



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2019. gada 10. oktobrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Personu brīva pārvietošanās – LESD 45. pants – Darba ņēmēji – Regula (ES) Nr. 492/2011 – 7. panta 1. punkts – Pēcdoktorantūras docenti –

Citā dalībvalstī pavadīto iepriekšējo atbilstošās nodarbinātības laikposmu ņemšanas vērā ierobežojums – Darba samaksas sistēma, kas lielākas darba samaksas saņemšanu saista ar darba stāžu, kurš iegūts pie pašreizējā darba devēja

Lietā C-703/17

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Oberlandesgericht Wien* (Apelācijas tiesa Vīnē, Austrija) iesniedza ar 2017. gada 7. decembra lēmumu un kas Tiesā registrēts 2017. gada 15. decembrī, tiesvedībā

Adelheid Krah

pret

Universität Wien,

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], Tiesas priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], kas pilda otrās palātas tiesneša pienākumus (referents), un K. Vajda [*C. Vajda*],

ģenerālvokāts: M. Bobeks [*M. Bobek*],

sekretāre: S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 23. janvāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *A. Krah* vārdā – *S. Jöchl*,
- *Universität Wien* vārdā – *A. Potz, Rechtsanwältin*,
- Austrijas valdības vārdā – *J. Schmoll*, pārstāve,
- Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin* un *M. Kellerbauer*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2019. gada 23. maija tiesas sēdē,

* Tiesvedības valoda – vācu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LESD 45. pantu, Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā (OV 2011, L 141, 1. lpp.) 7. panta 1. punktu, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 20. un 21. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *Adelheid Krah* un *Universität Wien* (Vīnes Universitāte, Austrija) par to iepriekšējo atbilstošās nodarbinātības laikposmu daļēju ņemšanu vērā, ko tā ir pavadījusi *Universität München* (Minhenes Universitāte, Vācija) un Vīnes Universitātē, lai noteiktu atalgojuma summu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktā ir noteikts:

“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.”

Austrijas tiesības

- 4 Saskaņā ar *Universitätsgesetz 2002* (2002. gada Likums par universitātēm; *BGBI. I*, 120/2002) 6. pantu ir paredzēts piemērot 2011. gada 15. februāra *Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten* (Ietvara koplīgums universitāšu darba ņēmējiem/ņēmējām) (turpmāk tekstā – “koplīgums”) visās Austrijas universitātēs, kas ietilpst apvienībā un kas kā darba devējas šobrīd apvieno 21 universitāti.
- 5 Saskaņā ar koplīguma – redakcijā, kas bija piemērojama pamatlietā, – 26. panta 3. punktu un 48. pantu *A. Krah* pieder B1 darba samaksas pakāpei.
- 6 Koplīguma 49. panta 3. punktā ir paredzēts:

“Mēneša bruto darba samaksa B1 darba samaksas pakāpē ir 2696,50 EUR.

Šī summa tiek palielināta šādi:

- a) pēc triju gadu darba stāža – līdz 3203,30 EUR. No triju gadu termiņa atskaita laikposmus, par kuriem ir pierādīta iepriekšējā pieredze attiecīgajā darbā;
- b) pēc astoņu gadu darba stāža a) apakšpunktā minētajā līmenī vai doktora grāda gadījumā, ja tas bija darba tiesisko attiecību pamatošanas nosacījums (pēcdoktorantūras (*postdoc*) darbs), – līdz 3590,70 EUR;
- c) pēc astoņu gadu darba stāža b) apakšpunktā minētajā līmenī – līdz 3978,30 EUR;

