



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

10. oktober 2019\*

»Præjudiciel forelæggelse – fri bevægelighed for personer – artikel 45 TEUF – arbejdstagere – forordning (EU) nr. 492/2011 – artikel 7, stk. 1 – senior lecturer/postdoc – begrænsning af hensyntagen til de tidligere relevante beskæftigelsesperioder, der er fuldført i en anden medlemsstat – aflønningsordning, der knytter en højere løn til anciennitet erhvervet ved den nuværende arbejdsgiver«

I sag C-703/17,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Oberlandesgericht Wien (øverste regionale domstol i Wien, Østrig) ved afgørelse af 7. december 2017, indgået til Domstolen den 15. december 2017, i sagen

**Adelheid Krahl**

mod

**Universität Wien,**

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Arabadjiev, Domstolens præsident, K. Lenaerts (refererende dommer), som fungerende dommer i Anden Afdeling, og dommer C. Vajda,

generaladvokat: M. Bobek,

justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 23. januar 2019,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Adelheid Krahl ved S. Jöchtl,
- Universität Wien ved Rechtsanwältin A. Potz,
- den østrigske regering ved J. Schmoll, som befuldmægtiget,
- Europa-Kommissionen ved D. Martin og M. Kellerbauer, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 23. maj 2019,

\* Processprog: tysk.

afsagt følgende

## Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen (EUT 2011, L 141, s. 1) samt artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).
- 2 Denne anmodning er blevet fremsat i forbindelse med en tvist mellem Adelheid Krah og Universitat Wien (Wiens universitet, Østrig) vedrørende delvis hensyntagen til Adelheid Krahs tidligere relevante beskæftigelsesperioder ved Universitat Munchen (Munchens universitet, Tyskland) og ved Universitat Wien ved fastsattelsen af hendes aflønning.

## Retsforskrifter

### *EU-retten*

- 3 Artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 bestemmer:

»En arbejdstager, der er statsborger i en medlemsstat, ma ikke pa grund af sin nationalitet behandles anderledes pa de øvrige medlemsstaters omrade end indenlandske arbejdstagere med hensyn til beskæftigelses- og arbejdsvilkar, navnlig for sa vidt angar aflønning, afskedigelse og, i tilfælde af arbejdsløshed, genoptagelse af beskæftigelse i faget eller genansættelse.«

### *Østrigsk ret*

- 4 I henhold til § 6 i Universitatsgesetz 2002 (lov af 2002 om universiteterne, BGBl. I, 120/2002) finder Rahmenkollektivvertrag fur ArbeitnehmerInnen an Universitaten (rammeoverenskomst for universitetsansatte) af 15. februar 2011 (herefter »rammeoverenskomsten«) anvendelse pa alle østrigske universiteter, som tilhører en sammenslutning, der for tiden omfatter 21 universiteter, i deres egenskab af arbejdsgivere.
- 5 I henhold til rammeoverenskomstens § 26, stk. 3, og artikel 48 i den udgave, der finder anvendelse i tvisten i hovedsagen, henhører Adelheid Krah under lønklasse B1.
- 6 Rammeoverenskomstens § 49, stk. 3, bestemmer:

»Den månedlige bruttoløn i lønklasse B1 udgør 2 696,50 EUR.

Dette beløb forhøjes:

- a) efter tre ars beskæftigelse til 3 203,30 EUR. Denne periode pa tre ar forkortes med perioder med dokumenteret tidligere erfaring af relevans for tjenesten
- b) efter otte ars beskæftigelse pa det i litra a) omhandlede løntrin, eller safremt der foreligger et doktorat, der udgjorde en betingelse for ansættelsen (postdocstilling), til 3 590,70 EUR
- c) efter otte ars beskæftigelse pa det i litra b) omhandlede løntrin til 3 978,30 EUR
- d) efter otte ars beskæftigelse pa det i litra c) omhandlede løntrin til 4 186,90 EUR.«

