



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

10. října 2019*

„Řízení o předběžné otázce – Volný pohyb osob – Článek 45 SFEU – Pracovníci – Nařízení (EU) č. 492/2011 – Článek 7 odst. 1 – Postdoktorandští přednášející – Omezené započítání relevantní doby odpracované pracovníkem v jiném členském státě – Systém odměňování, který spojuje vyšší odměnu s dobou odpracovanou u stávajícího zaměstnavatele“

Ve věci C-703/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Oberlandesgericht Wien (vrchní zemský soud ve Vídni, Rakousko) ze dne 7. prosince 2017, došlým Soudnímu dvoru dne 15. prosince 2017, v řízení

Adelheid Krah

proti

Universität Wien,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Arabadžev, předseda senátu, K. Lenaerts (zpravodaj), předseda Soudního dvora, vykonávající funkci soudce druhého senátu, a C. Vajda, soudci,

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 23. ledna 2019,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za A. Krah S. Jöchtlem,
- za Universität Wien A. Potz, Rechtsanwältin,
- za rakouskou vládu J. Schmoll, jako zmocněnkyní,
- za Evropskou komisi D. Martinem a M. Kellerbauerem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 23. května 2019,

vydává tento

* Jednací jazyk: němčina.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 45 SFEU, 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), jakož i článků 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Adelheidou Krah a Universität Wien (Vídeňská univerzita, Rakousko), jehož předmětem je částečné započítání relevantní doby, kterou prvně uvedená odpracovala na Universität München (univerzita v Mnichově, Německo) a Vídeňské univerzitě, pro účely stanovení výše její odměny.

Právní rámec

Unijní právo

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

„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 opětného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.“

Rakouské právo

- 4 Podle § 6 Universitätsgesetz 2002 (zákon o univerzitách z roku 2002, BGBl. I, 120/2002) se Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten (rámcová kolektivní smlouva zaměstnanců univerzit) ze dne 15. února 2011 (dále jen „kolektivní smlouva“) vztahuje na všechny rakouské univerzity, které jsou jakožto zaměstnavatelé členy federace, která v současné době zahrnuje 21 univerzit.
- 5 Podle § 26 odst. 3 a § 48 kolektivní smlouvy ve znění použitelném na spor v původním řízení patří A. Krah do platové třídy B1.
- 6 Ustanovení § 49 odst. 3 kolektivní smlouvy stanoví:

„Měsíční hrubá odměna v platové třídě B 1 činí 2 696,50 eura.

Tato částka se zvyšuje:

- a) po odpracování tří let na 3 203,30 eur. Tříletá doba se zkracuje o doby zaměstnání, u nichž je prokázána souvislost s vykonávanými úkoly;
- b) po odpracování osmi let v zařazení podle písm. a), nebo v případě doktorandského titulu, pokud byl podmínkou pro uzavření pracovní smlouvy (postdoktorandské pracovní zařazení), na 3 590,70 eura;
- c) po odpracování osmi let v zařazení podle písm. b) na 3 978,30 eur;
- d) po odpracování osmi let v zařazení podle písm. c) na 4 186,90 eur.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 7 A. Krah je německou státní příslušnicí, která je držitelkou akademického titulu doktor v oboru dějin. Pět let vedla kurzy na univerzitě v Mnichově.
- 8 Od podzimního semestru 2000/2001 vedla kurzy na Vídeňské univerzitě.
- 9 Po obhajobě své habilitační práce jí bylo rozhodnutím Vídeňské univerzity ze dne 12. března 2002 povoleno vyučovat dějiny v postavení docentky („Universitätsdozentin“), a to na základě smlouvy na dobu určitou. Následně vyučovala na základě úvazku pedagogického zaměstnance na dobu určitou každý semestr v rozsahu minimálně sedmi hodin týdně.
- 10 Od 1. října 2010 byla A. Krah zaměstnána jako postdoktorandský přednášející („Senior Lecturer/Postdoc“) spadající do platové třídy B1 ve smyslu kolektivní smlouvy. Její smlouva, původně na dobu určitou, byla s účinností k 1. březnu 2013 prodloužena na dobu neurčitou. Pro účely platového zařazení a v souladu s kolektivní smlouvou nebyla v rámci uvedené smlouvy zohledněna žádná dřívější odpracovaná doba.
- 11 Rozhodnutím rektorátu Vídeňské univerzity ze dne 8. listopadu 2011 (dále jen „rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011“) se tato univerzita nicméně rozhodla započítávat do odpracované doby postdoktorandských přednášejících relevantní odpracovanou dobu v maximálním rozsahu čtyř let v případě pracovního poměru vzniklého počínaje 1. říjnem 2011. Při započítávání takové relevantní odpracované doby nebylo rozlišováno mezi dobou odpracovanou v Rakousku a dobou odpracovanou v zahraničí.
- 12 V případě A. Krah byla při jejím zařazení se zpětnou účinností k 1. říjnu 2010 započítána relevantní odpracovaná doba čtyř let, takže byla zařazena do platové třídy B1 za podmínek uvedených v § 49 odst. 3 písm. b) kolektivní smlouvy, přičemž postup do vyššího platového stupně její platové třídy vyžaduje odpracování doby čtyř let.
- 13 A. Krah podala u Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni, Rakousko) žalobu, kterou se domáhala, aby byla zohledněna celá její odpracovaná doba, tj. osm a půl roku na Vídeňské univerzitě a pět let na univerzitě v Mnichově, a byla tedy zařazena do vyššího platového stupně. Požadovala také, aby byla Vídeňské univerzitě uložena povinnost zaplatit jí částku 2 727,20 eura navýšenou o úroky z důvodu nevyplacené odměny za období od 13. června 2014 do 13. srpna 2015.
- 14 Vzhledem k tomu, že Arbeits- und Sozialgericht Wien (soud pro pracovní a sociální záležitosti ve Vídni) její žalobu zamítl, podala A. Krah odvolání proti rozsudku uvedeného soudu k předkládajícímu soudu, Oberlandesgericht Wien (vrchní zemský soud ve Vídni, Rakousko). Předkládající soud má pochybnosti o dosahu zásady zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti a práva na volný pohyb pracovníků, zaručených unijním právem.
- 15 Za těchto podmínek se Oberlandesgericht Wien (vrchní zemský soud ve Vídni) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba unijní právo, zejména článek 45 SFEU, čl. 7 odst. 1 nařízení [č. 492/2011] a články 20 a 21 Listiny [...], vykládat v tom smyslu, že brání pravidlu, podle něhož lze [relevantní odpracovanou dobu] člena pedagogického sboru Vídeňské univerzity započítat v celkovém rozsahu maximálně tří nebo čtyř let, bez ohledu na to, zda se jedná o dobu odpracovanou na Vídeňské univerzitě, nebo na jiné rakouské či zahraniční univerzitě nebo srovnatelné instituci?

- 2) Je systém odměňování, který neumožňuje započtení [relevantní odpracované doby] v plném rozsahu, avšak zároveň podmiňuje vyšší odměnu dobou odpracovanou u téhož zaměstnavatele, v rozporu s volným pohybem pracovníků zakotveným v čl. 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 16 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda článek 45 SFEU, čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011, jakož i články 20 a 21 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že brání takovému pravidlu univerzity členského státu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, které pro účely platového zařazení postdoktorandského přednášejícího této univerzity bere v úvahu nanejvýš čtyři roky celkové relevantní doby odpracované tímto pracovníkem nezávisle na tom, zda se jedná o dobu odpracovanou na téže univerzitě, nebo na jiných srovnatelných univerzitách nebo institucích nacházejících se v daném nebo v jiném členském státě.
- 17 Úvodem je třeba poznamenat, že i když první otázka odkazuje na články 20 a 21 Listiny, z předkládacího usnesení nicméně vyplývá, že touto otázkou předkládající soud Soudní dvůr žádá, aby v rámci volného pohybu pracovníků vyložil zásadu zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, jakož i pojem „překážka tomuto volnému pohybu“.
- 18 Je sice pravda, že čl. 21 odst. 2 Listiny zakotvuje zásadu zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, je však třeba připomenout, že čl. 52 odst. 2 Listiny stanoví, že práva uznaná touto listinou, jež jsou podrobněji upravena ve Smlouvách, jsou vykonávána za podmínek a v mezích v nich stanovených. Tak je tomu v případě čl. 21 odst. 2 Listiny, který odpovídá, jak potvrzují Vysvětlení k Listině základních práv (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17) ohledně tohoto ustanovení, čl. 18 prvnímu pododstavci SFEU a musí se uplatnit v souladu s ním (obdobně viz rozsudek ze dne 4. července 2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, bod 39).
- 19 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se článek 18 SFEU, který stanoví obecnou zásadu zákazu jakékoli diskriminace na základě státní příslušnosti, autonomně uplatňuje pouze v situacích upravených unijním právem, pro něž Smlouva o FEU nestanoví zvláštní pravidla o zákazu diskriminace. Zásada zákazu diskriminace přitom byla v oblasti volného pohybu pracovníků provedena článkem 45 SFEU (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. července 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, body 25 až 27).
- 20 Z toho plyne, že první otázku je třeba zkoumat pouze z hlediska článku 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011.

