



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2013. december 5.\*

„Munkavállalók szabad mozgása — EUMSZ 45. cikk — 492/2011/EU rendelet — A 7. cikk (1) bekezdése — Nemzeti szabályozás, amely a Land Salzburgtól eltérő munkáltatóknál megszerzett szolgálati idő részleges figyelembevételét írja elő — A munkavállalók szabad mozgásának korlátozása — Igazolás — Közérdeken alapuló kényszerítő indokok — A hűség jutalmazására irányuló cél — Adminisztratív egyszerűsítés — Átláthatóság”

A C-514/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Landesgericht Salzburg (Ausztria) a Bírósághoz 2012. november 14-én érkezett, 2012. október 23-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH**

és

a **Land Salzburg**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta tanácselnök, J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot és A. Arabadjiev (előadó) bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2013. szeptember 12-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH képviseletében C. Mahringer Rechtsanwalt,
- a Land Salzburg képviseletében I. Harrer-Hörzinger Rechtsanwältin és P. Sieberer Prozessbevollmächtigter,
- az osztrák kormány képviseletében C. Pesendorfer és M. Winkler, meghatalmazotti minőségben,

\* Az eljárás nyelve: német.

- a német kormány képviseletében T. Henze, K. Petersen és A. Wiedmann, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében J. Enegren, V. Kreuzschitz és F. Schatz, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya az EUMSZ 45. cikknek, és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 141., 1. o.) 7. cikke (1) bekezdésének az értelmezése.
- 2 E kérelmet a Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH (a Land Salzburg klinikáit üzemeltető társaság személyzeti bizottsága) és a Land Salzburg között annak tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő, hogy ez utóbbi alkalmazottai javadalmazásának kiszámításakor részlegesen veszik figyelembe ezen alkalmazottaknak a Land Salzburgtól eltérő munkáltatónál megszerzett szolgálati idejét.

### Jogi háttér

#### *Az uniós jog*

- 3 A 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Valamely tagállamnak egy másik tagállam területén foglalkoztatott állampolgárát a foglalkoztatási és munkafeltételek tekintetében nem kezelhetik állampolgársága miatt a hazai állampolgároktól eltérő módon, különösen, ami a javadalmazást, a munkaviszony megszüntetését és munkanélkülivé válás esetén az újraelhelyezést vagy újrafoglalkoztatást illeti.”

#### *Az osztrák jog*

- 4 Az alkalmazottak beosztásáról szóló salzburgi tartományi törvény (Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz, LGBL. 119/2003) 1. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) Azon alkalmazottak, akik a jelen törvény hatálybalépését megelőző napon:

1. a Land Salzburg klinikáinak holdingtársaságánál, vagy
2. a holdingtársasághoz tartozó valamely létesítménynél (a St Johannis-Spital-Landeskrankenhausnál, a Christian-Doppler-Klinik-Landesnervenklinikenél, a Landeskrankenhaus St Veit im Pongau-nál, az Institut für Sportmedizin-nél, a Zentral- und Servicebereichenél, a Bildungszentrumnál)

dolgoztak, a jelen törvény hatálybalépését követően, jogaik és kötelezettségeik változatlansága mellett jelenlegi alkalmazási helyükön a [Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH (a továbbiakban: SALK)] állandó alkalmazottaiként kerülnek beosztásra.

(2) Ellenkező kikötés hiányában a jelen törvény szerinti alkalmazottak a Land [...] tisztviselői és [...] szerződéses alkalmazottai.”

5 Az említett törvény 3. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) A [SALK] ügyvezetője a Land Salzburg számára és ez utóbbi nevében [...] jogosult a [SALK] feladatainak végrehajtásához szükséges személyeket alkalmazni az álláshelyekkel kapcsolatos tervnek megfelelően [...]

(2) Az (1) bekezdés alapján alkalmazott személyek a Land Salzburg szerződéses alkalmazottai [...] és úgy kell őket tekinteni, hogy a [SALK]-hoz vannak beosztva.”

6 A szerződéses alkalmazottak jogállásáról szóló Salzburg tartományi törvénynek (Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetzes) az alapügy tényállására alkalmazandó változata (LGBL. 4/2000, a továbbiakban: L-VBG) az 53. §-ának (1) bekezdésében az alábbiak szerint rendelkezett:

„A szerződéses alkalmazott kétévenként az osztálya szerinti magasabb fizetési fokozatba lép. Az előrelépés szempontjából – eltérő rendelkezés hiányában – a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianap releváns.”