## **Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

- 7 Adelheid Krah, som er tysk statsborger, har en doktorgrad i historie. Hun har arbejdet som underviser ved Universität München i fem år.
- 8 Fra vintersemestret 2000/2001 har hun arbejdet som underviser ved Universität Wien.
- 9 Efter at Adelheid Krah havde indgivet sit habilitationsskrift, blev hun ved afgørelse truffet af Universität Wien den 12. marts 2002 godkendt til at undervise i historie som docent på grundlag af en tidsbegrænset ansættelsesaftale. Herefter underviste hun mindst syv timer om ugen hvert semester på grundlag af tidsbegrænsede ansættelser.
- 10 Siden den 1. oktober 2010 har Adelheid Krah været ansat som senior lecturer/postdoc i lønklasse B1 som omhandlet i rammeoverenskomsten. Hendes ansættelsesaftale, som først var tidsbegrænset, blev fra den 1. marts 2013 forlænget tidsubegrænset. Ved fastsættelsen af hendes lønklasse blev der i overensstemmelse med rammeoverenskomsten ikke taget hensyn til nogen tidligere beskæftigelsesperioder i forbindelse med denne ansættelsesaftale.
- 11 Ved en afgørelse truffet af Universität Wiens rektorat den 8. november 2011 (herefter »afgørelsen af 8. november 2011«) besluttede dette universitet imidlertid for så vidt angik senior lecturers/postdocs at anerkende tidligere relevante beskæftigelsesperioder med indtil fire år, såfremt vedkommende var indtrådt i tjenesten den 1. oktober 2011 eller senere. Ved hensyntagen til sådanne tidligere relevante beskæftigelsesperioder blev der ikke sondret mellem perioder med beskæftigelse i Østrig eller i udlandet.
- 12 For Adelheid Krahs vedkommende blev en tidligere relevant beskæftigelsesperiode på fire år taget i betragtning ved hendes indplacering med tilbagevirkende kraft med virkning fra den 1. oktober 2010, således at hun blev indplaceret i lønklasse B1 i henhold til de betingelser, der var fastsat i rammeoverenskomstens artikel 49, stk. 3, litra b), idet forfremmelse til næste løntrin i hendes stillingskategori krævede fire års anciennitet.
- 13 Adelheid Krah anlagde sag ved Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien, Østrig) med påstand om, at alle hendes tidligere beskæftigelsesperioder skulle tages i betragtning, dvs. de otte og et halv år ved Universität Wien og de fem år ved Universität München, med henblik på en indplacering på et højere løntrin. Hun rejste således krav om, at Universität Wien skulle pålægges at betale hende et beløb på 2 727,20 EUR med tillæg af renter for ikke modtaget løn vedrørende perioden fra den 13. juni 2014 til den 13. august 2015.
- 14 Da Arbeits- und Sozialgericht Wien (arbejds- og socialretten i Wien) ikke gav medhold i hendes søgsmål, iværksatte Adelheid Krah appel af denne rets dom ved den forelæggende ret, Oberlandesgericht Wien (den øverste regionale domstol i Wien, Østrig). Denne sidstnævnte retsinstans nærer tvivl om rækkevidden af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet og af arbejdskraftens frie bevægelighed, som sikret ved EU-retten.
- 15 Under disse omstændigheder har Oberlandesgericht Wien (øverste regionale domstol i Wien) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal EU-retten, navnlig artikel 45 TEUF, artikel 7, stk. 1, i [forordning nr. 492/2011] og [chartrets] artikel 20 og 21 [...] fortolkes således, at den er til hinder for en ordning, hvorefter [tidligere fagligt relevante] beskæftigelsesperioder, som er tilbagelagt af et medlem af undervisningspersonalet ved Universität Wien, uanset om der er tale om beskæftigelsesperioder ved Universität Wien eller ved andre inden- eller udenlandske universiteter eller sammenlignelige institutioner, kun kan [anerkendes] med sammenlagt op til tre eller fire år?

- 2) Er en aflønningsordning, hvorefter [tidligere fagligt relevante] beskæftigelsesperioder ikke [anerkendes] fuldt ud, men som samtidig knytter en højere aflønning til varigheden af ansættelsen hos den samme arbejdsgiver, i strid med arbejdskraftens frie bevægelighed i henhold til artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i [forordning nr. 492/2011]?«

