



## Teismo praktikos rinkinys

### TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2019 m. spalio 10 d.\*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Laisvas asmenų judėjimas – SESV 45 straipsnis – Darbuotojai – Reglamentas (ES) Nr. 492/2011 – 7 straipsnio 1 dalis – *Postdoc* vyresnieji dėstytojai – Apribojimas įskaityti ankstesnius kitoje valstybėje narėje išdirbtus atitinkamos tarnybos laikotarpius – Darbo užmokesčio sistema, pagal kurią ankstesnio darbo pas dabartinį darbdavį stažas siejamas su didesniu darbo užmokesčiu“

Byloje C-703/17

dėl 2017 m. gruodžio 7 d. *Oberlandesgericht Wien* (Vienos aukštesnysis apygardos teismas, Austrija) nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2017 m. gruodžio 15 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Adelheid Krahl**

prieš

**Universität Wien**

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kuriį sudaro kolegijos pirmininkas A. Arabadžiev, Teisingumo Teismo pirmininkas K. Lenaerts (pranešėjas), einantis antrosios kolegijos teisėjo pareigas, ir teisėjas C. Vajda,

generalinis advokatas M. Bobek,

posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2019 m. sausio 23 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- A. Krahl, atstovaujamos S. Jöchtl,
- *Universität Wien*, atstovaujamo advokatės A. Potz,
- Austrijos vyriausybės, atstovaujamos J. Schmoll,
- Europos Komisijos, atstovaujamos D. Martin ir M. Kellerbauer,

susipažinęs su 2019 m. gegužės 23 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

\* Proceso kalba: vokiečių.

priima šį

### Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl SESV 45 straipsnio, 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje (OL L 141, 2011, p. 1) 7 straipsnio 1 dalies ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 20 ir 21 straipsnių išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Adelheid KraH ir *Universität Wien* (Vienos universitetas, Austrija) ginčą dėl to, kad, siekiant nustatyti Adelheid KraH darbo užmokesčio sumą, buvo iš dalies įskaityti ankstesni atitinkamos tarnybos *Universität München* (Miuncheno universitetas, Vokietija) ir Vienos universitete laikotarpiai.

### Teisinis pagrindas

#### *Sąjungos teisė*

- 3 Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Darbuotojui, jei jis yra valstybės narės pilietis, negali būti sudarytos skirtingos įdarbinimo ir darbo sąlygos nei tos valstybės narės, kurioje jis dirba, piliečiams dėl jo pilietybės, ypač nustatant darbo užmokestį ir atleidžiant iš darbo, o jam tampant [tapus] bedarbiu – jį grąžinant arba vėl priimant į darbą.“

#### *Austrijos teisė*

- 4 Pagal 2002 m. *Universitätsgesetz* (2002 m. Universitetų įstatymas, *BGBI.* I, 120/2002) 6 straipsnį 2011 m. vasario 15 d. *Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten* (Bendroji universitetų darbuotojų kolektyvinė sutartis; toliau – kolektyvinė sutartis) taikoma visiems universitetams vienijančiai konfederacijai priklausantiems Austrijos universitetams kaip darbdaviams (šiuo metu 21 universitetas).
- 5 Pagal pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos kolektyvinės sutarties redakcijos 26 straipsnio 3 dalį ir 48 straipsnį A. KraH taikoma B1 darbo užmokesčio pakopa.
- 6 Kolektyvinės sutarties 49 straipsnio 3 dalyje numatyta:

„B1 darbo užmokesčio pakopos mėnesinis bruto darbo užmokestis yra 2 696,50 EUR.

Ši suma padidinama:

- a) po trejų metų darbo – iki 3 203,30 EUR. Trejų metų terminas sutrumpėja įtraukiant į jį tuos laikotarpius, dėl kurių įrodoma ankstesnė atitinkamo darbo patirtis;
- b) po aštuonerių metų darbo pagal a punkto klasifikaciją arba turint daktaro laipsnį, kuris buvo sąlyga sudarant darbo sutartį (podoktorantūros (*postdoc*) vieta), – iki 3 590,70 EUR;
- c) po aštuonerių metų darbo pagal b punkto klasifikaciją – iki 3 978,30 EUR;
- d) po aštuonerių metų darbo pagal c punkto klasifikaciją – iki 4 186,90 EUR.“

## Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 7 Vokietijos pilietė A. KraH turi istorijos mokslų daktaro laipsnį. Ji penkerius metus dirbo Miuncheno universiteto dėstytoja.
- 8 Nuo 2000–2001 m. žiemos semestro ji dirbo Vienos universiteto dėstytoja.
- 9 Tada, kai A. KraH įteikė habilitacijos darbą, 2002 m. kovo 12 d. Vienos universiteto sprendimu jai buvo suteikti įgaliojimai pagal terminuotą darbo sutartį universitete dėstyti istoriją. Vėliau A. KraH pagal terminuotas dėstyimo sutartis kiekvieną semestrą dėstė po mažiausiai 7 savaitines valandas.
- 10 Nuo 2010 m. spalio 1 d. A. KraH dirbo kaip *postdoc* vyresnioji dėstytoja, kuriai buvo taikoma B1 darbo užmokesčio pakopa, kaip tai suprantama pagal kolektyvinę sutartį. Jos darbo sutartis, iš pradžių terminuota, nuo 2013 m. kovo 1 d. buvo pratęsta neterminuotam laikotarpiui. Nustatant jos darbo užmokesčio pakopą ir laikantis kolektyvinės sutarties ankstesni tarnybos laikotarpiai nebuvo įskaityti minėtoje sutartyje.
- 11 2011 m. lapkričio 8 d. Vienos universiteto rektorato sprendimu (toliau – 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimas) šis universitetas vis dėlto nusprendė iš ankstesnių atitinkamos tarnybos dirbant *postdoc* vyresniaisiais dėstytojais laikotarpių įskaityti ketverius metus, jeigu dirbti buvo pradėta 2011 m. spalio 1 d. arba vėliau. Apskaičiuojant tokius ankstesnius atitinkamos tarnybos laikotarpius, nebuvo daroma skirtumo tarp Austrijoje ir užsienyje išdirbtų laikotarpių.
- 12 A. KraH atveju ketveri ankstesni atitinkamos tarnybos metai buvo įskaityti atlikus priskyrimą atgaline data, t. y. nuo 2010 m. spalio 1 d., todėl ji buvo priskirta prie B1 darbo užmokesčio pakopos pagal kolektyvinės sutarties 49 straipsnio 3 dalies b punkte nurodytas sąlygas, nustatant galimybę pereiti į kitą darbo užmokesčio kategorijos pakopą po ketverių metų darbo.
- 13 A. KraH kreipėsi į *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas, Austrija) su ieškiniu, kuriuo reikalavo įskaityti visus ankstesnius tarnybos laikotarpius, t. y. aštuonerius su puse metų Vienos universitete ir penkerius metus Miuncheno universitete, tam, kad ją būtų galima priskirti prie aukštesnės darbo užmokesčio pakopos. Taigi ji reikalavo, kad Vienos universitetas sumokėtų darbo užmokesčio skirtumą – 2 727,20 EUR sumą su palūkanomis atsižvelgdamas į negautą darbo užmokestį už laikotarpį nuo 2014 m. birželio 13 d. iki 2015 m. rugpjūčio 13 d.
- 14 *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinių bylų teismas) atmetė jos ieškinį; dėl šio teismo sprendimo A. KraH pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui – *Oberlandesgericht Wien* (Vienos aukštesnysis apygardos teismas, Austrija). Pastarajam teismui kyla abejonių dėl Sąjungos teisės garantuotų nediskriminavimo dėl pilietybės principo ir laisvo darbuotojų judėjimo teisės taikymo srities.
- 15 Šiomis aplinkybėmis *Oberlandesgericht Wien* (Vienos aukštesnysis apygardos teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
  - „1. Ar Sąjungos teisę, pirmiausia SESV 45 straipsnį, [Reglamento Nr. 492/2011] 7 straipsnio 1 dalį ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 20 ir 21 straipsnius reikia aiškinti taip, kad pagal juos draudžiama nuostata, pagal kurią iš Vienos universiteto dėstytojo ankstesnių tarnybos dirbant tą patį darbą laikotarpių, nepriklausomai nuo to, ar tai buvo darbas Vienos universitete, ar kitame šalies ar užsienio universitete arba panašioje įstaigoje, įskaitoma ne daugiau nei treji ar ketveri metai?

2. Ar darbo užmokesčio sistema, kurioje nėra numatyta įskaityti visus ankstesnius tarnybos dirbant tą patį darbą laikotarpius, tačiau kartu darbo toje pačioje darbovietėje trukmė siejama su didesniu darbo užmokesčiu, prieštarauja laisvam darbuotojų judėjimui, numatytam SESV 45 straipsnio 2 dalyje ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalyje?“

