



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA MIHALA BOBEKA [*MICHAL BOBEK*] SECINĀJUMI,
sniegti 2019. gada 23. maijā¹

Lieta C-703/17

Adelheid Krah
pret
Universität Wien

(*Oberlandesgericht Wien* (Apelācijas tiesa Vīnē, Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darba ņēmēju brīva pārvietošanās – Pēcdoktorantūras vecākie lektori – Tikai četru gadu atzīšana no iepriekšējās atbilstošās darba pieredzes darbā pieņemšanas brīdī – Uz darba stāžu balstīta atalgojuma sistēma – Darba stāžs, kas uzkrāts tikai pie viena un tā paša darba devēja – Jēdziens “šķērslis pārvietošanās brīvībai” – Pamatojums – Samērīgums

I. Ievads

1. Dr. *Adelheid Krah* (turpmāk tekstā – “apelācijas sūdzības iesniedzēja”) ir pēcdoktorantūras vecākā lektore Vīnes Universitātē. Atbilstoši Vīnes Universitātes iekšējiem noteikumiem, lai noteiktu viņai piemērojamo akadēmiskā mācībspēka klasifikāciju darbā pieņemšanas brīdī, no viņas iepriekšējās darba pieredzes tika ņemti vērā tikai četri gadi.

2. Lai noteiktu darba samaksas apmēru, Vīnes Universitāte (turpmāk tekstā – “atbildētāja”) ņem vērā vecāko lektoru darba pieredzi divos veidos. Pirmkārt, *pieņemot darbā*, var ņemt vērā ne vairāk kā četrus gadus no iepriekšējā atbilstošās darba pieredzes, kas uzkrāta Vīnes Universitātē vai pie jebkura cita darba devēja, kurš atrodas Austrijā vai citā dalībvalstī. Otrkārt, *ieņemot amatu*, uzkrājas Vīnes Universitātē iegūtais darba stāžs. Tas ļauj akadēmiskajiem mācībspēkiem pakāpeniski, ik pēc astoņiem gadiem, pāriet no viena darba samaksas līmeņa uz citu līmeni vienas un tās pašas darba samaksas pakāpes ietvaros.

3. Apelācijas sūdzības iesniedzēja uzskata, ka iepriekšējās darba pieredzes atzīšanas ierobežojums, ko piemēro darbā pieņemšanas brīdī, diskriminē darba ņēmus no citām dalībvalstīm. Atalgojuma palielināšana, balstoties uz darba stāžu, noteikti ir labvēlīgāka akadēmiskajiem mācībspēkiem, kuri vienmēr ir strādājuši vienā un tanī pašā Austrijas universitātē, proti, galvenokārt Austrijas valstspiederīgajiem.

4. Ar izskatāmo lietu Tiesa tiek vēlreiz aicināta izpētīt judikatūras par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos ārējās robežas un skaidri norādīt tās pamatā esošo loģiku. Vai valsts tiesiskais regulējums, kas ir neitrāli formulēts, proti, tas *tieši nediskriminē* pilsonības dēļ un kas acīmredzami ir vienlīdz neitrāls attiecībā uz tā ietekmi, jo nav konstatēta nekāda *netieša diskriminācija*, joprojām ir

¹ Oriģinālvaloda – angļu.

uzskatāms par pārvietošanās brīvības *šķērslī*? Vai šķēršļa un jēdziena “padarīt mazāk pievilcīgu” pieeja veido pilnvērtīgu trešo kategoriju judikatūrā par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, kas ir piemērojama neatkarīgi no iespējamās diskriminācijas pastāvēšanas? Vai LESD 45. pants attieksies uz visām valsts tiesību normām, kuras pārvietošanās brīvību varētu padarīt mazāk pievilcīgu darba ņēmējam?

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

5. LESD 45. pants ir formulēts šādi:

“1. Savienībā nodrošina darba ņēmēju pārvietošanās brīvību.

2. Pārvietošanās brīvība nozīmē to, ka likvidē jebkādu dalībvalstu darba ņēmēju diskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem.

3. Tā nozīmē turpmāk norādītās tiesības, ko var ierobežot, vienīgi pamatojoties uz sabiedriskās kārtības, valsts drošības vai sabiedrības veselības apsvērumiem:

[..]

c) tiesības darba nolūkos uzturēties kādā dalībvalstī saskaņā ar normatīviem un administratīviem aktiem, kas reglamentē šīs valsts pilsoņu nodarbinātību;

[..].”

6. Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā² 7. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Darba ņēmējam, kas ir dalībvalsts valstspiederīgais, citā dalībvalstī valstspiederības dēļ nedrīkst piemērot citādus darba un nodarbinātības nosacījumus kā minētās valsts darba ņēmējiem, īpaši attiecībā uz atalgojumu, atlaišanu un bezdarba gadījumā – atjaunošanu darbā vai atkārtotu pieņemšanu darbā.”

B. Austrijas tiesības

7. 2011. gada 15. februāra *Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten* (Universitāšu darba ņēmēju vispārējais darba koplīgums, turpmāk tekstā – “Darba koplīgums”) 47. panta “Universitātes humanitāro/mākslas zinātņu mācībspēku klasifikācija” 1. punktā ir paredzēts:

“Visi darbinieki 5. panta 2. punkta 1. apakšpunkta izpratnē tiek iedalīti nodarbinātības grupās no A līdz C atbilstoši darba līgumā noteiktajiem pienākumiem.”

8. 48. pantā ir noteikts nodarbinātības grupu režīms attiecībā uz universitātes humanitāro un mākslas zinātņu mācībspēkiem. Tajā ir paredzēts:

“A1 nodarbinātības grupa: universitātes profesori, kas iecelti amatā saskaņā ar iecelšanas procedūru [..].

² OV 2011, L 141, 1. lpp.

A2 nodarbinātības grupa: zinātnes/mākslas darbinieki, ar kuriem ir noslēgts kvalifikācijas celšanas līgums.

B nodarbinātības grupa: universitātes asistenti, vecākie zinātnes darbinieki, vecākie mākslas zinātņu darbinieki, vecākie lektori, projektu darbinieki (28. pants), kas ir pabeiguši maģistra vai citu studiju programmu, kura attiecas uz šo nodarbinātības grupu, un lektori. Nodarbinātības grupai piemēro B1 un B2 darba samaksas pakāpi. B1 darba samaksas pakāpe ir attiecināma uz universitātes asistentiem, vecākajiem zinātnes darbiniekiem, vecākajiem mākslas zinātņu darbiniekiem, vecākajiem lektoriem un projektu darbiniekiem [..]. B2 darba samaksas pakāpe ir attiecināma uz lektoriem.

C nodarbinātības grupa: studenti un projektu darbinieki, uz kuriem nav attiecināma B1 darba samaksas pakāpe.”

9. Darba koplīguma 49. pantā ir paredzēti darba samaksas noteikumi universitātes humanitāro un mākslas zinātņu mācībspēkiem. Tajā ir paredzēts:

“(1) Mēneša bruto atalgojums A1 darba samaksas pakāpē ir 4891,10 EUR. Šī summa tiek palielināta, ja attiecīgajā periodā ir saņemts vismaz viens pozitīvs darba novērtējums [..],

pēc sešu gadu darba – līdz 5372,80 EUR,

pēc divpadsmit gadu darba – līdz 5854,50 EUR,

pēc astoņpadsmit gadu darba – līdz 6336,20 EUR

un

pēc divdesmit četru gadu darba – līdz 6817,90 EUR.

(2) Mēneša bruto atalgojums A2 darba samaksas pakāpē ir 3686,70 EUR, ja darbinieks ir ieguvis attiecīgo doktora grādu – 4288,80 EUR. Šī summa tiek palielināta:

(a) pēc kvalifikācijas līguma izpildes [..] līdz 4650,20 EUR,

(b) un ja attiecīgajā periodā ir saņemts vismaz viens pozitīvs darba novērtējums [..],

pēc sešu gadu darba asociētā profesora amatā – līdz 5131,90 EUR,

pēc divpadsmit gadu darba – līdz 5613,70 EUR,

pēc astoņpadsmit gadu darba – līdz 6095,40 EUR

un

pēc divdesmit četru gadu darba – līdz 6577,00 EUR.

(3) Mēneša bruto atalgojums B1 darba samaksas pakāpē ir 2696,50 EUR.

Šī summa tiek palielināta:

(a) pēc triju gadu darba – līdz 3202,30 EUR. No triju gadu termiņa atskaita periodus, par kuriem ir pierādīta iepriekšējā pieredze attiecīgajā darbā;

- (b) pēc astoņu gadu darba a) apakšpunktā minētajā klasifikācijā vai doktora grāda gadījumā, kas bija darba tiesisko attiecību pamatošanas nosacījums (pēcdoktorantūras darbs), – līdz 3590,70 EUR;
- (c) pēc astoņu gadu darba b) apakšpunktā minētajā klasifikācijā – līdz 3978,30 EUR;
- (d) pēc astoņu gadu darba c) apakšpunktā minētajā klasifikācijā – līdz 4186,90 EUR.”

III. Faktiskie apstākļi, tiesvedība un prejudiciālie jautājumi

10. Apelācijas sūdzības iesniedzēja ir Vācijas valstspiederīgā, un viņai ir doktora grāds vēsturē. No 2000./2001. gada ziemas semestra viņa strādāja par vieslektori atbildētājas, Vīnes Universitātes, Vēstures institūtā. Pirms tam viņa piecus gadus strādāja profesionāli atbilstošā mācībspēka amatā Minhenes Universitātē.

11. Pēc *Habilitationsschrift* (doktora disertācija) iesniegšanas ar atbildētājas Humanitāro un kultūrzinātņu fakultātes dekanāta 2002. gada 12. marta lēmumu viņai tika piešķirta universitātes lektora kvalifikācija viduslaiku vēsturē. Pēc tam viņa saskaņā ar mācību darba līgumiem, kas bija noslēgti uz noteiktu laiku, katru semestri mācīja vismaz septiņas akadēmiskās stundas.

12. No 2010. gada 1. oktobra apelācijas sūdzības iesniedzēja kā pēcdoktorantūras vecākā lektore strādāja 20 stundas nedēļā, sākotnēji tas bija uz noteiktu laiku noslēgts darba līgums, kas pēc tam tika pagarināts uz nenoteiktu laiku.

13. Pamatojoties uz rektorāta 2011. gada 8. novembra lēmumu, tika nolemts atzīt četrus gadus no iepriekšējā darba stāža vecākā lektora/pēcdoktorantūras darbā un vecākā zinātnes darbinieka/pēcdoktorantūras darbā, ja darba tiesiskās attiecības ir uzsāktas 2011. gada 1. oktobrī vai vēlāk. Atbilstoši šim lēmumam viņai tika piemēroti B nodarbinātības kategorijas B1 darba samaksas līmeņa b) apakšpunkta nosacījumi.

14. Tomēr apelācijas sūdzības iesniedzēja apgalvo, ka ir uzkrājusi iepriekšēju atbilstošu darba pieredzi piecus gadus Minhenes Universitātē un 8,5 gadus Vīnes Universitātē, kopumā 13,5 gadus iepriekšējas atbilstošas darba pieredzes. Tādēļ apelācijas sūdzības iesniedzēja apgalvo, ka viņas gadījumā būtu jāatzīst 13,5 gadi un ka viņai būtu jāpiemēro augstāka darba samaksas pakāpe.

15. Apelācijas sūdzības iesniedzēja cēla prasību par 3385,20 EUR, kā arī procentu, nodevu un izmaksu samaksu *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē, Austrija), kas prasību noraidīja. Pēc tam viņa par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā.

16. Šādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos *Oberlandesgericht Wien* (Apelācijas tiesa Vīnē, Austrija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus jautājumus:

- “1) Vai Savienības tiesības, it īpaši LESD 45. pants, [Regulas Nr. 492/2011] 7. panta 1. punkts un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20. un 21. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru no iepriekšējā atbilstošā darba stāža, ko Vīnes Universitātes mācībspēks uzkrājis attiecīgajā profesijā neatkarīgi no tā, vai runa ir par nodarbinātības laiku Vīnes Universitātē vai citās valsts vai ārvalstu universitātēs vai līdzīgās iestādēs, kopumā tiek atzīti tikai trīs vai attiecīgi četri gadi?
- 2) Vai darba samaksas sistēma, saskaņā ar kuru nav paredzēta iepriekš uzkrātā atbilstošā darba stāža pilnīga atzišana, kurā tomēr vienlaikus ar nodarbinātības ilgumu pie viena un tā paša darba devēja tiek saistīta lielāka darba samaksa, ir pretrunā darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai, kas noteikta LESD 45. panta 2. punktā un [Regulas Nr. 492/2011] 7. panta 1. punktā?”