## De præjudicielle spørgsmål

### *Det første spørgsmål*

- 16 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 45 TEUF, artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 og chartrets artikel 20 og 21 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for et regelsæt for et universitet i en medlemsstat som det i hovedsagen omhandlede regelsæt, der med henblik på at fastlægge indplaceringen i lønskalaen for en arbejdstager med ansættelse som senior lecturer/postdoc ved dette universitet kun tager denne arbejdstagers tidligere fagligt relevante beskæftigelsesperioder med en samlet varighed på højst fire år i betragtning, hvad enten der er tale om beskæftigelsesperioder ved dette samme universitet eller ved andre tilsvarende universiteter eller institutioner beliggende i denne medlemsstat eller i en anden medlemsstat.
- 17 Det bemærkes indledningsvis, at selv om det første spørgsmål henviser til chartrets artikel 20 og 21, fremgår det ikke desto mindre af forelæggelsesafgørelsen, at den forelæggende ret med dette spørgsmål har anmodet Domstolen om – inden for rammerne af arbejdskraftens frie bevægelighed – at fortolke forbuddet mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet og begrebet hindring for denne frie bevægelighed.
- 18 Selv om chartrets artikel 21, stk. 2, ganske vist indeholder princippet om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, bemærkes det imidlertid, at det i chartrets artikel 52, stk. 2, bestemmes, at de rettigheder, der anerkendes i dette charter, og for hvilke der er fastlagt bestemmelser i traktaterne, udøves på de betingelser og med de begrænsninger, der er fastlagt deri. Dette er tilfældet med chartrets artikel 21, stk. 2, der – således som det bekræftes i forklaringerne til chartret om grundlæggende rettigheder (EUT 2007, C 303, s. 17) vedrørende denne bestemmelse – svarer til artikel 18, stk. 1, TEUF, og som skal anvendes i overensstemmelse dermed (jf. analogt dom af 4.7.2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, præmis 39).
- 19 Det bemærkes i denne henseende, at artikel 18 TEUF, der opstiller et generelt princip om forbud mod enhver forskelsbehandling begrundet i nationalitet, ifølge fast retspraksis kun kan anvendes selvstændigt på forhold omfattet af EU-retten, for hvilke EUF-traktaten ikke indeholder særlige bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling. Princippet om forbud mod forskelsbehandling er imidlertid inden for området for arbejdskraftens frie bevægelighed blevet gennemført ved artikel 45 TEUF (jf. i denne retning dom af 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, præmis 25-27).
- 20 Det følger deraf, at det første spørgsmål udelukkende skal undersøges på baggrund af artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning 492/2011.

### *Artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011*

- 21 Artikel 45, stk. 2, TEUF forbyder enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling af medlemsstaternes arbejdstagere for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår. Artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 er blot et særligt udtryk for det princip om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i artikel 45, stk. 2, TEUF, specielt på området beskæftigelses- og arbejdsvilkår og skal derfor fortolkes på samme måde som den sidstnævnte bestemmelse (dom af 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, herefter

»SALK-dommen«, EU:C:2019:193, præmis 23, dom af 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, præmis 16, og af 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, præmis 68 og 69).

- 22 Et regelsæt for et universitet i en medlemsstat som det i hovedsagen omhandlede regelsæt, som fastsætter, at der skal tages delvist hensyn til tidligere perioder med relevant beskæftigelse med henblik på at fastlægge det løntrin, der finder anvendelse, er ubestrideligt omfattet af området for beskæftigelses- og arbejdsvilkår. Det er således omfattet af anvendelsesområdet for de bestemmelser, der nævnes i den foregående præmis (jf. analogt SALK-dommen, præmis 24, og dom af 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, præmis 17).
- 23 Det følger i denne henseende af fast retspraksis, at ligebehandlingsprincippet, der er fastsat i såvel artikel 45 TEUF som artikel 7 i forordning nr. 492/2011, ikke alene forbyder direkte forskelsbehandling begrundet i nationalitet, men enhver form for indirekte forskelsbehandling, som ved anvendelse af andre kriterier reelt fører til samme resultat (jf. i denne retning SALK-dommen, præmis 25, og dom af 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, præmis 18, og af 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, præmis 70).
- 24 Domstolen har i denne forbindelse præciseret, at en national retsforordning – selv om den finder anvendelse på alle arbejdstagere uanset nationaliteten – må anses for at medføre indirekte forskelsbehandling, når den efter selve sin karakter i højere grad kan berøre arbejdstagere fra andre medlemsstater end indenlandske arbejdstagere og dermed risikerer at stille navnlig arbejdstagere fra andre medlemsstater ringere, medmindre den er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det tilstræbte formål (jf. i denne retning SALK-dommen, præmis 26, og dom af 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, præmis 19, og af 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, præmis 71).
- 25 I den foreliggende sag besluttede Universität Wien i medfør af afgørelsen af 8. november 2011 at tage tidligere perioder af relevant beskæftigelse, som senior lekturer/postdocs havde fuldført, i betragtning med indtil fire år ved fastlæggelsen af deres løntrin, uden at der blev sondret mellem beskæftigelsesperioder fuldført i Østrig eller i udlandet.
- 26 I henhold til rammeoverenskomsten er relevant erhvervs erfaring defineret som »tidligere erfaring i forbindelse med funktionen«, således at det ikke kun er tidligere beskæftigelse, som svarer til eller endog er identisk med den, som arbejdstageren skal udøve inden for rammerne af sin funktion ved Universität Wien, som er omfattet af denne definition, men ligeledes enhver anden type beskæftigelse, som blot er nyttig ved udøvelsen af denne funktion, såsom beskæftigelse uden for universitetsverdenen og praktik.
- 27 Det blev i retsmødet – og som generaladvokaten har anført i punkt 55 i forslaget til afgørelse – bekræftet, at denne begrænsning på fire år også finder anvendelse på erhvervs erfaring, der er erhvervet ved Universität Wien i en anden egenskab end som senior lekturer/postdoc.
- 28 Med hensyn til, om der eventuelt foreligger forskelsbehandling i strid med artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011, skal det indledningsvis bemærkes, at en afgørelse som afgørelsen af 8. november 2011 finder anvendelse uden forskel på alle arbejdstagere ansat ved Universität Wien uanset deres nationalitet. En sådan afgørelse kan derfor ikke anses for at udgøre en forskelsbehandling direkte på grund af nationalitet.
- 29 Når dette er sagt indfører et regelsæt for et universitet i en medlemsstat som det i hovedsagen omhandlede regelsæt en forskel i behandling mellem arbejdstagere, alt efter ved hvilken arbejdsgiver erhvervs erfaringen er blevet erhvervet. Det følger således af afgørelsen af 8. november 2011, at erhvervs erfaring, som en arbejdstager, der varetager en funktion som senior lekturer/postdoc eller en

