



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

10 päivänä lokakuuta 2019\*

Ennakkoratkaisupyyntö – Henkilöiden vapaa liikkuvuus – SEUT 45 artikla – Työntekijät – Asetus (EU) N:o 492/2011 – 7 artiklan 1 kohta – Yliopistonlehtorit (senior lecturers/postdocs) – Toisessa jäsenvaltiossa kertyneiden aikaisempien merkityksellisten palvelusaikojen huomioon ottamisen rajoittaminen – Palkkausjärjestelmä, jonka mukaan työskentely pidempään nykyisen työnantajan palveluksessa merkitsee suurempaa palkkaa

Asiassa C-703/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Oberlandesgericht Wien (Wienin osavaltion ylioikeus, Itävalta) on esittänyt 7.12.2017 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 15.12.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Adelheid Krah**

vastaan

**Universität Wien,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Arabadjiev, presidentti K. Lenaerts (esittelevä tuomari), joka hoitaa toisen jaoston tuomarin tehtäviä, sekä tuomari C. Vajda,

julkisasiamies: M. Bobek,

kirjaaja: hallintovirkkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 23.1.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Adelheid Krah, edustajanaan S. Jöchl,
- Universität Wien, edustajanaan A. Potz, Rechtsanwältin,
- Itävallan hallitus, asiamiehenään J. Schmoll,
- Euroopan komissio, asiamiehinään D. Martin ja M. Kellerbauer,

kuultuaan julkisasiamiehen 23.5.2019 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

\* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

on antanut seuraavan

### **tuomion**

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee SEUT 45 artiklan, 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 sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 20 ja 21 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Adelheid Krah ja Universität Wien (Wienin yliopisto, Itävalta) ja jossa on kyse Krah'n Universität Münchenissä (Münchenin yliopisto, Saksa) ja Wienin yliopistossa suorittamien aikaisempien merkityksellisten palvelusaikojen osittaisesta huomioon ottamisesta hänen palkkansa määrän määrittämiseksi.

### **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.”

#### ***Itävallan oikeus***

- 4 Vuoden 2002 yliopistolain (Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, 120/2002) 6 §:n mukaisesti 15.2.2011 tehtyä yliopistojen työntekijöiden puitetyöehtosopimusta (Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten, jäljempänä työehtosopimus) sovelletaan työnantajina kaikkiin kattojärjestöön kuuluviin itävaltalaisiin yliopistoihin, joita on tällä hetkellä 21.
- 5 Työehtosopimuksen, sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa, 26 §:n 3 momentin ja 48 §:n mukaan Krah kuuluu palkkaluokkaan B1.
- 6 Työehtosopimuksen 49 §:n 3 momentissa määrätään seuraavaa:

”Kuukausibruttopalkka palkkaluokassa B1 on 2 696,50 euroa.

Tätä määrää korotetaan siten, että se on

- a) kolmen vuoden työskentelyn jälkeen 3 203,30 euroa. Kolmen vuoden ajanjaksoa lyhennetään ajanjaksoilla, jotka osoitetaan työhön liittyväksi aikaisemmaksi kokemukseksi;
- b) kahdeksan vuoden pituisen a kohdan mukaisella palkkatasolla työskentelyn jälkeen tai, kun on tohtorintutkinto, joka on ollut työsuhteen solmimisen edellytyksenä (postdoc-tehtävä), 3 590,70 euroa;
- c) kahdeksan vuoden pituisen b kohdan mukaisella palkkatasolla työskentelyn jälkeen 3 978,30 euroa;
- d) kahdeksan vuoden pituisen c kohdan mukaisella palkkatasolla työskentelyn jälkeen 4 186,90 euroa.”

## Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 7 Krah on Saksan kansalainen, jolla on tohtorintutkinto historiassa. Hän työskenteli tuntiopettajana Münchenin yliopistossa viiden vuoden ajan.
- 8 Talvilukukaudesta 2000/2001 alkaen hän työskenteli Wienin yliopistossa tuntiopettajana.
- 9 Toimitettuaan habilitaatiotutkielmansa Krah'lle myönnettiin Wienin yliopiston 12.3.2002 tekemällä päätöksellä oikeus opettaa historian dosenttina määräaikaisella työsopimuksella. Tämän jälkeen hän opetti määräaikaisena tuntiopettajana kunakin lukukautena vähintään seitsemän viikkotuntia kutakin opetusperiodia kohden.
- 10 Krah palkattiin 1.10.2010 yliopistonlehtoriksi (senior lecturer/postdoc), joka kuuluu työehtosopimuksessa tarkoitettuun palkkaluokkaan B1. Hänen aluksi määräaikainen työsopimuksensa muutettiin 1.3.2013 alkaen toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi. Työehtosopimuksen mukaisesti kyseisessä työsopimuksessa ei otettu huomioon aikaisempia palvelusaikoja hänen palkkaluokkansa määrittämiseksi.
- 11 Wienin yliopisto päätti kuitenkin rehtoraatin 8.11.2011 tekemällä päätöksellä (jäljempänä 8.11.2011 tehty päätös), että aikaisemmat merkitykselliset palvelusajat yliopistonlehtorina otetaan huomioon enintään neljän vuoden ajalta, jos palvelussuhde on alkanut 1.10.2011 tai myöhemmin. Tällaisten aikaisempien merkityksellisten palvelusaikojen huomioon ottamisen yhteydessä ei tehty mitään eroa sen mukaan, ovatko palvelusajat kertyneet Itävallassa vai ulkomailla.
- 12 Krah'n osalta otettiin huomioon hänen luokittelussaan taannehtivasti palkkaluokkaan 1.10.2010 alkaen neljä aikaisempaa palvelusvuotta, jolloin hänet sijoitettiin palkkaluokkaan B1 työehtosopimuksen 49 §:n 3 momentin b kohdassa määritetyin ehdoin, koska palkkaluokassa seuraavalle palkkatasolle siirtyminen edellyttää neljän vuoden työskentelyä.
- 13 Krah nosti Arbeits- und Sozialgericht Wienissä (Wienin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin, Itävalta) kanteen, jossa hän vaati, että hänen aikaisemmat merkitykselliset palvelusaikansa, eli kahdeksan ja puoli vuotta Wienin yliopistossa ja viisi vuotta Münchenin yliopistossa, otetaan täysimääräisesti huomioon ja hänet luokitellaan ylemmälle palkkatasolle. Siten hän vaati, että Wienin yliopisto velvoitetaan maksamaan hänelle 13.6.2014 ja 13.8.2015 väliseltä ajalta saamatta jääneenä palkkana 2 727,20 euroa korkoineen.
- 14 Arbeits- und Sozialgericht Wien hylkäsi Krah'n kanteen, joten hän valitti kyseisen tuomioistuimen tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen Oberlandesgericht Wieniin (Wienin osavaltion ylioikeus, Itävalta). Viimeksi mainittu tuomioistuin on epävarma unionin oikeudessa taattujen kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen ja työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan oikeuden ulottuvuudesta.
- 15 Tässä tilanteessa Oberlandesgericht Wien päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:  
"1. Onko unionin oikeutta – ja erityisesti SEUT 45 artiklaa, [asetuksen N:o 492/2011] 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklaa – tulkittava siten, että se on esteenä säännölle, jonka mukaan Wienin yliopiston opetushenkilöstöön kuuluvan henkilön [aikaisemmista merkityksellisistä] palvelusajoista otetaan huomioon vain enintään kolme tai neljä vuotta siitä riippumatta, onko asianomainen henkilö työskennellyt tämän ajan Wienin yliopistossa vai muissa kotimaisissa tai ulkomaisissa yliopistoissa tai vastaavissa laitoksissa?"

2. Onko palkkausjärjestelmä, jonka mukaan [aikaisempia merkityksellisiä] palvelusaikoja ei oteta täysimääräisesti huomioon mutta jonka mukaan työskentely pidempään saman työnantajan palveluksessa merkitsee suurempaa palkkaa, ristiriidassa SEUT 45 artiklan 2 kohdassa määrätyn työntekijöiden vapaan liikkuvuuden ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdan kanssa?”

## **Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu**

### *Ensimmäinen kysymys*

- 16 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelelee ensimmäisellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko SEUT 45 artiklaa, asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa ja perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion yliopiston säännöstölle, jossa yliopistonlehtorina kyseisessä yliopistossa työskentelevän henkilön palkkaluokkaa määritettäessä otetaan huomioon kyseisen työntekijän aikaisemmista merkityksellisistä palvelusajoista enintään neljä vuotta siitä riippumatta, onko asianomainen henkilö työskennellyt tämän ajan tässä samassa yliopistossa vai muissa tässä jäsenvaltiossa tai toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevilla yliopistoilla tai vastaavissa laitoksissa.
- 17 Aluksi on syytä huomata, että vaikka ensimmäisessä kysymyksessä viitataan perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklaan, ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee kuitenkin, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää tällä kysymyksellään unionin tuomioistuinta tulkitsemaan kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta työntekijöiden vapaan liikkuvuuden kannalta ja tämän vapaan liikkuvuuden rajoituksen käsitettä.
- 18 Vaikka on totta, että perusoikeuskirjan 21 artiklan 2 kohdassa vahvistetaan kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kiellon periaate, on kuitenkin muistutettava, että perusoikeuskirjan 52 artiklan 2 kohdassa määrätään, että perusoikeuskirjassa tunnustettuja oikeuksia, joista on määräyksiä perussopimuksissa, sovelletaan niissä määriteltyjen edellytysten ja rajoitusten mukaisesti. Näin on perusoikeuskirjan 21 artiklan 2 kohdassa, joka vastaa – kuten kyseiseen määräykseen liittyvissä Euroopan unionin perusoikeuskirjan selityksissä (EUVL 2007, C 303, s. 17) vahvistetaan – SEUT 18 artiklan ensimmäistä kohtaa, ja sitä on sovellettava sen mukaisesti (ks. analogisesti tuomio 4.7.2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, 39 kohta).
- 19 Tältä osin on muistutettava, että oikeuskäytännössä katsotaan vakiintuneesti, että SEUT 18 artiklaa, jossa vahvistetaan kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän yleinen kieltö, voidaan soveltaa itsenäisesti ainoastaan sellaisiin unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluviin tapauksiin, joita varten EUT-sopimuksessa ei ole erityisiä syrjinnän kieltäviä määräyksiä. Työntekijöiden vapaan liikkuvuuden alalla syrjinnän kiellon periaate on pantu täytäntöön SEUT 45 artiklalla (ks. vastaavasti tuomio 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, 25–27 kohta).
- 20 Tästä seuraa, että ensimmäistä kysymystä on tarkasteltava ainoastaan SEUT 45 artiklan ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdan perusteella.