K článku 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011

- 21 Článek 45 odst. 2 SFEU zakazuje jakoukoli diskriminaci mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Článek 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 představuje pouze zvláštní výraz zásady nediskriminace zakotvené v čl. 45 odst. 2 SFEU ve zvláštní oblasti podmínek zaměstnávání, jakož i pracovních podmínek, a musí tedy být vykládán stejným způsobem jako tento posledně uvedený článek (rozsudky ze dne 5. prosince 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, dále jen „rozsudek SALK“, EU:C:2013:799, bod 23; ze dne 13. března 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 16, a ze dne 8. května 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, body 68 a 69).

- 22 Takové pravidlo univerzity členského státu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, které pro účely určení použitelného platového stupně stanoví částečné započítání relevantní odpracované doby, nepochybně patří k oblasti podmínek zaměstnávání a pracovních podmínek. Spadá tedy do působnosti ustanovení uvedených v předchozím bodě (obdobně viz rozsudky SALK, bod 24, a ze dne 13. března 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 17).
- 23 Podle ustálené judikatury v tomto ohledu zásada rovného zacházení stanovená článkem 45 SFEU i článkem 7 nařízení č. 492/2011 zakazuje nejen zjevnou diskriminaci na základě státní příslušnosti, ale také všechny formy skryté diskriminace, které v důsledku použití jiných rozlišovacích kritérií vedou ve skutečnosti ke stejnému výsledku (v tomto smyslu viz rozsudky SALK, bod 25; ze dne 13. března 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 18, a ze dne 8. května 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 70).
- 24 Soudní dvůr v tomto kontextu upřesnil, že ustanovení vnitrostátního práva, byť se uplatňuje nezávisle na státní příslušnosti na všechny pracovníky, musí být považováno za nepřímou diskriminaci, pokud se může již ze své podstaty dotýkat zaměstnanců pocházejících z jiných členských států více než tuzemských zaměstnanců a pokud v důsledku toho existuje riziko, že prvně uvedení budou obzvláště znevýhodněni, ledaže by takové ustanovení bylo objektivně odůvodněné a přiměřené sledovanému cíli (v tomto smyslu viz rozsudky SALK, bod 26; ze dne 13. března 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 19, a ze dne 8. května 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 71).
- 25 V projednávaném případě se na základě rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011 Vídeňská univerzita rozhodla pro účely platového zařazení postdoktorandských přednášejících započítat jim do odpracované doby relevantní odpracovanou dobu v maximálním rozsahu čtyř let, a to bez rozlišování mezi dobou odpracovanou v Rakousku a dobou odpracovanou v zahraničí.
- 26 Podle kolektivní smlouvy je relevantní odborná praxe definována jako „předchozí praxe související s vykonávanými úkoly“, takže tato definice se vztahuje nejen na předchozí činnosti, které jsou rovnocenné činnostem, které má pracovník vykonávat v rámci svých úkolů na Vídeňské univerzitě, či dokonce s nimi totožné, ale rovněž na jakékoli jiné druhy činností, které jsou pro plnění těchto úkolů pouze užitečné, jako jsou například činnosti mimo rámec univerzit a stáže.
- 27 Na jednání před Soudním dvorem, a jak uvedl generální advokát v bodě 55 svého stanoviska, bylo potvrzeno, že se toto omezení na čtyři roky použije rovněž na odbornou praxi získanou na Vídeňské univerzitě v rámci jiných funkcí, než je funkce postdoktorandského přednášejícího.
- 28 Co se týče existence případné diskriminace neslučitelné s čl. 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011, je třeba bez dalšího uvést, že takové rozhodnutí, jako je rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011, se uplatní bez rozdílu na všechny zaměstnance Vídeňské univerzity neohledně na jejich státní příslušnost. Takové rozhodnutí tedy nemůže být považováno za diskriminaci založenou přímo na státní příslušnosti.
- 29 Takové pravidlo univerzity členského státu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, však zavádí rozdílné zacházení mezi pracovníky v závislosti na zaměstnavateli, u kterého získali odbornou praxi. Z rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011 totiž vyplývá, že odborná praxe získaná pracovníkem, který vykonával funkci postdoktorandského přednášejícího nebo funkci jí rovnocennou, na univerzitách nebo institucích srovnatelných s Vídeňskou univerzitou, se v okamžiku jeho zaměstnání uvedenou univerzitou započte za účelem jeho platového zařazení pouze v maximálním rozsahu čtyř let, a to i když je jeho odborná praxe ve skutečnosti delší. Takový pracovník tak bude při nástupu do zaměstnání zařazen do nižšího platového stupně než pracovník, který byl zaměstnán na pozici postdoktorandského přednášejícího po stejnou celkovou dobu na Vídeňské univerzitě.