tilsvarende funktion, har opnået ved et eller flere sammenlignelige universiteter eller institutioner, som ikke er Universitat Wien, kun tages i betragtning ved fastlaggelsen af vedkommendes lonklasse pa tidspunktet for dennes ansettelse ved dette universitet med indtil maksimalt fire ar, selv om den pagældendes erhvervs erfaring i virkeligheden er mere omfattende end fire ar. Saledes indplaceres en sadan arbejdstager ved dennes indtreden i stillingen pa et lavere lontrin end lontrinnet for en arbejdstager, der har varetaget funktionen som senior lecturer/postdoc i beskeftigelsesperioder af samme samlede varighed ved Universitat Wien.

- 30 Afgorelsen af 8. november 2011 stiller alle arbejdstagere, savel ostrigske som statsborgere i andre medlemsstater, som har varetaget funktionen som senior lecturer/postdoc eller en tilsvarende funktion i beskeftigelsesperioder pa mere end fire ar ved et eller flere sammenlignelige universiteter eller institutioner, som ikke er Universitat Wien, ringere sammenlignet med de arbejdstagere, der har varetaget funktionen som senior lecturer/postdoc i beskeftigelsesperioder af samme samlede varighed ved dette sidstnævnte universitet.
- 31 For at en sadan forskellig behandling af arbejdstagere afhangigt af den arbejdsgiver, ved hvilken de har erhvervet den erhvervs erfaring, der skal tages i betragtning, skal kunne anses for at vare udtryk for indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011, skal den imidlertid efter selve sin karakter i højere grad kunne berore arbejdstagere fra andre medlemsstater end indenlandske arbejdstagere.
- 32 Det fremgar imidlertid af foreleggelseskendelsen, at der ikke er noget, der indikerer, at arbejdstagere fra andre medlemsstater, nar de ansoger om ansettelse som senior lecturer/postdoc, vil vare mere tilbøjelige end ostrigske arbejdstagere til at have udovet denne funktion eller en tilsvarende funktion i beskeftigelsesperioder pa mere end fire ar ved et eller flere sammenlignelige universiteter eller institutioner, som ikke er Universitat Wien. Det er folgelig ikke godtgjort, at afgorelsen af 8. november 2011 stiller sarligt ostrigske arbejdstagere mere gunstigt i forhold til arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater.
- 33 I ovrigt folger det – modsat det af Europa-Kommissionen i dens skriftlige bemærkninger anførte – ikke af den lare, der kan udledes af SALK-dommen, at afgorelsen af 8. november 2011 er kilde til en indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 45, stk. 2, TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011.
- 34 Den nationale lovgivning, der var omhandlet i den sag, der gav anledning til den dom, fastsatte nemlig, at der ved fastlaggelsen af skæringsdatoen for de ansatte ved Land Salzburgs (Ostrig) oprykning til et højere lontrin i den kategori, de var omfattet af, skulle tages hensyn til alle de tjenesteperioder, der var fuldført uden afbrydelse for denne lokale myndighed, mens der kun skulle tages hensyn med 60% til alle ovrige tjenesteperioder. Som det fremgar af SALK-dommens premis 40 havde denne lovgivning til formal at tillade mobilitet inden for en adskilt gruppe af arbejdsgivere, som var en del af denne lokale myndighed, og det uafhangigt af sporgsmålet om, hvorvidt den erhvervs erfaring, der var opnaet ved en af arbejdsgiverne i denne gruppe, var relevant for de funktioner, der skulle udoves hos en anden arbejdsgiver i denne gruppe.
- 35 Domstolen fastslog i den nævnte doms premis 28, at en sadan lovgivning var egnet til at berore arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, i højere grad end de nationale arbejdstagere, idet de førstnævnte bliver sarligt belastede, eftersom de meget sandsynligt vil have opnaet erhvervs erfaring i en anden medlemsstat end Ostrig, for de indgar i tjenesten hos Land Salzburg. Denne lovgivning begunstigede saledes i højere grad de nationale arbejdstageres mobilitet end mobiliteten for arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater.
- 36 Som det allerede er fastslaet i denne doms premis 32, er dette imidlertid ikke tilfældet i hovedsagen.