d) pēc astoņu gadu darba stāža c) apakšpunktā minētajā līmenī – līdz 4186,90 EUR.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 7 *A. Krah*, Vācijas valstspiederīgā, ir vēstures doktore. Viņa piecus gadus ir strādājusi kā mācībspēks Minhenes Universitātē.
- 8 No 2000./2001. gada ziemas semestra viņa strādāja kā mācībspēks Vīnes Universitātē.
- 9 Pēc doktora disertācijas iesniegšanas *A. Krah* ar Vīnes Universitātes 2002. gada 12. marta lēmumu saņēma atļauju pasniegt vēsturi docenta amatā, pamatojoties uz līgumu uz noteiktu laiku. Pēc tam viņa saskaņā ar mācību darba līgumiem, kas bija noslēgti uz noteiktu laiku, katru semestri vadīja vismaz septiņas akadēmiskās stundas.
- 10 Kopš 2010. gada 1. oktobra *A. Krah* tika nodarbināta kā pēcdoktorantūras docente, kas pieder B1 darba samaksas pakāpei koplīguma izpratnē. Viņas līgums, kas sākotnēji bija uz noteiktu laiku, no 2013. gada 1. marta tika pagarināts uz nenoteiktu laiku. Lai noteiktu viņas darba samaksas pakāpi un saskaņā ar koplīgumu, saistībā ar minēto līgumu netika ņemts vērā neviens iepriekšējās nodarbinātības laikposms.
- 11 Ar Vīnes Universitātes rektorāta 2011. gada 8. novembra lēmumu (turpmāk tekstā – “2011. gada 8. novembra lēmums”) šī universitāte tomēr nolēma ņemt vērā pēcdoktorantūras docentu nostrādātos ne vairāk kā četrus gadus ilgus iepriekšējās atbilstošās nodarbinātības laikposmus gadījumā, ja stāšanās amatā ir notikusi 2011. gada 1. oktobrī vai pēc šī datuma. Ņemot vērā šādus iepriekšējos atbilstošās nodarbinātības laikposmus, netika nošķirti Austrijā un ārvalstīs pavadītie laikposmi.
- 12 Attiecībā uz *A. Krah* četru gadu iepriekšējs atbilstošās nodarbinātības laikposms tika ņemts vērā, viņu klasificējot ar atpakaļejošu spēku no 2010. gada 1. oktobra tādējādi, ka viņa tika iekļauta B1 darba samaksas pakāpē atbilstoši koplīguma 49. panta 3. punkta b) apakšpunktā paredzētajiem nosacījumiem ar iespēju tikt klasificētai nākamajā savas darba samaksas pakāpes līmenī pēc četriem nostrādātiem gadiem.
- 13 *A. Krah* vērsās *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē, Austrija) ar sūdzību, prasot, lai tiktu ņemti vērā visi viņas iepriekšējie nodarbinātības laikposmi, tas ir, astoņarpus gadi Vīnes Universitātē un pieci gadi Minhenes Universitātē, lai viņa tiktu klasificēta augstākā darba samaksas pakāpē. Tādējādi viņa lūdz piespriest Vīnes Universitātei samaksāt viņai 2727,20 EUR, pieskaitot procentus, kā nesaņemto darba samaksu laikā no 2014. gada 13. jūnija līdz 2015. gada 13. augustam.
- 14 Tā kā *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Darba un sociālo lietu tiesa Vīnē) prasību noraidīja, *A. Krah* iesniedza apelācijas sūdzību par šīs tiesas spriedumu iesniedzējtiesā *Oberlandesgericht Wien* (Federālās zemes Augstākā tiesa Vīnē, Austrija). Pēdējā minētā šaubās par Savienības tiesībās garantēto nediskriminācijas pilsonības dēļ principa un darba ņēmēju brīvas pārvietošanās tiesību piemērojamību.
- 15 Šādos apstākļos *Oberlandesgericht Wien* (Apelācijas tiesa Vīnē) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai Savienības tiesības, it īpaši LESD 45. pants, Regulas [Nr. 492/2011] 7. panta 1. punkts, kā arī [Hartas] 20. un 21. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru no iepriekšējā atbilstošā [nodarbinātība laikposma], 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 pielīdzināmās iestādēs, kas atrodas Austrijā vai citās valstīs, kopumā tiek atzīti tikai trīs vai attiecīgi četri gadi?

- 2) Vai darba samaksas sistēma, saskaņā ar ko nav paredzēta [iepriekšējā atbilstošās nodarbinātības laikposma] pilnīga atzīšana, kurā 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?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 16 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai LESD 45. pants, Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts, kā arī Hartas 20. un 21. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds dalībvalsts universitātes tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā, lai noteiktu pēcdoktorantūras docenta amatā šajā universitātē esoša darba ņēmēja darba samaksas klasifikāciju, šī darba ņēmēja iepriekšējās atbilstošās nodarbinātības laikposmi tiek ņemti vērā vienīgi tiktāl, ciktāl to kopējais ilgums nepārsniedz četrus gadus, neatkarīgi no tā, vai runa ir par nodarbinātības laikposmiem, kas pavadīti šajā pašā universitātē vai citās universitātēs vai pielīdzināmās iestādēs šajā dalībvalstī vai kādā citā dalībvalstī.
- 17 Vispirms jāatzīmē, ka, lai gan pirmajā jautājumā ir atsauce uz Hartas 20. un 21. pantu, no iesniedzējtiesas rīkojuma tomēr izriet, ka ar šo jautājumu iesniedzējtiesa lūdz Tiesai saistībā ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos interpretēt nediskriminācijas pilsonības dēļ principu, kā arī šīs brīvās pārvietošanās šķēršļa jēdzienu.
- 18 Ir taisnība, ka Hartas 21. panta 2. punktā ir paredzēts nediskriminācijas pilsonības dēļ princips, tomēr ir jāatgādina, ka Hartas 52. panta 2. punktā ir noteikts, ka tajā atzītās tiesības, kuras ir Līguma normu priekšmets, izmanto saskaņā ar tajos noteiktajiem nosacījumiem un ierobežojumiem. Tā tas ir attiecībā uz Hartas 21. panta 2. punktu, kas – kā tas apstiprināts arī Paskaidrojumos attiecībā uz Pamattiesību hartu (OV 2007, C 303, 17. lpp.), kuri skar šo tiesību normu, – atbilst LESD 18. panta pirmajai daļai un ir jāpiemēro atbilstoši tai (pēc analogijas skat. spriedumu, 2013. gada 4. jūlijs, *Gardella*, C-233/12, EU:C:2013:449, 39. punkts).
- 19 Šajā saistībā jāatgādina – no pastāvīgās judikatūras izriet, ka LESD 18. pants, kas nosaka vispārējo principu, ar kuru ir aizliegta jebkāda diskriminācija pilsonības dēļ, ir piemērojams patstāvīgi tikai Savienības tiesībās reglamentētajos gadījumos, kuriem nav piemērojamas LESD noteiktās speciālās nediskriminācijas normas. Nediskriminācijas princips darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā tika ieviests ar LESD 45. pantu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 25.–27. punkts).
- 20 No minētā izriet, ka pirmais jautājums ir jāpārbauda vienīgi, ievērojot LESD 45. pantu un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktu.

