



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

23 päivänä huhtikuuta 2020*

Ennakkoratkaisupyyntö – Työntekijöiden vapaa liikkuvuus – SEUT 45 artiklan 1 kohta – Palkkaus – Luokittelu palkkajärjestelmän palkkatasoihin – Palkkajärjestelmä, jossa yhdistetään korkeampi palkka saman työnantajan palveluksessa kertyneisiin palvelusvuosiin – Muuhun jäsenvaltioon kuin lähtöjäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan palveluksessa kertyneiden aikaisempien merkityksellisten työskentelykausien huomioon ottamisen rajoittaminen

Asiassa C-710/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 18.10.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 14.11.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

WN

vastaan

Land Niedersachsen,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: P. G. Xuereb, jaoston puheenjohtaja, sekä tuomarit A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) ja A. Kumin,

julkisasiamies: M. Szpunar,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- WN, edustajanaan K. Otte, Rechtsanwalt,
- Land Niedersachsen, asiamiehenään J. Rasche, Rechtsanwältin,
- Saksan hallitus, asiamiehinään J. Möller ja S. Eisenberg,
- Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja B.-R. Killmann,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 45 artiklan ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5.4.2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 (EUVL 2011, L 141, s. 1) 7 artiklan 1 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat WN ja Land Niedersachsen (Ala-Saksin osavaltio, Saksa) ja joka koskee pääasian kantajan palkan määrän määrittämiseksi tämän Ranskaan sijoittautuneen työnantajan palveluksessa kertyneiden merkityksellisten työskentelykausien osittaista huomioon ottamista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltion kansalaista ei työntekijänä saa kansalaisuutensa vuoksi saattaa toisen jäsenvaltion alueella kotimaisiin työntekijöihin verrattuna eri asemaan työ- ja palvelussuhteen ehtojen suhteen; tämä koskee erityisesti palkkausta, irtisanomista ja työttömyyden sattuessa paluuta saman alan työhön tai uudelleen työllistämistä.”
- 4 Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43,) 1 artiklassa säädetään kyseisen direktiivin liitteenä olevan mainitun puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) täytäntöönpanosta.
- 5 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:

”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päätyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.

2. Tässä sopimuksessa ’vastaavalla vakituksella työntekijällä’ tarkoitetaan työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaito. Milloin samassa työpaikassa ei ole vastaavaa vakituista työntekijää, vertailu on tehtävä suhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen tai jos sellaista ei ole, vertailu tehdään kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti.”
- 6 Puitesopimuksen 4 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, määrätään seuraavaa:

”1. Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituksiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

3. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät tämän lausekkeen soveltamistavat ottaen huomioon yhteisön lainsäädännön sekä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimukset ja käytännön.

4. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava määräaikaisille samat kuin vakituisille työntekijöille, ellei eri pituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.”

Saksan oikeus

- 7 Osavaltioiden julkisen alan työehtosopimuksen (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder), sellaisena kuin on muutettuna 9.3.2013 tehdyllä sopimuksella nro 7 ja jota sovelletaan pääasiassa (jäljempänä TV-L), 12 §:ssä, jonka otsikko on ”Luokittelu”, määrätään seuraavaa:

Palkatun työntekijän palkka määräytyy sen palkkaluokan perusteella, johon hänet on luokiteltu.

--”

- 8 TV-L:n 16 §:ssä vahvistetaan palkkataulukon palkkaluokan palkkatasot seuraavasti:

”1. Palkkaluokat 9–15 sisältävät viisi palkkatasoa --

2. Palvelukseen ottamisen yhteydessä palkatut työntekijät luokitellaan palkkatasolle 1 siltä osin kuin heillä ei ole merkityksellistä työkokemusta. Jos palkatuilla työntekijöillä on saman työnantajan palveluksessa hankittua merkityksellistä työkokemusta ainakin vuoden ajalta aikaisemman määräaikaisen tai toistaiseksi voimassa olleen työsuhteen puitteissa, palkkatasolle luokittelussa otetaan huomioon tässä aikaisemmassa työsuhteessa hankitut merkityksellistä työkokemusta koskevat kaudet. Jos vähintään yhden vuoden pituinen merkityksellinen työkokemus on hankittu työsuhteessa muun työnantajan kanssa, työntekijä luokitellaan palkkatasolle 2, ja jos hänet on otettu palvelukseen 31.1.2010 jälkeen ja jos hänellä on ainakin kolmen vuoden ajalta merkityksellistä työkokemusta, palkkatasolle 3. Työnantaja voi tästä riippumatta henkilöstötarpeen täyttämiseksi palkattujen uusien työntekijöiden osalta palkkatasoa määrittäessään ottaa huomioon aiemman työkokemuksen kokonaan tai osittain, jos tällainen työkokemus on aiotun tehtävän kannalta eduksi.”