## Dėl prejudicinių klausimų

### *Dėl pirmojo klausimo*

- 16 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar SESV 45 straipsnis, Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalis ir Chartijos 20 ir 21 straipsniai turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiama valstybės narės universiteto tvarka, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią, siekiant nustatyti darbuotojo, dirbančio *postdoc* vyresniuoju dėstytoju šiame universitete, darbo užmokesčio kategoriją, iš ankstesnių atitinkamos šio darbuotojo tarnybos laikotarpių įskaitomi ne daugiau kaip ketveri metai, nepaisant to, ar tai buvo darbas tame pačiame universitete, ar kituose šios valstybės narės ar kitos valstybės narės universitetuose arba panašiose įstaigose.
- 17 Pirmiausia reikia pažymėti, kad nors pirmajame klausime daroma nuoroda į Chartijos 20 ir 21 straipsnius, vis dėlto iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo, kiek tai susiję su laisvu darbuotojų judėjimu, išaiškinti nediskriminavimo dėl pilietybės principą ir kliūčių įgyvendinti šį laisvą darbuotojų judėjimą sąvoką.
- 18 Nors Chartijos 21 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtintas nediskriminavimo dėl pilietybės principas, vis dėlto reikia priminti, kad Chartijos 52 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog joje pripažintos teisės, reglamentuojamos Sutartyse, įgyvendinamos jose nustatytais sąlygomis ir neperžengiant nustatytų ribų. Taip yra Chartijos 21 straipsnio 2 dalies, kuri, kaip matyti iš Su Pagrindinių teisių chartija susijusių išaiškinimų (OL C 303, 2007, p. 17) dėl šios nuostatos, atitinka SESV 18 straipsnio pirmą pastraipą ir turi būti taikoma pagal šią nuostatą, atveju (žr. pagal analogiją 2013 m. liepos 4 d. Sprendimo *Gardella*, C-233/12, EU:C:2013:449, 39 punktą).
- 19 Šiuo klausimu svarbu pažymėti, kad iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, jog SESV 18 straipsnis, įtvirtinantis bendrąjį diskriminavimo dėl pilietybės draudimo principą, savarankiškai taikomas tik tose Sąjungos teisės reglamentuojamose srityse, kurioms SESV nenumatyta specialių nediskriminavimo taisyklių. Tačiau nediskriminavimo principas laisvo darbuotojų judėjimo srityje buvo įgyvendintas SESV 45 straipsniu (šiuo klausimu žr. 2017 m. liepos 18 d. Sprendimo *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 25–27 punktus).
- 20 Darytina išvada, kad pirmąjį klausimą reikia nagrinėti tik remiantis SESV 45 straipsniu ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalimi.

### *Dėl SESV 45 straipsnio 2 dalies ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalies*

- 21 Pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį draudžiama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės, kiek tai susiję su įdarbinimu, darbo užmokesčiu ir kitomis darbo sąlygomis. Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalis yra tik konkreti minėto 45 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto nediskriminavimo principo išraiška specifinėse darbo sąlygų ir darbo srityse, todėl ją reikia aiškinti taip pat, kaip ir tą straipsnį (2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12, EU:C:2013:799, 23 punktą, toliau – Sprendimas *SALK*; 2019 m.

kovo 13 d. Sprendimo *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 16 punktą ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 68 ir 69 punktai).

- 22 Tokia valstybės narės universiteto tvarka, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią numatyta, kad nustatant taikytiną darbo užmokesčio pakopą iš dalies įskaitomi ankstesni atitinkamos tarnybos laikotarpiai, neginčijamai patenka į įdarbinimo ir darbo sąlygų sritis. Taigi minėti teisės aktai patenka į ankstesniame punkte nurodytų nuostatų taikymo sritį (pagal analogiją žr. Sprendimo *SALK* 24 punktą ir 2019 m. kovo 13 d. Sprendimo *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 17 punktą).
- 23 Vadovaujantis suformuota jurisprudencija, pagal vienodo požiūrio taisyklę, įtvirtintą tiek SESV 45 straipsnyje, tiek Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnyje, draudžiama ne tik atvira diskriminacija dėl pilietybės, bet ir visos paslėptos diskriminacijos formos, kuriomis, pritaikius kitus atskyrimo kriterijus, faktiškai pasiekiamas toks pat rezultatas (šiuo klausimu žr. Sprendimo *SALK* 25 punktą, 2019 m. kovo 13 d. Sprendimo *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 18 punktą ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 70 punktą).
- 24 Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas pažymėjo, kad, nors nacionalinės teisės norma taikoma neatsižvelgiant į pilietybę, ji laikoma netiesiogiai diskriminuojančia, jeigu dėl savo pobūdžio gali labiau paveikti kitos valstybės narės pilietybę turinčius darbuotojus nei nacionalinius darbuotojus, o dėl to ypač pirmieji gali patekti į nepalankią padėtį, nebent ji yra objektyviai pateisinama ir proporcinga siekiamam tikslui (šiuo klausimu žr. Sprendimo *SALK* 26 punktą, 2019 m. kovo 13 d. Sprendimo *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 19 punktą ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 71 punktą).
- 25 Šiuo atveju pagal 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimą Vienos universitetas nusprendė iš ankstesnių atitinkamos tarnybos laikotarpių, išdirbtų *postdoc* vyresniaisiais dėstytojais, įskaityti ne daugiau kaip ketverius metus tam, kad būtų nustatyta jų darbo užmokesčio kategorija, nedarant skirtumo tarp Austrijoje ir užsienyje įgytų laikotarpių.
- 26 Pagal kolektyvinę sutartį reikšminga profesinė patirtis apibrėžiama kaip „ankstesnė atitinkamo darbo patirtis“, todėl prie šios apibrėžties priskiriamos ne tik tokios ankstesnės veiklos rūšys, kurios yra lygiavertės ar net tapačios toms, kurias darbuotojas turi vykdyti atlikdamas savo darbą Vienos universitete, bet ir visų kitų rūšių veikla, kuri yra tiesiog naudinga šiam darbui atlikti, pavyzdžiui, neakademinei veiklai ir stažuotės.
- 27 Per posėdį Teisingumo Teisme, kaip pažymėjo generalinis advokatas savo išvados 55 punkte, buvo patvirtinta, kad ši ketverių metų riba taip pat taikoma kalbant apie profesinę patirtį, įgytą einant Vienos universitete kitas nei *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigas.
- 28 Dėl galimos diskriminacijos, draudžiamos pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį, buvimo pirmiausia reikia pažymėti, kad toks sprendimas, kaip 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimas, yra vienodai taikomas visiems Vienos universiteto darbuotojams, neatsižvelgiant į jų pilietybę. Todėl toks sprendimas negali būti laikomas nustatančiu tiesioginę diskriminaciją dėl pilietybės.
- 29 Atsižvelgiant į tai, valstybės narės universiteto tvarkoje, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, yra įtvirtintas skirtingas požiūris į darbuotojus, dirbančius tam darbui, pas kurį buvo įgyta profesinė patirtis. Iš tiesų iš 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimo matyti, kad į darbuotojo, einančio *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigas arba lygiavertes pareigas, profesinę patirtį, kuri įgyta viename ar keliuose universitetuose ar panašiose įstaigose, išskyrus Vienos universitetą, nustatant darbo užmokesčio