17. Rakstveida apsvērumus iesniedza apelācijas sūdzības iesniedzēja, atbildētāja un Eiropas Komisija. Visi lietas dalībnieki, kā arī Austrijas valdība piedalījās tiesas sēdē, kas notika 2019. gada 23. janvārī.

IV. Novērtējums

18. Šie secinājumi ir strukturēti šādi. Vispirms sniegsu vairākus ievada skaidrojumus par Austrijas akadēmisko mācībspēku atalgojuma sistēmu, it īpaši attiecībā uz valsts tiesisko regulējumu un Vīnes Universitātes noteikumiem par vecāko lektoru iepriekšējās darba pieredzes atzīšanu (A). Pēc tam izklāstīšu savu ierosinājumu, ka apstāklis, ka darbā pieņemšanas brīdī no iepriekšējās atbilstošās darba pieredzes tiek atzīti tikai četri gadi, ir saderīgs ar darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, jo ar to netiek radīta nedz diskriminācija, nedz, manuprāt, šķērslis darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai (B). Visbeidzot es pievērsīšos noteikumam, kurā ir paredzēts, ka, personai ieņemot amatu, atalgojums tiek palielināts, ņemot vērā uzkrāto darba stāžu Vīnes Universitātē (C).

A. Ievada apsvērumi

19. Šī lieta attiecas uz noteikumiem par to vecāko lektoru atalgojumu, kuri ir klasificēti B1 darba samaksas pakāpē, kā noteikts gan valsts līmenī (Darba koplīguma 49. panta 3. punktā), gan Vīnes Universitātes līmenī (tās iekšējos noteikumos).

20. Darba koplīgumā ir ietverti noteikumi par vecāko lektoru atalgojuma palielināšanu. Šajos noteikumos tiek ņemts vērā darba stāžs. Ieņemot amatu, atalgojums parasti tiek palielināts ik pēc noteikta laika, ņemot vērā laiku, kas nostrādāts vienā un tajā pašā universitātē. Praksē, kad ir nostrādāts noteikts gadu skaits (vispirms pirmie trīs gadi amatā un pēc tam ik pa astoņiem gadiem), vecākie lektori pāriet no viena darba samaksas līmeņa uz citu B1 darba samaksas pakāpes ietvaros.

21. Tomēr šī atalgojuma sistēma nav balstīta tikai uz darba stāžu/laika uzkrāšanu. Valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēti divi izņēmuma gadījumi, saskaņā ar kuriem, pieņemot darbā vecākos lektorus, ir atļauts piemērot viņiem augstāku darba samaksas līmeni, nekā tas būtu gadījumā, ja noteikumu par uzkrāto darba stāžu piemērotu mehāniski. Pirmkārt, attiecībā uz personām *bez* doktora grāda, kuras ir noslēgušas līgumu kā vecākie lektori, no (pirmā) trīs gadu perioda tiek atskaitīti laikposmi, par kuriem ir iesniegti pierādījumi par iepriekšēju atbilstošu darba pieredzi. Otrkārt, uz personām, kuras ir ieguvušas doktora grādu un tiek pieņemtas darbā kā *pēcdoktorantūras* vecākie lektori, neattiecina prasību par nostrādāšanu amatā pirmos trīs un astoņu gadu laikposmus, tādējādi uzreiz piemērojot B1 darba samaksas pakāpes b) apakšpunktu.

22. Kā izskaidroja atbildētāja un Austrijas valdība, Darba koplīgums ir sociālo partneru sarunu iznākums. Tajā ir paredzēts noteikumu minimums, kas jāpiemēro Austrijas universitātēs. Tas neliedz šīm universitātēm pieņemt labvēlīgākus iekšējos noteikumus.

23. Atbilstoši Vīnes Universitātes iekšējiem noteikumiem, pieņemot darbā pēcdoktorantūras vecākos lektorus, viņu sākotnējās darba samaksas pakāpes noteikšanā tiek ņemti vērā tikai četri gadi no iepriekšējās darba pieredzes. Atbildētāja apgalvo, ka ar pēdējo noteikumu Vīnes Universitāte nodrošina labvēlīgāku režīmu salīdzinājumā ar citām Austrijas universitātēm, kuras piemēro vienīgi Darba koplīgumā paredzētos noteikumus.

24. Ņemot vērā šos apstākļus valsts un vietējā līmenī, ir jāsniedz četri papildu precizējumi.

25. Pirmkārt, pat ja šajā lietā galvenā uzmanība tiek pievērsta B1 darba samaksas pakāpei (līdz ar to – vecāko lektoru profesionālajai klasifikācijai), šo pakāpi nevar aplūkot atsevišķi. Tā ir daļa no plašāka valsts tiesiskā regulējuma par universitāšu akadēmisko mācībspēku atalgojumu. Atbilstoši Darba koplīguma 47., 48. un 49. pantam akadēmiskie mācībspēki ir iedalīti vairākās profesionālās

apakšgrupās, kas atbilst konkrētām *darba samaksas pakāpēm*, proti, universitātes profesori (A1 darba samaksas pakāpe), akadēmiskie līdzstrādnieki, uz kuriem attiecas iespēja noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku (*tenure-track*) (A2 darba samaksas pakāpe), asistenti tostarp vecākie lektori (B1 darba samaksas pakāpe), lektori (B2 darba samaksas pakāpe) un studenti līdzstrādnieki (C darba samaksas pakāpe). Ikvienu darba samaksas pakāpi ir iedalīta darba *samaksas līmeņos*, kuriem atbilst konkrēts darba algas apmērs.

26. Pēc savas būtības un kā atbildētāja uzsvēra tiesas sēdē, visa Darba koplīgumā paredzētā atalgojuma sistēma tika izveidota, lai veicinātu personu akadēmiskās karjeras izaugsmi divos dažādos veidos, gan katras [darba samaksas] pakāpes ietvaros, gan starp tām. Karjeras izaugsme katras pakāpes *ietvaros* ir horizontālas attīstības veids. Lai arī persona tiek klasificēta vienā un tajā pašā akadēmiskajā nodarbinātības grupā, atalgojums pakāpeniski tiek palielināts, piemēram, balstoties uz darba stāžu, kas tiek uzkrāts laika gaitā³. Karjeras izaugsmi *starp* nodarbinātības grupām var raksturot kā vertikālas virzības veidu, atbilstoši kuram persona nepaliks tajā pašā akadēmiskajā nodarbinātības grupā, bet gan pāries uz augstāku kategoriju. Šī parēja parasti būs atkarīga no tālākas kvalifikācijas, piemēram, akadēmiskajiem sasniegumiem, izpētes pabeigšanas vai eksāmena nokārtošanas.

27. Līdz ar to, kā ierosina atbildētāja, sistēmas pamatā esošā loģika ir tāda, ka ir jānodrošina stimulējošs akadēmisko mācībspēku karjeras izaugsmei. Šī iemesla dēļ atsevišķas karjeras izaugsmes iespējas noteikti ir saistītas ar piekļuvi augstākai darba samaksas pakāpei, kas zināmā mērā ietver abus virzienus – tālāku kvalifikāciju, kas ir paredzēta attiecībā uz konkrēto darba samaksas pakāpi, un netieši arī noteiktu stāža uzkrāšanu, kas ir vajadzīgs, lai iegūtu šādu kvalifikāciju. Tomēr personas, kuru akadēmiskās karjeras izaugsme nav vertikāla, tomēr var tikt paaugstinātas, izmantojot laika gaitā uzkrāto darba stāžu, proti, pārejot uz nākamo darba samaksas līmeni tās pašas darba samaksas pakāpes ietvaros.

28. Otrkārt, es piekrītu Austrijas valdībai, ka, lai novērtētu, vai, iespējams, pastāv nelikumīgs darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojums, ir ļoti būtiski nošķirt divus dažādus noteikumus Austrijas atalgojuma sistēmā attiecībā uz vecākajiem lektoriem.

29. Pirmais noteikums ir par to, ka Vīnes Universitāte, lai noteiktu pēcdoktorantūras vecāko lektoru sākotnējo darba samaksas līmeni B1 darba samaksas pakāpē, *pieņemot viņus darbā*, no iepriekšējās atbilstošās darba pieredzes ņem vērā tikai četrus gadus (turpmāk tekstā – “noteikums par iepriekšējo darba pieredzi”). Otrs noteikums paredz, ka *pēc pieņemšanas darbā* ar Vīnes Universitāti noslēgtā līguma darbības laikā uzkrātais darba stāžs attiecīgajā amatā nosaka turpmāko pāreju no viena darba samaksas līmeņa uz citu (turpmāk tekstā – “noteikums par uzkrāto darba stāžu”). Tiek pieņemts, ka vecāko lektoru gadījumā šādas pārejas notiek automātiski un, pretēji noteikumam par iepriekšējo darba pieredzi, neparedz nekādu vecāko lektoru darba būtisku novērtējumu.

30. Protams, šie abi noteikumi ir līdzīgi. Tie abi paredz ņemt vērā iepriekšējo darba pieredzi un ietekmē atalgojumu. Tomēr tās arī ir vienīgās līdzīgās iezīmes. Lai gūtu skaidrību par to, kas ir jāsalīdzina ar ko, kurā brīdī un kādiem mērķiem, abi noteikumi ir jānodala.

31. No atbildētājas un Komisijas iesniegtajiem apsvērumiem, it īpaši par valsts tiesas uzdoto otro prejudiciālo jautājumu skaidri izriet risks, ko rada abu šo noteikumu apvienošana. Tā liedz veikt jebkādu diskriminācijas analīzi, jo jautājums par to, tieši kurš tiek diskriminēts un kad salīdzinājumā ar kuru, kļūst sarežģīts, nemaz nerunājot par attaisnojuma pamatu izvirzīšanu. Darbā pieņemšanas brīdī

3 Šķiet, no Darba koplīguma izriet, ka karjeras izaugsmes iespējas attiecas ne tikai uz vecākajiem lektoriem, bet arī uz dažām citām akadēmisko mācībspēku kategorijām, piemēram, universitātes profesori, lai gan pēdējo minēto gadījumā pāreja no viena darba samaksas līmeņa uz citu ir atkarīga ne tikai no laika gaitā uzkrātā darba stāža, bet arī (pozitīva) darba novērtējuma (skat. Darba koplīguma 49. panta 1. punktu).

noteikums par iepriekšējo darba pieredzi ir piemērojams konkrēta iemesla dēļ konkrētām personu grupām. Savukārt noteikumu par uzkrāto darba stāžu piemēro pavisam citā laika brīdī citai personu grupai. Noteikums par uzkrāto darba stāžu pēc definīcijas nekad netiks piemērots jauniešiem darbiniekiem, un tam ir atšķirīgs loģiskais pamats.

32. Abu šo dažādo noteikumu pielīdzināšana netieši prasa to vienlaicīgu piemērošanu, proti, tas nozīmētu, ka noteikumu par uzkrāto darba stāžu faktiski būtu jāpiemēro darbā pieņemšanas brīdī. Šādu politiku noteikti varētu izvēlēties, taču tādā gadījumā vairs nepastāvētu divi dažādi noteikumi, bet gan tikai viens (turklāt ļoti atšķirīgs no tā, ko piemēro valsts līmenī).

33. Tādējādi šie abi noteikumi ir jānošķir šī novērtējuma nolūkā. Tādēļ vispirms saistībā ar pirmo jautājumu es analizēšu noteikumu par iepriekšējo darba pieredzi, ko piemēro darbā pieņemšanas brīdī, lai tikai pēc tam pievērstos otrajā jautājumā minētajam noteikumam par uzkrāto darba stāžu.

34. Treškārt, lai atbildētu uz iesniedzējtiesas jautājumiem, ir jāaplūko apelācijas sūdzības iesniedzējas situācija, kāda tā faktiski ir šajā lietā. Šajā ziņā ir jāsniedz divkārtš skaidrojums.

35. No vienas puses, pretēji Darba koplīgumam, kurā nav paredzēta *nekāda* iepriekšējās darba pieredzes atzišana pēcdoktorantūras vecākajiem lektoriem⁴, apelācijas sūdzības iesniedzējai tika piemērota tieši Vīnes Universitātes iekšējo noteikumu (labvēlīgāka) norma. Tādējādi Darba koplīgumā paredzētās vispārējās atalgojuma sistēmas kontekstā ir jāaplūko tieši šī pēdējā norma (nevis tās, kas ir minētas Darba koplīgumā).