16 §:n 2 momenttiin liittyvät selitykset:

1. Merkityksellinen työkokemus on työkokemusta osoitetussa tehtävässä taikka tehtävässä, joka vastaa annettua tehtävää.

--

3. Toisessa virkkeessä tarkoitettu aikaisempi työsuhde on kyseessä, kun aikaisemman työsuhteen päättymisen ja uuden alkamisen välillä kulunut ajanjakso ei ole kuutta kuukautta pidempi; --

--

3. Palkatut työntekijät siirtyvät seuraavalle palkkatasolle – 17 §:n 2 momentin mukaisesti palkkaluokasta 3 lähtien työsuoritustensa perusteella –, kun heidän osaltaan ovat heidän työnantajansa palveluksessa kertyneet seuraavat keskeytymätöntä työskentelyä koskevat kaudet samassa palkkaluokassa (palkkatasokehitys):

- Palkkatasolta 1 yhden vuoden jälkeen palkkatasolle 2,
- Palkkatasolta 2 kahden vuoden jälkeen palkkatasolle 3,

- Palkkatasolta 3 kolmen vuoden jälkeen palkkatasolle 4,
 - Palkkatasolta 4 neljän vuoden jälkeen palkkatasolle 5 – –”
- 9 Puitesopimuksen täytäntöönpaneva direktiivi 1999/70 saatettiin osaksi Saksan oikeutta osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista 21.12.2000 annetulla lailla (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz)), sellaisena kuin se on muutettuna 20.12.2011 annetulla lailla (jäljempänä TzBfG).
- 10 TzBfG:n 4 §:n, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Määräaikaisia työntekijöitä ei saa kohdella huonommin kuin vastaavia toistaiseksi työskenteleviä työntekijöitä siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus, ellei siihen ole asiallisia syitä. Määräaikaisille työntekijöille on maksettava palkkaa tai muuta jakokelpoista vastiketta, joka maksetaan määrätyn viitekauden perusteella, vähintään määrä, joka vastaa heidän työskentelynsä keston osuutta viitekaudesta. Jos tietyt työehdot riippuvat työsuhteen pituudesta samassa laitoksessa tai yrityksessä, on määräaikaisten työntekijöiden osalta otettava huomioon samat kaudet kuin toistaiseksi työskentelevien työntekijöiden osalta, ellei erilaiseen kohteluun ole asiallisia syitä.”