kategoriją tokio darbuotojo įdarbinimo šiame universitete momentu yra įskaitomi ne daugiau kaip ketveri metai, net jeigu jo profesinė patirtis iš tikrųjų viršija ketverius metus. Taigi toks darbuotojas, pradėjęs eiti pareigas, bus priskirtas prie žemesnės darbo užmokesčio pakopos nei darbuotojas, kuris *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigas Vienos universitete ėjo iš viso tiek pat metų.

- 30 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimu sudaromos nepalankesnės sąlygos visiems darbuotojams – tiek Austrijos, tiek kitų valstybių narių piliečiams – kurie ėjo *postdoc* vyresniųjų dėstytojų pareigas arba lygiavertes pareigas ilgiau nei ketverius metus viename ar keliuose universitetuose ar panašiose įstaigose, išskyrus Vienos universitetą, palyginti su tais darbuotojais, kurie *postdoc* vyresniųjų dėstytojų pareigas Vienos universitete ėjo iš viso tiek pat metų.
- 31 Tam, kad toks skirtingas požiūris į darbuotojus, dirbančius tam darbdaviui, pas kurį jie įgijo įskaitytiną profesinę patirtį, būtų laikomas netiesiogiai diskriminuojančiu, kaip tai suprantama pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį, vis dėlto būtina, kad toks požiūris dėl paties savo pobūdžio galėtų labiau paveikti kitų valstybių narių pilietybę turinčius darbuotojus nei vietos darbuotojus.
- 32 Tačiau iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad nėra nieko, kas rodytų, jog, kai kitų valstybių narių pilietybę turintys darbuotojai kandidatuoja į *postdoc* vyresniųjų dėstytojų pareigas, labiau tikėtina, kad būtent jie, o ne darbuotojai Austrijos piliečiai, šias pareigas ar lygiavertes pareigas bus ėję ilgiau nei ketverius metus viename ar keliuose universitetuose ar panašiose įstaigose, išskyrus Vienos universitetą. Taigi neįrodyta, kad 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimas būtų palankesnis būtent Austrijos darbuotojams, palyginti su kitos valstybės narės pilietybę turinčiais darbuotojais.
- 33 Be to, priešingai, nei rašytinėse pastabose teigia Komisija, tai, kad dėl 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimo atsiranda netiesioginė diskriminacija, kaip tai suprantama pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį, negali būti kildinama iš Sprendimo *SALK*.
- 34 Iš tiesų byloje, kurioje buvo priimtas tas sprendimas, nagrinėtuose nacionalinės teisės aktuose buvo numatyta, jog siekiant nustatyti atskaitos dieną, reikšmingą *Land Salzburg* (Zalcburgo žemė, Austrija) darbuotojų perkėlimui į aukštesnę jų darbo užmokesčio kategorijos pakopą, įskaitomi visi darbo laikotarpiai, kurie be pertraukos buvo išdirbti šioje institucijoje, o visi kiti laikotarpiai įskaitomi tik iš dalies, t. y. iš viso 60 %. Taigi, kaip matyti iš Sprendimo *SALK* 40 punkto, šiais teisės aktais buvo siekiama sudaryti sąlygas judumui įvairių darbdavių, kurie yra minėtos valdžios institucijos dalis, grupės viduje, nepaisant to, ar profesinė patirtis, įgyta dirbant pas vieną iš šios grupės darbdavių, yra reikšminga, atsižvelgiant į tarnybą, kurią reikia eiti pas kitą minėtos grupės darbdavį.
- 35 Minėto sprendimo 28 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, kad tokie teisės aktai gali turėti didesnę poveikį kitų valstybių narių pilietybę turintiems darbuotojams nei nacionaliniams darbuotojams, nes pirmieji patenka į ypač nepalankią padėtį, kadangi labai tikėtina, jog prieš įsidarbindami *Land Salzburg* tarnyboje profesinę patirtį jie įgijo kitoje valstybėje narėje, o ne Austrijoje. Taigi minėtu teisės aktu sudaromos palankesnės sąlygos nacionalinių darbuotojų, o ne kitų valstybių narių pilietybę turinčių darbuotojų judumui.
- 36 Tačiau, kaip jau buvo konstatuota šio sprendimo 32 punkte, šioje byloje tokia padėtis nesusiklostė.
- 37 Iš to matyti, kad iš Sprendimo *SALK* kylanti išvada negali būti taikoma pagrindinėje byloje nagrinėjamai situacijai, kuri kyla iš 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimo taikymo (pagal analogiją žr. 2019 m. kovo 13 d. Sprendimo *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 33 punktą).

