



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2020. gada 23. aprīlī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darba ņēmēju brīva pārvietošanās – LESD 45. panta 1. punkts – Atalgojums – Klasificēšana atalgojuma sistēmas līmeņos – Atalgojuma sistēma, kura lielāka atalgojuma saņemšanu saista ar darba stāžu, kas ir iegūts pie tā paša darba devēja – Tādu iepriekšējo atbilstīgas darbības laikposmu vērā ņemšanas ierobežošana, kuri ir pabeigti pie darba devēja citā dalībvalstī, nevis izcelsmes dalībvalstī

Lietā C-710/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2018. gada 18. oktobrī un kas Tiesā reģistrēts 2018. gada 14. novembrī, tiesvedībā

WN

pret

Land Niedersachsen,

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], tiesneši A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un A. Kumins [*A. Kumin*],

ģenerāladvokāts: M. Špunars [*M. Szpunar*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- WN vārdā – *K. Otte, Rechtsanwalt,*
- *Land Niedersachsen* vārdā – *J. Rasche, Rechtsanwältin,*
- Vācijas valdības vārdā – *J. Möller* un *S. Eisenberg,* pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *B.-R. Killmann,* pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklaušīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

* Tiesvedības valoda – vācu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LESD 45. pantu un 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.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp WN un *Land Niedersachsen* (Lejassaksijas federālā zeme, Vācija) saistībā ar tādu atbilstīgas darbības laikposmu daļēju ņemšanu vērā viņas atalgojuma noteikšanā, kurus prasītāja pamatlietā ir pabeigusi pie Francijā reģistrēta darba devēja.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Regulas Nr. 492/2011 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.”

- 4 Ar Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV 1999, L 175, 43. lpp., turpmāk tekstā – “Pamatnolīgums”) 1. pantu ir paredzēta minētā nolīguma, kas ir ietverts šīs direktīvas pielikumā, ieviešana.
- 5 Pamatnolīguma 3. klauzula “Definīcijas” ir formulēta šādi:

“1. “Šajā nolīgumā jēdziens “noteikt[a] laika darba ņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darba ņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās.

2. Šajā nolīgumā jēdziens “salīdzināmais pastāvīgais darba ņēmējs” ir darba ņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iemaņas. Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darba ņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi.”

- 6 Šī pamatnolīguma 4. klauzula “Diskriminācijas aizlieguma princips” ir izteikta šādā redakcijā:

“1. Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

3. Šīs klauzulas piemērošanas kārtību pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ņemot vērā Kopienas tiesību aktus un valsts tiesību aktus, kolektīvos līgumus un praksi.

4. Darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darba ņēmējiem, gan pastāvīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti.”

Vācijas tiesības

- 7 *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder* (Federālo zemju civildienesta darba koplīgums) redakcijā, kas izriet no 2013. gada 9. marta Grozītā koplīguma Nr. 7 un kas ir piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – “TV-L”), 12. pantā “Klasificēšana” ir paredzēts:

“1. Algots darbinieks saņem atalgojumu atkarībā no pakāpes, kurā tas ir klasificēts.

[..]”

- 8 TV-L 16. pantā atalgojuma skalas pakāpē ietvertie līmeņi ir noteikti šādi:

“1. 9.–15. pakāpe ietver piecus līmeņus [..].

2. Pieņemot darbā, algotie darbinieki, ja tiem nav atbilstīgas darba pieredzes, tiek klasificēti 1. līmenī. Ja algotajiem darbiniekiem ir atbilstīga darba pieredze vismaz viena gada garumā, kura ir gūta darba attiecībās uz noteiktu vai nenoteiktu laiku ar to pašu darba devēju, klasificēšana līmenī tiek veikta, pieskaitot atbilstīgo darba pieredzi, kas ir gūta iepriekšējās darba attiecībās. Ja atbilstīgā darba pieredze vismaz viena gada garumā ir gūta darba attiecībās ar citu darba devēju, tiek veikta klasificēšana 2. līmenī vai attiecīgi – ja pieņemšana darbā notiek pēc 2010. gada 31. janvāra un ir gūta atbilstīga darba pieredze vismaz trīs gadu garumā – 3. līmenī. Neatkarīgi no minētā, ja darba devējs pieņem darbā jaunus darba ņēmējus, lai apmierinātu vajadzību pēc personāla, klasificējot līmeni, tas var daļēji vai pilnībā ņemt vērā iepriekšējas profesionālās darbības laikposmus, ja šī darbība ir noderīga paredzētajai darbībai.