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymys

- 11 WN, joka on Saksan kansalainen, oli vuodesta 1997 vuoteen 2014 keskeytyksettä työssä opettajana eri yläkouluissa ja lukioissa Ranskassa. Hän aloitti 8.9.2014 eli alle kuuden kuukauden kuluessa tämän työn päätyttyä työskentelyn opettajana Ala-Saksin osavaltion palveluksessa. Hänen työsopimukseensa sovelletaan TV-L:ää, jonka perusteella määräytyy hänen palkkaluokkataulukon mukainen palkkatasonsa.
- 12 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että WN:n Ranskassa hankkima työkokemus tunnustettiin Ala-Saksin osavaltiossa TV-L:n 16 §:n 2 momentissa tarkoitetuksi merkitykselliseksi työkokemukseksi hänen luokittelemisekseen tässä taulukossa.
- 13 Ala-Saksin osavaltio otti kuitenkin Ranskassa kertyneet työskentelykaudet huomioon vain osittain WN:n palkkatason määrittämisessä. Näin ollen tämä luokiteltiin palkkataulukon palkkaluokan 11 palkkatasolle 3. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että TV-L:n 16 §:n 2 momentin, jossa säädetään toisen työnantajan palveluksessa hankitun merkityksellisen työkokemuksen huomioon ottamisen rajoittamisesta, nojalla WN:n Ranskassa kertyneet 17 työskentelyvuotta on otettu huomioon vain kolmen vuoden osalta.
- 14 WN katsoo, että jos hänellä olisi 17 vuoden merkityksellinen työkokemus aikaisemmasta työsuhteesta saman työnantajan eli tässä Ala-Saksin osavaltion kanssa kyseisen 16 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla, hänet olisi luokiteltu hänen tämän työnantajan kanssa tekemänsä uuden työsopimuksen alusta alkaen tämän säännöksen mukaisesti palkkataulukon saman palkkaluokan palkkatasolle 5.
- 15 Siten WN vaati 20.10.2014 Ala-Saksin osavaltiota luokittelemaan hänet uudelleen palkkataulukon palkkaluokan 11 palkkatasolle 5 ja maksamaan hänelle taannehtivasti vastaavan palkan. Ala-Saksin osavaltio hylkäsi tämän vaatimuksen sillä perusteella, että WN:n yli kolmen vuoden merkityksellinen työkokemus on hankittu muun työnantajan kuin Ala-Saksin osavaltion palveluksessa eikä sitä siten voida ottaa kokonaisuudessaan huomioon.
- 16 WN nosti tästä päätöksestä kanteen toimivaltaisessa ensimmäisen asteen työtuomioistuimessa, joka hyväksyi kanteen, mikä johdosta hänen palkkaluokkaansa tarkistettiin. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut, että WN on väittänyt, että hänen luokittelunsa kyseisen palkkaluokan palkkatasolle 3 oli virheellinen siitä syystä, että se, että Ranskassa hankittua merkityksellistä

työkokemusta ei otettu kokonaisuudessaan huomioon, on yhdenvertaisen kohtelun ja työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaatteiden vastaista erilaista kohtelua. Landesarbeitsgericht (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa) hyväksyi Ala-Saksin osavaltion tekemän valituksen ja kumosi alioikeuden tuomion. WN teki Bundesarbeitsgerichtille ((liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) Revision-valituksen, jolla hän vaati alioikeuden tuomion vahvistamista.

- 17 Koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on epävarma asiaa koskevan kansallisen lainsäädännön yhteensopivuudesta unionin oikeuden kanssa, se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko SEUT 45 artiklan 2 kohtaa ja [asetuksen N:o 492/2011] 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä [TV-L:n] 16 §:n 2 momentin kaltaiselle sääntelylle, jonka mukaan siihenastisen työnantajan palveluksessa aiemmin hankittua merkityksellistä työkokemusta suositaan työehtosopimukseen perustuvan palkkajärjestelmän mukaista palkkatasoa määritettäessä, kun henkilö otetaan takaisin palvelukseen, sillä tällainen työkokemus otetaan TV-L:n 16 §:n 2 momentin toisen virkkeen mukaan huomioon rajoituksetta, kun taas muiden työnantajien palveluksessa hankittu merkityksellinen työkokemus otetaan TV-L:n 16 §:n 2 momentin kolmannen virkkeen mukaan huomioon enintään kolmen vuoden osalta, kun tästä suosimisesta säädetään unionin oikeudessa [puitesopimuksen] 4 lausekkeen 4 kohdassa?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 18 Aluksi on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen. Se, että kansallinen tuomioistuin on muodollisesti esittänyt ennakkoratkaisukysymyksen viittaamalla tiettyihin unionin oikeuden määräyksiin tai säännöksiin, ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä kansalliselle tuomioistuimelle kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänä olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin kysymyksiä esittäessään viitannut niihin. Unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (tuomio 28.3.2019, Cogeco Communications, C-637/17, EU:C:2019:263, 35 kohta).
- 19 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevaa säännöstöä sovelletaan erotuksetta kaikkiin osavaltion palveluksessa oleviin työntekijöihin heidän kansalaisuudestaan riippumatta. Sitä vastoin siinä käsitellään eri tavoin työntekijöitä sillä perusteella, minkä työnantajan palveluksessa he ovat hankkineet työkokemuksensa.
- 20 Erona asiaan, joka on johtanut 5.12.2013 annettuun tuomioon Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), jossa kyseessä ollut kansallinen toimenpide koski muusta jäsenvaltiosta kuin Itävallasta peräisin olevia lääkäreitä ja terveydenhuollon ammattilaisia, jotka olivat Salzburgin osavaltion (Itävalta) palveluksessa, nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että WN on Saksan kansalainen, joka, ennen kuin eräs Ala-Saksin osavaltion koulu Saksassa otti hänet palvelukseensa opettajaksi, oli oleskellut toisen jäsenvaltion alueella ja opettanut siellä eri kouluissa ja lukioissa. Siten unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ei voida päätellä, että WN olisi jäsenvaltion kansalainen, jota hänen kansalaisuutensa perusteella on kohdeltu toisessa jäsenvaltiossa eri tavalla työ- ja palvelussuhteen ehtojen osalta.