38 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad tokia valstybės narės universiteto tvarka, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią nustatomas skirtingas požiūris į darbuotojus, dirbančius tam darbdaviui, pas kurį jie įgijo profesinės patirties, įskaitytiną siekiant nustatyti jų darbo užmokestį, negali būti laikomas netiesiogiai diskriminuojančiu kitus valstybių narių pilietybę turinčius darbuotojus, todėl prieštaraujančiu SESV 45 straipsnio 2 daliai.

### *Dėl SESV 45 straipsnio 1 dalies*

39 Taip pat reikia nustatyti, ar tokia valstybės narės universiteto tvarka, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, yra pagal SESV 45 straipsnio 1 dalį draudžiama kliūtis įgyvendinti laisvą darbuotojų judėjimą.

40 Šiuo klausimu reikia priminti, kad visos SESV ir Reglamento Nr. 492/2011 nuostatos laisvo asmenų judėjimo srityje skirtos valstybių narių piliečių visų rūšių profesinės veiklos vykdymui Sąjungos teritorijoje palengvinti ir jomis draudžiamos priemonės, dėl kurių šie piliečiai galėtų patekti į nepalankią padėtį, kai jie kitos valstybės narės teritorijoje nori dirbti pagal darbo sutartis (Sprendimo *SALK* 32 punktas ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 77 punktas).

41 Tokiomis sąlygomis valstybių narių piliečiai turi būtent tiesiogiai iš Sutarties išplaukiančią teisę išvykti iš kilmės valstybės narės, atvykti į kitos valstybės narės teritoriją ir joje apsigyventi siekdami joje vykdyti ekonominę veiklą. Todėl pagal SESV 45 straipsnį draudžiamos visos nacionalinės priemonės, kurios gali kliudyti Sąjungos piliečiams pasinaudoti šiame straipsnyje garantuojama pagrindine laisve (2017 m. liepos 18 d. Sprendimo *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 33 punktas).

### *Dėl kliūties buvimo*

42 Pagrindinėje byloje pagal 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimą iš ankstesnių atitinkamos tarnybos laikotarpių, išdirbtų *postdoc* vyresniuoju dėstytoju kitame nei Vienos universitete, šis Vienos universitetas, nustatydamas darbo užmokesčio kategoriją, įskaitė ne daugiau kaip ketverius metus.

43 Kaip matyti iš šio sprendimo 26 punkto, atitinkamos profesinės patirties sąvoka apima ne tik ankstesnę tarnybą, kuri yra lygiavertė ar net tapati tai, kurią darbuotojas turi atlikti eidamas pareigas Vienos universitete, bet ir visų kitų rūšių veiklą, kuri yra tiesiog naudinga šiam darbui atlikti.

44 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Sąjungos pirminę teisę darbuotojui negali būti garantuota, jog jo persikėlimas į kitą nei jo kilmės valstybę narę nepaveiks socialinės apsaugos srities, nes, atsižvelgiant į esančius valstybių narių sistemų ir teisės aktų skirtumus, toks persikėlimas konkrečiu atveju suinteresuotajam asmeniui gali būti mažiau palankus arba nepalankus šiuo aspektu (2017 m. liepos 18 d. Sprendimo *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 34 punktas ir 2019 m. kovo 13 d. Sprendimo *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 37 punktas).

45 Taigi SESV 45 straipsniu šiam darbuotojui nesuteikiama teisės priimančiojoje valstybėje narėje remtis darbo sąlygomis, kurias jis turėjo kilmės valstybėje narėje pagal šios valstybės nacionalinės teisės aktus (2017 m. liepos 18 d. Sprendimo *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 35 punktas).

46 Iš tiesų Sąjungos teisėje tik užtikrinama, kad darbuotojams, vykdančioms veiklą kitos valstybės narės, o ne kilmės valstybės narės teritorijoje, būtų taikomos vienodos sąlygos kaip ir priimančiosios valstybės narės darbuotojams (šiuo klausimu žr. 2019 m. sausio 23 d. Sprendimo *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, 45 punktą ir 2019 m. kovo 13 d. Sprendimo *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 38 punktą).

