfG, která provádí ustanovení 4 bod 4 rámcové dohody, má zajistit rovné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud jde o uznávání jejich odpracovaných let.

- 36 V této souvislosti je třeba poznamenat, že ze spisu vyplývá, že započtení všech získaných rovnocenných pracovních zkušeností podle § 16 odst. 2 TV-L není vyhrazeno pro osoby, které získaly pracovní zkušenost v rámci smluv na dobu určitou. Není vyloučeno, že osoba, která smlouvu na dobu neurčitou, kterou uzavřela se spolkovou zemí Dolní Sasko, rozvázala, se před uplynutím doby šesti měsíců od ukončení předchozího pracovního poměru a začátkem nového pracovního poměru opět rozhodne uzavřít pracovní smlouvu s touto spolkovou zemí, a může tedy využít pravidla, jež je uvedeno v § 16 odst. 2 TV-L.
- 37 V projednávané věci ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, nevyplývá, zda pracovní poměr WN ve Francii byl či nikoli na dobu neurčitou. Tato skutková okolnost nicméně není podstatná. Pro WN totiž při uzavření pracovní smlouvy se spolkovou zemí Dolní Sasko platí v každém případě maximální hranice stanovená v § 16 odst. 2 TV-L, zatímco pracovníkovi, který v rámci předchozího pracovního poměru se spolkovou zemí Dolní Sasko vykonával činnost, která je rovnocenná činnosti, kterou vykonávala WN, by při uzavření nové pracovní smlouvy s touto spolkovou zemí byla nezávisle na tom, zda jeho stará pracovní smlouva byla na dobu určitou či neurčitou, započtena celá jeho rovnocenná pracovní zkušenost.
- 38 Kromě toho pro zajištění rovného zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou není nutné částečně vyloučit rovnocennou pracovní zkušenost zaměstnanců, kteří pracovali pro jiného zaměstnavatele. Navíc zásada rovného zacházení v žádném případě nevyžaduje, aby byli zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zvýhodněni oproti takovéto jiné skupině zaměstnanců.
- 39 Zadruhé spolková země Dolní Sasko a německá vláda jako odůvodnění uvádí, že zkušenost získaná u stejného zaměstnavatele umožňuje dotyčnému zaměstnanci lépe odvádět svou práci. V zájmu zajištění rovnosti odměňování tak může být tato výhoda oceněna tím, že zaměstnancům, kteří mají takovouto pracovní zkušenost, je vyplácena vyšší odměna za práci.
- 40 V této souvislosti stačí připomenout, že ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že pracovní zkušenost, kterou WN získala ve Francii, byla spolkovou zemí Dolní Sasko uznána jako pracovní zkušenost získaná v rámci činnosti, která je v zásadě rovnocenná činnosti, kterou je WN povinna vykonávat v rámci svého pracovního poměru s touto spolkovou zemí. Vzhledem k tomu, že v projednávaném případě byla tato zkušenost považována za v zásadě rovnocennou zkušenosti získané na školách spolkové země Dolní Sasko, neumožňuje skutečnost, že byla získána v jiném členském státě, odůvodnit omezení, jež platí pro její započtení. Takové vnitrostátní opatření, jako je opatření dotčené ve věci v původním řízení, které zohledňuje rovnocennou zkušenost pouze v omezené míře, nemůže být považováno za opatření směřující k plnohodnotnému ocenění této zkušenosti, a proto nemůže zaručit naplnění tohoto cíle (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. května 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 88).
- 41 Zatřetí spolková země Dolní Sasko a německá vláda tvrdí, že opatření, o které se jedná ve věci v původním řízení, je odůvodněno cílem podpory věrnosti zaměstnanců k jejich zaměstnavateli. V rámci této argumentace německá vláda dodává, že na rozdíl od věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 30. září 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), a v níž si různé rakouské univerzity vzájemně konkurovaly, ve věci v původním řízení jsou určité pracovní podmínky, jako je obsah vyučování a odměňování, podobné na všech veřejných školách spolkové země Dolní Sasko. Z toho údajně vyplývá, že právní úprava dotčená ve věci v původním řízení může zaručit dosažení cíle podpory věrnosti zaměstnanců.
- 42 V této souvislosti je třeba připomenout, že ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 30. září 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), se třetí otázka položená předkládajícím soudem týkala zejména toho, zda mohl být zvláštní příplatek za odsloužená léta stanovený rakouským právem považován za odměnu, jež měla profesorům rakouských universit poskytnout náhradu za věrnost ve vztahu k jejich

jedinému zaměstnavateli, totiž rakouskému státu. Stejně jako v uvedené věci, i ve věci v původním řízení, jsou vyučující na veřejných školách sice zaměstnanci jediného zaměstnavatele, a to spolkové země Dolní Sasko, v rámci uvedené spolkové země jsou ale přidělováni na různé veřejné školy.