Protokolā iekļautais paziņojums attiecībā uz 16. panta 2. punktu

1. Atbilstīga darba pieredze ir darba pieredze uzticētā uzdevuma vai arī ar to saistītas attiecīgas darbības veikšanā.

[..]

3. Iepriekšējas darba attiecības otrā teikuma izpratnē pastāv tad, ja starp iepriekšējo darba attiecību beigām un jauno darba attiecību sākumu ir laikposms, kas nepārsniedz sešus mēnešus; [..].

[..]

3. Algotie darbinieki sasniedz attiecīgo nākamo līmeni – sākot ar 3. līmeni atkarībā no to snieguma saskaņā ar 17. panta 2. punktu – pēc šāda nepārtrauktas darbības laikposma pie sava darba devēja tajā pašā atalgojuma pakāpē (līmeņa paaugstināšana):

- 2. līmeni pēc viena gada 1. līmenī,
- 3. līmeni pēc diviem gadiem 2. līmenī,
- 4. līmeni pēc trim gadiem 3. līmenī,
- 5. līmeni pēc četriem gadiem 4. līmenī [..].”

- 9 Direktīva 1999/70, ar kuru ir ieviests Pamatnolīgums, Vācijas tiesību sistēmā ir transponēta ar 2000. gada 21. decembra *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz)* (Likums par nepilnu darba laiku un līgumiem uz noteiktu laiku), kurā grozījumi ir izdarīti ar 2011. gada 20. decembra likumu (turpmāk tekstā – “*TzBfG*”).
- 10 *TzBfG* 4. panta “Diskriminācijas aizliegums” 2. punktā ir paredzēts:

“Noteikta laika darba ņēmējam tā darba līguma ierobežotā ilguma dēļ nedrīkst piemērot nelabvēlīgāku attieksmi par to, ko piemēro salīdzināmam darba ņēmējam, kurš ir nodarbināts uz nenoteiktu laiku, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata. Noteikta laika darba ņēmējam ir jāpiešķir atalgojums vai cita daļama atlīdzība naudas izteiksmē, kura tiek piešķirta par noteiktu atsaucē laikposmu, vismaz tādā apmērā, kas atbilst tā nodarbinātības ilgumam atsaucē laikposmā. Ja noteikti nodarbinātības nosacījumi ir atkarīgi no darba attiecību tajā pašā ražotnē vai uzņēmumā pastāvēšanas ilguma, attiecībā uz noteikta laika darba ņēmējiem ir jāņem vērā tie paši laikposmi, ko ņem vērā attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir nodarbināti uz nenoteiktu laiku, ja vien atšķirīgai ņemšanai vērā nav objektīva pamata.”

