



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

10 oktober 2019\*

„Prejudiciële verwijzing – Vrij verkeer van personen – Artikel 45 VWEU – Werknemers – Verordening (EU) nr. 492/2011 – Artikel 7, lid 1 – Senior docenten/postdocs – Beperking van de inaanmerkingneming van relevante voorafgaande diensttijd in een andere lidstaat – Beloningssysteem dat een hogere bezoldiging verbindt aan de anciënniteit bij de huidige werkgever”

In zaak C-703/17,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Oberlandesgericht Wien (hoogste rechterlijke instantie van de deelstaat Wenen, Oostenrijk) bij beslissing van 7 december 2017, ingekomen bij het Hof op 15 december 2017, in de procedure

**Adelheid Krah**

tegen

**Universität Wien,**

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: A. Arabadjiev, kamerpresident, K. Lenaerts (rapporteur), president van het Hof, waarnemend rechter van de Tweede kamer, en C. Vajda, rechters,

advocaat-generaal: M. Bobek,

griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 23 januari 2019,

gelet op de opmerkingen van:

- Adelheid Krah, vertegenwoordigd door S. Jöchtl,
- de Universität Wien, vertegenwoordigd door A. Potz, Rechtsanwältin,
- de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door J. Schmoll als gemachtigde,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin en M. Kellerbauer als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 23 mei 2019,

\* Procestaal: Duits.

het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 45 VWEU, artikel 7, lid 1, van verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie (PB 2011, L 141, blz. 1), en van de artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Adelheid Krahl en de Universität Wien (universiteit van Wenen, Oostenrijk) over het feit dat bij de vaststelling van de hoogte van haar bezoldiging gedeeltelijk rekening is gehouden met de relevante voorafgaande diensttijd die zij aan de Universität München (universiteit van München, Duitsland) en de Universität Wien heeft vervuld.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Unierecht*

- 3 Artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 bepaalt:

„Een werknemer die onderdaan is van een lidstaat mag op het grondgebied van andere lidstaten niet op grond van zijn nationaliteit anders worden behandeld dan de nationale werknemers, wat betreft alle voorwaarden voor tewerkstelling en arbeid, met name op het gebied van beloning, ontslag, en, indien hij werkloos is geworden, wederinschakeling in het beroep of wedertewerkstelling.”

#### *Oostenrijks recht*

- 4 Volgens artikel 6 van het Universitätsgesetz 2002 (wet van 2002 betreffende de universiteiten, BGBl. I, 120/2002) is de Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten (collectieve kaderarbeidsovereenkomst voor universiteitspersoneel) van 15 februari 2011 (hierna: „kader-cao”) van toepassing op alle Oostenrijkse universiteiten in hun hoedanigheid van werkgever die onder een overkoepelende organisatie vallen waartoe thans 21 universiteiten behoren.
- 5 Overeenkomstig artikel 26, lid 3, en artikel 48 van de kader-cao, in de op het hoofdgeding van toepassing zijnde versie, valt Krahl in salarisschaal B1.
- 6 Artikel 49, lid 3, van de kader-cao bepaalt:

„De maandelijkse bezoldiging in salarisschaal B1 bedraagt 2 696,50 EUR.

Dit bedrag wordt verhoogd

- a) na een diensttijd van drie jaar: tot 3 203,30 EUR. Indien beroepsrelevante voorafgaande diensttijd wordt aangetoond, wordt die tijd in mindering gebracht op de termijn van drie jaar;
- b) na een diensttijd van acht jaar in de inschaling volgens het onder a) bepaalde of in geval van een doctoraat, dat de voorwaarde vormde voor de totstandkoming van de arbeidsrelatie (postdoc-aanstelling): tot 3 590,70 EUR;
- c) na een diensttijd van acht jaar in de inschaling volgens het onder b) bepaalde: tot 3 978,30 EUR;

d) na een diensttijd van acht jaar in de inschaling volgens het onder c) bepaalde: tot 4 186,90 EUR.”