### *SEUT 45 artiklan 2 kohta ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohta*

- 21 SEUT 45 artiklan 2 kohdassa kielletään kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työsuhteiden tekemisessä sekä palkkauksessa ja muissa työehdoissa. Asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohta on vain erityinen ilmaisu SEUT 45 artiklan 2 kohdassa vahvistetusta syrjintäkiellon periaatteesta työolojen ja -ehtojen erityisalalla, ja sitä on näin ollen tulkittava samalla tavalla kuin viimeksi mainittua artiklaa (tuomio 5.12.2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, jäljempänä ”tuomio SALK”, EU:C:2013:799, 23 kohta; tuomio

- 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, 16 kohta ja tuomio 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, 68 ja 69 kohta).
- 22 Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen jäsenvaltion yliopiston säännöstö, jossa säädetään aikaisemman merkityksellisen palvelusajan osittaisesta huomioon ottamisesta sovellettavan palkkatason määrittämiseksi, kuuluu kiistatta työolojen ja -ehtojen alaan. Näin ollen se kuuluu edellisessä kohdassa mainitun määräyksen ja säännöksen soveltamisalaan (ks. analogisesti tuomio SALK, 24 kohta ja tuomio 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, 17 kohta).
- 23 Tästä on todettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan sekä SEUT 45 artiklaan että asetuksen N:o 492/2011 7 artiklaan otetulla yhdenvertaisen kohtelun säännöllä ei kielletä ainoastaan kansalaisuuteen perustuvaa ilmeistä syrjintää vaan myös kaikki sellaiset peiteltyyn syrjinnän muodot, joissa tosiasiallisesti päädytään samaan lopputulokseen muita erotteluperusteita soveltamalla (ks. vastaavasti tuomio SALK, 25 kohta; tuomio 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, 18 kohta ja tuomio 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, 70 kohta).
- 24 Unionin tuomioistuimien on täsmentänyt tässä yhteydessä, että kansallisen oikeuden säännöstä, vaikka sitä sovellettaisiin kansalaisuudesta riippumatta, on pidettävä välillisesti syrjivänä, jos sen vaikutukset kohdistuvat sen ominaislaadun vuoksi enemmän työntekijöihin, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, kuin kotimaisiin työntekijöihin ja jos säännöksellä saatetaan sen vuoksi kohdella ensiksi mainittuja huonommin, jollei se ole objektiivisesti perusteltua ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään (ks. vastaavasti tuomio SALK, 26 kohta; tuomio 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, 19 kohta ja tuomio 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, 71 kohta).
- 25 Nyt käsiteltävässä asiassa Wienin yliopisto päätti 8.11.2011 tehdyllä päätöksellä, että aikaisemmat merkitykselliset palvelusajat yliopistonlehtorina otetaan huomioon enintään neljän vuoden ajalta asianomaisen henkilön palkkaluokan määrittämiseksi, eikä mitään eroa tehty sen mukaan, ovatko palvelusajat kertyneet Itävallassa vai ulkomailla.
- 26 Työehtosopimuksen mukaan merkityksellinen työkokemus määritellään ”työhön liittyväksi aikaisemmaksi kokemukseksi” siten, että tämän määritelmän piiriin ei kuulu ainoastaan sellainen aikaisempi kokemus, joka on vastaava tai jopa identtinen niiden tehtävien kanssa, joita työntekijän on hoidettava tehtävässään Wienin yliopistossa, mutta myös kaikenlaiset muut tehtävät, jotka ovat yksinkertaisesti hyödyllisiä tämän tehtävän hoitamisen kannalta, kuten muun muassa yliopiston ulkopuolelta kertynyt kokemus ja harjoittelu.
- 27 Unionin tuomioistuimissa pidetyssä istunnossa vahvistettiin, kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 55 kohdassa, että kyseistä neljän vuoden rajaa sovelletaan myös Wienin yliopistossa muussa kuin yliopistonlehtorin tehtävässä hankittuun työkokemukseen.
- 28 SEUT 45 artiklan 2 kohdan ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdan vastaisen mahdollisen syrjinnän olemassaolosta on aluksi todettava, että 8.11.2011 tehdyn päätöksen kaltaista päätöstä sovelletaan erotuksetta kaikkiin Wienin yliopiston palvelukseen otettuihin työntekijöihin heidän kansalaisuudestaan riippumatta. Tällaista päätöstä ei näin ollen voida pitää suoraan kansalaisuuteen perustuvana syrjintänä.
- 29 Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen jäsenvaltion yliopiston säännöstö merkitsee työntekijöiden erilaista kohtelua riippuen työnantajasta, jonka palveluksessa työkokemus on hankittu. On todettava, että 8.11.2011 tehdystä päätöksestä ilmenee, että sellaisen työntekijän, joka on hoitanut yliopistonlehtorin tehtävää tai vastaavaa tehtävää yhdessä tai useammassa yliopistossa tai vastaavassa laitoksessa muualla