7 Az L-VBG 54. §-a így rendelkezett:

„A magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianapot úgy kell megállapítani, hogy az alkalmazás napját megelőzőnek kell tekinteni az egyéb szolgálati idő 60%-át. »Egyéb szolgálati időnek« minősül a 18. életév (magasabb végzettséget igénylő szolgálat esetén a 22. életév) betöltése és a tartományi szolgálatba lépés napja közötti teljes időszak [...]”

8 Az L-VBG-t 2012-ben módosították 2004. január 1-jére visszaható hatállyal (LGBL. 99/2012). Az L-VBG módosított 54. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) A magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianapot úgy kell megállapítani, hogy – a (2) bekezdésben meghatározott módokon – az alkalmazás napját megelőzőnek kell tekinteni azon év június 30-a óta eltelt időszakokat, amelynek során az első ciklus megkezdésétől számított kilencéves tanulmányi időszak befejezésre került vagy befejezésre kellett volna kerülnie.

(2) Az (1) bekezdésben szereplő időszakok az alkalmazás napját az alábbiak szerint előzik meg:

1. legfeljebb három évvel; (A) fizetési osztályban összesen legfeljebb hét évvel;
2. az ezt meghaladó időszakok tekintetében 60%-ban.”

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés**

9 A SALK három kórház és egyéb, a Land Salzburgban található létesítmények holdingtársasága, amelynek egyedüli tagja a Land Salzburg, az alapügy alperese. A nemzeti szabályozásnak megfelelően a SALK alkalmazottai a Land Salzburg tisztviselői vagy szerződéses alkalmazottai.

10 A Bírósághoz benyújtott iratanyagból kitűnik, hogy 2012. május 31-én 716 orvos dolgozott a SALK-nak, közülük 113 származott az Európai Unió vagy az Európai Gazdasági Térség (EGT) valamely, az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállamából, valamint 2850 nem orvosként alkalmazott egészségügyi szakember dolgozott itt, közülük 340 származott az Unió vagy az EGT valamely, az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállamából.

- 11 A Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH 2012. április 6-án benyújtott keresetével annak a felekre kiterjedő hatállyal történő megállapítása iránti kérelemmel fordult a Landesgericht Salzburghoz, hogy a SALK alkalmazottait megilleti az a jog, hogy az Unióban, illetve az EGT-ben a Land Salzburgtól eltérő munkáltatóknál megszerzett, szakmailag releváns szolgálati idejük az osztályuk szerinti magasabb fizetési fokozatba történő előrelépésüket meghatározó referencianap megállapítása során teljes mértékben beszámításra kerüljön, azon az alapon, hogy ha az említett szolgálati időt a Land Salzburgnál szerezték volna, akkor azt teljes mértékben figyelembe vették volna.
- 12 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy ezt a kérelmet a munkaügyi és társadalombiztosítási bíróságról szóló törvény (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) 54. §-ának (1) bekezdése alapján nyújtották be. E rendelkezés szerint a munkavállalók perbeli jogképességgel rendelkező képviseleti szervei hatáskörük keretében munkajoggal kapcsolatos ügyekben pert indíthatnak olyan jogok vagy jogviszonyok fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítása iránt, amelyek az üzemük vagy vállalkozásuk legalább három munkavállalóját érintik.
- 13 A kérdést előterjesztő bíróság észrevételezi, hogy a SALK alkalmazottainak az osztályuk szerinti magasabb fizetési fokozatba történő előrelépését meghatározó referencianap megállapítása során az L-VBG 54. §-a aszerint tesz különbséget, hogy az alkalmazottak mindig a Land Salzburghoz tartozó munkáltatónál álltak szolgálatban, vagy más munkáltatóknál dolgoztak. Az első esetben az összes szolgálati időt teljes mértékben figyelembe veszik, míg a második esetben a Land Salzburgnál történő alkalmazásukat megelőzően megszerzett szolgálati időt csupán 60%-ban veszik figyelembe. Következésképpen azokat a munkavállalókat, akik a szakmai tevékenységüket a Land Salzburgnál kezdik meg, magasabb fizetési fokozatba sorolják be, mint azokat a munkavállalókat, akik más munkáltatóknál hasonló és azonos időtartamú szakmai tapasztalatot szereztek.
- 14 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint az L-VBG 54. §-a nem minősül állampolgárságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, mivel az különbségtétel nélkül alkalmazandó az osztrák állampolgárokra és a többi tagállam állampolgárára. E bíróságnak mindazonáltal kétségei vannak a tekintetben, hogy ez a rendelkezés összeegyeztethető-e az EUMSZ 45. cikkel és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdésével.
- 15 Ilyen körülmények között a Landesgericht Salzburg úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Ellentétes-e az EUMSZ 45. cikkel és a [492/2011] rendelet 7. cikkének (1) bekezdésével az olyan nemzeti szabályozás (a jelen ügyben az L-VBG 53. és 54. §-a), amely szerint valamely állami munkáltató a munkavállalói által folyamatosan nála megszerzett szolgálati időt a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianap megállapítása során teljes mértékben, a munkavállalói által más állami vagy magán munkáltatóknál – akár Ausztrián belül, akár az [Unió] vagy az EGT más tagállamaiban – megszerzett szolgálati időt azonban a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépés szempontjából csak részben, átalány jelleggel, egy bizonyos életkortól veszi figyelembe?”