Par LESD 45. panta 2. punktu un Regulas (EK) Nr. 492/2011 7. panta 1. punktu

- 21 LESD 45. panta 2. punktā 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 minētā 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 pants (spriedumi, 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, C-514/12; turpmāk tekstā – “spriedums SALK”, EU:C:2013:799, 23. punkts; 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 16. punkts, un 2019. gada 8. maijs, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 68. un 69. punkts).

- 22 Tāds dalībvalsts universitātes tiesiskais regulējums, kurš tiek aplūkots pamatlietā un kurā ir paredzēts daļēji ņemt vērā iepriekšējos atbilstošās nodarbinātības laikposmus, lai noteiktu piemērojamo darba samaksas pakāpi, neapstridami ietilpst darba un nodarbinātības nosacījumu jomā. Tādējādi tas ietilpst iepriekšējā punktā minēto tiesību normu piemērošanas jomā (pēc analogijas skat. spriedumus, *SALK*, 24. punkts, un 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 17. punkts).
- 23 Šajā ziņā 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 rezultātu (šajā nozīmē skat. spriedumus, *SALK*, 25. punkts; 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 18. punkts, un 2019. gada 8. maijs, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 70. punkts).
- 24 Šajā kontekstā Tiesa ir precizējusi, ka valsts tiesību norma – izņemot, ja tā ir objektīvi pamatota un samērīga ar sasniedzamo mērķi –, pat ja tā ir piemērojama bez izšķirības visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no pilsonības, ir atzīstama par netieši diskriminējošu, ja tā pēc savas būtības var vairāk ietekmēt darba ņēmējus no citām dalībvalstīm nekā pašmāju darba ņēmējus un tādējādi draud radīt nelabvēlīgāku stāvokli īpaši pirmajiem (šajā nozīmē skat. spriedumus, *SALK*, 26. punkts; 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 19. punkts, un 2019. gada 8. maijs, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 71. punkts).
- 25 Šajā gadījumā atbilstoši 2011. gada 8. novembra lēmumam Vīnes Universitāte nolēma pēcdoktorantūras docentiem ņemt vērā kopā ne vairāk kā četrus gadus ilgus iepriekšējas atbilstošās nodarbinātības laikposmus, lai noteiktu viņu klasifikāciju darba samaksas pakāpē, nenošķirot Austrijā un ārvalstīs nostrādātos laikposmus.
- 26 Saskaņā ar koplīgumu atbilstošā profesionālā pieredze ir “iepriekšējā pieredze attiecīgajā darbā”, tādējādi šī definīcija attiecas ne tikai uz iepriekšēju nodarbinātību, kas ir līdzvērtīga vai pat identiska tai, kura darba ņēmējam ir jāveic savā amatā Vīnes Universitātē, bet arī jebkura cita veida nodarbinātību, kas ir vienkārši noderīga šo pienākumu veikšanai, piemēram, ārpusuniversitātes nodarbinātību un praksi.
- 27 Tiesas sēdē – un kā ģenerāladvokāts ir norādījis secinājumā 55. punktā – tika apstiprināts, ka šis ierobežojums līdz četriem gadiem ir piemērojams arī profesionālajai pieredzei, kas Vīnes Universitātē iegūta citā, nevis pēcdoktorantūras docenta amatā.
- 28 Attiecībā uz iespējamo diskrimināciju pretēji LESD 45. panta 2. punktam un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktam vispirms ir jānorāda, ka tāds lēmums, kāds ir 2011. gada 8. novembra lēmums, ir bez atšķirības piemērojams visiem darba ņēmējiem, kuri strādā Vīnes Universitātē, neatkarīgi no viņu pilsonības. Tādējādi nevar uzskatīt, ka ar šo lēmumu būtu notikusi diskriminācija tieši pilsonības dēļ.
- 29 Kaut arī tas tā ir, tāds dalībvalsts universitātes tiesiskais regulējums, kāds ir pamatlietā, rada atšķirīgu attieksmi pret darba ņēmējiem atkarībā no tā, pie kāda darba devēja ir iegūta profesionālā pieredze. No 2011. gada 8. novembra lēmuma izriet, ka, lai noteiktu darba ņēmēja darba samaksas pakāpi, viņu pieņemot darbā Vīnes Universitātē, tiek ņemti vērā tikai, lielākais, četri profesionālās pieredzes gadi, ko viņš ir ieguvis, strādājot pēcdoktorantūras docenta vai līdzvērtīgā amatā vienā vai vairākās universitātēs vai pielīdzināmās iestādēs, kas nav Vīnes Universitāte, pat ja viņa profesionālā pieredze faktiski pārsniedz četrus gadus. Tādējādi, stājoties amatā, šāds darba ņēmējs tiek klasificēts darba samaksas līmenī, kas ir zemāks nekā darba ņēmējam, kurš ir pildījis pēcdoktorantūras docenta pienākumus tikpat ilgus kopējās nodarbinātības laikposmus Vīnes Universitātē.