- 21 Tässä yhteydessä pääasian oikeusriidalle ei voida katsoa olevan ominaista SEUT 45 artiklan 2 kohdassa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu kansalaisuuteen perustuva syrjintä.
- 22 Näin ollen esitetty kysymys on muotoiltava uudelleen, kun otetaan huomioon ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esiin tuomat seikat, jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus.
- 23 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin) tiedusteleo tosiasiassa sitä, onko SEUT 45 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa koulun opettajana alueellisessa yhteisössä työskentelevän työntekijän palkan määrän määrittämiseksi otetaan huomioon mainitulle työntekijälle toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevan muun työnantajan kuin kyseisen yhteisön palveluksessa kertyneet aikaisemmat merkitykselliset työskentelykaudet vain enintään kolmen vuoden ajalta.
- 24 Tältä osin on muistutettava, että henkilöiden vapaata liikkuvuutta koskevien kaikkien EUT-sopimuksen määräysten ja asetuksen N:o 492/2011 säännösten tarkoituksena on helpottaa jäsenvaltioiden kansalaisten kaikenlaisen ansiotyön tekemistä unionin alueella, ja kyseiset määräykset ja säännökset ovat esteenä toimenpiteille, joilla voi olla epäsuotuisa vaikutus näihin kansalaisiin, kun he haluavat tehdä palkkatyötä toisen jäsenvaltion alueella (tuomio 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, 40 kohta).
- 25 Jäsenvaltioiden kansalaisilla on suoraan perussopimukseen perustuva oikeus varsinkin lähteä kotijäsenvaltiostaan siirtäkseen toisen jäsenvaltion alueelle ja oleskellakseen siellä toiminnan harjoittamiseksi. Näin ollen SEUT 45 artikla on esteenä kaikille sellaisille kansallisille toimenpiteille, jotka voivat haitata sitä, että unionin kansalaiset käyttävät tässä määräyksessä taattua perusvapautta, tai jotka tekevät sen käytöstä vähemmän houkuttelevaa (tuomio 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, 41 kohta).
- 26 Kansallinen säännöstö, jossa ei oteta täysimääräisesti huomioon aikaisempia vastaavaa työskentelyä koskevia kausia, jotka ovat kertyneet muussa jäsenvaltiossa kuin siirtotyöläisen lähtöjäsenvaltiossa, voi nimittäin tehdä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vähemmän houkuttelevaksi SEUT 45 artiklan 1 kohdan vastaisesti (ks. vastaavasti tuomio 30.9.2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, 74 kohta ja tuomio 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, 54 kohta).
- 27 Pääasian osalta on muistutettava, että TV-L:n 16 §:n 2 momentin mukaan Ala-Saksin osavaltion palvelukseensa ottaman henkilön muun työnantajan kuin tämän alueellisen yhteisön palveluksessa hankkima merkityksellinen työkokemus otetaan huomioon vain osittain.
- 28 Kuten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, erityisesti merkityksellisen työkokemuksen osittaisen huomioon ottamisen osalta on tehtävä ero yhtäältä vastaavan työkokemuksen ja toisaalta kaikenlaaisen muun sellaisen työkokemuksen välillä, joka on yksinkertaisesti hyödyllinen koulun opettajan tehtävän hoitamisen kannalta (tuomio 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, 51 kohta).
- 29 Vastaavan työkokemuksen osalta on todettava, että ne saksalaiset siirtotyöläiset, mukaan lukien Ala-Saksin osavaltiosta peräisin olevat, jotka aikovat työskennellä yli kolme vuotta koulun opettajan tehtävässä tai vastaavassa tehtävässä kyseisen osavaltion ulkopuolella tai muussa jäsenvaltiossa kuin Saksan liittotasavallassa sijaitsevassa yhdessä tai useammassa koulussa tai vastaavassa laitoksessa, saadaan luopumaan tästä aikomuksestaan. Nämä työntekijät saadaan siten luopumaan erityisesti lähtemästä lähtöjäsenvaltiostaan toisen jäsenvaltion alueelle työskennelläkseen siellä koulun opettajan tehtävässä tai vastaavassa tehtävässä, jos heidän palattuaan Ala-Saksin osavaltion alueelle Ala-Saksin osavaltio ei ota heidän vastaavaa työkokemustaan täysimääräisesti huomioon heidän palkkaluokkansa