- 37 Det følger deraf, at den lære, der kan udledes af SALK-dommen, ikke kan overføres til en situation som den i hovedsagen omhandlede, som har sit udspring i anvendelsen af afgørelsen af 8. november 2011 (jf. analogt dom af 13.3.2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, præmis 33).
- 38 Det følger af ovenstående betragtninger, at et regelsæt for et universitet i en medlemsstat som det i hovedsagen omhandlede regelsæt, der indfører en forskellig behandling af arbejdstagere afhængigt af den arbejdsgiver, ved hvilken de har erhvervet den erhvervs erfaring, der skal tages i betragtning med henblik på deres indplacering i lønskalaen, ikke kan anses for at udgøre indirekte forskelsbehandling i forhold til arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, og derved for at være i strid med artikel 45, stk. 2, TEUF.

### *Artikel 45, stk. 1, TEUF*

- 39 Det skal også afgøres, om et regelsæt for et universitet i en medlemsstat som det i hovedsagen omhandlede regelsæt udgør en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed, som er forbudt i henhold til artikel 45, stk. 1, TEUF.
- 40 Det bemærkes i denne henseende, at alle EUF-traktatens bestemmelser vedrørende den frie bevægelighed for personer og bestemmelserne i forordning nr. 492/2011 skal gøre det lettere for statsborgere i medlemsstaterne at udøve erhvervs mæssig beskæftigelse af enhver art på hele Unionens område, og at disse bestemmelser er til hinder for foranstaltninger, som kan skade disse borgere, såfremt de ønsker at udøve en lønnet beskæftigelse på en anden medlemsstats område (SALK-dommen, præmis 32, og dom af 8.5.2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, præmis 77).
- 41 I denne sammenhæng har medlemsstaternes statsborgere navnlig en ret, som de afleder direkte af traktaten, til at forlade deres oprindelsesmedlemsstat og rejse ind i og tage ophold i en anden medlemsstat med henblik på at udøve beskæftigelse dér. Følgelig er artikel 45 TEUF til hinder for enhver national foranstaltning, som kan gøre det vanskeligere eller mindre attraktivt for unionsborgerne at udøve de ved denne bestemmelse sikrede grundlæggende friheder (dom af 18.7.2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, præmis 33).

### *Spørgsmålet, om der foreligger en hindring*

- 42 I hovedsagen bliver der i henhold til afgørelsen af 8. november 2011 kun taget hensyn til en senior lecturers/postdocs tidligere relevante beskæftigelsesperioder ved et andet universitet end Universitat Wien ved fastlaggelsen af vedkommendes lonklasse for sa vidt angar perioder med en samlet varighed pa hojst fire ar.
- 43 Som det fremgar af denne doms premis 26, er det ikke kun tidligere beskeftigelse som svarer til eller endog er identisk med den, som arbejdstageren skal udove inden for rammerne af sin ansettelse ved Universitat Wien, som er omfattet af definitionen pa relevant erhvervs erfaring, men ligeledes enhver anden type beskeftigelse, som blot er nyttig ved varetagelsen af dette hverv.
- 44 Det skal i denne henseende bemærkes, at den primære EU-ret ikke kan garantere en arbejdstager, at en flytning fra dennes oprindelsesmedlemsstat til en anden medlemsstat har neutrale virkninger pa det sociale omrade, idet en sadan flytning, henset til de forskelle, der er mellem medlemsstaternes ordninger og lovgivninger, i det konkrete tilfælde kan vare mere eller mindre fordelagtig eller bebyrdende for den pagældende person med hensyn til dette omrade (dom af 18.7.2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, præmis 34, og af 13.3.2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, præmis 37).