- 30 2011. gada 8. novembra lēmums ir nelabvēlīgs visiem darba ņēmējiem, gan Austrijas, gan citu dalībvalstu valstspiederīgajiem, kuri ir pildījuši pēcdoktorantūras docenta vai līdzvērtīgus pienākumus vairāk nekā četrus gadus vienā vai vairākās universitātēs vai pielīdzināmās iestādēs, kas nav Vīnes Universitāte, salīdzinājumā ar tiem, kuri ir pildījuši pēcdoktorantūras docenta amatu kopumā tikpat ilgus nodarbinātības laikposmus šajā pēdējā minētajā universitātē.
- 31 Lai šāda atšķirīga attieksme pret darba ņēmējiem atkarībā no darba devēja, pie kura viņi ir ieguvuši iepriekšējo vērā ņemamo profesionālo pieredzi, tiktu uzskatīta par netieši diskriminējošu LESD 45. panta 2. punkta un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkta izpratnē, tomēr ir nepieciešams, lai tā pēc sava rakstura ietekmētu vairāk citu dalībvalstu darba ņēmējus nekā attiecīgās valsts darba ņēmējus.
- 32 No iesniedzējtiesas rīkojuma izriet, ka nekas nenorāda uz to, ka tad, ja darba ņēmēji, kas ir citu dalībvalstu valstspiederīgie, piesakās darbā kā pēcdoktorantūras docenti, viņi biežāk par Austrijas pilsoņiem varētu būt pildījuši šos vai līdzvērtīgus pienākumus vairāk nekā četrus gadus ilgus nodarbinātības laikposmus vienā vai vairākās universitātēs vai pielīdzināmās iestādēs, kas nav Vīnes Universitāte. Tādējādi nav pierādīts, ka 2011. gada 8. novembra lēmums īpaši radītu labvēlīgāku situāciju Austrijas darba ņēmējiem salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kas ir citu dalībvalstu valstspiederīgie.
- 33 Katrā ziņā pretēji tam, ko apgalvo Komisija savos rakstveida apsvērumos, no informācijas, kas izriet no sprieduma *SALK*, nevar secināt, ka 2011. gada 8. novembra lēmums rada netiešu diskrimināciju LESD 45. panta 2. punkta un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkta izpratnē.
- 34 Lietā, kurā ir taisīts šis spriedums, aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā bija paredzēts, ka, lai noteiktu atsaucē datumu *Land Salzburg* (Zalcburgas federālā zeme, Austrija) darba ņēmēju paaugstināšanai viņu pakāpes augstākos darba samaksas līmeņos, tika pilnībā ņemti vērā nodarbinātības laikposmi, kas bez pārtraukuma nostrādāti šīs pašvaldības dienestā, bet jebkurš cits nodarbinātības laikposms tika ņemts vērā tikai kopumā 60 % apmērā. Kā izriet no sprieduma *SALK* 40. punkta, šis tiesiskais regulējums ir vērsts uz to, lai atļautu pārvietošanos atsevišķas minētajā pašvaldībā ietilpstošo darba devēju grupas ietvaros, un tas tā ir neatkarīgi no jautājuma, vai profesionālā pieredze, kas iegūta pie viena no šīs grupas darba devējiem, ir atbilstoša, ievērojot pie cita minētās grupas darba devēja veiktos pienākumus.
- 35 Minētā sprieduma 28. punktā Tiesa ir nospiedusi, ka šāds tiesiskais regulējums var vairāk ietekmēt darba ņēmējus, kas ir citu dalībvalstu valstspiederīgie, nekā attiecīgās valsts darba ņēmējus, tādējādi radot īpaši nelabvēlīgu situāciju pirmajiem minētajiem, jo pirms pievienošanās *Land Salzburg* dienestiem viņi visdrīzāk ir ieguvuši profesionālo pieredzi nevis Austrijā, bet citā dalībvalstī. Tādējādi minētais tiesiskais regulējums radot priekšrocības vairāk valsts darba ņēmēju mobilitātei nekā to darba ņēmēju mobilitātei, kas ir citu dalībvalstu valstspiederīgie.
- 36 Tomēr, kā jau ir konstatēts šī sprieduma 32. punktā, pamatlietā tas tā nav.
- 37 No minētā izriet, ka no sprieduma *SALK* izrietošie secinājumi nav transponējami uz pamatlietā aplūkoto situāciju, kas rodas no 2011. gada 8. novembra lēmuma piemērošanas (pēc analogijas skat. spriedumu, 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 33. punkts).
- 38 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka tādu dalībvalsts universitātes tiesisko regulējumu kā pamatlietā, ar ko tiek ieviesta atšķirīga attieksme pret darba ņēmējiem atkarībā no darba devēja, pie kura viņi ir ieguvuši savu profesionālo pieredzi, kas jāņem vērā, lai klasificētu viņus darba samaksas pakāpē, nevar uzskatīt par netieši diskriminējošu attiecībā pret darba ņēmējiem, kuri ir citu dalībvalstu pilsoņi, un tādējādi – par tādu, kas ir pretrunā LESD 45. panta 2. punktam.