kuin Wienin yliopistossa, työkokemuksesta otetaan yliopiston palkatessa asianomaisen henkilön huomioon enintään neljä vuotta määritettäessä hänen palkkaluokkaansa, vaikka hänen työkokemuksensa olisi todellisuudessa yli neljä vuotta. Siten tällainen työntekijä luokitellaan palvelukseenottohetkellä palkkatasolle, joka on alempi kuin sellaisen työntekijän palkkataso, joka on hoitanut yliopistonlehtorin tehtävää yhtä kauan Wienin yliopiston palveluksessa.

- 30 On niin, että 8.11.2011 tehdyllä päätöksellä asetetaan kaikki työntekijät – sekä itävaltalaiset että muiden jäsenvaltioiden kansalaiset –, jotka ovat hoitaneet yliopistonlehtorin tehtävää tai vastaavaa tehtävää yli neljän vuoden ajan yhdessä tai useammassa yliopistossa tai vastaavassa laitoksessa muualla kuin Wienin yliopistossa, epäedullisempaan asemaan kuin työntekijät, jotka ovat hoitaneet yliopistonlehtorin tehtävää yhtä kauan Wienin yliopistossa.
- 31 Jotta tällaista työntekijöiden erilaista kohtelua riippuen työnantajasta, jonka palveluksessa huomioon otettava työkokemus on hankittu, pidettäisiin SEUT 45 artiklan 2 kohdassa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla välillisesti syrjivänä, sen vaikutusten on kuitenkin sen ominaislaadun vuoksi kohdistuttava enemmän työntekijöihin, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, kuin kotimaisiin työntekijöihin.
- 32 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että mikään ei viittaa siihen, että hakiessaan yliopistonlehtorin tehtävään työntekijät, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, ovat itävaltalaisia työntekijöitä todennäköisemmin työskennelleet yli neljä vuotta tässä tehtävässä tai vastaavassa tehtävässä yhdessä tai useammassa yliopistossa tai vastaavassa laitoksessa muualla kuin Wienin yliopistossa. Näin ollen ei ole osoitettu, että 8.11.2011 tehty päätös suosisi erityisesti itävaltalaisia työntekijöitä suhteessa työntekijöihin, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia.
- 33 Lisäksi sitä, että 8.11.2011 tehdystä päätöksestä seuraisi SEUT 45 artiklan 2 kohdassa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu välillinen syrjintä, ei voida johtaa tuomiosta SALK saatavien oikeusohjeiden perusteella, toisin kuin komissio kirjallisissa huomautuksissaan väittää.
- 34 Kyseiseen tuomioon johtaneessa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä säädettiin, että määritettäessä Land Salzburgin (Salzburgin osavaltio, Itävalta) työntekijöiden ryhmänsä korkeammille palkkatasoille etenemisen viitepäivämäärää, palveluksessa keskeytyksettä kertyneet palvelusajat otettiin täysimääräisesti huomioon, kun taas muut palvelusajat otettiin huomioon vain 60-prosenttisesti. Kuten tuomion SALK 40 kohdasta ilmenee, tällä lainsäädännöllä pyrittiin mahdollistamaan liikkuvuus erillisten mainittuun alueyhteisöön kuuluvien työnantajien välillä riippumatta siitä, oliko yhdeltä tämän ryhmän työnantajalta saatu työkokemus merkityksellinen suhteessa kyseisen ryhmän toisen työnantajan palveluksessa hoidettavien tehtävien kannalta.
- 35 Unionin tuomioistuin katsoi mainitun tuomion 28 kohdassa, että tällaisen lainsäädännön vaikutukset voivat kohdistua enemmän työntekijöihin, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, kuin kotimaisiin työntekijöihin siten, että siinä kohdellaan erityisesti ensiksi mainittuja huonommin, sillä he ovat hyvin todennäköisesti hankkineet työkokemusta muussa jäsenvaltiossa kuin Itävallassa ennen Land Salzburgin palvelukseen tuloa. Kyseisellä lainsäädännöllä suosittiin siten pikemminkin kotimaisten työntekijöiden liikkuvuutta kuin sellaisten työntekijöiden liikkuvuutta, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia.
- 36 Pääasiassa ei ole kuitenkaan kyse tällaisesta tilanteesta, kuten tämän tuomion 32 kohdassa on jo todettu.
- 37 Näin ollen tuomiosta SALK saatuja oikeusohjeita ei voida soveltaa 8.11.2011 tehdyn päätöksen soveltamisesta johtuvaan pääasiassa kyseessä olevaan tilanteeseen (ks. analogisesti tuomio 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, 33 kohta).