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

- 11 Laikposmā no 1997. līdz 2014. gadam ieskaitot Vācijas pilsoņi WN nepārtraukti veica mācībspēka darbību Francijā dažādās koledžās un licejos. 2014. gada 8. septembrī, proti, sešus mēnešus pēc šīs darbības beigšanas, *Land Niedersachsen* viņu pieņēma darbā par skolotāju. Uz viņas darba līgumu attiecas *TV-L*, kurā ir noteikta viņas klasificēšana atkarībā no līmeņa atalgojuma skalā.
- 12 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka darba pieredzi, kuru WN bija guvusi Francijā, *Land Niedersachsen* atzina par atbilstīgu *TV-L* 16. panta 2. punkta izpratnē klasificēšanai šajā skalā.
- 13 Tomēr, lai noteiktu līmeni, kurā WN bija klasificējama, Francijā pabeigtos darbības laikposmus *Land Niedersachsen* ņēma vērā tikai daļēji. Līdz ar to viņa tika klasificēta atalgojuma skalas 11. pakāpes 3. līmenī. Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar *TV-L* 16. panta 2. punktu, kurā ir paredzēts pie cita darba devēja gūtas atbilstīgās darba pieredzes ņemšanas vērā maksimālā apjoma ierobežojums, no 17 profesionālās darbības gadiem, ko WN bija nostrādājusi Francijā, vērā tika ņemti tikai trīs gadi.
- 14 WN uzskata, ka tad, ja viņa būtu guvusi atbilstīgu darba pieredzi 17 gadu garumā iepriekšējās darba attiecībās ar to pašu darba devēju šī 16. panta 2. punkta izpratnē, šajā gadījumā – *Land Niedersachsen*, viņa atbilstoši šai tiesību normai savās jaunajās darba attiecībās ar šo darba devēju būtu tikusi klasificēta šīs pašas atalgojuma skalas pakāpes 5. līmenī.
- 15 Līdz ar to 2014. gada 20. oktobrī WN lūdza *Land Niedersachsen* viņu pārklasificēt atalgojuma skalas 11. pakāpes 5. līmenī un ar atpakaļejošu spēku piešķirt tiesības saņemt atbilstošo atalgojumu. *Land Niedersachsen* šo lūgumu noraidīja, pamatojumam norādot, ka vairāk nekā trīs gadus ilgā atbilstīgā darba pieredze, uz kuru var atsaukties WN, ir gūta pie cita darba devēja, nevis *Land Niedersachsen* un tāpat nevar tikt ņemta vērā pilnībā.
- 16 WN par šo lēmumu cēla prasību darba tiesā atbilstoši piekritībai pirmajā instancē, un šī prasība tika apmierināta, izraisot attiecīgās personas klasifikācijas pārskatīšanu. Iesniedzējtiesa norāda – WN ir uzsverusi, ka viņas klasificēšana šīs pakāpes 3. līmenī ir kļūdaina, jo Francijā gūtas atbilstīgās darba pieredzes neņemšana vērā pilnībā ir atšķirīga attieksme, kas ir pretrunā vienlīdzības principam un darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai. *Landesarbeitsgericht* (Federālās zemes Darba lietu tiesa, Vācija) apmierināja *Land Niedersachsen* iesniegto apelācijas sūdzību un atcēla pirmās instances tiesas spriedumu. Tad WN iesniedza revīzijas sūdzību *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija), lūdzot apstiprināt pirmās instances tiesas spriedumu.

- 17 Iesniedzējtiesa, šaubīdamās par aplūkotās valsts tiesību normas saderību ar Savienības tiesībām, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai LESD 45. panta 2. punkts un [Regulas Nr. 492/2011] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu tiesisko regulējumu, kāds ir paredzēts [TV-L] 16. panta 2. punktā, saskaņā ar ko atbilstoša darba pieredze, kas gūta pie līdzšinējā darba devēja, pēc pieņemšanas atpakaļ darbā sniedz priekšrocības, kad notiek klasificēšana koplīgumā paredzētās atalgojuma sistēmas līmeņos, tādējādi, ka saskaņā ar TV-L 16. panta 2. punkta otro teikumu šī darba pieredze tiek atzīta bez ierobežojumiem, turpretim atbilstoša darba pieredze, kas gūta pie citiem darba devējiem, saskaņā ar TV-L 16. panta 2. punkta trešo teikumu tiek ņemta vērā tikai maksimāli trīs gadu apmērā, ja šādas priekšrocības Savienības tiesībās ir atļautas [Pamatnolīguma] 4. klauzulas 4. punktā?”