- 30 Rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011 znevýhodňuje všechny pracovníky, rakouské i pocházející z jiných členských států, kteří byli zaměstnáni na pozici postdoktorandského přednášejícího nebo pozici jí rovnocennou po dobu delší než čtyři roky na univerzitách nebo institucích srovnatelných s Vídeňskou univerzitou, oproti těm, kteří byli zaměstnáni na pozici postdoktorandského přednášejícího po tutéž celkovou dobu na posledně uvedené univerzitě.
- 31 Avšak aby takové rozdílné zacházení mezi pracovníky v závislosti na zaměstnavateli, u něhož získali odbornou praxi, jež má být započítána, bylo považováno za nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011, musí existovat možnost, že samotnou svou povahou bude více omezovat pracovníky pocházející z jiných členských států než pracovníky tuzemské.
- 32 Z předkládacího usnesení přitom vyplývá, že nic nenasvědčuje tomu, že pracovníci, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států, již se ucházejí o místo postdoktorandského přednášejícího, mohou mít spíše než rakouští pracovníci tendenci předtím zastávat tuto nebo rovnocennou pozici po dobu delší než čtyři roky na univerzitách nebo institucích srovnatelných s Vídeňskou univerzitou. Není tudíž prokázáno, že by rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011 zvýhodňovalo zejména rakouské pracovníky oproti pracovníkům pocházejícím z jiných členských států.
- 33 Kromě toho na rozdíl od toho, co tvrdí Komise v písemném vyjádření, nelze skutečnost, že by rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011 bylo zdrojem nepřímé diskriminace ve smyslu čl. 45 odst. 2 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011, vyvodit ze závěrů vzešlých z rozsudku SALK.
- 34 Vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci, v níž byl vydán uvedený rozsudek, totiž stanovovala, že pro určení rozhodného dne pro postup zaměstnanců spolkové země Salcbursko (Rakousko) do vyšších platových stupňů v rámci jejich kategorií byly v plném rozsahu zohledněny doby nepřetržitě odpracované pro tento územní celek, zatímco jakákoliv jiná odpracovaná doba byla zohledněna pouze z 60 %. Jak vyplývá z bodu 40 rozsudku SALK, cílem dané právní úpravy bylo umožnit mobilitu v rámci skupiny různých zaměstnavatelů patřících pod tento územní celek, a to bez ohledu na to, zda byla odborná praxe získaná u jednoho z těchto zaměstnavatelů relevantní z hlediska úkolů, které měly být plněny u jiného zaměstnavatele z uvedené skupiny.
- 35 V bodě 28 uvedeného rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že taková právní úprava se může dotýkat pracovníků pocházejících z jiných členských států více než pracovníků tuzemských tím, že prvně uvedení jsou obzvláště znevýhodněni, jelikož tito pracovníci získali před nástupem do služeb spolkové země Salcbursko s velkou pravděpodobností odbornou praxi v jiném členském státě než v Rakousku. Uvedená právní úprava tak podporovala mobilitu tuzemských pracovníků více než mobilitu pracovníků pocházejících z jiných členských států.
- 36 Jak již však bylo konstatováno v bodě 32 tohoto rozsudku, ve věci v původním řízení tomu tak není.
- 37 Z toho plyne, že závěry plynoucí z rozsudku SALK nelze vztáhnout na situaci dotčenou ve věci v původním řízení, vycházející z uplatnění rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011 (obdobně viz rozsudek ze dne 13. března 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 33).
- 38 Z výše uvedených úvah vyplývá, že takové pravidlo univerzity členského státu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, které zavádí rozdílné zacházení s pracovníky v závislosti na jejich zaměstnavateli, u něhož získali odbornou praxi, jež má být započítána za účelem jejich platového zařazení, nemůže být považováno za pravidlo mající nepřímou diskriminaci povahu ve vztahu k pracovníkům pocházejícím z jiných členských států, a tudíž za pravidlo, které by bylo v rozporu s čl. 45 odst. 2 SFEU.