36. No otras puses, balstoties uz lietas faktiem, apelācijas sūdzības iesniedzējai kā Vācijas valstspiederīgajai esot traucēts izmantot viņas tiesības *iekļūt* Austrijas darba tirgū, ņemot vērā Vīnes Universitātes noteikuma par iepriekšējo darba pieredzi un Darba koplīguma noteikuma par uzkrāto darba stāžu kopējo iedarbību. Būtībā arguments ir šāds: apstākļi, ka atalgojuma noteikšanā pilnībā tiek ņemts vērā darba stāžs, kas ir uzkrāts pēcdoktorantūras vecākā lektora amatā Vīnes Universitātē, savukārt darbā pieņemšanas brīdī no to personu iepriekšējās darba pieredzes, kuras iepriekš ir bijušas nodarbinātas citur, tiek atzīti tikai četri gadi, atturēs ārvalstu darba ņēmējus no *iekļūšanas* Austrijas darba tirgū.

37. Vispārīgi diskutējot par iespējamā šķēršļa darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai būtību un piemērošanas jomu, šķēršļi izceļošanai (no piederības dalībvalsts) un šķēršļi ieceļošanai (uzņēmējā dalībvalstī) ir vienas pārvietošanās brīvības “monētas” divas puses⁵. Izskatāmās lietas faktiskajos apstākļos attiecībā uz apelācijas sūdzības iesniedzēju tas nozīmē iespējamus šķēršļus izceļošanai no Vācijas darba tirgus un iekļūšanai Austrijas darba tirgū.

38. Tomēr noteikti ir jāuzsver, ka atšķirībā no apelācijas sūdzības iesniedzējas izvirzītajiem apsvērumiem hipotētiski scenāriji par to, ka viņa, pamatojoties uz attiecīgo valsts tiesisko regulējumu, iespējams, tiek atturēta no vēlreizējas izceļošanas no piederības dalībvalsts tirgus (Austrija), vai, pat vēl vairāk, pēc zināma laika pavadīšanas citur – no vēlmes atgriezties Austrijas akadēmiskajā darba tirgū, neietilpst izskatāmās lietas piemērošanas jomā.

39. Ceturtkārt un visbeidzot, šā novērtējuma kontekstā attiecībā uz Savienības tiesību sistēmu iesniedzējtiesa ir formulējusi otro jautājumu, atsaucoties uz LESD 45. pantu un Regulas (ES) Nr. 492/2011 7. panta 1. punktu. Pirmajā jautājumā līdztekus šīm divām tiesību normām ir atsauce arī uz Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 20. un 21. pantu.

4 Tiesas sēdē atbildētāja apstiprināja, ka saskaņā ar Darba koplīguma 49. panta 3. punkta a) apakšpunktu nosacījums par iepriekšējās darba pieredzes atzišanu, lai arī tikai attiecībā uz *trīs* gadiem, ir attiecināms tikai uz vecākajiem lektoriem, kuri *nav* ieguvuši doktora grādu.

5 Kā tiks analizēts šo secinājumu 78.–85. punktā.

40. Tiesa uzskata, ka LESD 45. pants un visu Līguma normu par personu brīvu pārvietošanos mērķis ir atvieglot Savienības pilsoņu visa veida nodarbinātību visā Eiropas Savienības teritorijā, un tās aizliedz pasākumus, kas varētu radīt šiem pilsoņiem neizdevīgāku situāciju, ja viņi vēlas veikt kādu darbību citas dalībvalsts teritorijā, kas nav viņu izcelsmes valsts. Tādējādi ar LESD 45. pantu ir nesaderīgs jebkāds valsts pasākums, kas var traucēt vai padarīt mazāk pievilcīgu šajā pantā noteiktās pamatbrīvības izmantošanu Savienības pilsoņiem⁶.

41. Tāpat saskaņā ar pastāvīgo judikatūru LESD 45. panta 2. punktā jo īpaši ir aizliegta jebkāda dalībvalstu darba ņēmēju diskriminācija pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem. Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts ir tikai LESD 45. panta 2. punktā nostiprinātā nediskriminācijas principa īpaša izpausme specifiskā nodarbinātības nosacījumā, kā arī darba jomā, un tādējādi tas ir jāinterpretē tāpat kā šis pēdējais minētais pants⁷.

42. Noteikums par iepriekšējo darba pieredzi, kā arī noteikums par uzkrāto darba stāžu, ņemot vērā tā ierobežoto nozīmi šajā lietā, acīmredzami ietilpst šo tiesību normu piemērošanas jomā, ciktāl tie ietekmē vecāko lektoru atalgojumu Austrijā, kas ir nodarbinātības nosacījums. Apstākļi, ka noteikumi par darba stāžu ir paredzēti Darba koplīgumā, neietekmē šo secinājumu, jo diskriminācijas aizliegums pilsonības dēļ attiecas ne tikai uz valsts iestāžu darbību, bet arī uz jebkāda veida noteikumiem, kas kolektīvi regulē gan nodarbinātību pret atlīdzību, gan pakalpojumu sniegšanu⁸.

43. Lai arī vispār tie svarīgi, šīs lietas apstākļos es neredzu, kādus papildu apsvērumus Hartas 20. un 21. pants varētu ieviest šajā vienādojumā, kuri – konkrētāk un detalizētāk – jau nebūtu ietverti LESD 45. pantā un Regulas Nr. 492/2011 7. pantā.

44. Līdz ar to izskatāmā lieta nav jāvērtē, ņemot vērā Hartas 20. un 21. pantu⁹.

B. Par pirmo jautājumu

45. Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai LESD 45. pants un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru, pieņemot darbā Vīnes Universitātē vecāko lektoru, no viņa iepriekšējā atbilstošā darba stāža tiek atzīti ne vairāk kā trīs vai četri gadi neatkarīgi no tā, vai runa ir par nodarbinātības laiku Vīnes Universitātē vai citās valsts vai ārvalstu universitātēs vai līdzīgās iestādēs.

46. Ar šo jautājumu iesniedzējtiesa koncentrējas uz *noteikumu par iepriekšējo darba pieredzi*, saskaņā ar kuru tiek paredzēts iepriekšējās darba pieredzes atzīšanas ierobežojums, nosakot vecākajam lektoram piemērojamo darba samaksas līmeni darba attiecību uzsākšanas brīdī Austrijas universitātē. Pirmais jautājums ir formulēts tādējādi, ka tas ietver gan Darba koplīguma normas par vecākajiem lektoriem, kuri *nav* ieguvuši doktora grādu, gan Vīnes Universitātes iekšējo noteikumu normas, ko piemēro pēcdoktorantūras vecākajiem lektoriem. Tomēr izskatāmās lietas apstākļos nav īpaši jāpievēršas pirmā tiesību akta normām, jo tās nav piemērojamas apelācijas sūdzības iesniedzējas situācijai.

⁶ Skat., piemēram, spriedumus, 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger* (C-566/15, EU:C:2017:562, 33. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, 36. punkts).

⁷ Skat., piemēram, spriedumus, 2006. gada 26. oktobris, Komisija/Itālija (C-371/04, EU:C:2006:668, 17. punkts); 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs* (C-514/12, EU:C:2013:799, 23. punkts), un 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, 16. punkts).

⁸ Skat., piemēram, spriedumus, 2000. gada 6. jūnijs, *Angonese* (C-281/98, EU:C:2000:296, 31. punkts), un 2011. gada 10. marts, *Casteels* (C-379/09, EU:C:2011:131, 19. punkts).

⁹ Līdzīgā nozīmē skat. spriedumus, 2013. gada 4. jūlijs, *Gardella* (C-233/12, EU:C:2013:449, 39. un 41. punkts), un 2016. gada 7. aprīlis, *ONEm* un *M* (C-284/15, EU:C:2016:220, 33.–34. punkts).

47. Tādēļ izvērtēšu tikai (labvēlīgākā) universitātes noteikuma, saskaņā ar kuru ir paredzēts, ka, pieņemot darbā un nosakot piemērojamo darba samaksas pakāpi pēcdoktorantūras vecākajam lektoram, no iepriekšējās darba pieredzes tiek atzīti tikai *četri gadi*, saderību ar darba ņēmēju pārvietošanās brīvību.

48. Iesniedzējtiesa norāda, ka, no darba pieredzes atzīstot tikai četrus gadus, noteikums par iepriekšējo darba pieredzi varētu būt pretrunā darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai. Migrējoši darba ņēmēji varētu atturēties mainīt darbu un pieņemt darba piedāvājumu Austrijā, jo viņu iepriekšējais atbilstošais darba stāžs netiks pilnībā atzīts viņu klasifikācijas un līdz ar to arī atalgojuma noteikšanai.

49. Apelācijas sūdzības iesniedzēja uzskata, ka iepriekšējās darba pieredzes atzīšanas ierobežojums nostāda nelabvēlīgākā situācijā darba ņēmējus no citas dalībvalsts un tāpat attur Austrijas universitāšu darbiniekus izmantot tiesības brīvi pārvietoties ārpus Austrijas. Ārkārtas gadījumos no darba stāža, kas ir uzkrāts ārpus Vīnes Universitātes, varētu zaudēt līdz pat 24 gadiem.

50. Atbildētāja uzskata, ka Savienības tiesībās nav paredzēta prasība obligāti atzīt jebkādu iepriekšēju darba stāžu. Ierobežojums, saskaņā ar kuru tiek ņemti vērā četri gadi no iepriekšējās darba pieredzes, nav diskriminējošs pilsonības dēļ, jo tas vienādi ietekmē migrējošus darba ņēmējus un attiecīgās valsts darba ņēmējus. Tā kā vairāk nekā 50 % no visiem vecākajiem lektoriem un aptuveni viena trešdaļa no pēcdoktorantūras vecākajiem lektoriem, kas ir nodarbināti Vīnes Universitātē, ir ārvalstnieki, noteikums par iepriekšējo darba pieredzi neietekmē migrējošo darba ņēmēju piekļuvi Austrijas darba tirgum. Iepriekšējās pieredzes atzīšanu, lai arī ierobežotā veidā, var pat uzskatīt par stimulu ikvienam pieteikties darbā Vīnes Universitātē neatkarīgi no tā, vai viņš ir vai nav Austrijas pilsonis.

51. Katrā ziņā, tā kā vecākie lektori galvenokārt nodarbojas ar mācību darbu, četru gadu ierobežojums nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu izvirzīto mērķi, proti, nodrošināt to, ka vecākie lektori savus uzdevumus var veikt pēc iespējas labāk. Akadēmiskajā vidē šis nodarbinātības ilgums parasti ir atbilstošs, lai iegūtu šim nolūkam nepieciešamās zināšanas.

52. Uzskatu, ka noteikums, saskaņā ar kuru, lai noteiktu sākotnējo klasifikāciju jaunpieņemtam vecākajam lektoram, no iepriekšējās atbilstošās darba pieredzes, kas uzkrāta jebkur, *tostarp Vīnes Universitātē*, tiek atzīti tikai četri gadi, nediskriminē pilsonības dēļ (1). Tāpat tas arī neierobežo darba ņēmēju brīvu pārvietošanos (2). Katrā ziņā Vīnes Universitātes noteikums par iepriekšējo darba pieredzi ir skaidri pamatots un atbilstošs, lai sasniegtu šajā normā izvirzīto mērķi (3).

1. Par diskrimināciju pilsonības dēļ

53. *Tieša diskriminācija* nozīmē to, ka attiecīgais valsts tiesiskais regulējums paredz atšķirīgu attieksmi pilsonības dēļ, proti, pret citas ES dalībvalsts pilsoņiem piemēro mazāk labvēlīgu attieksmi nekā pret citiem valstspiederīgajiem līdzīgā situācijā¹⁰. Ir acīmredzams, ka šajā lietā noteikums par iepriekšējo darba pieredzi nav tieši diskriminējošs. Pilsonība nav skaidrs diferenciācijas pamats.

54. Tomēr pastāvīgajā judikatūrā ir paredzēts, ka gan LESD 45. pantā, gan Regulas Nr. 492/2011 7. pantā ietvertais vienlīdzīgas attieksmes princips aizliedz ne tikai acīmredzamu diskrimināciju pilsonības dēļ, bet arī jebkura veida slēptu diskrimināciju, kas, piemērojot citus nošķiršanas kritērijus, faktiski rada to pašu rezultātu¹¹. Valsts tiesību norma ir atzīstama par *netieši diskriminējošu*, ja tā pēc savas būtības var vairāk ietekmēt migrējošos darba ņēmējus nekā attiecīgās

10 Skat., piemēram, spriedumu, 2004. gada 16. septembris, Komisija/Austrija (C-465/01, EU:C:2004:530, 31.–33. punkts).

11 Skat., piemēram, spriedumus, 2012. gada 28. jūnijs, *Erny* (C-172/11, EU:C:2012:399, 39. punkts), un 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs* (C-514/12, EU:C:2013:799, 25. punkts).

valsts darba ņēmējus un tādējādi draud radīt nelabvēlīgāku stāvokli īpaši pirmajiem. Lai pasākumu varētu atzīt par netieši diskriminējošu, nav nepieciešams, lai tas radītu labvēlīgāku stāvokli visiem attiecīgās valsts pilsoņiem vai radītu nelabvēlīgāku stāvokli tikai citu dalībvalstu pilsoņiem, izņemot šīs valsts pilsoņus¹². It īpaši tas izriet no LESD 45. panta 2. punkta¹³.