Par LESD 45. panta 1. punktu

- 39 Vēl ir jānosaka, vai tāds dalībvalsts universitātes tiesiskais regulējums kā pamatlietā veido darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķērslī, kas ir aizliegts LESD 45. panta 1. punktā.
- 40 Šajā ziņā jāatgādina, ka visu LESD noteikumu par personu brīvu pārvietošanos, kā arī Regulas Nr. 492/2011 normu mērķis ir atvieglot dalībvalstu valstspiederīgajiem visu veidu profesionālās darbības veikšanu visā Savienības teritorijā, un tie nepieļauj tādus pasākumus, kuri var radīt mazāk labvēlīgus apstākļus šiem valstspiederīgajiem, ja tie vēlas tikt nodarbināti citas dalībvalsts teritorijā (spriedumi, *SALK*, 32. punkts, un 2019. gada 8. maijs, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 77. punkts).
- 41 Šādā kontekstā dalībvalstu pilsoņiem it īpaši ir ar Līgumu tieši piešķirtas tiesības atstāt savu izcelsmes valsti, lai dotos uz citas dalībvalsts teritoriju un tur uzturētos nolūkā veikt kādu darbību. Tādējādi ar LESD 45. pantu ir nesaderīgs jebkāds valsts pasākums, kas var traucēt vai padarīt mazāk pievilcīgu šajā pantā noteiktās pamatbrīvības izmantošanu Savienības pilsoņiem (spriedums, 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 33. punkts).

Par šķēršļa esamību

- 42 Pamatlietā atbilstoši 2011. gada 8. novembra lēmumam Vīnes Universitāte, lai noteiktu klasifikāciju darba samaksas pakāpē, ņem vērā ne vairāk kā četrus gadus no iepriekšējo atbilstošās nodarbinātības laikposmu kopējā ilguma, ko pēcdoktorantūras docents ir pavadījis universitātē, kas nav Vīnes Universitāte.
- 43 Kā izriet no šī sprieduma 26. punkta, atbilstošās profesionālās pieredzes definīcijā ietilpst ne tikai iepriekšēja nodarbinātība, kas ir līdzvērtīga vai pat identiska tai, kura darba ņēmējam ir Vīnes Universitātē savu pienākumu ietvaros, bet arī jebkura cita veida nodarbinātība, kas vienkārši ir noderīga šo pienākumu izpildei.
- 44 Šajā ziņā jāatgādina, ka Savienības primārajās tiesībās darba ņēmējam nevar tikt garantēts, ka pārvietošanās uz citu dalībvalsti, kas nav viņa izcelsmes dalībvalsts, būs neitrāla sociālajā jomā; šāda pārvietošanās, ņemot vērā starp dalībvalstu sistēmām un tiesību aktiem pastāvošās atšķirības, katrā konkrētā gadījumā attiecīgajai personai var būt vairāk vai mazāk izdevīga vai neizdevīga šajā ziņā (spriedumi, 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 34. punkts, un 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 37. punkts).
- 45 Tādējādi ar LESD 45. pantu minētajam darba ņēmējam netiek piešķirtas tiesības uzņēmējā dalībvalstī atsaukties uz nodarbinātības nosacījumiem, kādi tam ir bijuši viņa izcelsmes valstī saskaņā ar šīs pēdējās minētās valsts tiesisko regulējumu (spriedums, 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 35. punkts).
- 46 Savienības tiesības garantē tikai to, lai darba ņēmēji, kuri ir nodarbināti dalībvalstī, kas nav viņu izcelsmes dalībvalsts, būtu pakļauti tādiem pašiem nosacījumiem kā uzņēmējas dalībvalsts tiesiskajam regulējumam pakļautie darba ņēmēji (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2019. gada 23. janvāris, *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, 45. punkts, un 2019. gada 13. marts, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, 38. punkts).
- 47 Pirmkārt, attiecībā uz līdzvērtīgu profesionālo pieredzi ir jānorāda, ka darba ņēmēji, kuri ir citu dalībvalstu valstspiederīgie un kuri nodarbinātības laikposmos, kas pārsniedz četrus gadus, ir pildījuši pēcdoktorantūras docenta pienākumus vai līdzvērtīgus pienākumus vienā vai vairākās viņu izcelsmes dalībvalstī esošās universitātēs vai pielīdzināmās iestādēs, tiek atturēti pieteikties pēcdoktorantūras

docenta amatam Vīnes Universitātē un tātad īstenot savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, ja, kaut arī savā izcelsmes dalībvalstī viņi būtībā ir veikuši to pašu darbu, visa viņu profesionālā pieredze netiek ņemta vērā, nosakot viņu klasifikāciju darba samaksas pakāpē.