määrittämiseksi, vaikka he ovat tehneet pääsääntöisesti samaa työtä kyseisessä toisessa jäsenvaltiossa (ks. vastaavasti tuomio 30.9.2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, 74 kohta ja tuomio 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, 47 kohta).

- 30 Nyt käsiteltävässä tapauksessa sellaisen vastaavan työkokemuksen, jonka saksalaiset siirtotyöläiset, mukaan lukien Ala-Saksin osavaltioista peräisin olevat, ovat hankkineet muussa jäsenvaltiossa kuin Saksan liittotasavallassa sijaitsevassa koulussa tai vastaavassa laitoksessa, huomioon ottaminen täysimääräisesti johtaisi siihen, että näiden työntekijöiden osalta, jotka ovat hoitaneet opettajan tehtävää tai vastaavaa tehtävää yli kolmen vuoden ajan, sovellettaisiin heidän palkkaluokkansa määrittämiseksi samoja edellytyksiä kuin Ala-Saksin osavaltion työntekijöihin, jotka hoitavat opettajan tehtävää kokonaisuudessaan yhtä kauan mainitun osavaltion kouluissa. Näin ollen voidaan kohtuudella olettaa, että tämä on merkityksellinen seikka, kun nämä työntekijät päättävät hakea koulun opettajan tehtävään muussa jäsenvaltiossa kuin Saksan liittotasavallassa sijaitseviin kouluihin ja lähteä kotijäsenvaltiostaan (ks. vastaavasti tuomio 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, 49 kohta).
- 31 Siltä osin kuin on sitä vastoin kyse sellaisen työkokemuksen täysimääräisestä huomioon ottamisesta, joka ei ole vastaava mutta joka on yksinkertaisesti hyödyllinen opettajan tehtävän hoitamisen kannalta, on todettava, että SEUT 45 artiklassa vahvistettu työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaate ei edellytä tällaista huomioon ottamista, koska se ei ole tarpeen sen takaamiseksi, että Ala-Saksin osavaltion palveluksessa olevien työntekijöiden, jotka eivät ole koskaan käyttäneet oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, ja niiden työntekijöiden, jotka ovat sitä käyttäneet, palkkaluokan määrittämiseen sovelletaan samoja ehtoja. Se, että katsotaan, että työntekijä, jonka vastaava työkokemus, jonka hän voi hankkia muussa jäsenvaltiossa kuin lähtöjäsenvaltiossaan, otetaan täysimääräisesti huomioon hänen alkuperäisen palkkaluokkansa määrittämiseksi opettajan tehtävässä Ala-Saksin osavaltion koulussa, saataisiin luopumaan lähtemästä lähtöjäsenvaltiostaan, jos huomioon ei otettaisi täysimääräisesti kaikkentyyppistä muuta työkokemusta, jonka hän voi hankkia tässä toisessa jäsenvaltiossa, näyttää nimittäin perustuvan joukkoon seikkoja, jotka ovat liian satunnaisia ja välillisiä, jotta tätä voitaisiin pitää työntekijöiden vapaan liikkuvuuden esteenä (ks. vastaavasti tuomio 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, 50 kohta).
- 32 Nyt käsiteltävässä asiassa asiakirja-aineistosta ilmenee, että suppeasti tulkittavien kansallisten sääntöjen mukaan Ala-Saksin osavaltio on tunnustanut WN:n Ranskassa hankkiman työkokemuksen työkokemukseksi, joka on hankittu pääosin vastaavassa tehtävässä kuin johon kyseinen osavaltio on ottanut hänet.
- 33 Tästä seuraa, että koska pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa säännöstössä ei oteta täysimääräisesti huomioon siirtotyöläisen muussa jäsenvaltiossa kuin hänen lähtöjäsenvaltiossaan kertyneitä aikaisempia vastaavaa työskentelyä koskevia kausia, sillä voidaan tehdä työntekijöiden vapaa liikkuvuus vähemmän houkuttelevaksi SEUT 45 artiklan 1 kohdan vastaisesti, ja siten se on tämän vapauden esteenä.
- 34 Tällainen toimenpide voidaan hyväksyä vain, jos sillä pyritään johonkin EUT-sopimuksessa mainittuun hyväksyttävään tavoitteeseen tai jos sitä voidaan pitää perusteltuna yleistä etua koskevista pakottavista syistä. Tällaisessa tapauksessa kyseessä olevan tavoitteen on lisäksi oltava toteutettavissa toimenpidettä soveltamalla, eikä soveltamisella saada ylittää sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi (tuomio 10.10.2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, 55 kohta).
- 35 Ensinnäkin siitä kysymyksestä, voidaanko mainittua toimenpidettä pitää perusteltuna määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattamisen varmistamiseksi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että TV-L:n 16 §:n 2 momentin toinen virke on mukautettu tilanteisiin, joissa sama työnantaja ottaa takaisin palvelukseensa määräaikaista työntekijöitä. Kyseinen tuomioistuin täsmentää, että mainitun kansallisen säännöksen tarkoituksena on antaa työntekijöille, jotka otetaan toistuvasti työhön, mahdollisuus päästä ylemmille palkkatasoille. Tämä