38 Edellä esitetystä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaista jäsenvaltion yliopiston säännöstöä, jossa kohdellaan työntekijöitä eri tavalla riippuen heidän työnantajastaan, jonka palveluksessa he ovat hankkineet heidän palkkaluokkansa määrittämisessä huomioon otettavan työkokemuksen, ei voida pitää välillisesti syrjivänä sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, eikä sitä siten voida pitää SEUT 45 artiklan 2 kohdan vastaisena.

### *SEUT 45 artiklan 1 kohta*

39 On vielä ratkaistava, merkitseekö pääasiassa kyseessä olevan kaltainen jäsenvaltion yliopiston säännöstö SEUT 45 artiklan 1 kohdassa kiellettyä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoitusta.

40 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 työskennellä toisen jäsenvaltion alueella (tuomio SALK, 32 kohta ja tuomio 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, 77 kohta).

41 Tässä suhteessa jäsenvaltioiden kansalaisilla on suoraan perussopimukseen perustuva oikeus varsinkin lähteä kotijäsenvaltiostaan siirtyäkseen toisen jäsenvaltion alueelle ja oleskellakseen siellä toiminnan harjoittamiseksi. Näin ollen SEUT 45 artikla on esteenä kaikille sellaisille toimenpiteille, jotka voivat haitata sitä, että unionin kansalaiset käyttävät tässä määräyksessä taattua perusvapautta, tai jotka tekevät sen käytöstä vähemmän houkuttelevaa (tuomio 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, 33 kohta).

### *Rajoituksen olemassaolo*

42 Pääasiassa aikaisemmista merkityksellisistä palvelusajoista yliopistonlehtorina muussa kuin Wienin yliopistossa otetaan 8.11.2011 tehdyn päätöksen mukaan huomioon kyseisessä yliopistossa enintään neljä vuotta asianomaisen henkilön palkkaluokan määrittämiseksi.

43 Kuten tämän tuomion 26 kohdasta ilmenee, merkityksellisen työkokemuksen määritelmän piiriin ei kuulu ainoastaan sellainen aikaisempi toiminta, joka on vastaava tai jopa identtinen niiden tehtävien kanssa, joita työntekijän on hoidettava tehtävässään Wienin yliopistossa, mutta myös kaikenlaiset muut tehtävät, jotka ovat yksinkertaisesti hyödyllisiä tämän tehtävän hoitamisen kannalta.

44 Tältä osin on muistutettava, että unionin primaarioikeudella ei taata työntekijälle, että muuttaminen toiseen jäsenvaltioon kuin hänen lähtöjäsenvaltioonsa olisi sosiaalisissa kysymyksissä neutraalia, koska tällainen muutto, kun otetaan huomioon jäsenvaltioiden järjestelmien ja lainsäädäntöjen välillä vallitsevat erot, voi olla tältä osin asianomaiselle henkilölle enemmän tai vähemmän edullinen (tuomio 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, 34 kohta ja tuomio 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, 37 kohta).

45 Siten on niin, että SEUT 45 artiklassa ei määrätä, että kyseisellä työntekijällä olisi oikeus vedota vastaanottavassa jäsenvaltiossa työehtoihin, joita häneen sovellettiin lähtöjäsenvaltiossa tämän viimeksi mainitun valtion kansallisen lainsäädännön mukaisesti (tuomio 18.7.2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, 35 kohta).