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről**

#### *Az elfogadhatóságról*

- 16 A Land Salzburg azzal érvel, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan, mivel nem mutatja be elégségesen azon ténybeli és jogi körülményeket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a Bíróság a feltett kérdésre hasznosan válaszolhasson. A kérdést előterjesztő bíróság különösen nem vette figyelembe az L-VBG módosított 54. §-át, amely az alapügyben alkalmazandó.

- 17 Ebben a tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jog nemzeti bíróság számára hasznos értelmezésének szüksége megköveteli, hogy a nemzeti bíróság meghatározza az általa felvetett kérdés ténybeli és jogszabályi hátterét, vagy legalábbis kifejtse azokat a ténybeli körülményeket, amelyeken a kérdés alapul (lásd a C-380/05. sz. Centro Europa 7 ügyben 2008. január 31-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-349. o.] 57. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a C-384/08. sz. Attanasio Group ügyben 2010. március 11-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-2055. o.] 32. pontját).
- 18 A Bíróság hangsúlyozza annak fontosságát is, hogy a nemzeti bíróságnak meg kell jelölnie azon okokat, amelyek arra indították, hogy felvesse az uniós jog értelmezését, és amelyek alapján szükségesnek tartotta előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé terjeszteni a kérdéseit (lásd ebben az értelemben különösen a C-453/03., C-11/04., C-12/04. és C-194/04. sz., ABNA és társai egyesített ügyekben 2005. december 6-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-10423. o.] 46. pontját, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a C-432/10. sz., Chihabi és társai ügyben 2011. január 20-án hozott végzés 22. pontját).
- 19 A jelen esetben meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat tartalmazza azokat a ténybeli és jogi körülményeket, amelyek alapján a Bíróság is hasznos válaszokat tud adni a kérdést előterjesztő bíróságnak, valamint a tagállamok kormányai és az egyéb érdekelték is megtehetik észrevételeiket az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikke szerint. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban azon okok is világosan megjelölésre kerültek, amelyek a kérdést előterjesztő bíróságot arra indították, hogy kérdést terjesszen előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé.
- 20 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság – válaszul a Bíróság eljárási szabályzata 101. cikke szerinti felvilágosításkérésére – megjegyezte, hogy az L-VBG módosított 54. §-ának semmilyen hatása nincs az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés relevanciájára, mivel ez a rendelkezés a 18 vagy 22 éves kor és a Land Salzburgnál történt szolgálatba lépés napja közötti időszakban megszerzett szolgálati időt továbbra is 60%-ban veszi figyelembe.
- 21 Ebből következően az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

#### *Az ügy érdeméről*

- 22 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt szeretné megtudni, hogy úgy kell-e értelmezni az EUMSZ 45. cikket és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint valamely területi önkormányzat a munkavállalói által folyamatosan nála megszerzett szolgálati időt teljes mértékben figyelembe veszi az osztályuk szerinti magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianap megállapítása során, míg minden egyéb szolgálati időt csupán részben vesz figyelembe.
- 23 Az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdése az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetést tilt a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. A 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése mindössze a hátrányos megkülönböztetésnek az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdésben foglalt tilalmának elvét fejt ki egyedi jelleggel a foglalkoztatási és munkafeltételekre vonatkoztatva, és ezért azt ugyanúgy kell értelmezni, mint ez utóbbi cikket (a C-371/04. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2006. október 26-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-10257. o.] 17. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 24 A magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianap megállapítása – a munkavállalók javadalmazására befolyással bíró körülményként – vitathatatlanul az előző pontban említett rendelkezések tárgyi hatálya alá esik.