- 48 Fakts, ka līdzvērtīgas profesionālās pieredzes daļēja ņemšana vērā kavē darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, nav balstīts uz visiem apstākļiem, kuri ir pārāk nejauši un netieši, atšķirībā no valsts tiesiskā regulējuma, kas tika aplūkots lietā, kurā ir taisīts 2019. gada 13. marta spriedums *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193), kad runa bija par darba ņēmēja lojalitātes noteiktam darba devējam atlīdzināšanu, kā tas it īpaši izriet no šī sprieduma 33. punkta.
- 49 Šajā gadījumā visas tās līdzvērtīgās profesionālās pieredzes ņemšanai vērā, kuru darba ņēmēji ir ieguvuši dalībvalsts universitātē, kas nav Austrija, sekas būtu tādas, ka, lai klasificētu darba samaksas pakāpē darba ņēmējus, kuri ir citu dalībvalstu valstspiederīgie un kuri nodarbinātības laikposmos, kas pārsniedz četrus gadus, ir pildījuši pēcdoktorantūras docenta vai līdzvērtīgus pienākumus vienā vai vairākās universitātēs vai pielīdzināmās iestādēs, kuras atrodas izcelsmes dalībvalstī, tiek piemēroti tie paši nosacījumi kā darba ņēmējiem, kas pilda pēcdoktorantūras docenta pienākumus kopumā tāda paša ilguma nodarbinātības laikposmos Vīnes Universitātē. Tātad var saprātīgi pieņemt, ka runa ir par būtisku elementu, šiem darba ņēmējiem pieņemot lēmumu pieteikties pēcdoktorantūras docenta amatā Vīnes Universitātē un pamest savu izcelsmes dalībvalsti.
- 50 Otrkārt, attiecībā savukārt uz to, ka tiek ņemta vērā visa profesionālā pieredze, kas, lai gan nav līdzvērtīga, vienkārši ir noderīga pēcdoktorantūras docenta pienākumu pildīšanai, darba ņēmēju brīvas pārvietošanās princips, kurš iedibināts ar LESD 45. pantu, neprasa šādu ņemšanu vērā, ja vien tā nav vajadzīga, lai nodrošinātu, ka Austrijas darba ņēmējiem un tiem, kas ir citu dalībvalstu valstspiederīgie, klasificējot viņus darba samaksas pakāpē, tiek piemēroti vienādi nosacījumi. Uzskats, ka darba ņēmējs, kura visa līdzvērtīgā profesionālā pieredze, kas iegūta izcelsmes dalībvalstī, jau ir ņemta vērā, klasificējot viņu sākotnējā darba samaksas pakāpē kā pēcdoktorantūras docentu citas dalībvalsts universitātē, tiktu atturēts no pieteikšanās šajā darbā, ja netiktu ņemta vērā visa cita veida profesionālā pieredze, ko viņš ir ieguvis izcelsmes dalībvalstī, šķiet, ir balstīts uz pārāk nejaušu un netiešu apstākļu kopumu, lai to varētu uzskatīt par darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķērslī.
- 51 Tādējādi attiecībā uz atbilstošas profesionālās pieredzes daļēju ņemšanu vērā ir jānošķir, no vienas puses, līdzvērtīga profesionālā pieredze un, no otras puses, jebkura cita veida profesionālā pieredze, kas vienkārši ir noderīga pēcdoktorantūras docenta pienākumu izpildei.
- 52 Tādējādi, lai gan varētu šķist, ka *A. Krah* Minhenes Universitātē veica tādu darbību, kas būtībā ir pielīdzināma tai, kuru viņa kā pēcdoktorantūras docente veic Vīnes Universitātē – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai –, fakts, ka netiek ņemta vērā šī profesionālā pieredze, ir brīvas pārvietošanās šķērslis.
- 53 Savukārt, ja *A. Krah* nav ieguvusi šādu līdzvērtīgu profesionālo pieredzi savā izcelsmes dalībvalstī, tas, ka Vīnes Universitāte daļēji ņemtu vērā šo pieredzi, nebūtu šāds šķērslis.
- 54 No minētā izriet – tā kā dalībvalsts universitātes tiesiskajā regulējumā, tādā kā pamatlietā aplūkotajā, netiek ņemti vērā visi iepriekšējie līdzvērtīgas nodarbinātības laikposmi, kas pavadīti izcelsmes dalībvalstī, tas, pārkāpjot LESD 45. panta 1. punktu, var padarīt mazāk pievilcīgu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos.