K článku 45 odst. 1 SFEU

- 39 Ještě je třeba určit, zda takové pravidlo univerzity členského státu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, představuje překážku volnému pohybu pracovníků zakázanou čl. 45 odst. 1 SFEU.
- 40 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 veškerých 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 (rozsudky SALK, bod 32, a ze dne 8. května 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 77).
- 41 V této souvislosti mají příslušníci členských států zvláště právo, které pro ně vyplývá 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 18. července 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 33).

K existenci překážky

- 42 Ve věci v původním řízení je na základě rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011 pro účely platového zařazení postdoktorandského přednášejícího relevantní doba jím odpracovaná na jiné univerzitě než Vídeňské univerzitě započítávána posledně uvedenou univerzitou v rozsahu nanejvýš čtyř let.
- 43 Jak vyplývá z bodu 26 tohoto rozsudku, definice relevantní odborné praxe se vztahuje nejen na předchozí činnosti, které jsou rovnocenné činnostem, které má pracovník vykonávat v rámci svých úkolů na Vídeňské univerzitě, či dokonce s nimi totožné, ale rovněž na jakékoli jiné druhy činností, které jsou pro plnění těchto úkolů pouze užitečné.
- 44 V tomto ohledu je třeba připomenout, že unijní primární právo nemůže pracovníkovi zaručit, že přestěhování do jiného členského státu než státu jeho původu bude ze sociálního hlediska neutrální, jelikož takové přestěhování může být vzhledem k rozdílům existujícím mezi systémy a právními předpisy členských států v konkrétním případě z tohoto hlediska pro dotčenou osobu více či méně výhodné (rozsudky ze dne 18. července 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 34, a ze dne 13. března 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 37).
- 45 Článek 45 SFEU tedy nepřiznává zmíněnému pracovníkovi právo dovolávat se v hostitelském členském státě pracovních podmínek, za nichž vykonával práci v členském státě původu na základě jeho vnitrostátních právních předpisu (rozsudek ze dne 18. července 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 35).
- 46 Unijní právo totiž pouze zaručuje, aby se na pracovníky vykonávající činnost na území jiného členského státu, než je členský stát jejich původu, vztahovaly stejné podmínky jako na pracovníky, na něž se uplatní vnitrostátní právní předpisy hostitelského členského státu (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 23. ledna 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, bod 45, a ze dne 13. března 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 38).
- 47 Zprvé, pokud jde o rovnocennou odbornou praxi, je třeba uvést, že pracovníci, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států a po dobu delší než čtyři roky vykonávali funkci postdoktorandského přednášejícího nebo funkci jí rovnocennou na srovnatelných univerzitách nebo institucích nacházejících se v členském státě svého původu, budou odrazováni od toho, aby se ucházeli

o místo postdoktorandského přednášejícího na Vídeňské univerzitě, a tudíž od toho, aby využili práva volného pohybu, jestliže navzdory tomu, že ve státě svého původu vykonávali v podstatě tutéž práci, není při určování jejich mzdového zařazení zohledněna jejich celá odborná praxe.