55. Šajā lietā nav strīda par to, ka darba pieredzes atzīšanas ierobežojums bez atšķirības ir attiecināms uz visu atbilstošo pieredzi, kas iegūta pie jebkura darba devēja, neatkarīgi no tā, vai tas ir reģistrēts Austrijā vai citā dalībvalstī. Tiesas sēdē tika skaidri apliecināts, ka tas ir attiecināms arī uz pieredzi, kas ir iegūta pašā Vīnes Universitātē, ieņemot amatu, kas nav vecākā lektora amats. Līdz ar to, šķiet, ka pret visiem potenciālajiem kandidātiem, kurus grasās pieņemt darbā, attieksme ir pilnīgi vienāda neatkarīgi no tā, vai viņi ir no citas dalībvalsts, citas Austrijas universitātes vai pat cita Vīnes Universitātes departamenta, vai arī ieņem tajā citu amatu.

56. Atzīstu, ka man ir grūti saprast, kādā veidā šādu pilnībā neitrālu tiesisko regulējumu varētu kvalificēt kā (pat) netieši diskriminējošu (pilsonības dēļ). Attiecīgās personu grupas ir i) tās, kuru iepriekšējā darba pieredze ir mazāka par četriem gadiem, un ii) tās, kam pieredze ir lielāka par četriem gadiem. Personas otrajā grupā patiešām varētu apgalvot, ka noteikuma par iepriekšējo darba pieredzi piemērošana nostāda tās nelabvēlīgākā situācijā, proti, daļa no to iepriekšējās darba pieredzes netiks atzīta, lai noteiktu to atalgojuma līmeni darbā pieņemšanas brīdī.

57. Tomēr starp šo priekšlikumu un iespējamu diferenciāciju vai ietekmi pilsonības dēļ pastāv ievērojama plaša. Nav konstatēts, kā arī nevar pamatoti apgalvot, ka citu dalībvalstu pilsoņiem principā visdrīzāk ir vairāk nekā četru gadu atbilstošā darba pieredze brīdī, kad viņi piesakās darbā uz akadēmisku amatu Vīnes Universitātē.

58. Citiem vārdiem sakot, ja nav iemesla diskriminācijai (nav slēpta diferenciācijas pamata), acīmredzami nav arī nekādu seku šajā ziņā (nav skaidras atšķirīgas attieksmes).

59. Tiesas judikatūrā šādas sekas parasti ir novērtētas atbilstoši *iespējamās hipotēzes* kritērijam, tas ir, vai darba ņēmēji no citām dalībvalstīm varētu tikt vairāk ietekmēti? Vai aizsargāto personu grupa noteikti tiks skarta nopietnāk? Nepieciešamais kritērijs ir racionāla iespējamība, nevis precīza informācija vai statistikas dati šajā ziņā¹⁴.

60. Izskatāmajā lietā nav minēta nedz ticama hipotēze, nedz jebkādi dati, kas norādītu uz netiešu diskrimināciju. Hipotēzes līmenī nav sniegts neviens ticams skaidrojums par to, kādā veidā darba ņēmēji no citām dalībvalstīm salīdzinājumā ar Austrijas darba ņēmējiem drīzāk būtu varējuši uzkrāt vairāk nekā četru gadu darba pieredzi brīdī, kad viņi tiek pieņemti darbā par vecākajiem lektoriem. Arī šajā gadījumā regulējums ir pilnīgi neitrāls attiecībā uz visām potenciālo darba ņēmēju grupām.

12 Skat., piemēram, spriedumus, 2012. gada 28. jūnijs, *Erny* (C-172/11, EU:C:2012:399, 41. punkts), un 2013. gada 20. jūnijs, *Giersch* u.c. (C-20/12, EU:C:2013:411, 45. punkts).

13 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, 16.–34. punkts).

14 Šajā nozīmē skat. nesenāko spriedumu, 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, 28. un 30. punkts).

61. Runājot par datiem, pieejami ir vienīgi atbildētājas iesniegtie statistikas dati¹⁵, proti, ka Vīnes Universitātē vairāk nekā 50 % vecāko lektoru un vienai trešdaļai pēcdoktorantūras vecāko lektoru nav Austrijas pilsonības. Tādējādi šie statistikas dati neliecina par to, ka minētais regulējums skar ievērojami lielu ārvalstnieku daļu salīdzinājumā ar [Austrijas] valstspiederīgajiem, bet gan drīzāk par pretējo. Ja šie skaitļi ir pareizi, tas nozīmētu, ka ļoti liels skaits ārvalstu darba ņēmēju ir ienākuši Austrijas tirgū, “neraugoties uz” ierobežojumu, ko Vīnes Universitāte ir noteikusi attiecībā uz iepriekšējās darba pieredzes atzīšanu.

62. Līdz ar to, šķiet, noteikums par iepriekšējo darba pieredzi, kas ir piemērojams darbā pieņemšanas brīdī, attiecībā uz iekļūšanu Austrijas akadēmiskajā darba tirgū nediskriminē pilsonības dēļ, nedz tieši, nedz netieši. Vai, ņemot vērā iepriekš minēto, šo noteikumu joprojām var kvalificēt kā darba ņēmēju pārvietošanās brīvības ierobežojumu vai šķērsli, neraugoties uz to, ka tajā nav nekādas atsauces uz valstspiederību?

2. Vai pastāv pārvietošanās brīvības šķērslis?

a) Par pārvietošanās brīvības ierobežojumu un diskrimināciju pilsonības dēļ

63. No judikatūras izriet, ka papildus tiešas un netiešas diskriminācijas kategorijām LESD 45. pantā ir ietverta vēl trešā kategorija, proti, nediskriminējoši ierobežojumi¹⁶. Tiesa uzskata, ka šī tiesību norma aizliedz ne tikai visa veida tiešu vai netiešu darba ņēmēju diskrimināciju pilsonības dēļ, bet arī valsts tiesību normas, kas *var ierobežot vai arī padarīt mazāk pievilcīgu* viņu pārvietošanās brīvību, tostarp tās dalībvalsts darba ņēmējiem, kura ir veikusi šo pasākumu, pat ja šīs normas ir piemērojamas neatkarīgi no attiecīgo darba ņēmēju pilsonības¹⁷. Tiesību normas, kuras, pat ja tās ir vienādi piemērojamas, kavē vai attur dalībvalsts pilsoņus atstāt izcelsmes valsti, lai īstenotu tiesības brīvi pārvietoties, ir uzskatāmas par šķērsli šai brīvībai¹⁸.

64. Tiesa ir precizējusi, ciktāl tas attiecas uz darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, šķēršļa/ierobežojuma/atturēšanas/padarīšanas mazāk pievilcīgu loģiskais pamatojums ir atrodams Līgumā, proti, LESD 45. panta 1. punktā. Patiešām, atšķirībā no LESD 45. panta 2. punkta, kurā ir izmantots diskriminācijas jēdziens, 45. panta 1. punkts ir formulēts plašāk, nosakot, ka “Savienībā nodrošina darba ņēmēju pārvietošanās brīvību”.

65. Tāpēc papildus diskriminācijai pilsonības dēļ ir jānosaka, vai valsts tiesību normas pamatlietā veido darba ņēmēju pārvietošanās brīvības šķērsli, kas ir aizliegts LESD 45. panta 1. punktā¹⁹.

66. Tomēr uzreiz rodas jautājums par saistību starp šķērsli pārvietošanās brīvībai un diskrimināciju pilsonības dēļ. Vai šīs abas kategorijas ir pilnīgi neatkarīgas un līdz ar to tās var un vajag vērtēt atsevišķi? Vai pieeja par šķērsli ir nošķirta no iespējamās diskriminācijas loģikas un tās pārbaudes? Vai pieeja par šķērsli ir vairāk kā “papildu” kategorija, kas nostiprina un palielina netiešas diskriminācijas aizliegumu, bet faktiski nav no tā neatkarīga?

15 Jāuzsver, lai arī pārējās šīs tiesvedības dalībnieces neapstrīdēja šos datus, Tiesa nebija lūgusi tos iesniegt, kā arī nepārbaudīja to precizitāti. Piebilde, ka, manuprāt, izšķiroša ir pārbaude par spēcīgāku iespējamās racionālās hipotēzes ietekmi, kuru lietas dalībnieku iesniegtie statistikas dati varētu izpuškot, apstiprināt, padarīt skaidrāku vai, iespējams, nepārprotami atspēkot. Tomēr statistikas dati paši par sevi nav vajadzīgi, lai noteiktu šādu iespējamību.

16 Skat. it īpaši ģenerālvokāta N. Fennelija [N. Fennelly] secinājumus lietā *Graf* (C-190/98, EU:C:1999:423).

17 Skat., piemēram, spriedumus, 1993. gada 31. marts, *Kraus* (C-19/92, EU:C:1993:125, 32. punkts), un 2000. gada 27. janvāris, *Graf* (C-190/98, EU:C:2000:49, 18. punkts).

18 Skat., piemēram, spriedumus, 1991. gada 7. marts, *Masgio* (C-10/90, EU:C:1991:107, 23. punkts); 1995. gada 15. decembris, *Bosman* (C-415/93, EU:C:1995:463, 96. punkts); 1999. gada 26. janvāris, *Terhoeve* (C-18/95, EU:C:1999:22, 39. punkts), un 2003. gada 9. septembris, *Burbaud* (C-285/01, EU:C:2003:432, 95. punkts).

19 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, 16. un nākamie punkti, pretstatā 35. un nākamajiem punktiem).

67. Tā nav tikai akadēmiska diskusija, kā redzams šajā lietā. Vai gadījumā, ja, kā tas ir ierosināts šo secinājumu iepriekšējā apakšsadaļā, noteikums par iepriekšējo darba pieredzi nav pat netieši diskriminējošs, to tomēr varētu uzskatīt par šķērslī darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai? Vai var pastāvēt šķērslis, ja nav pat vismazākās norādes uz atšķirīgu attieksmi (pilsonības dēļ)?

68. Tiesas judikatūra liecina, ciktāl tas attiecas uz darba ņēmēju pārvietošanās brīvību, Tiesai ir tendence atsaukties uz ierobežojumu galvenokārt gadījumos, kad valsts tiesību normas rada *šķērslī izceļošanai*, tomēr arī mazākā mērā, kad *vietējā līmeņa* tiesību normas varētu būt *šķērslis ieceļošanai*.

69. Pirmā kategorija parasti attiecas uz piederības valsts pasākumiem, kuri attur *šīs valsts pilsoņus* īstenot tiesības brīvi pārvietoties, izceļojot no viņu piederības valsts, tādējādi padarot piekļuvi citas dalībvalsts darba tirgum neiespējamu vai pārmērīgi apgrūtināšu. Šajā ziņā nozīmīgs ir spriedums *Bosman*. Lieta attiecās uz valsts tiesību normām par futbolistu apmaiņu (kas bija piemērojamas futbola spēlētāju apmaiņai starp futbola klubiem, kuri pieder dažādām valsts asociācijām vienā dalībvalstī), kurās ir paredzēta prasība jaunajam klubam maksāt atlīdzību vecajam klubam, pat ja bija beidzies spēlētāja līguma termiņš ar veco klubu. Lai arī šīs normas nekādā ziņā nebija diskriminējošas pilsonības dēļ, Tiesa noteica, ka tās varētu ierobežot to futbolistu pārvietošanās brīvību, kuri vēlētos turpināt spēlēt futbolu citā dalībvalstī, liedzot vai atturot viņus pamest futbola klubus, kuros viņi spēlē²⁰.