- 46 Unionin oikeudessa taataan nimittäin yksinomaan se, että muun kuin lähtöjäsenvaltion alueella työskenteleviin työntekijöihin sovelletaan samoja edellytyksiä kuin työntekijöihin, joihin sovelletaan vastaanottavan jäsenvaltion kansallista lainsäädäntöä (ks. vastaavasti tuomio 23.1.2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, 45 kohta ja tuomio 13.3.2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, 38 kohta).
- 47 Ensinnäkin vastaavan työkokemuksen osalta on todettava, että ne työntekijät, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia ja jotka ovat työskennelleet vähintään neljä vuotta yliopistonlehtorina tai vastaavassa tehtävässä yhdessä tai useammassa yliopistossa tai vastaavassa laitoksessa lähtöjäsenvaltiossaan, jättävät hakematta yliopistonlehtorin tehtävään Wienin yliopistossa eivätkä näin ollen käytä oikeuttaan vapaaseen liikkuvuuteen, kun heidän työkokemustaan ei oteta täysimääräisesti huomioon heidän palkkaluokkansa määrittämiseksi, vaikka he ovat tehneet pääsääntöisesti samaa työtä lähtöjäsenvaltiossaan.
- 48 Se, että vastaavan työkokemuksen osittainen huomioon ottaminen on omiaan rajoittamaan työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, ei pohjaudu sellaisiin seikkoihin, jotka ovat liian satunnaisia ja välillisiä, toisin kuin 13.3.2019 annettuun tuomioon Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193) johtaneessa asiassa kyseessä olleen kansallisen lainsäädännön tapauksessa, jossa tarkoituksena oli palkita työntekijän uskollisuus tiettyä työnantajaa kohtaan, kuten erityisesti kyseisen tuomion 33 kohdasta ilmenee.
- 49 Nyt käsiteltävässä tapauksessa sellaisen vastaavan työkokemuksen, jonka työntekijät ovat hankkineet muun jäsenvaltion kuin Itävallan yliopistossa, huomioon ottaminen täysimääräisesti johtaisi siihen, että sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia ja jotka ovat hoitaneet yliopistonlehtorin tehtävää tai vastaavaa tehtävää yli neljän vuoden ajan yhdessä tai useammassa lähtöjäsenvaltiossa sijaitsevassa yliopistossa tai vastaavassa laitoksessa, sovellettaisiin heidän palkkaluokkansa määrittämiseksi samoja edellytyksiä kuin työntekijöihin, jotka hoitavat yliopistonlehtorin tehtävää yhtä kauan Wienin yliopistossa. Näin ollen voidaan kohtuudella olettaa, että tämä on merkityksellinen seikka, kun nämä työntekijät päättävät hakea yliopistonlehtorin tehtävään Wienin yliopistossa ja lähteä kotijäsenvaltiostaan.
- 50 Siltä osin kuin on sitä vastoin kyse sellaisen työkokemuksen täysimääräisestä huomioon ottamisesta, joka ei ole vastaava mutta joka on yksinkertaisesti hyödyllinen yliopistonlehtorin tehtävän hoitamisen kannalta, on toiseksi todettava, että SEUT 45 artiklassa vahvistettu työntekijöiden vapaan liikkuvuuden periaate ei edellytä tällaista huomioon ottamista, koska se ei ole tarpeen sen takaamiseksi, että itävaltalaisiin työntekijöihin ja työntekijöihin, jotka ovat muiden jäsenvaltioiden kansalaisia, sovelletaan samoja edellytyksiä heidän palkkaluokkansa määrittämiseksi. Nimittäin se, että katsotaan, että työntekijä, jonka lähtöjäsenvaltiossa hankkima vastaava työkokemus on jo otettu täysimääräisesti huomioon hänen palkkaluokkansa määrittämiseksi yliopistonlehtorin tehtävän osalta toisen jäsenvaltion yliopistossa, jättäisi hakematta kyseiseen tehtävään, jos huomioon ei otettaisi kaikentyyppistä muuta lähtöjäsenvaltiossa hankittua kokemusta, näyttää perustuvan joukkoon seikkoja, jotka ovat liian satunnaisia ja välillisiä, jotta tätä voitaisiin pitää työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoituksena.
- 51 Näin ollen merkityksellisen työkokemuksen osittaisen huomioon ottamisen osalta on tehtävä ero yhtäältä vastaavan työkokemuksen ja toisaalta kaikentyyppisen muun sellaisen työkokemuksen välillä, joka on yksinkertaisesti hyödyllinen yliopistonlehtorin tehtävän hoitamisen kannalta.
- 52 Jos siis ilmenisi, että Krah on hoitanut Münchenin yliopistossa tehtävää, joka on olennaisilta osin vastaava kuin mitä hän hoitaa yliopistonlehtorina Wienin yliopistossa, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava, se, ettei tätä työkokemusta oteta täysimääräisesti huomioon, merkitsee vapaan liikkuvuuden rajoittamista.
- 53 Jos Krah sitä vastoin ei ole hankkinut tällaista vastaavaa työkokemusta hänen lähtöjäsenvaltiossaan, se, että Wienin yliopisto ottaa vain osittain huomioon tämän kokemuksen, ei merkitse tällaista rajoitusta.