Par prejudiciālo jautājumu

- 18 Iesākumā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru ar LESD 267. pantu iedibinātās sadarbības starp valstu tiesām un Tiesu procedūras ietvaros tai ir jāsniedz valsts tiesai noderīga atbilde, kas ļautu izlemt tās izskatīšanā esošo strīdu. No šī viedokļa Tiesai vajadzības gadījumā tai iesniegtie jautājumi ir jāpārformulē. Apstāklis, ka valsts tiesa prejudiciālo jautājumu ir izteikusi, formāli atsaucoties uz noteiktām Savienības tiesību normām, neliedz Tiesai sniegt šai tiesai visus interpretācijas elementus, kas tai var būt noderīgi, izspriežot izskatāmo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savu jautājumu formulējumā uz tiem ir vai nav atsaukusies. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas sniegtās informācijas kopuma, it īpaši no iesniedzējtiesas nolēmuma pamatojuma, ir jānošķir tie Savienības tiesību elementi, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (spriedums, 2019. gada 28. marts, *Cogeco Communications*, C-637/17, EU:C:2019:263, 35. punkts).
- 19 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums ir bez izšķirības piemērojams visiem federālās zemes nodarbinātajiem darba ņēmējiem neatkarīgi no to pilsonības. Taču ar to ir ieviesta atšķirīga attieksme pret darba ņēmējiem atkarībā no darba devēja, pie kura ir gūta darba pieredze.
- 20 Atšķirībā no lietas, kas bija pamatā 2013. gada 5. decembra spriedumam *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799), kurā aplūkotais valsts pasākums attiecās uz *Land Salzburg* (Zalcburgas federālā zeme, Austrija) nodarbinātiem ārstiem un veselības aprūpes speciālistiem no citas dalībvalsts, nevis Austrijas Republikas, šajā lietā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka WN ir Vācijas pilsoņe, kas, pirms ir pieņemta darbā *Land Niedersachsen* skolā Vācijā par skolotāju, ir uzturējusies citas dalībvalsts teritorijā un tajā ir mācījusies dažādās skolās un licejos. Tādējādi Tiesas rīcībā esošie lietas materiāli neļauj uzskatīt, ka šajā gadījumā WN ir darba ņēmēja, dalībvalsts pilsoņe, kurai viņas pilsonības dēļ citas dalībvalsts teritorijā ir tikusi piemērota atšķirīga attieksme attiecībā uz nodarbinātības un darba nosacījumiem.
- 21 Šajā kontekstā nevar uzskatīt, ka pamatlietu raksturo diskriminācijas pilsonības dēļ esamība LESD 45. panta 2. punkta un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkta izpratnē.
- 22 Šajos apstākļos un ņemot vērā iesniedzējtiesas norādīto informāciju, lai sniegtu iesniedzējtiesai noderīgus interpretācijas elementus, uzdotais jautājums ir jāpārformulē.
- 23 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) patiesībā ir šaubas jautājumā par to, vai LESD 45. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru tāda darba ņēmēja atalgojuma apmēra noteikšanā, kas ir pašvaldības skolas skolotājs, tikai kopumā maksimāli trīs gadu apmērā tiek ņemti vērā iepriekšējie atbilstīgas darbības laikposmi, kuru minētais darba ņēmējs ir pabeidzis nevis šajā pašvaldībā, bet pie cita darba devēja, kas atrodas citā dalībvalstī.