- 47 Pirma, dėl lygiavertės profesinės patirties reikia pažymėti, kad kitų valstybių narių pilietybę turintys darbuotojai, kurie ėjo *postdoc* vyresniųjų dėstytojų pareigas arba lygiavertes pareigas ilgiau nei ketverius metus viename ar keliuose universitetuose ar panašiose įstaigose, esančiuose jų kilmės valstybėje narėje, yra atgrasomi nuo *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigų Vienos universitete, taigi atgrasomi nuo naudojimosi laisvo judėjimo teise, jeigu, nepaisant to, kad iš esmės jie atliko tą patį darbą savo kilmės valstybėje narėje, nustatant jų darbo užmokesčio pakopą nėra įskaitoma jų visa profesinė patirtis.
- 48 Tačiau tai, kad lygiavertės profesinės patirties įskaitymas iš dalies gali būti kliūtis įgyvendinti laisvą darbuotojų judėjimą, nėra grindžiama pernelyg atsitiktinių ir netiesioginių aplinkybių visuma, priešingai, nei buvo byloje, kurioje priimtas 2019 m. kovo 13 d. Sprendimas *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193), kai reikėjo atlyginti už darbuotojo lojalumą konkrečiam darbdaviui, kaip ypač matyti iš minėto sprendimo 33 punkto.
- 49 Šiuo atveju visos lygiavertės profesinės patirties, kurią darbuotojai įgijo kitos valstybės narės nei Austrijos universitete, įskaitymas reiškia, kad kitų valstybių narių pilietybę turintiems darbuotojams, kurie ėjo *postdoc* vyresniųjų dėstytojų pareigas arba lygiavertes pareigas ilgiau nei ketverius metus viename ar keliuose universitetuose ar panašiose įstaigose, esančiuose jų kilmės valstybėje narėje, nustatant jų darbo užmokesčio pakopą turi būti taikomos tokios pačios sąlygos kaip ir darbuotojams, kurie *postdoc* vyresniųjų dėstytojų pareigas Vienos universitete ėjo tokį pat laikotarpį. Todėl pagrįstai gali būti daroma prielaida, kad tai yra svarbus veiksnys šiems darbuotojams apsisprendžiant kandidatuoti į *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigas Vienos universitete ir išvykti iš savo kilmės valstybės narės.
- 50 Antra, kiek tai vis dėlto susiję su įskaitymu visos profesinės patirties, kuri, nors ir nėra lygiavertė, yra tik naudinga siekiant eiti *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigas, pažymėtina, kad pagal SESV 45 straipsnyje įtvirtintą laisvo darbuotojų judėjimo principą nereikalaujama įskaityti minėtos patirties, nes tai nėra būtina siekiant užtikrinti, kad Austrijos ir kitų valstybių narių piliečiams būtų taikomos tokios pačios sąlygos, nustatant jų darbo užmokesčio pakopą. Iš tiesų prielaida, kad darbuotojas, kurio visa lygiavertė profesinė patirtis, įgyta dirbant kilmės valstybėje narėje, buvo jau įskaityta, nustatant jo kaip *postdoc* vyresniojo dėstytojo, dirbančio kitos valstybės narės universitete, pradinę darbo užmokesčio pakopą, būtų atgrasomas nuo tokio darbo, jei nebūtų įskaitoma visa kitokios rūšies jo kilmės valstybėje narėje įgyta profesinė patirtis, atrodo, paremta pernelyg atsitiktinių ir netiesioginių aplinkybių visuma, o tai galėtų būti laikoma kliūtimi įgyvendinti laisvo darbuotojų judėjimą.
- 51 Taigi, kiek tai susiję su atitinkamos profesinės patirties įskaitymu iš dalies, reikia atskirti, pirma, lygiavertę profesinę patirtį ir, antra, bet kokią kitą profesinę patirtį, kuri tik naudinga *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigoms eiti.
- 52 Todėl, jei paaiškėtų, kad A. Krah darbas Miuncheno universitete iš esmės prilygo jos, kaip Vienos universiteto *postdoc* vyresniosios dėstytojos, tarnybai (tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), tai, kad nebuvo įskaityta visa ši profesinė patirtis, taptų kliūtimi įgyvendinti laisvą judėjimą.
- 53 O jei A. Krah neįgijo tokios lygiavertės profesinės patirties savo kilmės valstybėje narėje, tai, kad Vienos universitetas iš dalies įskaitė šią patirtį, netaptų tokia kliūtimi.
- 54 Tai rodo, kad tokia valstybės narės universiteto tvarka, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią neįskaitomi visi ankstesni atitinkamos tarnybos laikotarpiai, išdirbti kilmės valstybėje narėje, reiškia, jog dėl jos darbuotojų judėjimo laisvė gali tapti mažiau patraukli ir taip būtų pažeista SESV 45 straipsnio 1 dalis.