- 25 Az EUMSZ 45. cikkben és a 492/2011 rendelet 7. cikkében megtalálható egyenlő bánásmódra vonatkozó szabály nem csupán az állampolgárságon alapuló, nyílt hátrányos megkülönböztetést, hanem a hátrányos megkülönböztetés valamennyi leplezett formáját is tiltja, ezek ugyanis más megkülönböztető ismérvek alkalmazásával valójában ugyanahhoz az eredményhez vezetnek (lásd különösen a C-237/94. sz. O'Flynn-ügyben 1996. május 23-án hozott ítélet [EBHT 1996., I-2617. o.] 17. pontját és a C-172/11. sz. Erny-ügyben 2012. június 28-án hozott ítélet 39. pontját).
- 26 A nemzeti jog valamely rendelkezése, még ha állampolgárság szerinti különbségtétel nélkül alkalmazandó is, közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek tekintendő – kivéve ha azt objektív okok igazolják és arányos az elérni kívánt céllal –, amennyiben jellegénél fogva inkább a migráns munkavállalókat érintheti, mint a belföldi munkavállalókat, és következképpen fennáll annak a veszélye, hogy különösen az előbbieket hozza hátrányosabb helyzetbe (lásd ebben az értelemben a C-269/07. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2009. szeptember 10-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-7811. o.] 54. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 27 Ahhoz, hogy valamely intézkedést közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek lehessen minősíteni, nem szükséges, hogy az összes belföldi állampolgárt előnyben részesítse, vagy kizárólag más tagállamok állampolgárait érintse hátrányosan, a belföldi állampolgárokat kivéve (a fent hivatkozott Erny-ügyben hozott ítélet 41. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 28 A jelen esetben az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás – tekintettel arra, hogy nem veszi teljes mértékben figyelembe a migráns munkavállaló által az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállambeli munkáltatónál megszerzett releváns szolgálati időt –, egyfelől inkább a migráns munkavállalókat érintheti, mint a belföldi munkavállalókat, különösen az előbbieket hátrányosabb helyzetbe hozva, mivel ezen munkavállalók nagy valószínűség szerint az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállamban szereztek szakmai tapasztalatot, mielőtt őket a Land Salzburg szervezeti egységeinél alkalmazták volna. Így az olyan migráns munkavállaló, aki az Osztrák Köztársaságtól eltérő tagállamban szerzett releváns és ugyanolyan időtartamú szakmai tapasztalatot, mint amelyet a pályafutása során a Land Salzburghoz tartozó munkáltató szolgálatában álló munkavállaló szerzett, alacsonyabb fizetési fokozatba kerül besorolásra, mint ez utóbbi.
- 29 Másfelől a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy az említett szabályozás ugyanígy érinti azokat az alkalmazottakat, akik azután lettek a Land Salzburg alkalmazottai, hogy korábban már nála, majd később más munkáltatónál dolgoztak, mivel azon teljes szolgálati idő, amelyet a Landnál való újabb szolgálatig szereztek, csupán 60%-ban kerül figyelembevételre. Ez a szabályozás ekképpen visszatarthatja a már a Land Salzburgnál alkalmazott munkavállalókat, hogy a szabad mozgáshoz való jogukkal éljenek. Ha ugyanis úgy döntenek, hogy kilépnek a Land Salzburg szolgálatából, akkor abban az esetben, ha később újra ott kívánnának dolgozni, azon teljes szolgálati idő, amelyet addig szereztek, csupán részben kerülne figyelembevételre a javadalmazásuk kiszámítása során.
- 30 Márpedig az olyan nemzeti rendelkezések, amelyek valamely tagállam állampolgárát megakadályozzák abban, vagy visszatartják attól, hogy szabad mozgáshoz való jogát gyakorolva elhagyja származási országát, e szabadság akadályai, még abban az esetben is, ha az érintett munkavállalók állampolgárságától függetlenül alkalmazandók (lásd különösen a C-109/04. sz. Kranemann-ügyben 2005. március 17-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-2421. o.] 26. pontját és a C-325/08. sz. Olympique Lyonnais ügyben 2010. március 16-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-2177. o.] 34. pontját).
- 31 Kétségtelen, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozás nemcsak a migráns munkavállalókat érintheti hátrányosan, hanem azon belföldi munkavállalókat is, akik a Land Salzburgtól eltérő osztrák munkáltatónál szereztek releváns szakmai tapasztalatot. Mindazonáltal – amint az a jelen ítélet 27. pontjában felidézésre került – ahhoz, hogy valamely intézkedést közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek lehessen minősíteni, nem szükséges, hogy az összes belföldi állampolgárt előnyben részesítse, vagy kizárólag más tagállamok állampolgárait érintse hátrányosan, a belföldi állampolgárokat kivéve.