54 Tästä seuraa, että koska pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa jäsenvaltion yliopiston säännöstössä ei oteta täysimääräisesti huomioon vastaavia aikaisempia palvelusaikoja, jotka on suoritettu lähtöjäsenvaltiossa, se voi tehdä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden vähemmän houkuttelevaksi SEUT 45 artiklan 1 kohdan vastaisesti.

#### *Rajoituksen oikeuttaminen*

- 55 Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen jäsenvaltion yliopiston säännöstö 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 (ks. vastaavasti mm. tuomio SALK, 36 kohta ja tuomio 8.5.2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, 84 kohta).
- 56 Tältä osin Wienin yliopisto vetoaa 3.10.2006 annetun tuomion Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633) 34 kohtaan sekä sitä seuraaviin kohtiin ja väittää, että 8.11.2011 tehdyllä päätöksellä pyritään hyvittämään kyseiseltä alalta kertyneestä työkokemuksesta, jonka avulla työntekijä voi suoriutua paremmin tehtävistään. Wienin yliopiston mukaan neljän vuoden työkokemus on tavallisesti tarpeen sellaisen pedagogisen osaamisen hankkimiseksi, jonka avulla on mahdollista hoitaa parhaalla mahdollisella tavalla yliopistonlehtorin tehtävää, koska tämä osaaminen hankitaan ensimmäisinä työskentelyvuosina. Sitä vastoin yli neljän vuoden työkokemuksen huomioon ottaminen ei johda siihen, että työntekijä suoriutuisi häneltä vaadituista tehtävistä paremmin.
- 57 On totta, että unionin tuomioistuin on katsonut kyseisen tuomion 34 kohdassa, että se, että hyvitetään erityisesti kertyneestä työkokemuksesta, jonka avulla työntekijä voi suoriutua paremmin tehtävistään, on palkkalitiikan oikeutettu tavoite.
- 58 Tältä osin unionin tuomioistuin on katsonut mainitun tuomion 35 kohdassa, että palvelusaikaa koskevan perusteen käyttäminen soveltuu pääsääntöisesti kyseisen tavoitteen saavuttamiseen. Palvelusaika liittyy nimittäin läheisesti työkokemukseen, ja sen avulla työntekijä voi suoriutua paremmin tehtävistään.
- 59 Nyt käsiteltävässä tapauksessa Wienin yliopisto rajaa kuitenkin palkkaluokitusta varten huomioon otettavan vastaavan työkokemuksen neljään vuoteen. Näin ollen se asettaa kyseenalaiseksi sen, että ajan mittaan saatu työkokemus parantaisi vaadittujen suoritusten laatua.
- 60 Unionin tuomioistuimelle toimitetusta asiakirja-aineistosta ilmenee lisäksi, että vaikka Wienin yliopiston yliopistonlehtorit pääasiallisesti opettavat, he ovat myös velvollisia harjoittamaan tutkimustoimintaa ja suorittamaan hallinnollisia tehtäviä, joiden osalta ei ole väitetty, ettei vastaavaa työkokemusta ole otettava täysimääräisesti huomioon, kuten yliopistonlehtorien osalta, jotka ovat olleet kyseisen yliopiston palveluksessa alusta alkaen.
- 61 Näin ollen on todettava, että 8.11.2011 tehtyyn päätökseen sisältyvällä työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoituksella ei voida taata sillä tavoitellun päämäärän toteuttamista.
- 62 Kun kaikki edellä esitetty otetaan huomioon, ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että SEUT 45 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion yliopiston säännöstölle, jossa yliopistonlehtorina kyseisessä yliopistossa työskentelevän henkilön palkkaluokkaa määritettäessä otetaan huomioon kyseisen työntekijän aikaisemmista palvelusajoista toisessa jäsenvaltiossa enintään neljä vuotta, jos kyseinen työkokemus on vastaava tai jopa identtinen niiden tehtävien kanssa, joita kyseisen työntekijän on hoidettava yliopistonlehtorin tehtävässään.

63 SEUT 45 artiklaa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa on sitä vastoin tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä tällaiselle säännöstölle, jos toisessa jäsenvaltiossa hankittu aikaisempi työkokemus ei ole vastaava vaan yksinkertaisesti hyödyllinen yliopistonlehtorin tehtävän hoitamisen kannalta.

### *Toinen kysymys*

64 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään pääasiallisesti, onko SEUT 45 artiklaa ja asetuksen N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä jäsenvaltion yliopiston palkkausjärjestelmälle, jonka mukaan työntekijän toisessa jäsenvaltiossa suorittamia aikaisempia merkityksellisiä palvelusaikoja ei oteta täysimääräisesti huomioon mutta jonka mukaan työskentely pidempään kyseisen yliopiston palveluksessa merkitsee suurempaa palkkaa.

65 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 115 kohdassa, tämä toinen kysymys liittyy ensimmäiseen kysymykseen, koska myös siinä viitataan aikaisempien merkityksellisten palvelusaikojen osittaiseen huomioon ottamiseen sellaisena kuin tämä on vahvistettu 8.11.2011 tehdyssä päätöksessä.