- 45 Artikel 45 TEUF giver således ikke den pågældende arbejdstager ret til at påberåbe sig de arbejdsvilkår i værtsmedlemsstaten, som vedkommende var berettiget til i sin oprindelsesmedlemsstat i overensstemmelse med den nationale lovgivning i sidstnævnte medlemsstat (dom af 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, præmis 35).
- 46 EU-retten garanterer nemlig alene, at arbejdstagere, der udøver beskæftigelse på en anden medlemsstats område end oprindelsesmedlemsstaten, er underlagt samme betingelser som de arbejdstagere, der er omfattet af værtsmedlemsstatens nationale lovgivning (jf. i denne retning dom af 23.1.2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, præmis 45 og af 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, præmis 38).
- 47 Hvad for det første angår den tilsvarende erhvervs erfaring skal det bemærkes, at arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, og som i beskæftigelsesperioder på mere end fire år har varetaget funktionen som senior lecturer/postdoc eller et tilsvarende hverv ved et eller flere sammenlignelige universiteter eller institutioner i deres oprindelsesmedlemsstat, afskrækkes fra at ansøge om ansættelse som senior lecturer/postdoc ved Universitat Wien og derfor fra at udøve deres ret til fri beveglighed, hvis de pa trods af, at de i det vesentlige har udført det samme arbejde i deres oprindelsesmedlemsstat, ikke far godskrevet hele deres erhvervs erfaring ved fastlaggelsen af deres lonindplacering.
- 48 Den omstandighed, at den delvise hensyntagen til tilsvarende erhvervs erfaring kan antages at udgøre en hindring for arbejdskraftens frie beveglighed, hviler imidlertid ikke pa en rekke omstandigheder, der er for usikre og indirekte, modsat det, der var tilfeldet for den omhandlede nationale lovgivning i den sag, der gav anledning til dom af 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193, præmis 40 og den deri nevnte retspraksis), hvor der var tale om at belønne en ansats loyalitet over for en bestemt arbejdsgiver, jf. navnlig denne doms præmis 33.
- 49 I den foreliggende sag ville en hensyntagen til den samlede tilsvarende erhvervs erfaring erhvervet af arbejdstagerne ved et universitet i en anden medlemsstat end Østrig medføre, at arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, og som i beskæftigelsesperioder pa mere end fire år har varetaget funktionen som senior lecturer/postdoc eller et tilsvarende hverv ved et eller flere sammenlignelige universiteter eller institutioner i deres oprindelsesmedlemsstat, med henblik pa deres lonmæssige indplacering skal underlægges de samme betingelser som arbejdstagere, der har varetaget stillingen som senior lecturer/postdoc i beskæftigelsesperioder af samme samlede varighed ved Universitat Wien. Det kan derfor med rimelighed antages, at der er tale om et forhold, der er relevant ved disse arbejdstageres beslutning om at ansøge om ansættelse som senior lecturer/postdoc ved Universitat Wien og forlade deres oprindelsesmedlemsstat.
- 50 Hvad derimod for det andet angår hensyntagen til den samlede erhvervs erfaring, som uden at vare tilsvarende blot er sig nyttig for varetagelsen af hvervet som senior lecturer/postdoc, kraver princippet om arbejdskraftens frie beveglighed som fastsat i artikel 45 TEUF ikke, at denne tages i betragtning, fordi en sadan hensyntagen ikke er nodvendig for at sikre, at østrigske arbejdstagere og arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, undergives de samme betingelser ved deres indplacering i lonklasser. En antagelse om, at en arbejdstager, hvis samlede tilsvarende erhvervs erfaring erhvervet i oprindelsesmedlemsstaten allerede tages i betragtning ved den pagældendes oprindelige lonmæssige indplacering som senior lecturer/postdoc ved et universitet i en anden medlemsstat, ville afskrækkes fra at soge denne ansættelse, hvis alle andre former for erhvervs erfaring, som vedkommende havde erhvervet i oprindelsesmedlemsstaten, ikke blev taget i betragtning, forekommer at hvile pa en rekke omstandigheder, der er alt for usikre og indirekte til, at dette kan antages at udgøre en hindring for arbejdskraftens frie beveglighed.
- 51 Der bor saledes for sa vidt angår den delvise hensyntagen til relevant erhvervs erfaring sondres mellem pa den ene side den tilsvarende erhvervs erfaring og pa den anden side alle andre former for erhvervs erfaring, som blot er nyttig ved varetagelsen af hvervet som senior lecturer/postdoc.



- 52 Hvis det skulle vise sig, at Adelheid KraH har haft en beskæftigelse ved Universität München, som i det væsentlige svarer til den beskæftigelse, hun har som senior lecturer/postdoc ved Universität Wien, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, udgør den omstændighed, at denne erhvervserfaring ikke fuldt ud tages i betragtning, en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed.
- 53 Hvis Adelheid KraH derimod ikke har erhvervet en sådan tilsvarende erhvervserfaring i sin oprindelsesmedlemsstat, udgør Universität Wiens delvise hensyntagen til denne erfaring ikke en sådan hindring.
- 54 Det følger deraf, at når et regelsæt for et universitet i en medlemsstat som det i hovedsagen omhandlede regelsæt ikke tager hensyn til de samlede tidligere relevante beskæftigelsesperioder, som er blevet fuldført i oprindelsesmedlemsstaten, kan det gøre udøvelsen af arbejdskraftens frie bevægelighed mindre tiltrækkende i strid med artikel 45, stk. 1, TEUF.