- 24 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka visu LESD, kā arī Regulas Nr. 492/2011 normu par personu brīvu pārvietošanos mērķis ir atvieglot dalībvalstu pilsoņiem jebkāda veida profesionālo darbību veikšanu Savienības teritorijā un tām pretrunā ir pasākumi, kas var būt nelabvēlīgi šiem pilsoņiem, ja tie vēlas veikt algotu darbu citas dalībvalsts teritorijā (spriedums, 2019. gada 10. oktobris, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 40. punkts).
- 25 Dalībvalstu pilsoņiem it īpaši ir ar Līgumu tieši piešķirtas tiesības atstāt savu izcelsmes valsti, lai dotos uz citas dalībvalsts teritoriju un tajā uzturētos nolūkā veikt kādu darbību. Līdz ar to pretrunā LESD 45. pantam ir jebkurš valsts pasākums, kas Savienības pilsoņiem var traucēt vai padarīt mazāk pievilcīgu šajā pantā noteiktās pamatbrīvības izmantošanu (spriedums, 2019. gada 10. oktobris, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 41. punkts).
- 26 Valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar ko iepriekšējie līdzvērtīgas darbības laikposmi, kuri ir pabeigti citā dalībvalstī, kas nav migrējošā darba ņēmēja izcelsmes dalībvalsts, netiek ņemti vērā pilnībā, pārķēpjot LESD 45. panta 1. punktu, var padarīt mazāk pievilcīgu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un tārad ir šķērslis šai brīvībai (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2003. gada 30. septembris, *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 74. punkts, un 2019. gada 10. oktobris, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 54. punkts).
- 27 Runājot par pamatlietu, ir jāatgādina, ka saskaņā ar *TV-L* 16. panta 2. punktu *Land Niedersachsen* darbā pieņemtas personas atbilstīgā darba pieredze, kas ir gūta pie citiem darba devējiem, nevis šajā pašvaldībā, tiek ņemta vērā tikai daļēji.
- 28 Kā izriet no Tiesas judikatūras, runājot, konkrētāk, par atbilstīgās darba pieredzes daļēju ņemšanu vērā, ir jānošķir, no vienas puses, līdzvērtīga darba pieredze un, no otras puses, jebkura cita veida darba pieredze, kas ir vienkārši noderīga skolas skolotāja pienākumu izpildei (spriedums, 2019. gada 10. oktobris, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 51. punkts).
- 29 Runājot par līdzvērtīgu profesionālo pieredzi, ir jānorāda, ka Vācijas migrējošie darba ņēmēji, tostarp Lejassaksijas federālās zemes izcelsmes darba ņēmēji, kas plāno vairāk nekā trīs gadus veikt skolas skolotāja vai līdzvērtīgus pienākumus vienā vai vairākās skolās vai pielīdzināmās institūcijās, kuras atrodas ārpus šīs federālās zemes vai citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā, tiks atturēti to darīt. Tādējādi šie darba ņēmēji it īpaši tiks atturēti atstāt savu izcelsmes dalībvalsti, lai dotos uz citas dalībvalsts teritoriju nolūkā tajā veikt skolas skolotāja vai līdzvērtīgus pienākumus, ja, neņemot vērā to, ka viņi šajā citā dalībvalstī būs veikuši būtībā to pašu darbu, pēc atgriešanās Lejassaksijas federālās zemes teritorijā, *Land Niedersachsen* viņu algas klasifikācijas noteikšanā viņu līdzvērtīgo darba pieredzi neņems vērā pilnībā (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2003. gada 30. septembris, *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 74. punkts, un 2019. gada 10. oktobris, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 47. punkts).
- 30 Šajā gadījumā, ja Vācijas migrējošo darba ņēmēju, tostarp Lejassaksijas federālās zemes izcelsmes darba ņēmēju, gūtā līdzvērtīgā darba pieredze skolā vai pielīdzināmā institūcijā, kura atrodas citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā, tiktu ņemta vērā pilnībā, uz šiem darba ņēmējiem, kas ir vairāk nekā trīs gadus veikuši mācībspēka vai citus līdzvērtīgus pienākumus, algas klasifikācijā tiktu attiecināti tādi paši nosacījumi kā uz Lejassaksijas federālās zemes darba ņēmējiem, kuri veic skolotāja pienākumus minētās federālās zemes skolās un kuru darbības laikposmu kopējais ilgums ir identisks. Tārad, saprātīgi vērtējot, var pieņemt, ka runa ir par nozīmīgu elementu, šiem darba ņēmējiem pieņemot lēmumu pieteikties darbā par skolotāju skolās, kuras atrodas citā dalībvalstī, nevis Vācijas Federatīvajā Republikā, un atstāt savu izcelsmes dalībvalsti (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 10. oktobris, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 49. punkts).
- 31 Savukārt, runājot par tādas darba pieredzes vērā ņemšanu pilnībā, kas, lai gan nav līdzvērtīga, vienkārši ir noderīga skolotāja pienākumu veikšanai, ar LESD 45. pantu iedibinātais darba ņēmēju brīvas pārvietošanās princips nenosaka šādu ņemšanu vērā, ja vien tā nav nepieciešama, lai nodrošinātu, ka

Land Niedersachsen nodarbinātajiem darba ņēmējiem, kas nekad nav izmantojuši savas tiesības uz brīvu pārvietošanos, un tiem, kuri tās ir izmantojuši, algas klasifikācijā tiek piemēroti vienādi nosacījumi. Uzskats, ka darba ņēmējs, kura visa līdzvērtīgā darba pieredze, ko viņš var gūt citā dalībvalstī, nevis savā izcelsmes dalībvalstī, pilnībā tiktu ņemta vērā viņa sākotnējā algas klasifikācijā, strādājot par skolotāju Lejassaksijas federālās zemes skolā, tiktu atturēts atstāt savu izcelsmes dalībvalsti, ja jebkura cita veida darba pieredze, kuru viņš var gūt šajā citā dalībvalstī, netiktu ņemta vērā pilnībā, ir balstīts uz pārāk nejausu un netiešu apstākļu kopumu, lai to varētu uzskatīt par šķērslī darba ņēmēju brīvas pārvietošanās izmantošanai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 10. oktobris, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 50. punkts).