66 Kuten ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta käy ilmi, on niin, että jos ilmenee, että Krah on hoitanut Münchenin yliopistossa tehtävää, joka pääasiallisesti vastaa hänen hoitamaansa yliopistonlehtorin tehtävää Wienin yliopistossa, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava, se, että tätä aikaisempaa työkokemusta ei täysimääräisesti oteta huomioon, merkitsee työntekijöiden vapaan liikkuvuuden rajoitusta.

67 Nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltainen työehtosopimuksessa vahvistettu palkkausjärjestelmä, jonka mukaan työskentely pidempään nykyisen työnantajan palveluksessa merkitsee suurempaa palkkaa, ei kuitenkaan sellaisenaan ole tällainen rajoitus.

68 Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin nyt käsiteltävässä asiassa toteaa, että Wienin yliopisto on velvollinen tunnustamaan täysimääräisesti vastaavat aikaisemmat palvelusajat, jotka Krah on suorittanut Münchenin yliopistossa, hänet luokiteltaisiin samalle palkkatasolle, jota hänen osaltaan olisi sovellettu, jos hän olisi suorittanut kyseiset aikaisemmat palvelusajat Wienin yliopistossa. Tällainen työntekijä ei näin ollen olisi epäedullisemmassa asemassa suhteessa toiseen yliopistonlehtoriin, joka olisi ollut Wienin yliopiston palveluksessa yhtä kauan. Nämä kahdentyyppiset työntekijät hyötyisivät samalla tavoin ylemmästä palkkaluokasta heidän palvelusaikansa perusteella edellisissä kohdissa mainitun palkkausjärjestelmän mukaisesti.

69 Tästä seuraa, että toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata sikäli kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa unionin tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen antaman vastauksen perusteella, että pääasiassa rajoitetaan työntekijöiden vapaata liikkuvuutta.

70 Jos Krah ei sitä vastoin ole hankkinut tällaista vastaavaa työkokemusta lähtöjäsenvaltiossaan, se, että Wienin yliopisto ottaa vain osittain huomioon tämän kokemuksen, ei merkitse tällaista rajoitusta.

71 Jos tällaista rajoitusta ei ole, toinen kysymys koskee todellisuudessa tilannetta, jossa Wienin yliopiston palkkaama yliopistonlehtori päättää lähteä tästä yliopistosta siirtyäkseen muussa jäsenvaltiossa kuin Itävallassa sijaitsevaan yliopistoon, minkä jälkeen hän palaa Wienin yliopistoon.

72 Tässä yhteydessä on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että jos kansallisen tuomioistuimen esittämät kysymykset koskevat unionin oikeuden määräyksen tai säännöksen tulkintaa, unionin tuomioistuimen on lähtökohtaisesti vastattava kysymyksiin, ellei ole ilmeistä, että ennakkoratkaisupyynnöllä pyritään todellisuudessa saamaan neuvoa-antava lausunto yleisluonteisista tai hypoteettisista kysymyksistä (tuomio 1.10.2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, 18 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Jos ilmenee, että esitetty kysymys ei

selvästikään ole merkityksellinen pääasian ratkaisemisen kannalta, unionin tuomioistuimen on todettava, että lausunnon antaminen raukeaa (tuomio 24.10.2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 73 Kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 126 kohdassa todennut, mikään unionin tuomioistuimelle toimitetussa asiakirja-aineistossa ei nyt käsiteltävässä asiassa näytä viittaavan siihen, että Krah'n tapaus kuuluisi tämän tuomion 72 kohdassa tarkoitettun tilanteen piiriin. Tästä seuraa, että jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa ensimmäiseen kysymykseen annetun vastauksen perusteella, että työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ei ole rajoitettu, ei myöskään ole tarpeen vastata toiseen kysymykseen.
- 74 Edellä esitetyt seikat huomioon ottaen toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

### **Oikeudenkäyntikulut**

- 75 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**SEUT 45 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion yliopiston säännöstölle, jossa yliopistonlehtorina (senior lecturer/postdoc) kyseisessä yliopistossa työskentelevän henkilön palkkaluokkaa määritettäessä otetaan huomioon kyseisen työntekijän aikaisemmista palvelusajoista toisessa jäsenvaltiossa enintään neljä vuotta, jos kyseinen työkokemus on vastaava tai jopa identtinen niiden tehtävien kanssa, joita kyseisen työntekijän on hoidettava yliopistonlehtorin tehtävässään.**

**SEUT 45 artiklaa ja työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5.4.2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 7 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä tällaiselle säännöstölle, jos tässä toisessa jäsenvaltiossa hankittu aikaisempi työkokemus ei ole vastaava vaan yksinkertaisesti hyödyllinen yliopistonlehtorin tehtävän hoitamisen kannalta.**

Allekirjoitukset