70. Vēl viens (šķietami) nediskriminējošs šķērslis izceļošanai varētu būt piederības valsts pasākums, ar ko šīs valsts valstspiederīgajam, kurš ir izmantojis tiesības brīvi pārvietoties, tiek apgrūtinātā *atgriešanās* tajā. Piemēram, spriedums *Köbler* attiecās uz īpašu piemaksu par darba stāžu, ko Austrijas valsts kā darba devējs piešķir universitāšu profesoriem, kuri kādā Austrijas universitātē šajā amatā ir bijuši piecpadsmit gadus salīdzinājumā ar [darba stāžu] citas dalībvalsts universitātē. Šajā ziņā Tiesa noteica, ka šāds absolūts atteikums atzīt universitātes profesora amatā pavadīto laiku kādā citā dalībvalstī, kas nav Austrijas Republika, ierobežo Austrijā dzīvojošu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, jo tas attur viņus no aizbraukšanas no valsts, lai izmantotu šo brīvību²¹.

71. Otrajā kategorijā Tiesa līdzīgā veidā ir pievērsusies šķēršļiem pārvietošanās brīvībai, kas ir paredzēti īpaša veida *vietējās tiesību normās*, kuras ir pieņemušas vai nu dalībvalsts reģionālās, vai citas vietējās struktūras vai arī kurās ir paredzēti īpaši noteikumi, kas ir piemērojami vietējām struktūrām. Piemēram, spriedumā tā dēvētajā lietā “*SALK*”²², uz kuru vairākkārtīgi atsaucas lietas dalībnieki, Tiesa vērtēja Austrijas tiesību normas, saskaņā ar kurām, lai noteiktu atsaucē datumu ierindošanai nākamajā augstākajā darba samaksas kategorijā, Zalcburgas federālās zemes publiskā sektora slimnīcas pilnā apmērā ņem vērā nepārtraukto darba stāžu, kas iegūts pie šīs *federālās zemes* kā darba devēja, bet darba stāžu, kas ir iegūts, strādājot pie kāda cita darba devēja Austrijā vai citā dalībvalstī, ņem vērā tikai daļēji. Tiesa vērtēja šīs normas *gan no* (diskriminējošu) šķēršļu ieceļošanai, *gan no* (nediskriminējošu) šķēršļu izceļošanai perspektīvas²³. Tā attiecīgi noteica, ka šīs tiesību normas “var vairāk ietekmēt migrējošos darba ņēmējus, nekā attiecīgās valsts darba ņēmējus, tādējādi radot nelabvēlīgāku situāciju pirmajiem minētajiem”, un [ka tās] “kavē vai attur dalībvalsts pilsoni – darba ņēmēju – atstāt savas izcelsmes valsti, lai izmantotu savas tiesības brīvi pārvietoties, [...] pat tad, ja tās piemēro neatkarīgi no attiecīgo darba ņēmēju pilsonības”²⁴.

20 Spriedums, 1995. gada 15. decembris, *Bosman* (C-415/93, EU:C:1995:463, 97.–100. punkts). Līdzīgi skat. arī spriedumus, 2005. gada 17. marts, *Kranemann* (C-109/04, EU:C:2005:187, 28.–30. punkts), un 2010. gada 16. marts, *Olympique Lyonnais* (C-325/08, EU:C:2010:143, 35. punkts).

21 Spriedums, 2003. gada 30. septembris, *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513, 74. punkts). Kā vēl vienu piemēru skat. spriedumu, 1993. gada 31. marts, *Kraus* (C-19/92, EU:C:1993:125, 32. punkts).

22 Spriedums, 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs* (C-514/12, EU:C:2013:799).

23 Gadījumos, kad valsts tiesību normu var raksturot kā šķērslī gan izceļošanai, gan ieceļošanai, Tiesa sliecas uzskatīt, ka šāda norma gan diskriminē pilsonības dēļ, *gan* ir šķērslis pārvietošanās brīvībai. Papildus spriedumam *SALK* skat., piemēram, spriedumu, 2003. gada 30. septembris, *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513, 73.–74. punkts).

24 Spriedums, 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs* (C-514/12, EU:C:2013:799, 28.–32. punkts). Skat. arī spriedumu, 2000. gada 6. jūnijs, *Angonese* (C-281/98, EU:C:2000:296, 40.–41. punkts).

72. Protams, vietējā līmeņa normas nav viegli savienojamas ar tradicionālo pārvietošanās brīvības pamatojumu. Ir sarežģītāk secināt, ka tās netieši diskriminē pilsonības dēļ²⁵. To ģeogrāfiski ierobežotās piemērošanas jomas dēļ tās ir neizdevīgākas arī piederības dalībvalsts valstspiederīgajiem, kuri nāk no citiem reģioniem. Tomēr, ciktāl tas attiecas uz vietējā līmeņa normām, pat ja to saistība ar netiešu diskrimināciju pilsonības dēļ ir diezgan niecīga, saskaņā ar tradicionālo loģiku par iespējamo ietekmi²⁶ joprojām var pieņemt šādu diskrimināciju: vietējā līmeņa normas, visticamāk, ietekmēs ārzemniekus tā vienkāršā iemesla dēļ, ka lielākā daļa vietējās teritorijas iedzīvotāju varētu būt attiecīgās dalībvalsts valstspiederīgie.

73. Tādējādi vietējā līmeņa normu gadījumā netieša diskriminācija, iespējams, būs mazāk izteikta, bet tā vienalga būs paslēpta kaut kur fonā. Tādēļ atsaukšanās uz ierobežojumu šādos gadījumos nenozīmē to, ka nepastāvētu nekāda diskriminācija pilsonības dēļ. Joprojām pastāv zināma veida ar pilsonību netieši saistīta diferenciācija, kas apgrūtina vai padara neiespējamu piekļuvi nodarbinātībai²⁷. Šajā ziņā Tiesa jau ir noteikusi, ka pārvietošanās brīvības ierobežojums ir aizliegts, pat ja tam ir *ierobežots apjoms vai tas ir mazsvarīgs*²⁸. Citiem vārdiem sakot, tiesību normas par pārvietošanās brīvību var tikt attiecinātas uz vietējā līmeņa normām, kas galvenokārt attur no *iekšējas* mobilitātes dalībvalstī, pat ja tās padara mazāk pievilcīgu *ārējo* mobilitāti (starp dalībvalstīm)²⁹.

74. Rezumējot – lai gan ne vienmēr tas ir skaidri pārbaudīts, gadījumos, kad tiek vērtēts tikai darba ņēmēju pārvietošanās brīvības ierobežojums, joprojām tiek veikta zināma salīdzināmības un diferenciācijas analīze³⁰. Tādējādi Tiesas judikatūrā netiek atbalstīts priekšlikums par to, ka pārvietošanās brīvības šķēršļu loģiku pilnībā nošķir no apsvērumiem par diskrimināciju. Visos gadījumos, kas ir analizēti šajā sadaļā, pastāv zināma veida atšķirīga attieksme. Bet kas tad tieši būtu jāanalizē, runājot par šķēršļiem?

b) Par diskrimināciju starp “personām, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties”, un “personām, kuras neizmanto tiesības brīvi pārvietoties”

75. Manā izpratnē LESD 45. panta 1. punkta loģika un judikatūra par šķēršļiem darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai joprojām ir balstīta uz diferenciāciju un līdz ar to uz diskriminācijas jēdzienu. Bet šīs diskriminācijas pamats nav (tikai) pilsonība un (tikai) brīdis, kad tiek atstāts darba tirgus vai iekļūts citas dalībvalsts tirgū, kas tiek aplūkoti nošķirti. Galvenais uzsvars ir uz diskrimināciju starp “personām, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties”, un “personām, kuras neizmanto tiesības brīvi pārvietoties” iekšējā tirgū.

25 Šajā nozīmē skat. ģenerāladvokāta H. Saugmandsgora Ēes [H. Saugmandsgaard Øe] secinājumus lietā *Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2018:627, 44. punkts).

26 Skat. šo secinājumu 59. punktu.

27 Skat. spriedumus, 2000. gada 6. jūnijs, *Angonese* (C-281/98, EU:C:2000:296, 39. punkts), un 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs* (C-514/12, EU:C:2013:799, 35. punkts).

28 Skat., piemēram, spriedumus, 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs* (C-514/12, EU:C:2013:799, 34. punkts), un 2014. gada 3. decembris, *De Clercq* u.c. (C-315/13, EU:C:2014:2408, 61. punkts).

29 Pēc analogijas par brīvu preču apriti skat. spriedumu, 2004. gada 9. septembris, *Carbonati Apuani* (C-72/03, EU:C:2004:506, 22.–23. punkts).

30 Šajā nozīmē skat., piemēram, nesenāko spriedumu, 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193), kurā Tiesa ir noteikusi, ka sprieduma 35.–41. punktā ir analizēti pārvietošanās brīvības šķēršļi, nevis diskriminācija pilsonības dēļ (kas ir analizēta iepriekš minētā sprieduma 16.–34. punktā), bet pēc tam sprieduma 38. punktā tā obligāti ir salīdzinājusi to darba ņēmēju situāciju, kuri veic kādu darbību dalībvalstī, kas nav viņu izcelsmes dalībvalsts (t.i., ārvalstnieki), ar nosacījumiem, kuri tiek attiecināti uz šīs dalībvalsts darba ņēmējiem (proti, valstspiederīgajiem), sprieduma 39. punktā diskriminācijas pilsonības dēļ aizliegumu attiecinot gan uz izceļošanas, gan ieceļošanas noteikumiem.

76. Tādēļ ir aizliegta atšķirīga attieksme pret personām, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties, un personām, kuras neizmanto tiesības brīvi pārvietoties. Tādējādi, pat ja nav diskriminācijas pilsonības dēļ, lai noteiktu “nediskriminējošus ierobežojumus”, diskriminācijas loģika joprojām pastāv, bet tā ir pārņemta citā limenī. Ģenerālvokāts N. Fennelijs labi izskaidroja šo jēdzienu, atsaucoties uz šī līmeņa diskrimināciju kā uz “diskrimināciju migrācijas dēļ”, saskaņā ar kuru atšķirīga attieksme tieši izriet no tiesību brīvi pārvietoties īstenošanas³¹.

77. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru visu Līguma normu par personu brīvu pārvietošanos mērķis ir atvieglot Savienības pilsoņu visa veida nodarbinātību visā Eiropas Savienības teritorijā³². Šķiet, atbilstoši šai loģikai, lai konstatētu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības ierobežojumu, vienai personu grupai tomēr ir jābūt neizdevīgākā stāvoklī salīdzinājumā ar citu personu grupu. Bet šīs atšķirīgās attieksmes pamatam nav noteikti jābūt pilsonībai. Tas, šķiet, ir kopīgs motīvs, kas caurvij judikatūrā minēto taksonomiju, kura analizēta šo secinājumu iepriekšējā sadaļā.

78. Turklāt parasti var runāt par diviem pārvietošanās brīvības aspektiem: *izceļošanu* no piederības dalībvalsts un *iekļūšanu* uzņēmējas dalībvalsts darba tirgū. Šķērslis ir, ja attiecībā uz vienu no šiem aspektiem darba ņēmējs ir nostādīts nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar attiecīgo personu grupu, kas neizmanto tiesības brīvi pārvietoties šajā valstī.

79. Tādējādi darba ņēmējs nevar tikt kavēts vai atturēts īstenot tiesības brīvi pārvietoties uz citu dalībvalsti, izmantojot valsts tiesību normas, kuras varētu raksturot kā “normas, kas aiztur personas” (attiecas uz izceļošanu), vai arī kā “normas, kas attur personas” (attiecas uz ieceļošanu). Tomēr, vērtējot abu šāda veida noteikumu esamību, tomēr ir *jākonstatē atšķirīga attieksme* pret attiecīgajām personu grupām: attiecībā uz izceļošanas noteikumiem – pret tām personām, kuras izmanto tiesības uz pārrobežu pārvietošanos, un tām, kuras paliek valstī, savukārt attiecībā uz ieceļošanas noteikumiem – pret tām personām, kuras ir izmantojušas tiesības brīvi pārvietoties, un tām, kuras jau bija konkrētajā vietā.

80. Šādi saprotot darba ņēmēju pārvietošanās brīvības šķēršļa jēdzienu, tas it nemaz neietver valsts tiesisko regulējumu, kas varētu brīvu pārvietošanos padarīt (subjektīvi) mazāk pievilcīgu attiecīgajam darba ņēmējam. Ja brīvu pārvietošanos nošķir no faktiski atšķirīgas attieksmes pret objektīvām darba ņēmēju grupām, tā patiešām varētu kļūt par līdzekli, lai apstrīdētu jebkuru valsts vai vietējā līmeņa tiesību normu jebkurā nozarē (vai pat nelabvēlīgu individuālu līgumu), kas konkrētā gadījuma apstākļos kaitētu konkrētajam darba ņēmējam. Līdz ar to, ja persona, lai pieņemtu jaunu darbu citā dalībvalstī, ir izmantojusi tiesības brīvi pārvietoties, darba devējam šajā uzņēmējā valstī saskaņā ar Savienības tiesībām vienmēr būtu jānodrošina vismaz tāda pati attieksme kā tā, ko migrējošajam darba ņēmējam piemēroja iepriekšējā dalībvalstī, domājams, neatkarīgi no tā, kas ir paredzēts uzņēmējas dalībvalsts tiesiskajā regulējumā.