- 48 Přitom skutečnost, že pouze částečné zohlednění rovnocenné odborné praxe by mohlo narušit volný pohyb pracovníků, se nezakládá na souboru okolností, které jsou příliš neurčité a nepřímé, na rozdíl od případu vnitrostátní právní úpravy dotčené ve věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 13. března 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, bod 40), v níž se jednalo o odměňování věrnosti zaměstnance vůči konkrétnímu zaměstnavateli, jak plyne zejména z bodu 33 uvedeného rozsudku.
- 49 V projednávané věci by zohlednění veškeré rovnocenné odborné praxe získané pracovníky na univerzitě v jiném členském státě než Rakousku mělo za následek, že pracovníci pocházející z jiných členských států, kteří po dobu delší než čtyři roky vykonávali funkci postdoktorandského přednášejícího nebo funkci jí rovnocennou na srovnatelných univerzitách nebo institucích nacházejících se v členském státě svého původu, budou pro účely svého platového zařazení podléhat stejným podmínkám jako pracovníci, kteří vykonávají funkci postdoktorandského přednášejícího po stejnou dobu na Vídeňské univerzitě. Lze tudíž důvodně předpokládat, že se jedná o prvek relevantní při rozhodování těchto pracovníků, zda se ucházejí o místo postdoktorandského přednášejícího na Vídeňské univerzitě a opustit členský stát svého původu.
- 50 Zadruhé, pokud jde naopak o započítání celé odborné praxe, která aniž by byla rovnocenná, se jeví pouze jako užitečná pro plnění úkolů postdoktorandského přednášejícího, zásada volného pohybu pracovníků stanovená v článku 45 SFEU takové započítání neukládá, jelikož není nezbytné k zajištění toho, aby rakouští pracovníci a pracovníci pocházející z jiných členských států podléhali za účelem svého platového zařazení týmž podmínkám. Názor, že pracovník, jehož celá rovnocenná odborná praxe získaná v členském státě původu je již zohledněna za účelem jeho výchozího platového zařazení jakožto postdoktorandského přednášejícího na univerzitě jiného členského státu, by byl odrazován od toho, aby se o toto pracovní místo ucházel, pokud by nebyla započítána i celá odborná praxe jiného druhu, kterou získal v členském státě původu, se totiž zdá být založen na souboru okolností, které jsou příliš neurčité a nepřímé, aby na ně mohlo být nahlíženo jako na překážku volnému pohybu pracovníků.
- 51 Pokud jde o částečné započtení relevantní odborné praxe, je tedy třeba rozlišovat mezi rovnocennou odbornou praxí a jakýmkoli jiným druhem odborné praxe, který se jeví být pouze užitečným pro plnění úkolů postdoktorandského přednášejícího.
- 52 Pokud by se tedy ukázalo, že činnost, kterou A. Krah vykonávala na univerzitě v Mnichově, je v podstatě rovnocenná činnosti, kterou vykonává jako postdoktorandský přednášející na Vídeňské univerzitě, což musí ověřit předkládající soud, skutečnost, že tato odborná praxe nebude zohledněna v plném rozsahu, představuje překážku volnému pohybu.
- 53 Naproti tomu v případě, že A. Krah takovou rovnocennou odbornou praxi v členském státě svého původu nezískala, částečné započtení této praxe Vídeňskou univerzitou by takovou překážku nepředstavovalo.
- 54 Z toho plyne, že jelikož takové pravidlo univerzity členského státu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, nezohledňuje celou předchozí dobu rovnocenné činnosti, které bylo dosaženo v členském státě původu, může činit volný pohyb pracovníků méně atraktivním a porušovat tak čl. 45 odst. 1 SFEU.