- 43 V této souvislosti je třeba poznamenat, že i za předpokladu, že určité pracovní podmínky, jako například obsah vyučování a odměna, jsou na všech veřejných školách spolkové země Dolní Sasko podobné, nelze vyloučit, že existují další podmínky, které mohou vytvářet konkurenci mezi těmito školami, jako například pověst těchto škol. Uvedené školy v každém případě konkurují na trhu práce pro učitele veřejných škol se školami jiných územně správních celků, školami jiných členských států, jakož i se školami třetích zemí.
- 44 Proto na rozdíl od argumentace spolkové země Dolní Sasko a německé vlády, která je uvedena v bodě 41 tohoto rozsudku, nemůže opatření, o které se jedná ve věci v původním řízení, podpořit věrnost učitele, protože odměna tohoto učitele, která se určuje na základě jeho pracovní zkušenosti, mu náleží i tehdy, když v rámci této spolkové země změni školu (obdobně viz rozsudek ze dne 30. září 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, bod 84 a usnesení ze dne 10. března 2005, Marhold, C-178/04, nezveřejněné, EU:C:2005:164, bod 36).
- 45 A dále je třeba konstatovat, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, může mít důsledky na výběr učitelů mezi zaměstnáním na škole spolkové země Dolní Sasko a zaměstnáním na škole, která se nachází mimo území této spolkové země nebo mimo území Spolkové republiky Německo (obdobně viz rozsudek ze dne 30. září 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, bod 85 a usnesení ze dne 10. března 2005, Marhold, C-178/04, nezveřejněné, EU:C:2005:164, bod 37).
- 46 Právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, proto způsobuje uzavírání trhu práce školních učitelů na území spolkové země Dolní Sasko a je v rozporu se samotnou zásadou volného pohybu pracovníků (obdobně viz rozsudek ze dne 30. září 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, bod 86 a usnesení ze dne 10. března 2005, Marhold, C-178/04, nezveřejněné, EU:C:2005:164, bod 38).
- 47 S ohledem na zvláštní povahu opatření dotčeného ve věci v původním řízení je třeba konstatovat, že omezení, které s sebou nese, nemůže být v projednávané věci odůvodněno cílem podpory věrnosti zaměstnanců vůči jejich zaměstnavatelům.
- 48 Začtvrté spolková země Dolní Sasko tvrdí, že uznání celé pracovní zkušenosti nabyté u stejného zaměstnavatele podněcuje pracovníky, kteří takovouto zkušenost získali, k opětovnému nastoupení k tomuto zaměstnavateli ve lhůtě šesti měsíců od ukončení předchozího pracovního poměru.
- 49 V této souvislosti je třeba upřesnit, že jak vyplývá z bodu 11 tohoto rozsudku, WN nastoupila jako učitelka u spolkové země Dolní Sasko méně než šest měsíců po ukončení pracovního poměru s jiným zaměstnavatelem.
- 50 Je třeba připomenout, že vnitrostátní právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, obsahuje dva prvky, a to zaprvé započtení všech dob odpracovaných u územně samosprávného celku a zadruhé vyloučení části rovnocenné pracovní zkušenosti získané u jiného zaměstnavatele, než je tento samosprávný celek. Spolková země Dolní Sasko tvrdí, že započtení všech dob odpracovaných u územně samosprávného celku podněcuje pracovníky po ukončení jejich pracovního poměru k opětovnému nástupu do zaměstnání, nijak ale nevysvětluje důvody, proč se domnívá, že omezení platné pro započtení rovnocenné pracovní zkušenosti získané u jiného zaměstnavatele, než je tento samosprávný celek, přispívá k opětovnému nástupu do zaměstnání u uvedené spolkové země.
- 51 Vnitrostátní opatření, jako je to, o které se jedná ve věci v původním řízení, které vylučuje část rovnocenné pracovní zkušenosti získané u jiného zaměstnavatele, než je územně samosprávný celek, o který se jedná ve věci v původním řízení, nebo u zaměstnavatele usazeného v jiném členském státě,

svou povahou v každém případě nepodněcuje pracovníky, kteří získali zkušenost u tohoto územně samosprávného celku, k tomu, aby k němu opět nastoupili do zaměstnání. Toto opatření je naopak odrazuje od toho, aby rovnocennou pracovní zkušenost získávali u jiného zaměstnavatele, než je uvedený územně samosprávný celek, usazeného v jiném členském státě. Z toho vyplývá, že toto opatření nelze považovat za opatření, které je s to zaručit dosažení sledovaného cíle.

- 52 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět, že čl. 45 odst. 1 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která za účelem určení výše odměny zaměstnance, který je učitelem na škole územního správního celku, započítává předchozí doby zaměstnání, kterých uvedený zaměstnanec dosáhl u jiného zaměstnavatele, než je tento územně správní celek, v jiném členském státě, v maximální výši tří let, když je vykonávána činnost rovnocenná činnosti, kterou je tento zaměstnanec povinen vykonávat v rámci uvedené činnosti školního učitele.

K nákladům řízení

- 53 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (sedmý senát) rozhodl takto:

Článek 45 odst. 1 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která za účelem určení výše odměny zaměstnance, který je učitelem na škole územního správního celku, započítává předchozí doby zaměstnání, kterých uvedený zaměstnanec dosáhl u jiného zaměstnavatele, než je tento územně správní celek, v jiném členském státě, v maximální výši tří let, když je vykonávána činnost rovnocenná činnosti, kterou je tento zaměstnanec povinen vykonávat v rámci uvedené činnosti školního učitele.

Podpisy.