81. Tā nevar būt sapratīga pieeja attiecībā uz šķēršļa jēdzienu³³. Velkot paralēles ar brīvu preču apriti, šādā gadījumā judikatūra par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos atgrieztos sprieduma *Dassonville*³⁴ laikos un tai būtu steidzama vajadzība piedzīvot savu tā dēvēto “*Keckian*” brīdi³⁵.

82. Šajā kontekstā ir jānorāda, ka atbilstoši šķēršļa pieejai Tiesa jau divējādi ir ierobežojusi LESD 45. panta 1. punkta visaptverošo ietekmi.

31 Ģenerālvokāta N. Fennelija secinājumi lietā *Graf* (C-190/98, EU:C:1999:423, 21. punkts).

32 Skat., piemēram, spriedumus, 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger* (C-566/15, EU:C:2017:562, 33. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, 36. punkts).

33 Jāatsaucas uz ģenerālvokāta N. Fennelija pārliecinošo analīzi secinājumos lietā *Graf* (C-190/98, EU:C:1999:423, 31. punkts).

34 Spriedums, 1974. gada 11. jūlijs, *Dassonville* (8/74, EU:C:1974:82, 5. punkts).

35 Spriedums, 1993. gada 24. novembris, *Keck* un *Mithouard* (C-267/91 un C-268/91, EU:C:1993:905).

83. Pirmkārt, runājot par pēdējām minētajām šaubām, Tiesa ir skaidri noteikusi, ka valsts tiesību normas, ar kurām tikai ir reglamentēta saimnieciskā darbība, neparedzot nodarbinātības pieejamības nosacījumus, parasti nevar uzskatīt par ierobežojumiem saskaņā ar LESD 45. pantu³⁶. Konkrēti, ar LESD 45. pantu darba ņēmējam netiek piešķirtas tiesības uzņēmējā dalībvalstī atsaukties uz nodarbinātības nosacījumiem, kādi tam bija viņa izcelsmes valstī saskaņā ar šīs pēdējās minētās dalībvalsts tiesisko regulējumu³⁷. Citiem vārdiem sakot, pārvietošanās brīvība noteikti nenozīmē sociālu neitralitāti, ņemot vērā atšķirības starp valstu tiesiskajiem regulējumiem konkrētās jomās. Tādējādi noteikumus, kas ir objektīva un nediskriminējoša tiesiskā regulējuma obligātas sekas nozarēs, kuras nav saskaņotas Eiropas Savienībā, nevar raksturot kā ierobežojumus (“nekādu sociālās neitralitātes garantiju”)³⁸.

84. Otrkārt, Tiesa ir noteikusi, ka kvalificēšana par “šķērslī” LESD 45. panta izpratnē nevar būt atkarīga no “pārāk nenoteiktu un netiešu” notikumu īstenošanas. Citiem vārdiem sakot, valsts tiesiskais regulējums, kuru var uzskatīt par tādu, kas veido [darba ņēmēju] pārvietošanās brīvības šķērslī, nevar būt pārāk attālināts vai vēl jo vairāk hipotētisks (“prasība par tuvumu”)³⁹.

85. Tādējādi, lai pastāvētu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības šķērslis, ir jākonstatē, ka attiecīgais noteikums i) pie izceļošanas vai ieceļošanas rada diskrimināciju starp personām (personu grupām), kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties, un tām, kuras neizmanto tiesības brīvi pārvietoties, un ii) līdz ar to būtiski ietekmē pieejamību nodarbinātībai citā dalībvalstī, kas savukārt nozīmē to, ka noteikums un tā darbība nav tik attālināti, lai to ņemtu vērā, pieņemot lēmumu izmantot vai neizmantojot tiesības brīvi pārvietoties.

c) Par izskatāmo lietu

86. Ņemot vērā šo analīzi, ar apelācijas sūdzības iesniedzējas apsvērumu netiek konstatēts iespējamais pārvietošanās brīvības šķērslis, pamatojoties uz atšķirīgu attieksmi, izceļojot vai ieceļojot, pret personām, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties, un tām, kuras neizmanto tiesības brīvi pārvietoties.

87. Apelācijas sūdzības iesniedzēja apgalvo, ka ar noteikumu par iepriekšējo darba pieredzi tiek radīts šķērslis to personu (valstspiederīgo un ārvalstnieku) pārvietošanās brīvībai, kuras daudzus gadus ir strādājušas par vecākajiem lektoriem (vai līdzvērtīgā amatā) ārpus Austrijas. Apstākļi, ka Vīnes Universitāte iepriekšējo darba pieredzi neatzīst pilnībā, esot *šķērslis* citu dalībvalstu pilsoņu *ieceļošanai*. Tas esot arī *šķērslis*, lai Austrijas valstspiederīgie *izceļotu* un *šķērslis*, lai tie *atgrieztos*.

88. Vispirms pievēršoties pēdējam scenārijam (*šķērslis, lai Austrijas valstspiederīgie izceļotu un lai atgrieztos*), pietiek tikai vēlreiz norādīt, ka šis scenārijs ne tikai nav šīs tiesvedības priekšmets⁴⁰, bet arī vienkārši ir pārāk nenoteikts un netiešs, un līdz ar to pārāk attālināts tikko aplūkotā pārvietošanās brīvības šķēršļa izpratnē. Tas, vai pastāvēs šķērslis LESD 45. panta 1. punkta izpratnē, patiesi būs atkarīgs no hipotētiska notikuma īstenošanās, proti, Austrijas darba ņēmējs izlemj *nedoties* prom no Austrijas, lai īstenotu akadēmisko karjeru citā dalībvalstī, jo paredz, ka gadījumā, ja viņš vēlāk atgrieztos Austrijā, viņa iegūtā pieredze netiktu ņemta vērā pilnībā.

36 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2000. gada 27. janvāris, *Graf* (C-190/98, EU:C:2000:49), ievērojot ģenerāladvokāta N. Fennelija secinājumus minētajā lietā (EU:C:1999:423, 32. punkts), kur viņš īpaši norādīja, ka “neitrālu valsts tiesisko regulējumu var uzskatīt par tādu, ar kuru tiek radīti būtiski šķēršļi tirgus piekļuvei, tikai gadījumā, ja tiek konstatēts, ka tam faktiski ir tāda ietekme uz tirgus dalībniekiem, kas līdzinātos izslēgšanai no tirgus”.

37 Skat., spriedumu, 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger* (C-566/15, EU:C:2017:562, 35. punkts).

38 Skat., piemēram, spriedumus, 2004. gada 29. aprīlis, *Weigel* (C-387/01, EU:C:2004:256, 55. punkts), un 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger* (C-566/15, EU:C:2017:562, 36. punkts).

39 Skat., piemēram, spriedumus, 1990. gada 7. marts, *Krantz* (C-69/88, EU:C:1990:97, 11. punkts), un 2000. gada 27. janvāris, *Graf* (C-190/98, EU:C:2000:49, 24.–25. punkts). Jāpiebilst, ka nesenajā 2019. gada 13. marta spriedumā *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, 37. un 40. punkts) Tiesa minēja abus ierobežojumus.

40 Skat. šo secinājumu 38. punktu.

89. Savukārt pirmā scenārija gadījumā (*šķērslis ieceļošanai*), iepriekšējas pieredzes atzīšanas ierobežojumu var pamatoti uzskatīt par tādu, kas nav pārāk nenoteikts un netiešs, lai to ņemtu vērā tāds citas dalībvalsts pilsonis kā apelācijas sūdzības iesniedzēja, kas vairākus gadus ir strādājis par vecāko lektoru (vai līdzvērtīgā amatā) citā dalībvalstī un kas vēlētos pārcelties uz Austriju. Patiešām var pamatoti pieņemt, ka kritēriji un apsvērumi, kas attiecas uz sākotnējo – un pēc definīcijas arī turpmāko – atalgojumu, ir svarīgi faktori šāda lēmuma pieņemšanai.

90. Tomēr, manuprāt, pat šajā gadījumā šāds valsts regulējums nerada darba ņēmēju pārvietošanās brīvības šķērslī samērā vienkārša iemesla dēļ, proti, ar to netiek radīta atšķirīga attieksme – izceļojot vai ieceļojot – pret personām, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties, un tām, kuras neizmanto tiesības brīvi pārvietoties.

91. Kas attiecas uz apgalvojumu, ka personas, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties, iespējams, tiks atturētas aizbraukt no savas piederības dalībvalsts, lai strādātu Vīnes Universitātē, un līdz ar to tas būs *šķērslis izceļošanai* no Vācijas, tas – jau atkal – ne tikai nav šīs tiesvedības priekšmets, jo, formāli runājot, netiek vērtēta neviena Vācijas tiesību norma, bet tas arī pieprasa konstatēt nezināmo, kas nav izdarīts šajā lietā, proti, ka gadījumā, ja apelācijas sūdzības iesniedzēja pieteiktos darbā kādā citā universitātē Vācijā vai citā dalībvalstī, kas nav Austrija, viņas iepriekšējā atbilstošā darba pieredze tiktu pilnībā atzīta. Tomēr šis apstāklis nav konstatēts.

92. Turklāt, ciktāl tas attiecas uz apgalvojumu par iespējamo *šķērslī iekļūšanai* Austrijas darba tirgū, ir tikai jāatgādina, ka acīmredzami nav diskriminācijas starp (Austrijas) valstspiederīgajiem un ārvalstniekiem un pat ne starp personām, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties, un tām, kuras neizmanto tiesības brīvi pārvietoties. Visiem darbā pieņemtajiem un viņu iepriekšējās darba pieredzes atzīšanai piemēro vienus un tos pašus nosacījumus. Līdz ar to ne tikai nav konstatēts, ka šādam noteikumam katrā ziņā būtu daudz lielāka ietekme uz ārvalstniekiem⁴¹, bet nav arī skaidrs, kāpēc tas nelabvēlīgāk ietekmētu tās personas no citām dalībvalstīm, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties. Līdzīgi jau iepriekš minētajam arī ierosinājums par to, ka personas, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties, drīzāk būs tās, kas būs uzkrājušas vairāk nekā četru gadu iepriekšēju darba pieredzi, nav ticama hipotēze, kā arī nav pierādījumu, kas to apstiprinātu – tas ir vienkārši apsvērums, kas ir ekstrapolēts no apelācijas sūdzības iesniedzējas konkrētās situācijas. Taču norāde uz konkrētu gadījumu ļoti atšķiras no strukturālas diferenciācijas konstatēšanas, kas īpaši neizdevīgā situācijā nostādītu tās personas, kuras izmanto tiesības brīvi pārvietoties.

93. Manuprāt, Tiesai analīze būtu jābeidz šeit, secinot, ka nepastāv nekādi šķēršļi darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai. Tomēr es uzskatu, ka būtu lietderīgi sniegt vēl dažas noslēguma piezīmes, atbildot uz apelācijas sūdzības iesniedzējas un Komisijas argumentiem, ar kuriem būtībā tiek apgalvots, ka iepriekšējas atbilstošas darba pieredzes pilnīga neatzīšana varētu kavēt akadēmisko mācībspēku profesionālo mobilitāti Eiropas Savienībā, lai šajā konkrētajā nozares kontekstā parādītu dažas no sekām un riskiem, ko rada pārāk plaša pieeja šķēršļu jēdzienam⁴².

94. Patiesībā Eiropas Savienībā nav integrēta akadēmisko mācībspēku darba tirgus. Uz akadēmiskajiem mācībspēkiem attiecināmas sistēmas, tostarp to nodarbinātības nosacījumi (kas attiecas uz pieņemšanu darbā, paaugstināšanu amatā vai atalgojumu) var būt atšķirīgas dažādās dalībvalstīs vai pat vienas dalībvalsts dažādās universitātēs.

⁴¹ Iepriekš, šo secinājumu 56.–62. punktā.

⁴² Vispārīgi minēts iepriekš, šo secinājumu 75.–85. punktā.