sama tuomioistuin lisää, että TzBfG:n 4 §:n 2 momentin ensimmäinen virke, jolla pannaan täytäntöön puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta, on laadittu sitä varten, että määräaikaista ja vakituisia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti heidän palvelusaikansa tunnustamisessa.

- 36 Tältä osin on todettava, että asiakirja-aineistosta ilmenee, että hankitun vastaavan työkokemuksen täysimääräinen huomioon ottaminen TV-L:n 16 §:n 2 momentin nojalla ei ole mitenkään tarkoitettu vain henkilöille, jotka ovat hankkineet työkokemuksensa määräaikaisten sopimusten puitteissa. Ei ole mitenkään pois suljettua, että henkilö, joka on irtisanonut Ala-Saksin osavaltion kanssa tekemänsä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, päättää ennen kuin aikaisemman työsuhteen päättymisen ja uuden työsuhteen alkamisen välinen kuuden kuukauden määräaika on kulunut, tehdä uudelleen työsopimuksen tämän osavaltion kanssa ja voi hyötyä TV-L:n 16 §:n 2 momentissa säädetystä säännöstä.
- 37 Nyt käsiteltävässä asiassa WN:n Ranskassa solmiman työsuhteen vakituisuus tai määräaikaisuus ei ilmene unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta. Tällä tosiseikalla ei kuitenkaan ole suurta merkitystä. WN:n osalta sovelletaan kuitenkin TV-L:n 16 artiklan 2 momentissa säädettyä rajoitusta tehtäessä työsopimus Ala-Saksin osavaltion kanssa, kun taas työntekijän, joka on toiminut WN:n tehtävää vastaavassa tehtävässä aikaisemmassa työsuhteessaan Ala-Saksin osavaltion kanssa, vastaava työkokemus otetaan täysimääräisesti huomioon, kun hän tekee tämän kanssa uuden työsopimuksen, riippumatta siitä, oliko hänen aikaisempi työsuhteensa määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva.
- 38 Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi ei ole tarpeen sulkea osittain pois toisen työnantajan palveluksessa työskennelleiden työntekijöiden vastaavaa työkokemusta. Yhdenvertaisen kohtelun periaate ei myöskään mitenkään edellytä, että määräaikaista työntekijöitä suositaan tällaiseen toiseen työntekijäryhmään nähden.
- 39 Toiseksi Ala-Saksin osavaltion ja Saksan hallitus esittävät perustelunaan, että saman työnantajan palveluksessa hankittu työkokemus mahdollistaa sen, että kyseessä oleva työntekijä voi suoriutua tehtävistään paremmin. Siten oikeudenmukaisen palkan takaamiseksi tämä etu voidaan kompensoida myöntämällä tällaista työkokemusta omaaville työntekijöille suurempi palkka.
- 40 Tästä riittää, kun muistutetaan, että unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee Ala-Saksin osavaltion tunnustaneen WN:n Ranskassa hankkiman työkokemuksen olevan työkokemusta, joka on hankittu olennaisilta osin vastaavassa tehtävässä kuin se, jota hän on velvollinen suorittamaan työsuhteessaan kyseisen osavaltioon. Siltä osin kuin nyt käsiteltävässä asiassa tätä kokemusta on pidetty pääosin vastaavana kuin Ala-Saksin osavaltion kouluissa hankittua työkokemusta, sillä, että se on hankittu toisessa jäsenvaltiossa, ei voida perustella sen huomioon ottamisen rajoittamista. Pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista toimenpidettä, jossa otetaan huomioon vastaava kokemus rajoitetusti, ei voida pitää sellaisena, että sen tavoitteena olisi arvostaa täysin tätä työkokemusta, ja näin ollen sillä ei voida taata tämän tavoitteen toteutumista (ks. vastaavasti tuomio 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, 88 kohta).
- 41 Kolmanneksi Ala-Saksin osavaltio ja Saksan hallitus väittävät, että pääasiassa kyseessä oleva toimenpide on oikeutettu sen tavoitteen vuoksi, että työntekijät saadaan uskollisiksi työnantajilleen. Tämän väitteen puitteissa Saksan hallitus lisää, että erona asiaan, joka johti 30.9.2003 annettuun tuomioon Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), jossa Itävallan eri yliopistot kilpailivat keskenään, pääasiassa tietyt työehdot, kuten opetuksen sisältö ja palkkaus, ovat samankaltaisia kaikissa Ala-Saksin osavaltion julkisissa kouluissa. Tästä johtuu niiden mukaan, että pääasiassa kyseessä oleva säännöstö takaa työntekijöiden uskollisuuden tavoitteen.
- 42 Tältä osin on muistutettava, että asiassa, joka johti 30.9.2003 annettuun tuomioon Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämä kolmas kysymys koski erityisesti sitä, voidaanko Itävallan laissa säädettyä erityistä ikälisää pitää palkkiona, jonka tarkoituksena on