K odůvodnění překážky

- 55 Takové pravidlo univerzity členského státu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, může být připuštěno 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 pravidla bylo způsobilé zaručit uskutečnění daného cíle a nepřekračovalo meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné (v tomto smyslu viz zejména rozsudky SALK, bod 36, a ze dne 8. května 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 84).
- 56 V tomto ohledu Vídeňská univerzita s odkazem na body 34 a násl. rozsudku ze dne 3. října 2006, Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), tvrdí, že účelem rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011 je odměnit odbornou praxi získanou v dotyčné oblasti, která zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly. Čtyři roky odborné praxe jsou obvykle nezbytné pro získání pedagogických znalostí, které umožňují optimálně vykonávat činnost postdoktorandského přednášejícího, jelikož tyto znalosti jsou získávány během prvních let činnosti. Naproti tomu započtení odborné praxe v rozsahu přesahujícím čtyři roky nevede ke zlepšení výkonů požadovaných od zaměstnance.
- 57 Je pravda, že v bodě 34 uvedeného rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že odměňování mj. získaných zkušeností, které obecně zaměstnanci umožňují, aby lépe plnil své úkoly, je legitimním cílem platové politiky.
- 58 V tomto ohledu měl Soudní dvůr v bodě 35 uvedeného rozsudku za to, že použití kritéria počtu odpracovaných let zpravidla umožňuje dosáhnout uvedeného cíle. Počet odpracovaných let jde totiž ruku v ruce se zkušenostmi a ty obecně zaměstnanci umožňují, aby lépe plnil své úkoly.
- 59 V projednávané věci však Vídeňská univerzita omezuje počet let rovnocenné odborné praxe, která může být zohledněna pro účely platového zařazení, na čtyři roky. Zpochybňuje tím skutečnost, že postupně získávané zkušenosti jdou ruku v ruce se zlepšováním kvality plnění požadovaných úkolů.
- 60 Mimoto ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že postdoktorandští přednášející dané univerzity jsou sice pověřeni především vzdělávací činností, musí však rovněž provádět výzkum a vykonávat administrativní úkoly, u nichž nebylo tvrzeno, že by u nich neměla být započítávána celá doba rovnocenné odborné praxe, tak jak je započítávána v případě postdoktorandských přednášejících zaměstnaných od počátku uvedenou univerzitou.
- 61 Z toho důvodu je třeba konstatovat, že překážka volnému pohybu pracovníků, kterou představuje rozhodnutí ze dne 8. listopadu 2011, se nejvíce způsobilá zaručit uskutečnění cíle, který sleduje.
- 62 S ohledem na všechny předchozí úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 45 odst. 1 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovému pravidlu univerzity členského státu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, které pro účely platového zařazení postdoktorandského přednášejícího této univerzity bere v úvahu nanejvýš čtyři roky celkové doby odpracované tímto pracovníkem v jiném členském státě, pokud tato činnost byla rovnocenná činnosti, kterou má uvedený pracovník vykonávat v rámci pozice postdoktorandského přednášejícího, či dokonce byla s touto činností totožná.
- 63 Naproti tomu článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 musí být vykládány v tom smyslu, že takovému pravidlu nebrání, pokud by činnost dříve vykonávaná v jiném členském státě nebyla rovnocenná, nýbrž byla pro plnění úkolů postdoktorandského přednášejícího pouze užitečná.