- 32 Az EUM-Szerződés, valamint a 492/2011 rendelet személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseinek összessége ugyanis annak megkönnyítését szolgálja, hogy a tagállamok állampolgárai az Unió egész területén bármilyen kereső tevékenységet folytathassanak, és e rendelkezésekkel ellentétes minden olyan intézkedés, amely ezeket az állampolgárokat hátrányosan érintheti, amennyiben másik tagállam területén kívánnak kereső tevékenységet folytatni (lásd ebben az értelemben különösen a fent hivatkozott Kranemann-ügyben hozott ítélet 25. pontját és az Olympique Lyonnais ügyben hozott ítélet 33. pontját).
- 33 Ami az osztrák és a német kormány arra vonatkozó érvelését illeti, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás csupán eshetőleges jelleggel van hatással a migráns munkavállaló azon döntésére, hogy a SALK szervezeti egységeinek szolgálatába áll, emlékeztetni kell arra, hogy annak értékelése során, hogy valamely nemzeti rendelkezés hátrányosan megkülönböztető jellegű-e, nem lehet figyelembe venni azokat az okokat, amelyek miatt valamely migráns munkavállaló úgy dönt, hogy az Unión belüli szabad mozgás őt megillető jogával él. Az efféle teljesen szubjektív jellegű megfontolások ugyanis nem korlátozhatják azt, hogy élni lehessen egy olyannyira alapvető szabadsággal, mint a személyek szabad mozgása (a fent hivatkozott O'Flynn-ügyben hozott ítélet 21. pontja).
- 34 Ezen túlmenően a Szerződésnek az áruk, a személyek, a szolgáltatások és a tőke szabad mozgására vonatkozó cikkei az Unió alapvető rendelkezéseinek minősülnek, és e szabadság minden, akár csekély jelentőségű korlátozása tilos (lásd különösen a C-169/98. sz., Bizottság kontra Franciaország ügyben 2000. február 15-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-1049. o.] 46. pontját, valamint a C-212/06. sz., Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ügyben 2008. április 1-jén hozott ítélet [EBHT 2008., I-1683. o.] 52. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 35 Következésképpen az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyenről az alapügyben is szó van, akadályozhatja a munkavállalók szabad mozgását, amit az EUMSZ 45. cikk és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdése főszabály szerint tilt.
- 36 Ilyen intézkedés csak akkor megengedhető, ha a Szerződéssel összeegyeztethető jogszerű célt szolgál vagy közérdeken alapuló kényszerítő indokok igazolják. Ilyen esetben még az is szükséges, hogy az ilyen intézkedés alkalmazása az elérni kívánt célkitűzés megvalósítására alkalmas legyen, és ne lépjen túl az annak megvalósításához szükséges mértéken (lásd ebben az értelemben különösen a fent hivatkozott Kranemann-ügyben hozott ítélet 33. pontját és a fent hivatkozott Olympique Lyonnais ügyben hozott ítélet 38. pontját).
- 37 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás egy olyan „hűségjutalmat” állapít meg, amely azon munkavállalókat jutalmazza, akik pályafutásuk során ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak. A Land Salzburg és az osztrák kormány szerint az említett szabályozás nem vezet be ilyen jutalmat.
- 38 Még ha feltételezzük is, hogy e szabályozás célja a munkavállalók munkáltató iránti hűségének jutalmazása – és bár nem zárható ki, hogy az ilyen cél közérdeken alapuló kényszerítő indok lehet (lásd a C-224/01. sz. Köbler-ügyben 2003. szeptember 30-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-10239. o.] 83. pontját) –, meg kell állapítani, hogy az említett szabályozás jellegére figyelemmel az általa jelentett akadály nem tűnik alkalmasnak e cél elérésének biztosítására.
- 39 A kérdést előterjesztő bíróság a jelen ítélet 20. pontjában említett felvilágosításkérésre válaszolva ugyanis megjegyezte, hogy a SALK alkalmazottai esetében – mivel ők a Land Salzburg tisztviselői vagy szerződéses alkalmazottai – teljes mértékben figyelembevételre kerül nemcsak magánál a SALK-nál, hanem általában a Land Salzburg szervezeti egységeinél korábban folyamatosan megszerzett szolgálati idő, függetlenül attól, hogy az a SALK-nál ellátott feladatok tekintetében releváns-e.