korvata itävaltalaisen yliopiston professorien uskollisuus ainoaa työnantajaansa eli Itävallan valtiota kohtaan. Kuten tässäkin asiassa myös pääasiassa kaikki julkisen koulun opettajat on osoitettu Ala-Saksin osavaltion eri julkisiin kouluihin, vaikka he ovatkin yhden ainoan työnantajan eli mainitun osavaltion palkattuja työntekijöitä.

- 43 Tässä yhteydessä todettava yhtäältä, että vaikka oletettaisiinkin, että kaikki opetuksen sisällön ja palkan kaltaiset työehdot ovat samoja kaikissa Ala-Saksin osavaltion julkisissa kouluissa, ei voida sulkea pois sitä, että on olemassa muita olosuhteita, jotka voivat saada aikaan kilpailun näiden koulujen välillä, kuten niiden maine. Joka tapauksessa mainitut koulut kilpailevat julkisen koulun opettajien työmarkkinoilla muiden alueellisten yhteisöjen koulujen, muiden jäsenvaltioiden koulujen sekä kolmansien maiden koulujen kanssa.
- 44 Siten toisin kuin Ala-Saksin osavaltio ja Saksan hallitus tämän tuomion 41 kohdassa esiin tuodulla tavalla väittävät, pääasiassa kyseessä oleva toimenpide ei ole omiaan edistämään koulun opettajan saattamista uskolliseksi, koska tämän opettajan palkka, joka määräytyy hänen työkokemuksensa perusteella, on maksettava hänelle, vaikka hän vaihtaisikin koulua tämän osavaltion alueella (ks. analogisesti tuomio 30.9.2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, 84 kohta ja määräys 10.3.2005, Marhold, C-178/04, ei julkaistu, EU:C:2005:164, 36 kohta).
- 45 Toisaalta on katsottava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen säännöstö voi vaikuttaa siihen, valitsevatko kyseiset koulun opettajat työpaikan Ala-Saksin osavaltion koulussa vai tämän osavaltion alueen ulkopuolella sijaitsevassa koulussa tai Saksan liittotasavallan ulkopuolella sijaitsevassa koulussa (ks. analogisesti tuomio 30.9.2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, 85 kohta ja määräys 10.3.2005, Marhold, C-178/04, ei julkaistu, EU:C:2005:164, 37 kohta).
- 46 Näin ollen pääasiassa kyseessä oleva säännöstö johtaa myös koulujen opettajien työmarkkinoiden eristämiseen Ala-Saksin osavaltion alueella ja on juuri työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaatteen vastaista (ks. analogisesti tuomio 30.9.2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, 86 kohta ja määräys 10.3.2005, Marhold, C-178/04, ei julkaistu, EU:C:2005:164, 38 kohta).
- 47 Pääasiassa kyseessä olevan toimenpiteen erityisten ominaispiirteiden perusteella on katsottava, että sen sisältämää estettä ei voida nyt käsiteltävässä asiassa oikeuttaa tavoitteella, joka koskee työntekijöiden saattamista uskolliseksi työnantajiaan kohtaan.
- 48 Neljänneksi Ala-Saksin osavaltio väittää, että saman työnantajan palveluksessa hankitun työkokemuksen tunnustaminen täysimääräisesti kannustaa niitä työntekijöitä, jotka ovat hankkineet tällaista työkokemusta, palaamaan viimeksi mainitun palvelukseen kuuden kuukauden sisällä aikaisemman työsuhteen päättymisestä.