- 32 Šajā gadījumā no lietas materiāliem izriet, ka atbilstoši valsts tiesību noteikumiem, kuri ir jāinterpretē šauri, WN Francijā gūto pieredzi *Land Niedersachsen* atzina kā darba pieredzi, kas gūta, veicot būtībā līdzvērtīgu darbību tai, kuras veikšanai to ir pieņēmusi darbā minētā *Land*.
- 33 No minētā izriet – tā kā saskaņā ar tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkots iepriekšējie līdzvērtīgas darbības laikposmi, kuri ir pabeigti citā dalībvalstī, kas nav migrējošā darba ņēmēja izcelsmes dalībvalsts, netiek ņemti vērā pilnībā, tas, pārkāpjot LESD 45. panta 1. punktu, var padarīt mazāk pievilcīgu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos un tātad ir šķērslis šai brīvībai.
- 34 Šāds pasākums ir pieļaujams tikai tad, ja tajā ir izvirzīts viens no LESD noteiktajiem leģitīmajiem mērķiem vai ja to pamato primāri vispārējo interešu apsvērumi. Tomēr šādā gadījumā šī pasākuma piemērošanai arī ir jāspēj garantēt attiecīgā mērķa īstenošanu, un tā nedrīkst pārsniegt šī mērķa īstenošanai nepieciešamo (spriedums, 2019. gada 10. oktobris, *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 55. punkts).
- 35 Attiecībā, pirmkārt, uz jautājumu, vai minēto pasākumu var pamatot mērķis nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes pret darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku principa ievērošanu, iesniedzējtiesa norāda, ka *TV-L* 16. panta 2. punkta otrais teikums ir pielāgots situācijām, kad algotus darbiniekus uz noteiktu laiku atkārtoti pieņemti darbā tas pats darba devējs. Šī tiesa precīzē, ka minētās valsts tiesību normas mērķis ir dot iespēju darba ņēmējiem, kuri tiek pieņemti darbā atkārtoti, ieņemt augstākus līmeņus. Šī pati tiesa piebilst, ka *TzBfG* 4. panta 2. punkta pirmais teikums, ar kuru ir ieviests Pamatnolīguma 4. klauzulas 4. punkts, ir paredzēts tam, lai darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku tiktu piemērota vienlīdzīga attieksme attiecībā uz viņu darba stāža atzišanu.
- 36 Šajā ziņā ir jānorāda – no lietas materiāliem izriet, ka saskaņā ar *TV-L* 16. panta 2. punktu gūtās līdzvērtīgās darba pieredzes ņemšana vērā pilnībā nebūt neattiecas tikai uz personām, kuras savu darba pieredzi ir guvušas atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem. Nekādā ziņā nav izslēgts, ka persona, kura ir izbeigusi uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, ko tā bija noslēgusi ar *Land Niedersachsen*, pirms ir beidzies sešu mēnešu laikposms starp iepriekšējo darba attiecību beigām un jauno attiecību sākumu, izlemj atkārtoti noslēgt darba līgumu ar šo *Land* un var izmantot *TV-L* 16. panta 2. punktā paredzēto noteikumu.
- 37 Šajā gadījumā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem neizriet tas, vai WN darba attiecības Francijā ir vai nav bijušas izveidotas uz nenoteiktu laiku. Tomēr šim faktiskajam apstāklim nav nozīmes. Uz WN katrā ziņā attiecas *TV-L* 16. panta 2. punktā paredzētā maksimālā apjoma ierobežojuma piemērošana, noslēdzot darba līgumu ar *Land Niedersachsen*, bet darba ņēmējam, kas ir veicis WN darbībai līdzvērtīgu darbību iepriekšējās darba attiecībās ar šo *Land Niedersachsen*, noslēdzot ar to jaunu darba līgumu, ir tiesības uz viņa līdzvērtīgās darba pieredzes ņemšanu vērā pilnībā neatkarīgi no viņa agrākā darba līguma noteiktā vai nenoteiktā ilguma.