- 40 Márpedig figyelembe véve a Land Salzburghoz tartozó lehetséges munkáltatók sokféleségét, az ilyen fizetési rendszer arra szolgál, hogy lehetővé tegye a mobilitást a különféle munkáltatók csoportján belül, és nem arra, hogy megjutalmazza valamely munkavállaló meghatározott munkáltató iránti hűségét (lásd ebben az értelemben a C-195/98. sz. Österreichischer Gewerkschaftsbund ügyben 2000. november 30-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-10497. o.] 49. pontját).
- 41 A Land Salzburg, valamint az osztrák és a német kormány arra hivatkozik, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozás jogszerű célja az adminisztráció egyszerűsítése és az átláthatóság biztosítása. Ami az első célkitűzést illeti, a Land Salzburgtól eltérő munkáltatónál megszerzett összes szolgálati idő 60%-on való átalányosítása egy korábbi összetett rendszert vált fel azzal a céllal, hogy egyszerűsítse az adminisztráció által a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianap megállapítása során alkalmazandó számításokat – amennyiben ezt követően nem szükséges esetenként megvizsgálni az új munkavállalók teljes szakmai pályafutását –, és hogy ebből következően csökkentse az ezzel járó adminisztratív költségeket.
- 42 Nem lehet azonban elfogadni, hogy az olyan adminisztratív egyszerűsítésre vonatkozó cél, amely csupán csökkenteni kívánja a közigazgatás feladatait, nevezetesen az általa elvégzendő számítások megkönnyítésével, közérdeken alapuló kényszerítő indoknak minősül, amely igazolhatja egy olyannyira alapvető szabadság korlátozását, mint a munkavállalók EUMSZ 45. cikkben biztosított szabad mozgása.
- 43 Ezen felül az arra vonatkozó megfontolás, hogy az ilyen egyszerűsítéssel csökkenthetők az adminisztratív költségek, tisztán gazdasági jellegű, ezért az állandó ítélkezési gyakorlat szerint nem minősülhet közérdeken alapuló kényszerítő indoknak (lásd különösen a C-96/08. sz. CIBA-ügyben 2010. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-2911. o.] 48. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 44 Amennyiben az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás célja, hogy fokozott átláthatóságot biztosítson a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianap megállapításához, meg kell állapítani, hogy ez a szabályozás mindenképpen túlmegy azon, ami e cél eléréséhez szükséges. Az elérni kívánt átláthatóságot ugyanis biztosítani lehetne olyan intézkedésekkel, amelyek nem akadályozzák a munkavállalók szabad mozgását, például a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépés szempontjából releváns szakmai tapasztalat időtartamának értékeléséhez előre meghatározott és hátrányos megkülönböztetéstől mentes szempontok kidolgozásával és közzétételével vagy megfelelő módon való terjesztésével.
- 45 A fentiekre tekintettel azt kell válaszolni a feltett kérdésre, hogy úgy kell értelmezni az EUMSZ 45. cikket és a 492/2011 rendelet 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint valamely területi önkormányzat a munkavállalói által folyamatosan nála megszerzett szolgálati időt teljes mértékben figyelembe veszi az osztályuk szerinti magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianap megállapítása során, míg minden egyéb szolgálati időt csupán részben vesz figyelembe.

### **A költségekről**

- 46 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.



A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

**Úgy kell értelmezni az EUMSZ 45. cikket és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint valamely területi önkormányzat a munkavállalói által folyamatosan nála megszerzett szolgálati időt teljes mértékben figyelembe veszi az osztályuk szerinti magasabb fizetési fokozatba történő előrelépést meghatározó referencianap megállapítása során, míg minden egyéb szolgálati időt csupán részben vesz figyelembe.**

Aláírások