Par šķēršļa pamatojumu

- 55 Tāds dalībvalsts universitātes tiesiskais regulējums, kāds ir pamatlietā aplūkotais, ir pieļaujams tikai tad, ja tam ir viens no LESD noteiktajiem leģitimajiem mērķiem vai ja to pamato primāri vispārējo interešu apsvērumi. Tomēr arī tādā gadījumā šāda pasākuma piemērošanai ir jābūt atbilstošai, lai sasniegtu

attiecīgo mērķi, un tā nevar pārsniegt šī mērķa sasniegšanai vajadzīgo (šajā nozīmē skat. it īpaši spriedumus, *SALK*, 36. punkts, un 2019. gada 8. maijs, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 84. punkts).

- 56 Šajā ziņā Vīnes Universitāte, atsaucoties uz 2006. gada 3. oktobra sprieduma *Cadman* (C-17/05, EU:C:2006:633) 34. un nākamajiem pantiem, apgalvo, ka 2011. gada 8. novembra lēmums ir vērsts uz to, lai atlidzinātu par profesionālo pieredzi, kura iegūta attiecīgajā jomā, kas sniedz iespēju darba ņēmējam labāk pildīt savus pienākumus. Četru gadu profesionālā pieredze parasti ir vajadzīga, lai iegūtu pedagoga zināšanas, kas ļauj optimāli strādāt kā pēcdoktorantūras docentam, jo šīs zināšanas tiek iegūtas nodarbinātības pirmajos gados. Savukārt profesionālās pieredzes, kas pārsniedz četrus gadus, ņemšana vērā neuzlabo darba ņēmējam prasīto sniegumu.
- 57 Ir taisnība, ka minētā sprieduma 34. punktā Tiesa ir nospriedusi, ka tam, ka tiek tostarp ņemta vērā iegūtā pieredze, kas ļauj darba ņēmējam labāk izpildīt savus pienākumus, ir leģitīms darba samaksas politikas mērķis.
- 58 Šajā ziņā Tiesa minētā sprieduma 35. punktā ir uzskatījusi, ka darba stāža kritērijs parasti ir piemērots līdzeklis minētā mērķa sasniegšanai. Būtībā darba stāža ilgums ir cieši saistīts ar iegūto pieredzi, un tā ļauj darba ņēmējam labāk veikt savus pienākumus.
- 59 Tomēr šajā gadījumā Vīnes Universitāte līdzvērtīgas profesionālās pieredzes gadu skaitu, kas jāņem vērā klasificēšanai darba samaksas pakāpē, ierobežo līdz četriem gadiem. Tādējādi tā apšaubā faktu, ka laika gaitā iegūtā pieredze ir saistīta ar prasīto snieguma kvalitātes uzlabošanu.
- 60 Turklāt no Tiesā iesniegtajiem lietās materiāliem izriet, ka, lai gan, protams, šīs universitātes pēcdoktorantūras docenti galvenokārt nodarbojas ar mācību darbu, viņi veic arī pētniecības darbu un uzņemas administratīvos pienākumus, par kuriem nav apgalvots, ka nebūtu jāņem vērā viss līdzvērtīgas profesionālās pieredzes gadu skaits, kā tas ir pēcdoktorantūras docentiem, kuri jau no sākuma ir nodarbināti minētajā universitātē.
- 61 Līdz ar to ir jākonstatē, ka darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķērslis, ko ietver 2011. gada 8. novembra lēmums, nešķiet piemērots, lai nodrošinātu tā mērķa sasniegšanu.
- 62 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka LESD 45. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds dalībvalsts universitātes tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā, lai darba ņēmējam pēcdoktorantūras docenta amatā šajā universitātē noteiktu klasifikāciju darba samaksas pakāpē, tiek ņemti vērā kopā tikai ne vairāk kā četrus gadus ilgi iepriekšējas nodarbinātības laikposmi, ko šis darba ņēmējs pavadījis citā dalībvalstī, ja šī nodarbinātība ir līdzvērtīga vai pat identiska tai, kura minētajam darba ņēmējam ir jāveic saistībā ar šiem pēcdoktorantūras docenta pienākumiem.
- 63 Savukārt LESD 45. pants un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā nav šāds tiesiskais regulējums, ja iepriekšēja nodarbinātība citā dalībvalstī nav līdzvērtīga, bet tikai ir noderīga minēto pēcdoktorantūras docenta pienākumu veikšanai.

Par otro jautājumu

- 64 Uz dodot otro jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai LESD 45. pants un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir dalībvalsts universitātes darba samaksas sistēma, kurā netiek pilnībā ņemti vērā iepriekšēji atbilstošas nodarbinātības laikposmi, ko darba ņēmējs ir pavadījis citā dalībvalstī, saistot lielākas darba samaksas saņemšanu ar darba stāžu šajā universitātē.