- 38 Turklāt, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi attiecībā pret darba ņēmējiem uz noteiktu laiku un darba ņēmējiem uz nenoteiktu laiku, nav nepieciešams daļēji izslēgt to darba ņēmēju līdzvērtīgo darba pieredzi, kas ir strādājuši pie cita darba devēja. Vienlīdzīgas attieksmes princips nekādā ziņā neprasa, lai darba ņēmējiem uz noteiktu laiku tiktu piemērota labvēlīgāka attieksme salīdzinājumā ar šādu citu darba ņēmēju grupu.
- 39 Otrkārt, *Land Niedersachsen* un Vācijas valdība pamatojumam apgalvo, ka pie tā paša darba devēja gūtā darba pieredze attiecīgajam darba ņēmējam sniedz spēju labāk veikt savus pienākumus. Tādējādi, lai garantētu taisnīgu darba samaksu, šī priekšrocība varot tikt atlidzināta, darba ņēmējiem, kuriem ir šāda darba pieredze, piešķirot lielāku atalgojumu.
- 40 Šajā ziņā ir jāatgādina – no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka WN Francijā gūto darba pieredzi *Land Niedersachsen* atzina par darba pieredzi, kas ir gūta, veicot būtībā līdzvērtīgu darbību tai, kura viņai ir jāveic atbilstoši darba attiecībām ar šo *Land*. Tā kā šajā gadījumā šī pieredze tika uzskatīta par būtībā līdzvērtīgu pieredzei, kas ir gūta Lejassaksijas federālās zemes skolās, fakts, ka tā ir gūta citā dalībvalstī, nevar pamatot ņemšanas vērā maksimālā apjoma ierobežojumu. Nevar tikt uzskatīts, ka tāda valsts pasākuma kā pamatlietā aplūkotais – saskaņā ar kuru atbilstīgā pieredze tiek ņemta vērā ierobežotā apmērā – mērķis ir šīs pieredzes pilnīga atzišana, un tas līdz ar to nespēj garantēt šī pamatojuma īstenošanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 8. maijs, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 88. punkts).
- 41 Treškārt, *Land Niedersachsen* un Vācijas valdība uzsver, ka pamatlietā aplūkoto tiesisko regulējumu pamato mērķis veicināt darba ņēmēju lojalitāti pret viņu darba devēju. Šīs argumentācijas ietvaros Vācijas valdība piebilst, ka atšķirībā no lietas, kas bija pamatā 2003. gada 30. septembra spriedumam *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513), kurā savstarpēji konkurēja dažādas Austrijas universitātes, pamatlietā visās valsts skolās Lejassaksijas federālajā zemē noteikti darba nosacījumi, tādi kā mācību saturs un atalgojums, ir līdzīgi. No tā izrietot, ka pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums ir piemērots tam, lai garantētu mērķa veicināt darba ņēmēju lojalitāti īstenošanu.
- 42 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka lietā, kas bija pamatā 2003. gada 30. septembra spriedumam *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513), iesniedzējtiesas uzdotais trešais jautājums bija it īpaši par to, vai Austrijas likumā paredzēta īpaša piemaksa par darba stāžu var tikt uzskatīta par prēmiju, lai atlidzinātu Austrijas universitāšu profesoru lojalitāti pret to vienīgo darba devēju, proti, Austrijas valsti. Tāpat kā minētajā lietā, lai gan pamatlietā visi valsts skolu skolotāji ir viena vienīga darba devēja, proti, *Land Niedersachsen*, algoti darbinieki, viņi ir piesaistīti dažādām valsts skolām minētajā federālajā zemē.
- 43 Šajā kontekstā ir jānorāda, pirmām kārtām, ka, pat pieņemot, ka visās valsts skolās Lejassaksijas federālajā zemē noteikti darba nosacījumi, tādi kā mācību saturs un atalgojums, ir līdzīgi, nevar tikt izslēgts, ka pastāv citi nosacījumi, kas var radīt konkurenci starp šīm skolām, tādi kā, piemēram, šo skolu reputācija. Katrā ziņā valsts skolu skolotāju darba tirgū minētās skolas konkurē ar citu pašvaldību skolām, citu dalībvalstu skolām, kā arī trešo valstu skolām.
- 44 Līdz ar to pretēji *Land Niedersachsen* un Vācijas valdības argumentācijai, kura tika atgādināta šī sprieduma 41. punktā, pamatlietā aplūkotais valsts pasākums nespēj sekmēt skolas skolotāja lojalitātes veicināšanu, ja šī skolotāja atalgojums, kas tiek noteikts atkarībā no viņa darba pieredzes, viņam pienākas pat tad, ja viņš maina skolu šīs federālās zemes iekšienē (šajā nozīmē skat. pēc analogijas spriedumu, 2003. gada 30. septembris, *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 84. punkts, un rīkojumu, 2005. gada 10. marts, *Marhold*, C-178/04, nav publicēts, EU:C:2005:164, 36. punkts).
- 45 Otrām kārtām, ir jāuzskata, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais var ietekmēt skolas skolotāju izvēli starp darbu Lejassaksijas federālās zemes skolā vai skolā, kas atrodas ārpus šīs federālās zemes vai Vācijas Federatīvās Republikas teritorijas (šajā nozīmē skat. pēc analogijas spriedumu, 2003. gada 30. septembris, *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 85. punkts, un rīkojumu, 2005. gada 10. marts, *Marhold*, C-178/04, nav publicēts, EU:C:2005:164, 37. punkts).