*Dėl kliūtis pateisinimo*

- 55 Valstybės narės universiteto tvarka, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, gali būti leistina, tik jeigu ja siekiama vieno iš SESV nurodytų teisėtų tikslų arba ji pateisinama privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais. Tačiau net ir tokiu atveju reikia, kad šios tvarkos taikymas būtų tinkamas nagrinėjamam tikslui pasiekti ir neviršytų to, kas būtina norint jį pasiekti (šiuo klausimu, be kita ko, žr. Sprendimo *SALK* 36 punktą ir 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 84 punktą).
- 56 Šiuo klausimu Vienos universitetas, remdamasis 2006 m. spalio 3 d. Sprendimo *Cadman* (C-17/05, EU:C:2006:633) 34 ir paskesniais punktais, teigia, kad 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimu siekiama atlyginti už atitinkamoje srityje įgytą profesinę patirtį, kuri leidžia darbuotojui geriau atlikti savo darbą. Ketveri profesinės patirties metai paprastai yra būtini siekiant įgyti pedagoginių žinių, leidžiančių optimaliai atlikti *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigas, o šios žinios buvo įgytos per pirmuosius darbo metus. Tačiau įskaičius ketverius metus viršijančią profesinę patirtį nereiškia, jog bus darbuotojo prašoma geriau atlikti darbo užduotis.
- 57 Tiesa, minėto sprendimo 34 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbo užmokesčio politikos tikslas - atlyginti visų pirma už įgytą patirtį, kuri leidžia darbuotojui geriau atlikti užduotis, yra teisėtas.
- 58 Šiuo klausimu minėto sprendimo 35 punkte Teisingumo Teismas pažymėjo, kad paprastai rėmimasis darbo stažo kriterijumi yra tinkamas šiam tikslui pasiekti. Iš tiesų darbo stažas įgyjamas kartu su patirtimi ir leidžia darbuotojui geriau atlikti darbo užduotis.
- 59 Vis dėlto šiuo atveju Vienos universitetas nustato ketverių metų ribą susijusių su lygiavertės profesinės patirties metų, kuriuos reikia įskaityti siekiant priskirti prie darbo užmokesčio pakopos, skaičiumi. Taigi jis nepritaria tam, kad laikui bėgant įgyta patirtis yra susijusi su atliktinų darbo užduočių kokybės gerinimu.
- 60 Be to, iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad nors šio universiteto *postdoc* vyresniųjų dėstytojų pareigos iš esmės susijusios su mokymo veikla, šie dėstytojai taip pat privalo vykdyti mokslo tyrimų veiklą ir atlikti administracines užduotis, dėl kurių nebuvo tvirtinama, jog nereikėjo įskaityti visų lygiavertės profesinės patirties metų, kaip jie įskaitomi *postdoc* vyresniųjų dėstytojų, nuo pat pradžių įdarbintų minėtame universitete, atveju.
- 61 Todėl konstatuotina, kad kliūtis įgyvendinti laisvą darbuotojų judėjimą, kuri susijusi su 2011 m. lapkričio 8 d. sprendimu, neatrodo tinkama, siekiant užtikrinti, kad būtų įgyvendintas šiuo sprendimu siekiamas tikslas.
- 62 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad SESV 45 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama tokia valstybės narės universiteto tvarka, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią siekiant nustatyti darbuotojo, dirbančio *postdoc* vyresniuoju dėstytoju šiame universitete, darbo užmokesčio kategoriją, iš ankstesnių šio darbuotojo kitoje valstybėje narėje atliktos atitinkamos tarnybos laikotarpių įskaitomi ne daugiau kaip ketveri metai, jeigu ši tarnyba buvo lygiavertė ar net tapati tai, kurią minėtas darbuotojas privalo atlikti eidamas šias *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigas.
- 63 Vis dėlto SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal juos nedraudžiama tokia tvarka, jeigu anksčiau kitoje valstybėje narėje atlikta tarnyba buvo ne lygiavertė, o tik naudinga minėtoms *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigoms atlikti.