- 49 Tältä osin on täsmennettävä, että – kuten tämän tuomion 11 kohdasta ilmenee – Ala-Saksin osavaltio otti WN:n palvelukseensa opettajana alle kuuden kuukauden sisällä hänen aikaisemman työsuhteensa päättymisestä toisen työnantajan palveluksessa.
- 50 On muistutettava, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö sisältää kaksi seikkaa eli ensinnäkin sen, että alueellisen yhteisön palveluksessa kertyneet työskentelykaudet otetaan täysimääräisesti huomioon, ja toiseksi sen, että muun työnantajan kuin tämän yhteisön palveluksessa hankittu vastaava työkokemus suljetaan osittain pois. Ala-Saksin osavaltio väittää, että alueellisen yhteisön palveluksessa kertyneiden työskentelykausien huomioon ottaminen täysimääräisesti kannustaa työntekijöitä palaamaan sen jälkeen, kun heidän työsuhteensa on päättynyt, mutta se ei mitenkään selitä syitä, joiden vuoksi se katsoo, että muun työnantajan kuin tämän yhteisön palveluksessa hankitun vastaavan työkokemuksen huomioon ottamisen rajoittaminen edistää paluuta mainitun osavaltion palvelukseen.

- 51 Joka tapauksessa on niin, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen toimenpide, jolla suljetaan pois osa muun työnantajan kuin pääasiassa kyseessä olevan alueellisen yhteisön palveluksessa tai muuhun jäsenvaltioon sijoittautuneen työnantajan palveluksessa hankitusta vastaavasta työkokemuksesta, ei luonteensa puolesta kannusta niitä työntekijöitä palaamaan, jotka ovat hankkineet työkokemusta tämän alueellisen yhteisön palveluksessa. Se päinvastoin estää heitä hankkimasta vastaava työkokemusta toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen muun työnantajan kuin mainitun alueellisen yhteisön palveluksessa. Tästä seuraa, että tämän toimenpiteen ei voida katsoa olevan soveltuva takaamaan sillä tavoitellun päämäärän saavuttamisen.
- 52 Kaikkien edellä mainittujen näkökohtien perusteella esitettyyn kysymykseen on vastattava, että SEUT 45 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa alueellisen yhteisön koulun opettajana työskentelevän työntekijän palkan määrän määrittämiseksi otetaan huomioon mainitun työntekijän toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen muun työnantajan kuin tämän yhteisön palveluksessa kertyneet aikaisemmat työskentelykaudet yhteensä enintään vain kolmen vuoden ajalta, kun kyseinen työskentely vastaa sitä työskentelyä, jota kyseinen työntekijä on velvollinen suorittamaan mainitussa tehtävässään koulun opettajana.

Oikeudenkäyntikulut

- 53 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

SEUT 45 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa alueellisen yhteisön koulun opettajana työskentelevän työntekijän palkan määrän määrittämiseksi otetaan huomioon mainitun työntekijän toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen muun työnantajan kuin tämän yhteisön palveluksessa kertyneet aikaisemmat työskentelykaudet yhteensä enintään vain kolmen vuoden ajalta, kun kyseinen työskentely vastaa sitä työskentelyä, jota kyseinen työntekijä on velvollinen suorittamaan mainitussa tehtävässään koulun opettajana.

Allekirjoitukset