- 46 Līdz ar to pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums izraisa skolu skolotāju nodarbinātības tirgus Lejassaksijas federālās zemes teritorijā sadalīšanu un ir pretrunā darba ņēmēju brīvas pārvietošanās principam (šajā nozīmē skat. pēc analogijas spriedumu, 2003. gada 30. septembris, *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 86. punkts, un rīkojumu, 2005. gada 10. marts, *Marhold*, C-178/04, nav publicēts, EU:C:2005:164, 38. punkts).
- 47 Ņemot vērā pamatlietā aplūkotā pasākuma konkrētās raksturīgās iezīmes, ir jāuzskata, ka tā radītais šķērslis šīs lietas gadījumā nevar tikt pamatots ar mērķi veicināt darba ņēmēju lojalitāti pret viņu darba devējiem.
- 48 Ceturtkārt, *Land Niedersachsen* uzsver, ka darba pieredzes, kas gūta pie viena un tā paša darba devēja, ņemšana vērā pilnībā sekmē to, ka minētais darba devējs sešu mēnešu laikā kopš iepriekšējo darba attiecību beigām atjauno darbā darba ņēmējus, kuri ir guvuši šādu pieredzi.
- 49 Šajā ziņā ir jāprecizē, kā izriet no šī sprieduma 11. punkta, ka *Land Niedersachsen* pieņēma WN darbā par skolotāju mazāk nekā sešus mēnešus pēc tam, kad bija beigušās viņas iepriekšējās darba attiecības ar citu darba devēju.
- 50 Ir jāatgādina, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums ietver divus elementus, proti, pirmkārt, saskaņā ar to tiek pilnībā ņemti vērā darbības laikposmi, kas ir pabeigti, strādājot pašvaldības dienestā, un, otrkārt, tiek izslēgta daļa līdzvērtīgās darba pieredzes, kura ir gūta pie cita darba devēja, nevis šajā pašvaldībā. *Land Niedersachsen* uzsver, ka darbības laikposmi, kas ir pabeigti, strādājot pašvaldības labā, ņemšana vērā pilnībā sekmē darba ņēmēju atjaunošanu darbā pēc tam, kad ir beigušās viņu darba attiecības, bet tā nekādā ziņā neizskaidro iemeslus, kuru dēļ tā uzskata, ka līdzvērtīgās darba pieredzes, kas gūta pie cita darba devēja, nevis šajā pašvaldībā, ņemšanas vērā maksimālā apjoma ierobežojums veicina atjaunošanu darbā minētās federālās zemes dienestos.
- 51 Katrā ziņā tāds valsts pasākums, saskaņā ar ko tiek izslēgta daļa līdzvērtīgās darba pieredzes, kura ir gūta pie cita darba devēja, nevis pamatlietā aplūkotajā pašvaldībā, un it īpaši pie darba devēja, kas atrodas citā dalībvalstī, pēc būtības nesekmē darba ņēmēju, kuri ir guvuši pieredzi šajā pašvaldībā, atjaunošanu darbā. Tās mērķis, gluži pretēji, ir tos kavēt gūt līdzvērtīgu darba pieredzi nevis minētajā pašvaldībā, bet pie cita darba devēja, kas atrodas citā dalībvalstī. No minētā izriet – nevar uzskatīt, ka šis pasākums spēj garantēt izvirzītā mērķa īstenošanu.
- 52 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka LESD 45. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru tāda darba ņēmēja atalgojuma apmēra noteikšanā, kas ir pašvaldības skolas skolotājs, tikai kopumā maksimāli trīs gadu apmērā tiek ņemti vērā darba pieredzes laikposmi, kurus minētais darba ņēmējs ir pabeidzis nevis šajā pašvaldībā, bet pie cita darba devēja, kas atrodas citā dalībvalstī, ja šī darbība ir līdzvērtīga tai, kura šim darba ņēmējam ir jāveic, pildot minētos skolas skolotāja pienākumus.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 53 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 (septītā palāta) nospiež:

LESD 45. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru tāda darba ņēmēja atalgojuma apmēra noteikšanā, kas ir pašvaldības skolas skolotājs, tikai kopumā maksimāli trīs gadu apmērā tiek ņemti vērā darba pieredzes laikposmi,

kurus minētais darba ņēmējs ir pabeidzis nevis šajā pašvaldībā, bet pie cita darba devēja, kas atrodas citā dalībvalstī, ja šī darbība ir līdzvērtīga tai, kura šim darba ņēmējam ir jāveic, pildot minētos skolas skolotāja pienākumus.

[Paraksti]