#### *Om begrundelsen for hindringen*

- 55 Et regelsæt for et universitet i en medlemsstat som det i hovedsagen omhandlede regelsæt kan kun godkendes, hvis det forfølger et af de legitime mål, som fremgår af EUF-traktaten, eller hvis det er begrundet i tvingende almene hensyn. Men hertil kræves det desuden, at anvendelsen af en sådan foranstaltning skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål og ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå det (jf. i denne retning SALK-dommen, præmis 36, og dom af 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, præmis 84).
- 56 Universität Wien har i denne henseende, idet det har henvist til præmis 34 ff. i dom af 3. oktober 2006, Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), gjort gældende, at afgørelsen af 8. november 2011 har til formål at belønne den erhvervserfaring, der er opnået inden for det pågældende område, og som gør det muligt for arbejdstageren at udføre sine arbejdsopgaver bedre. Fire års erhvervserfaring er i almindelighed nødvendigt for at erhverve den pædagogiske viden, som gør det muligt at udføre hvervet som senior lecturer/postdoc optimalt, idet denne viden erhverves inden for de første års beskæftigelse. Derimod fører det ikke til en forbedring af de arbejdsopgaver, der ønskes udført af arbejdstageren, hvis erhvervserfaring på mere end fire års beskæftigelse tages i betragtning.
- 57 Det er korrekt, at Domstolen i den doms præmis 34 fastslog, at det er et lovligt lønpolitisk formål at belønne bl.a. den opnåede erfaring, som sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre.
- 58 Domstolen bemærkede i denne forbindelse i den nævnte doms præmis 35, at anvendelsen af anciennitetsprincippet normalt er et egnet middel til at opnå dette formål. Anciennitet er således ensbetydende med erhvervet erfaring, som sætter arbejdstageren i stand til at udføre sine arbejdsopgaver bedre.
- 59 I den foreliggende sag har Universität Wien imidlertid begrænset det antal års tilsvarende erhvervserfaring, som kan tages i betragtning ved indplaceringen i lønklasser, til fire år. Det har således stillet spørgsmålstegn ved den omstændighed, at erfaring erhvervet over tid går i takt med forbedring af kvaliteten af de ønskede ydelser.
- 60 Det fremgår desuden af de sagsakter, der er blevet fremlagt for Domstolen, at selv om dette universitets senior lecturers/postdocs ganske vist først og fremmest beskæftiges med undervisning, er de ligeledes forpligtede til at udføre forskning og påtage sig administrative opgaver, for hvilke det ikke er blevet hævdet, at det samlede antal års tilsvarende erhvervserfaring ikke bør tages i betragtning, således som de bliver det for senior lecturers/postdocs, som har været ansat ved dette universitet fra begyndelsen.

- 61 Det må følgelig konstateres, at den hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed, som afgørelsen af 8. november 2011 indebærer, ikke forekommer at være egnet til at sikre gennemførelsen af det mål, der forfølges med den.
- 62 Henset til alle de ovennævnte betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 45, stk. 1, TEUF skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for et regelsæt for et universitet i en medlemsstat som det i hovedsagen omhandlede regelsæt, som med henblik på at fastlægge indplaceringen i lønskalaen for en arbejdstager med ansættelse som senior lecturer/postdoc ved dette universitet kun tager hensyn til tidligere beskæftigelsesperioder af en samlet varighed på højst fire år, som denne arbejdstager har fuldført i en anden medlemsstat, når denne beskæftigelse svarer til eller endog er identisk med den beskæftigelse, som arbejdstageren skal varetage inden for rammerne af hvervet som senior lecturer/postdoc.
- 63 Til gengæld skal artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 fortolkes således, at disse bestemmelser ikke er til hinder for et sådant regelsæt, hvis den beskæftigelse, der er fuldført i en anden medlemsstat, ikke var tilsvarende, men blot nyttig ved varetagelsen af det nævnte hverv som senior lecturer/postdoc.