95. Līdz ar to mobilitāti šādā sadrumstalotā tirgū var uzlabot, nodrošinot un stiprinot konkurenci, vienlaikus uzstājot uz valstu tirgu atvēršanu un tādu netiešu ar valsti vai pat “nacionālām” īpatnībām saistītu šķēršļu ieceļošanai novēršanu, kam varētu būt ļoti maza saistība ar konkrētā amata objektīvajiem kvalifikācijas kritērijiem. Dažkārt sākotnēji pamatotas tradīcijas var pakāpeniski pārtapt par nevajadzīgām paliekām un pēc tam par (ne)tiešiem šķēršļiem ieceļošanai.

96. Savukārt man jāpiekrit Austrijas valdībai, ka tādos gadījumos kā izskatāmajā lietā, uzstājot, ka darba ņēmēju pārvietošanās brīvība faktiski garantē to, ka jebkura darba devēja maiņa būs neitrāla⁴³, varētu drīzāk tikt radītas pretējas sekas tām, ko acīmredzami vēlas Komisija, proti, tas drīzāk varētu kavēt akadēmisko mācībspēku brīvu pārvietošanos.

97. Pirmkārt, ciktāl tas attiecas uz konkrēto tiesisko regulējumu, šāda tālejoša interpretācija patiešām varētu mudināt sociālos partnerus un/vai Austrijas universitātes neņemt vērā *nekādu* iepriekšējo darba pieredzi, un tas nebūtu izdevīgi nevienam darba ņēmējam.

98. Otrkārt, vispārīgāk runājot, ja uzņēmējas dalībvalsts darba devējs varētu pieņemt darbā vecāko lektoru no citas dalībvalsts tikai ar nosacījumu, ka tiek nodrošināta tieši tāda pati attieksme un atzīta pieredze, kas iegūta tā piederības dalībvalstī, ar to saistītās izmaksas faktiski varētu šādas personas galu galā padarīt par “nenodarbināmām” (amatā, uz kuru tās pretendē). Minētais, visticamāk, radītu ne tikai faktisku šķērslī pārrobežu mobilitātei, bet arī zināmā brīdī sociālu (ar vecumu saistītu) šķērslī, jo vecākie no vecākajiem lektoriem varētu secināt, ka viņu iespējas brīvi pārvietoties ir stipri samazinājušās (ņemot vērā viņu faktisko “cenu” tirgū).

99. Treškārt, no strukturālā skatpunkta raugoties, vēl vienas problemātiskas sekas, kas saistītas ar šādu plašu šķēršļa jēdziena interpretāciju, nozīmētu universitāšu sodīšanu tajās valstīs, kuras cenšas būt atvērtas akadēmisko mācībspēku pieņemšanai darbā no citām dalībvalstīm. Iespējams, nav noslēpums, ka attiecībā uz akadēmiskā darba tirgus atvērību patiešām pastāv dažādu ātrumu Eiropa – tajā ir ne tikai atvērti akadēmiskie darba tirgi, bet arī tādi tirgi, kas ir tikai šķietami atvērti, kā arī tādi, kas pat neizliekas, ka ir atvērti (bet, ja arī izliekas, tad dara to ne visai labi). Ja profesionāli atvērtas universitātes vai struktūras ar valstisku lēmumu būtu spiestas mainīt savu (citādi pamatoto un neitrālo) darbā pieņemšanas politiku, lai apmierinātu potenciālo darbinieku no citām dalībvalstīm īpašās un dažādās vajadzības, iespējams, neatzīta, bet diezgan dabiska reakcija varētu būt nepieņemt darbā personas no citām dalībvalstīm.

100. Rezumējot – iespējams, visu šo diferenciāciju pamatā ir zināmā mērā pretēji redzējumi. No vienas puses, ir būtībā Komisijas vīzija par Eiropas akadēmisko darba tirgu kā vienu lielu “Eiropas civildienestu”, kurā ierēdņiem jābūt tiesībām brīvi pārvietoties. Šādā gadījumā šīs mobilitātes loģiskais pamatojums būtu pārcelšana vai norīkošana vienotas civildienesta sistēmas ietvaros. No otras puses, pastāv vīzija par Eiropas akadēmisko darba tirgu kā par konkurētspējīgu tirgu, kurā informēti dalībnieki paši izvēlas, kurp viņi vēlas doties un kāpēc, vienlaikus izmantojot tiesības pārvietoties starp dažādiem un katrā ziņā atšķirīgiem valstu tirgiem.

101. Pat nesākot analizēt tādas tālākās problēmas saistībā ar šādiem konfliktējošiem redzējumiem kā, piemēram, pārsteidzošs paternālisma līmenis un iejaukšanās (atlikušajā) līgumu slēgšanas brīvībā, vienojoties par tā nosacījumiem, vai arī jautājums par to, kādā veidā to visu pēc tam varēs transponēt attiecībā uz universitātēm, kuras nav valsts universitātes, vai citiem privātiem darba devējiem, proti, problēmas, kas ir saistītas ar vēlmi transplantēt pirmās politikas izvēli uz dažādām atvērtām, daļēji atvērtām un slēgtām realitātēm, katrā ziņā, tik plaši interpretējot šķēršļa pārvietošanās brīvībai jēdzienu, nepārprotami kļūst redzami sadrumstaloti tirgi. Respektīvi, jebkuram sociālās inženierijas mēģinājumam, kura mērķis ir mainīt realitāti, lai tas būtu sekmīgs, ir jāatzīst šī realitāte par savu sākumpunktu.

⁴³ Šo secinājumu 83. punktā minētās “sociālās neitralitātes” izpratnē.

102. Visu šo iemeslu dēļ es uzskatu, ka uz pirmo jautājumu ir jāatbild šādi: LESD 45. pantam un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktam nav pretrunā tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru, pieņemot darbā Vīnes Universitātē vecāko lektoru, no viņa iepriekšējā atbilstošā darba stāža kopumā tiek atzīti tikai ne vairāk kā četri gadi neatkarīgi no tā, vai runa ir par nodarbinātības laiku Vīnes Universitātē vai citā Austrijas vai citas dalībvalsts augstākās izglītības iestādē.

3. Par iespējamo pamatojumu un samērīgumu

103. Ņemot vērā tikko ierosināto atbildi uz iesniedzējtiesas pirmo jautājumu, nevajadzētu rasties jautājumam par iespējamo pamatojumu un samērīgumu. Tomēr nav noslēpums, ka jēdziena “šķērslis darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai” precīza piemērošanas joma nav analītiskās skaidrības paraugs. Tādējādi, lai pilnībā atbalstītu Tiesu, varētu arī sniegt dažus noslēguma apsvērumus par iespējamo pamatojumu un samērīgumu⁴⁴.

104. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valsts pasākumus, kas var apgrūtināt vai padarīt mazāk pievilcīgu Līgumā garantēto pamatbrīvību izmantošanu, var tomēr pieļaut ar nosacījumu, ka tiem ir vispārēju interešu mērķis, ka tie ir atbilstoši, lai nodrošinātu tā īstenošanu, un ka tie nepārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu iecerēto mērķi⁴⁵.

105. Apelācijas sūdzības iesniedzēja un Komisija uzskata par nesamērīgu apstākli, ka no iepriekšējās darba pieredzes tiek atzīti tikai četri gadi, jo dažos ārkārtas gadījumos tas nozīmētu, ka vērā netiktu ņemti daudzi gadi, kuros ir iegūta pieredze vecākā lektora vai līdzvērtīgā amatā, kas ir ieņemts ārpus Vīnes Universitātes. Konkrēti, Komisija uzskata, ka attiecīgā iepriekšēja darba pieredze ir jānovērtē katrā atsevišķā gadījumā.

106. Atbildētāja un Austrijas valdība uzskata, ka Savienības tiesībās vispār nav paredzēta prasība atzīt iepriekšējo darba pieredzi. Atbildētāja ir nolēmusi no šādas pieredzes atzīt ne vairāk kā četrus gadus, ņemot vērā pievienoto vērtību, kāda tai ir attiecībā uz vecākajiem lektoriem, kad tie pilda savus pienākumus. Četru gadu ierobežojums galvenokārt ir pamatots ar apstākli, ka šis nodarbinātības ilgums ir lietderīgs un piemērots, lai nodrošinātu mācību darba kvalitāti. Ilgāka iepriekšējā darba pieredze mācību darba kvalitāti parasti neuzlabos vēl vairāk. Ja vecākie lektori vēlas turpināt savu karjeras izaugsmi universitātē, viņiem ir jāpiesakās amatam, kas atbilst augstākai darba samaksas pakāpei.

107. Vērtējot tā noteikuma par iepriekšējo darba pieredzi pamatojumu un samērīgumu, kas bija piemērojams darbā pieņemšanas brīdī, man ir jāpiekrīt atbildētājai un Austrijas valdībai.

108. Tiesa uzskata, ka atalgošana par tādu darbinieka iegūto darba pieredzi, kura attiecīgajam darbiniekam sniedz prasmi labāk veikt savus pienākumus, ir legītīms algu politikas mērķis⁴⁶. Līdz ar to atbildētāja, pieņemot darbā pēcdoktorantūras vecākos lektorus, var acīmredzami legītīmi novērtēt viņu iepriekšējo darba pieredzi, lai noteiktu atalgojumu, izmantojot īpašu darba samaksas skalu. Šķiet, šis konkrētais mērķis atbilst mērķim nodrošināt augstākās izglītības kvalitāti, ko Tiesa jau ir uzskatījusi par legītīmu mērķi⁴⁷.

44 Vienlaikus piebilstot, ka šādā veidā tiek precīzi uzsvērta šķēršļa aspektu – legītīmā mērķa un samērīguma – neskaidrā būtība, kad lielākā daļa argumentu, kas tiek apkopoti vienā pozīcijā, pēc tam tiek atkārtoti un pārformulēti citā pozīcijā, tādējādi vēlreiz uzsverot vajadzību pēc skaidrības attiecībā uz šķēršļa jēdzienu. Par līdzīgiem jautājumiem saistībā ar brīvību veikt uzņēmējdarbību skat. manus secinājumus lietā *Hornbach-Baumarkt* (C-382/16, EU:C:2017:974, it īpaši 28.–44. un 128.–134. punkts).

45 Skat., piemēram, spriedumus, 2013. gada 12. septembris, *Konstantinides* (C-475/11, EU:C:2013:542, 50. punkts), un 2016. gada 13. jūlijs, *Pöpperl* (C-187/15, EU:C:2016:550, 29. punkts).

46 Skat., piemēram, spriedumus, 2009. gada 18. jūnijs, *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381, 47. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2018. gada 14. marts, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 39. punkts).

47 Skat., piemēram, spriedumu, 2003. gada 13. novembris, *Neri* (C-153/02, EU:C:2003:614, 46. punkts).

109. Vai tomēr ir samērīgi no iepriekšējās darba pieredzes ņemt vērā tikai četrus gadus? Manuprāt, tas ir samērīgi.

110. Atbildētāja ir izvirzījusi apgalvojumu, ka četri gadi ir samērīgs laikposms, ievērojot īpašo mērķi nodrošināt augstu izglītības kvalitāti, jo prasmes, kas ir nepieciešamas (labam) vecākajam lektoram, galvenokārt tiek iegūtas pirmajos gados mācībspēka amatā. Protams, vienmēr var apgalvot, ka, tā kā kāda persona šādas prasmes jau ir ieguvusi pēc viena gada, bet cita nav tās ieguvusi pat pēc desmit gadiem, būtu jāveic zināma veida individuāls vērtējums. Bet, ja šajā ziņā ir pieļaujams vispārīgs noteikums, kā tam noteikti vajadzētu būt, es nesaskatu neko nesamērīgu, ja šo laikposmu ierobežo līdz četriem gadiem.

111. Komisija šo pieeju apstrīdēja, uzskatot, ka nav jānosaka *konkrēts* ierobežojums attiecībā uz iepriekšējās darba pieredzes atzīšanu un ka par to drīzāk būtu jālemj katrā atsevišķā gadījumā, konstatējot, kas ir piemērots un samērīgs katrā konkrētajā gadījumā.

112. Šajā jautājumā es nepiekrītu Komisijai. Pirmkārt, samērīguma kritērija interpretēšana tādējādi, ka ar to faktiski tiek aizliegti vispārēji noteikumi un to vietā tiek paredzēta prasība vienmēr veikt katra atsevišķa gadījuma izvērtēšanu, ir gan tālejoša, gan strukturāli nepareiza. Valsts tiesības, kā arī Savienības tiesības bieži darbojas, pārveidojot vispārējo pieredzi un pieņemumus par vispārīgiem noteikumiem. Šajā gadījumā šādu noteikumu samērīguma vērtējums noteikti ir abstrakts arī tajā ziņā, ka tiek pārbaudīts, vai vairumā gadījumu noteikums nenoved pie kļūdainiem rezultātiem, nevis tā ietekme katrā konkrētā gadījumā⁴⁸. Otrkārt, skaidram tiesiskajam regulējumam ir priekšrocība attiecībā uz paredzamību un, cik vien tas ir iespējams, izvairīšanos no patvaļīgas rīcības. Arī šie abi principi faktiski runā par labu pārvietošanās brīvībai tajā ziņā, ka persona, kura iespējams izmantotu šādas tiesības, spētu acīmredzami un *ex ante* saskatīt uz to attiecināmos kritērijus un nosacījumus, un līdz ar to tā jau sākotnēji varētu izdarīt informētu izvēli par iespēju īstenot tiesības brīvi pārvietoties.