- 65 Kā ģenerālvokāts ir norādījis secinājumu 115. punktā, šis otrais jautājums ir saistīts ar pirmo, jo tas arī atsaucas uz iepriekšējas atbilstošas nodarbinātības laikposmu daļēju ņemšanu vērā, kas ir iedibināta ar 2011. gada 8. novembra lēmumu.
- 66 Kā izriet no atbildes uz pirmo jautājumu, ja izrādās, ka *A. Krah* Minhenes Universitātē ir veikusi darbību, kas būtībā ir pielīdzināma tai, kādu viņa kā pēcdoktorantūras docente veic Vīnes Universitātē – un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai –, fakts, ka šī profesionālā pieredze nav ņemta vērā pilnībā, ir darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķērslis.
- 67 Tomēr darba samaksas sistēma, kura lielākas darba samaksas saņemšanu saista ar darba stāžu, kas iegūts pie pašreizējā darba devēja, kāda ir tā, kura šajā gadījumā ir noteikta koplīgumā, pati par sevi nav šāds šķērslis.
- 68 Ja šajā gadījumā iesniedzējtiesa konstatēs, ka Vīnes Universitātei ir pienākums atzīt visus iepriekšējas līdzvērtīgas nodarbinātības laikposmus, ko *A. Krah* ir pavadījusi Minhenes Universitātē, ieinteresētā persona būs jāklasificē tajā pašā darba samaksas līmenī, kāds tai būtu piemērojams, ja viņa savus iepriekšējās nodarbinātības laikposmus būtu nostrādājusi Vīnes Universitātē. Šāds darba ņēmējs tādējādi netiek nostādīts nelabvēlīgākā situācijā par citu pēcdoktorantūras docentu, kas ir strādājis Vīnes Universitātē kopumā tikpat ilgu nodarbinātības laikposmus. Šie divu veidu darba ņēmēji identiski tiekot klasificēti augstākā darba samaksas līmenī atkarībā no viņu darba stāža, piemērojot iepriekšējos punktos minēto darba samaksas sistēmu.
- 69 No minētā izriet, ka uz otro jautājumu nav jāatbild, ja, ņemot vērā Tiesas sniegto atbildi uz pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa konstatē darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķērslī pamatlietā.
- 70 Savukārt, ja *A. Krah* nav ieguvusi šādu līdzvērtīgu profesionālo pieredzi savā izcelsmes dalībvalstī, šīs pieredzes daļēja ņemšana vērā Vīnes Universitātē nav šāds šķērslis.
- 71 Ja nav šāda šķēršļa, otrais jautājums faktiski attiecas uz situāciju, kad pēcdoktorantūras docents, ko pieņēmusi darbā Vīnes Universitāte, nolēmj pamest šo universitāti, lai pievienotos citai universitātei, kura atrodas citā dalībvalstī, nevis Austrijā, bet vēlāk atgriežas pirmajā minētajā universitātē.
- 72 Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, ja valsts tiesas uzdotie jautājumi ir par Savienības tiesību normas interpretāciju, Tiesai principā ir jāsniedz nolēmums, ja vien nav acīmredzams, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu patiesībā ir vērsts uz to, lai Tiesa sniegtu atbildi saistībā ar fiktīvu strīdu vai paustu konsultatīvu viedokli par vispārīgiem vai hipotētiskiem jautājumiem (spriedums, 2015. gada 1. oktobris, O, C-432/14, EU:C:2015:643, 18. punkts un tajā minētā judikatūra). Ja šķiet, ka uzdotsais jautājums acīmredzami neattiecas uz strīda pamatlietā atrisināšanu, Tiesai ir jāizbeidz tiesvedība pirms sprieduma taisīšanas (spriedums, 2013. gada 24. oktobris, *Stoilov i Ko*, C-180/12, EU:C:2013:693, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 73 Šajā gadījumā, kā ģenerālvokāts ir norādījis secinājumu 126. punktā, nekas no Tiesā iesniegtajiem lietas materiāliem neliek domāt, ka *A. Krah* gadījums attiektos uz šī sprieduma 72. punktā minēto situāciju. No tā izriet, ka tad, ja, ņemot vērā uz pirmo jautājumu sniegto atbildi, iesniedzējtiesa konstatē, ka nav darba ņēmēju brīvas pārvietošanās šķēršļa, uz otro jautājumu vairs nav jāatbild.
- 74 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz otro jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 75 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

LESD 45. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds dalībvalsts universitātes tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kurā, lai darba ņēmējam pēcdoktorantūras docenta amatā šajā universitātē noteiktu klasifikāciju darba samaksas pakāpē, tiek ņemti vērā kopā ne tikai vairāk kā četrus gadus ilgi iepriekšējas nodarbinātības laikposmi, ko šis darba ņēmējs pavadījis citā dalībvalstī, ja šī nodarbinātība ir līdzvērtīga vai pat identiska tai, kura minētajam darba ņēmējam ir jāveic saistībā ar šiem pēcdoktorantūras docenta pienākumiem.

Savukārt **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. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā nav šāds tiesiskais regulējums, ja iepriekšēja nodarbinātība citā dalībvalstī nav līdzvērtīga, bet tikai ir noderīga minēto pēcdoktorantūras docenta pienākumu veikšanai.**

[Paraksti]