Ke druhé otázce

- 64 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 1 nařízení č. 492/2011 musí být vykládány v tom smyslu, že brání systému odměňování univerzity členského státu, který nepočítá se započtením veškeré relevantní doby odpracované pracovníkem v jiném členském státě a současně váže vyšší odměnu na dobu odpracovanou na dané univerzitě.
- 65 Jak uvedl generální advokát v bodě 115 svého stanoviska, tato druhá otázka souvisí s první otázkou, neboť odkazuje rovněž na částečné započítání relevantní odpracované doby, tak jak je stanoveno rozhodnutím ze dne 8. listopadu 2011.
- 66 Jak vyplývá z odpovědi na první otázku, pokud by se ukázalo, že činnost, kterou A. Krah vykonávala na univerzitě v Mnichově, byla v podstatě rovnocenná činnosti, kterou vykonává jako postdoktorandský přednášející na Vídeňské univerzitě, což musí ověřit předkládající soud, skutečnost, že tato předchozí odborná praxe nebude zohledněna v plném rozsahu, by představovala překážku volnému pohybu pracovníků.
- 67 Nicméně takový systém odměňování, který spojuje vyšší odměnu s dobou odpracovanou u stávajícího zaměstnavatele, jako je ten, který byl v projednávaném případě zaveden kolektivní smlouvou, sám o sobě takovou překážku nepředstavuje.
- 68 Pokud by totiž v projednávané věci musel předkládající soud konstatovat, že Vídeňská univerzita je povinna uznat celou předchozí dobu rovnocenné činnosti, která byla A. Krah odpracována na univerzitě v Mnichově, bude dotyčná zařazena do téhož platového stupně jako v případě, že by tuto předchozí dobu strávila na Vídeňské univerzitě. Takový pracovník by tedy nebyl znevýhodněn oproti jinému postdoktorandskému přednášejícímu, který by po tutéž celkovou dobu pracoval na Vídeňské univerzitě. Tyto dva typy pracovníků budou v rámci systému odměňování uvedeného v předchozích bodech na základě odpracované doby stejným způsobem zařazeni do vyššího platového stupně.
- 69 Z toho plyne, že na druhou otázku není třeba odpovídat, pokud s ohledem na odpověď Soudního dvora na první otázku předkládající soud konstatuje existenci překážky volnému pohybu pracovníků ve věci v původním řízení.
- 70 V případě, že by A. Krah naopak takovou rovnocennou odbornou praxí nezískala v členském státě svého původu, částečné započtení její praxe Vídeňskou univerzitou takovou překážku nepředstavuje.
- 71 V případě neexistence takové překážky by se druhá otázka ve skutečnosti týkala situace, kdy se postdoktorandský přednášející zaměstnaný Vídeňskou univerzitou rozhodne tuto univerzitu opustit a nastoupit na jinou univerzitu, která se nachází v jiném členském státě, ale poté se na prvně uvedenou univerzitu vrátí.
- 72 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že jestliže se otázky položené vnitrostátním soudem týkají výkladu ustanovení unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout, ledaže je zjevné, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce ve skutečnosti směřuje k tomu, aby Soudní dvůr přiměla k vyslovení poradního názoru k obecným nebo hypotetickým otázkám (rozsudek ze dne 1. října 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, bod 18 a citovaná judikatura). Pokud se ukáže, že položená otázka není zjevně relevantní pro řešení sporu v původním řízení, Soudní dvůr má povinnost rozhodnout, že není namístě vydat rozhodnutí ve věci samé (rozsudek ze dne 24. října 2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, bod 38 a citovaná judikatura).

- 73 Jak uvedl generální advokát v bodě 126 svého stanoviska, v projednávaném případě nic ve spise předloženém Soudnímu dvoru nenasvědčuje tomu, že by případ A. Krah spadl pod situaci uvedenou v bodě 72 tohoto rozsudku. Z toho plyne, že pokud ve světle odpovědi na první otázku předkládající soud konstatuje neexistenci překážky volnému pohybu pracovníků, rovněž by nebylo třeba na druhou otázku odpovídat.
- 74 S ohledem na předcházející úvahy není třeba na druhou otázku odpovídat.

K nákladům řízení

- 75 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 (druhý senát) rozhodl takto:

Článek 45 odst. 1 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovému pravidlu univerzity členského státu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, které pro účely platového zařazení postdoktorandského přednášejícího této univerzity bere v úvahu nanejvýš čtyři roky celkové doby odpracované tímto pracovníkem v jiném členském státě, pokud tato činnost byla rovnocenná činnosti, kterou má uvedený pracovník vykonávat v rámci pozice postdoktorandského přednášejícího, či dokonce byla s touto činností totožná.

Článek 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 musí být vykládány v tom smyslu, že takovému pravidlu nebrání, pokud by činnost dříve vykonávaná v jiném členském státě nebyla rovnocenná, nýbrž by byla pro plnění úkolů postdoktorandského přednášejícího pouze užitečná.

Podpisy