### *Dėl antrojo klausimo*

- 64 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal juos draudžiama valstybės narės universiteto darbo užmokesčio sistema, pagal kurią nenumatyta galimybės įskaityti visus ankstesnius atitinkamos tarnybos laikotarpius, kuriuos darbuotojas išdirbo kitoje valstybėje narėje, kartu darbo šiame universitete trukmę siejant su didesniu darbo užmokesčiu.
- 65 Kaip pažymėjo generalinis advokatas savo išvados 115 punkte, antrasis klausimas susijęs su pirmuoju, nes jame daroma nuoroda į tai, kad ankstesni atitinkamos tarnybos laikotarpiai įskaitomi iš dalies, kaip nustatyta 2011 m. lapkričio 8 d. sprendime.
- 66 Kaip matyti iš atsakymo į pirmąjį klausimą, jei paaiškėtų, kad A. Krah darbas Miuncheno universitete iš esmės prilygo jos, kaip *postdoc* vyresniosios dėstytojos Vienos universitete, tarnybai – o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas – aplinkybė, jog nebuvo įskaityta visa ši ankstesnė profesinė patirtis, yra kliūtis įgyvendinti laisvą darbuotojų judėjimą.
- 67 Vis dėlto tokia darbo užmokesčio sistema, siejama su didesniu darbo užmokesčiu už darbo stažą, įgytą dirbant pas dabartinį darbdavį, kaip ta, kuri šiuo atveju buvo nustatyta kolektyvinėje sutartyje, savaime nėra tokia kliūtis.
- 68 Iš tiesų, jeigu šiuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nustatytų, kad Vienos universitetas privalėjo pripažinti visus ankstesnius lygiavertės tarnybos laikotarpius, kuriuos A. Krah išdirbo Miuncheno universitete, suinteresuotoji būtų priskirta prie tos pačios darbo užmokesčio pakopos kaip ir ta, prie kurios būtų priskirta, jei šiuos ankstesnius laikotarpius būtų išdirbusi Vienos universitete. Todėl toks darbuotojas nebūtų nepalankesnėje padėtyje, palyginti su kitu *postdoc* vyresniuoju dėstytoju, kuris dirbo Vienos universitete tokios pačios trukmės tarnybos laikotarpius. Taikant pirmesniuose punktuose nurodytą darbo užmokesčio sistemą, šių dviejų rūšių darbuotojai priskiriami prie aukštesnės darbo užmokesčio pakopos, atsižvelgiant į jų darbo stažą.
- 69 Darytina išvada, kad į antrąjį klausimą atsakyti nereikia, jei, atsižvelgdamas į Teisingumo Teismo atsakymą į pirmąjį klausimą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuos, jog pagrindinėje byloje yra kliūtis įgyvendinti darbuotojų judėjimo laisvę.
- 70 Tačiau jei A. Krah neįgijo tokios lygiavertės profesinės patirties kilmės valstybėje narėje, tai, kad universitetas iš dalies įskaitė šią patirtį, nėra tokia kliūtis.
- 71 Nesant tokios kliūties, antrasis klausimas iš tikrųjų būtų susijęs su situacija, kai Vienos universitete įdarbintas *postdoc* vyresnysis dėstytojas nusprendžia nebedėstyti šiame universitete tam, kad galėtų pradėti dirbti kitame universitete, esančiame kitoje valstybėje narėje nei Austrija, o vėliau grįžti dėstyti į pirmiau minėtą universitetą.
- 72 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, kai nacionalinio teismo pateikti klausimai susiję su Sąjungos teisės nuostatos aiškinimu, Teisingumo Teismas iš esmės privalo priimti sprendimą, nebent akivaizdu, kad iš tikrųjų prašymu priimti prejudicinį sprendimą jo prašoma pateikti patariamąją nuomonę bendraisiais ar hipotetiniais klausimais (2015 m. spalio 1 d. Sprendimo *O, C-432/14*, EU:C:2015:643, 18 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją). Jei paaiškėja, kad pateiktas klausimas yra akivaizdžiai nereikšmingas ginčui pagrindinėje byloje išspręsti, Teisingumo Teismas turi konstatuoti, kad nereikia priimti sprendimo (2013 m. spalio 24 d. Sprendimo *Stoilov i Ko, C-180/12*, EU:C:2013:693, 38 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

- 73 Šiuo atveju, kaip pažymėjo generalinis advokatas savo išvados 126 punkte, iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos nematyti, kad A. KraH atvejis būtų susijęs su šio sprendimo 72 punkte nurodyta situacija. Todėl, jeigu, atsižvelgdamas į atsakymą į pirmąjį klausimą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuotų, jog nėra kliūtis užtikrinti laisvą darbuotojų judėjimą, nereikia atsakyti į antrąjį klausimą.
- 74 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį klausimą atsakyti nereikia.

### **Dėl bylinėjimosi išlaidų**

- 75 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti tas teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

**SESV 45 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama tokia valstybės narės universiteto tvarka, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią siekiant nustatyti darbuotojo, dirbančio *postdoc* vyresniojo dėstytoju šiame universitete, darbo užmokesčio kategoriją, iš ankstesnių šio darbuotojo kitoje valstybėje narėje atliktos atitinkamos tarnybos laikotarpių įskaitomi ne daugiau kaip ketveri metai, jeigu ši tarnyba buvo lygiavertė ar net tapati tai, kurią minėtas darbuotojas privalo atlikti eidamas šias *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigas.**

**SESV 45 straipsnį ir 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal juos nedraudžiama tokia tvarka, jeigu anksčiau kitoje valstybėje narėje atlikta tarnyba buvo ne lygiavertė, o tik naudinga minėtoms *postdoc* vyresniojo dėstytojo pareigoms atlikti.**

Parašai.