113. Visbeidzot, ir jāuzsver apstāklis, ka tā ir Vīnes Universitātes brīvi izvēlēta politika – atzīt iepriekšējo darba pieredzi, un tā jau ir diezgan labvēlīga salīdzinājumā ar Darba koplīguma noteikumiem⁴⁹. Kā tiesas sēdē ierosināja Austrijas valdība, viedoklis, ka LESD 45. pants nepieļauj no iepriekšējās darba pieredzes atzīt tikai četrus gadus, iespējams, novestu pie tā, ka darba devēji neņemtu vērā *nekādu* iepriekšējo darba pieredzi, ja viņu vienīgā izvēle faktiski būtu ņemt vērā visu iepriekšējo darba pieredzi vai arī neņemt to vērā vispār. Tiesa ir uzskatījusi, ka dalībvalstīm ir piešķirta plaša rīcības brīvība izvēlēties ne tikai noteikt konkrētu sociālās politikas un nodarbinātības mērķi, bet arī noteikt pasākumus tā sasniegšanai⁵⁰.

C. Par otro jautājumu

114. Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai darba samaksas sistēma, kura ir balstīta uz uzkrāto darba stāžu pie viena un tā paša darba devēja un saskaņā ar kuru vienlaikus nav paredzēta iepriekšēja atbilstoša darba stāža, kas uzkrāts pie cita darba devēja, pilnīga atzīšana, ir saderīga ar darba ņēmēju pārvietošanās brīvību.

115. No vienas puses, šis jautājums ir saistīts ar pirmo jautājumu, jo tajā arī ir atsauce uz noteikumu par iepriekšējo darba pieredzi. No otras puses, tajā ir minēts papildu līmenis, proti, Darba koplīgumā ietvertais noteikums par uzkrāto darba stāžu, saskaņā ar kuru, *ieņemot amatu* Austrijas universitātē, (vecāko lektoru) darba samaksa palielinās līdz ar laiku, kas ir pavadīts amatā šajā universitātē.

48 Skat., piemēram, 2017. gada 5. jūlija spriedumā *Fries* (C-190/16, EU:C:2017:513, 57.–68. punkts) līdzīgu analīzi par tāda (vispārīgi piemērojama) 65 gadu vecuma ierobežojuma samērīgumu, ko attiecina uz noteiktām pilotu kategorijām, jo šādu noteikumu arī varētu apstrīdēt, apgalvojot, ka atsevišķi piloti varētu būt piemēroti savu pienākumu veikšanai pat 66 gadu vecumā.

49 Skat. šo secinājumu 35. punktu.

50 Skat., piemēram, spriedumus, 2010. gada 12. oktobris, *Rosenblatt* (C-45/09, EU:C:2010:601, 41. punkts), un 2018. gada 14. marts, *Stollwitzer* (C-482/16, EU:C:2018:180, 45. punkts).

116. Apelācijas sūdzības iesniedzēja un Komisija apgalvo, ka abu noteikumu *kopēja* piemērošana Vīnes Universitātē ir uzskatāma par netiešu diskrimināciju pilsonības dēļ. Lielākoties darba algas palielinājums ir atkarīgs no nepārtrauktas darba pienākumu veikšanas vienā un tajā pašā Austrijas universitātē. Tā kā tikai tiem darbiniekiem, kuri no savas karjeras sākuma ir strādājuši Vīnes Universitātē un ir nolēmuši neizmantot tiesības brīvi pārvietoties, var neierobežoti ņemt vērā iepriekšējo darba stāžu, šie mācībspēki (kas visticamāk būs Austrijas pilsoņi) atrodas labvēlīgākā situācijā. Ārkārtas gadījumos, atgriežoties šajā universitātē pēc prombūtnes, no iepriekš uzkrātā darba stāža var tikt zaudēti pat 24 gadi, līdz ar to darbinieki varētu tikt atturēti atstāt [šo universitāti]. Ja viņi nolemtu atstāt šo universitāti un vēlāk tajā atgriezties, no viņu darba stāža, kas uzkrāts citā dalībvalstī, vērā tiktu ņemti tikai ne vairāk kā četri gadi. Tomēr ir sagaidāms un domājams, ka parastas akadēmiskās karjeras gaitā darbinieku pārcelšana vai apmaiņa tiks īstenota.

117. Atbildētāja un zināmā mērā arī Austrijas valdība uzskata, ka Darba koplīgumā minētās darba algas pieauguma sistēmas ietvaros netiek atzīts iepriekšējais darba stāžs, bet gan tā ir balstīta uz amatā nostrādāto laiku. Apelācijas sūdzības iesniedzēja nav nošķīrusi iepriekš uzkrātā darba stāža atzišanu no nostrādātā laika darba algas noteikšanas sistēmā. Apelācijas sūdzības iesniedzējas apsvērumi ir pretrunā visai Austrijas darba koplīgumu sistēmai, kā arī civildienesta tiesībām, ņemot vērā, ka jebkāda virzība, pamatojoties uz [nostrādāto] laiku, kļūtu nepieļaujama.

118. Kā iepriekš minēts šo secinājumu ievada piezīmēs⁵¹, veids, kādā iesniedzējtiesa ir apvienojusi šos divus noteikumus un divus dažādos jautājumus, ir radījis diezgan lielu neskaidrību ieinteresēto pušu sniegtajos rakstveida apsvērumos, kā arī tiesas sēdē. Divi atšķirīgi noteikumi, kas ir piemērojami dažādām personu grupām dažādos laikos un kam ir dažādi mērķi, ir apvienoti ar atsaucēm uz hipotētiskiem scenārijiem, kuri nav šīs tiesvedības priekšmets.

119. Patiešām, apvienojot šos abus noteikumus, arguments ievērojami pārsniedz jebkādu diskriminācijas vai šķēršļa loģiku. Tas drīzāk ir prasība pilnībā pārformulēt valsts tiesisko regulējumu, proti, attiecībā uz citu dalībvalstu valstspiederīgajiem noteikums par uzkrāto darba stāžu, kas parasti ir piemērojams visām personām iestādē pēc tam, kad ir pagājis attiecīgais laiks, būtu jāpiemēro nekavējoties pēc pieņemšanas darbā, tādējādi ar to faktiski aizstājot noteikumu par iepriekšējo darba pieredzi, kurš parasti ir piemērojams šajā brīdī.

120. Šajos secinājumos es vispirms pievērsos noteikumam par iepriekšējo darba pieredzi, kas ir piemērojams pieņemšanas darbā brīdī, un tikai pēc tam otrā jautājuma kontekstā analizēju noteikumu par uzkrāto darba stāžu, kas ir piemērojams tikai un vienīgi Vīnes Universitātē pēc tam, kad tajā ir nostrādāts attiecīgs laikposms. Pretējā gadījumā nevarētu pārbaudīt salīdzināmību un diskrimināciju, kā arī nebūtu iespējams aplūkot iespējamo pamatojumu, jo abiem noteikumiem ir dažādi mērķi.

121. Patiesi, kā to ierosināja atbildētāja un Austrijas valdība, noteikums par uzkrāto darba stāžu, pretēji noteikumam par iepriekšējo darba pieredzi, nav vērst uz to, lai galvenā mērķa – nodrošināt izglītības kvalitāti – sasniegšanai ņemtu vērā iepriekšēju atbilstošu darba pieredzi. Tā pamatā ir dubults mērķis, proti, atļaut zināmu karjeras izaugsmi (horizontālā mobilitāte) tiem akadēmiskajiem mācībspēkiem, kas nevēlas vai nevar kļūt par akadēmiskajiem līdzstrādniekiem vai universitātes profesoriem, uz kuriem attiecas iespēja noslēgt darba līgumu uz nenoteiktu laiku (*tenure-track*), bet vienlaikus garantē lojalitāti vienam darba devējam.

⁵¹ Iepriekš, šo secinājumu 28.–33. punkts.

122. Kopumā Tiesa ir jau nospriedusi, ka nodarbinātības politikas mērķis saglabāt darba ņēmēju uzticību vienam darba devējam ir primārs vispārējo interešu iemesls⁵². Kā pati Komisija to uzsvēra, lojalitātes saglabāšana var būt pārvietošanās brīvības ierobežojuma pamats – piederības sajūta uzņēmumam patiešām var būt nepieciešama ilgstošai saimnieciskai darbībai, un tādējādi tā veicina darījumdarbības brīvību un darba ņēmēju motivāciju.

123. Turklāt vairums darba samaksas sistēmu, visticamāk, ņem vērā uzkrāto darba stāžu vienā vai otrā veidā. Kā norādījusi iesniedzējtiesa, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem valsts līmenī ir plaša rīcības brīvība, nosakot sociālās un nodarbinātības politikas mērķus, kā arī piemērotus pasākumus to sasniegšanai⁵³.

124. Ievērojot šos vispārīgos apgalvojumus, kā arī ņemot vērā iestādē uzkrātā darba stāža nozīmi atalgojuma aprēķināšanā, es ierosinu Tiesai atzīt otro jautājumu par nepieņemamu.

125. Pirmkārt, Tiesa ir uzskatījusi, ka tikai pats pieņēmums izmantot tiesības brīvi pārvietoties vēl neveido pietiekamu saikni ar Savienības tiesībām, lai attaisnotu Savienības tiesību normu piemērošanu⁵⁴.

126. Izskatāmās lietas apstākļos otrais jautājums ir hipotētisks, jo tas *abstrakti* rada jautājumu par vecākajiem lektoriem, kuri nolemj doties prom no Austrijas universitātes uz citu universitāti un vēlāk atgriezties Austrijā. Kā pareizi apgalvo atbildētāja, apstāklim, ka noteikums par uzkrāto darba stāžu varētu būt *šķērslis izceļošanai* Austrijas valstspiederīgajiem, vai, plašākā nozīmē, darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti kādā Austrijas universitātē, nav nekādas saistības ar izskatāmo lietu. Apelācijas sūdzības iesniedzēja ir Vācijas valstspiederīgā, kura izmantoja tiesības brīvi pārvietoties, ierodoties Austrijā, lai strādātu Vīnes Universitātē. Viņas iespējamā aiziešana no šīs universitātes, lai strādātu citā universitātē ārvalstīs, (un viņas vēl hipotētiskākā atgriešanās) šobrīd paliek pieņēmuma līmenī.

127. Otrkārt, strikti runājot, ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā par “*iepriekšējās darba pieredzes* brīvu apriti”, nevis “*darba stāža* brīvu apriti”. Tomēr jautājums par iepriekšējās atbilstošas darba pieredzes atzīšanu jau ir detalizēti analizēts saistībā ar pirmo jautājumu, vienlaikus atkārtoti uzverot to, kāpēc šos divus noteikumus nevar tā vienkārši vērtēt vienādi⁵⁵.

V. Secinājumi

128. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Oberlandesgericht Wien* (Apelācijas tiesa Vīnē, Austrija) prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- LESD 45. pants un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā 7. panta 1. punktam nav pretrunā tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru, pieņemot darbā Vīnes Universitātē vecāko lektoru, no viņa iepriekšējā atbilstošā darba stāža kopumā tiek atzīti tikai ne vairāk kā četri gadi neatkarīgi no tā, vai runa ir par nodarbinātības laiku Vīnes Universitātē vai citā Austrijas vai citas dalībvalsts augstākās izglītības iestādē.

52 Spriedums, 2003. gada 30. septembris, *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513, 83. un 85. punkts), vai rikožums, 2005. gada 10. marts, *Marhold* (C-178/04, nav publicēts, EU:C:2005:164, 34. punkts).

53 Spriedumi, 2011. gada 8. septembris, *Hennings* un *Mai* (C-297/10 un C-298/10, EU:C:2011:560, 65. punkts), un 2012. gada 5. jūlijs, *Hörnfeldt* (C-141/11, EU:C:2012:421, 32. punkts).

54 Skat., piemēram, spriedumu, 1997. gada 29. maijs, *Kremzow* (C-299/95, EU:C:1997:254, 16. punkts).

55 Skat. šo secinājumu 28.–33. un 118.–120. punktu.