### *Det andet spørgsmål*

- 64 Den forelæggende ret ønsker med sit andet spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en aflønningsordning ved et universitet i en medlemsstat, som ikke foreskriver, at der fuldt ud tages hensyn til de tidligere relevante beskæftigelsesperioder, som en arbejdstager har fuldført i en anden medlemsstat, idet en højere aflønning er knyttet til den anciennitet, der er erhvervet ved dette universitet.
- 65 Som generaladvokaten har anført i punkt 115 i forslaget til afgørelse, er dette spørgsmål forbundet med det første, idet det også henviser til den delvise hensyntagen til tidligere relevante beskæftigelsesperioder således som fastsat ved afgørelsen af 8. november 2011.
- 66 Som det fremgår af det svar, der gives på det første spørgsmål, gælder det, at hvis det fremgår, at Adelheid Krahn havde beskæftigelse ved Universität München, som i det væsentlige svarer til den beskæftigelse, hun har som senior lecturer/postdoc ved Universität Wien, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, udgør den omstændighed, at denne tidligere erhvervs erfaring ikke fuldt ud tages i betragtning, en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed.
- 67 En aflønningsordning, som knytter en højere aflønning til anciennitet erhvervet ved den nuværende arbejdsgiver, således som det i den foreliggende sag er fastsat ved rammeoverenskomsten, udgør imidlertid ikke i sig selv en sådan hindring.
- 68 Hvis den forelæggende ret i den foreliggende sag skulle fastslå, at Universität Wien er forpligtet til at anerkende alle de tidligere perioder med tilsvarende beskæftigelse, som Adelheid Krahn har fuldført ved Universität München, vil den berørte person således blive indplaceret på det samme løntrin som det løntrin, der ville have fundet anvendelse, hvis hun havde fuldført disse perioder med tidligere beskæftigelse ved Universität Wien. En sådan arbejdstager ville således ikke være ringere stillet end en anden senior lecturer/postdoc, som havde haft ansættelse ved Universität Wien i beskæftigelsesperioder af samme samlede varighed. Disse to typer af arbejdstagere ville på samme vis nyde godt af en indplacering på et højere løntrin som følge af deres anciennitet i henhold til den aflønningsordning, der nævnes i de foregående præmisser.

- 69 Det følger deraf, at det ikke er fornødent at besvare det andet spørgsmål, for så vidt som den forelæggende ret i lyset af det svar, Domstolen har givet på det første spørgsmål, fastslår, at der foreligger en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed i hovedsagen.
- 70 Hvis Adelheid Krah derimod ikke har erhvervet en tilsvarende erhvervs erfaring i sin oprindelsesmedlemsstat, udgør Universität Wiens delvise hensyntagen til denne erfaring ikke en sådan hindring.
- 71 I fraværet af en sådan hindring vedrører det andet spørgsmål reelt en situation, hvor en senior lekturer/postdoc, der er ansat ved Universität Wien, beslutter at forlade dette universitet for at tage ansættelse ved et andet universitet i en anden medlemsstat end Østrig, før vedkommende senere vender tilbage til dette førstnævnte universitet.
- 72 Det bemærkes i denne henseende, at Domstolen ifølge fast retspraksis principielt er forpligtet til at træffe afgørelse, når spørgsmål, som er forelagt af en national ret, vedrører fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse, medmindre det er åbenbart, at anmodningen om præjudiciel afgørelse i virkeligheden har til formål at få Domstolen til at afgive responsa om generelle eller hypotetiske spørgsmål (dom af 1.10.2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, præmis 18 og den deri nævnte retspraksis). Såfremt det viser sig, at det forelagte spørgsmål klart ikke er relevant for afgørelsen af tvisten i hovedsagen, må Domstolen fastslå, at den ikke kan træffe afgørelse (dom af 24.10.2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 73 I den foreliggende sag er der, som generaladvokaten har anført i punkt 126 i forslaget til afgørelse, intet i de sagsakter, der er blevet fremlagt for Domstolen, der antyder, at Adelheid Krahs tilfælde er omfattet af den situation, der nævnes i denne doms præmis 72. Det følger heraf, at hvis den forelæggende ret i lyset af det svar, der gives på det første spørgsmål, fastslår, at der ikke foreligger en hindring for arbejdskraftens frie bevægelighed, er det uforholdsmæssigt at besvare det andet spørgsmål.
- 74 Henset til ovenstående betragtninger er det uforholdsmæssigt at besvare det andet spørgsmål.

### Sagsomkostninger

- 75 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

**Artikel 45, stk. 1, TEUF skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for et regelsæt for et universitet i en medlemsstat som det i hovedsagen omhandlede regelsæt, som med henblik på at fastlægge indplaceringen i lønskalaen for en arbejdstager med ansættelse som senior lekturer/postdoc ved dette universitet kun tager hensyn til tidligere beskæftigelsesperioder af en samlet varighed på højst fire år, som denne arbejdstager har fuldført i en anden medlemsstat, når denne beskæftigelse svarer til eller endog er identisk med den beskæftigelse, som arbejdstageren skal varetage inden for rammerne af hvervet som senior lekturer/postdoc.**

**Artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen skal fortolkes således, at disse bestemmelser ikke er til hinder for et sådant regelsæt, hvis den beskæftigelse, der er fuldført i en anden medlemsstat, ikke var tilsvarende, men blot nyttig ved varetagelsen af det nævnte hverv som senior lekturer/postdoc.**

Underskrifter