### Hoofding en prejudiciële vragen

- 7 Krah is Duits onderdaan en doctor in de geschiedenis. Ze heeft gedurende vijf jaar gewerkt als gastdocent aan de Universität München.
- 8 Vanaf het wintersemester van het studiejaar 2000/2001 was zij als gastdocent werkzaam aan de Universität Wien.
- 9 Na de indiening van haar *Habilitationsschrift* (proefschrift ter verkrijging van onderwijskwalificatie) werd zij bij besluit van de Universität Wien van 12 maart 2002 bevoegd verklaard om op basis van een contract voor bepaalde tijd als universitair docent geschiedenis te doceren. Vervolgens heeft zij op basis van onderwijsopdrachten voor bepaalde tijd elk semester gedurende ten minste 7 uur lesgegeven.
- 10 Met ingang van 1 oktober 2010 is Krah aangesteld als senior docent/postdoc, welke functie overeenkomstig de kader-cao tot salarisschaal B1 behoort. Haar aanvankelijk tijdelijke contract werd met ingang van 1 maart 2013 omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. In dit contract is voor haar inschaling overeenkomstig de kader-cao geen rekening gehouden met voorafgaande diensttijd.
- 11 Bij besluit van het rectoraat van de Universität Wien van 8 november 2011 (hierna: „besluit van 8 november 2011”) heeft deze universiteit toch besloten om van de relevante voorafgaande diensttijd bij senior docent/postdoc-aanstellingen 4 jaar in aanmerking te nemen in geval van een op 1 oktober 2011 of later begonnen arbeidsrelatie. Bij de inaanmerkingneming van die relevante voorafgaande diensttijd werd geen onderscheid gemaakt tussen de diensttijd in Oostenrijk en de diensttijd in het buitenland.
- 12 Ten aanzien van Krah is bij haar inschaling met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2010 een relevante voorafgaande diensttijd van vier jaar in aanmerking genomen, waardoor zij in salarisschaal B1 werd ingedeeld, onder de in artikel 49, lid 3, onder b), van de kader-cao genoemde voorwaarden, en met bevordering naar de volgende salaristrap na een diensttijd van vier jaar.
- 13 Krah heeft in beroep bij het Arbeits- und Sozialgericht Wien (rechter voor arbeids- en socialezekerheidszaken Wenen, Oostenrijk) verzocht dat haar gehele voorafgaande diensttijd in aanmerking wordt genomen, te weten de achtenhalf jaar aan de Universität Wien en de vijf jaar aan de Universität München, teneinde in een hogere salaristrap te worden ingeschaald. In dit beroep heeft zij gevorderd de Universität Wien te veroordelen tot betaling van 2 727,20 EUR, vermeerderd met de rente, als achterstallig loon voor de periode van 13 juni 2014 tot en met 13 augustus 2015.
- 14 Nadat het Arbeits- und Sozialgericht Wien deze vordering had afgewezen, heeft Krah tegen het vonnis van die rechter hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter, het Oberlandesgericht Wien (hoogste rechterlijke instantie van de deelstaat Wenen, Oostenrijk). Deze laatste rechter heeft twijfels met betrekking tot de omvang van het beginsel van non-discriminatie op grond van nationaliteit en het recht op vrij verkeer van werknemers, zoals die door het Unierecht worden gewaarborgd.
- 15 Tegen deze achtergrond heeft het Oberlandesgericht Wien de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet het Unierecht, in het bijzonder artikel 45 VWEU, artikel 7, lid 1, van [verordening nr. 492/2011], alsmede de artikelen 20 en 21 van het [Handvest], aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling volgens welke de beroepsrelevante voorafgaande diensttijd van een lid van het docentencorps van de Universität Wien enkel in aanmerking kan worden genomen

voor een totale duur van drie of vier jaar, ongeacht of het om tijdvakken van arbeid in dienst van de Universität Wien of van andere binnen- of buitenlandse universiteiten of vergelijkbare instellingen gaat?

- 2) Is een beloningssysteem dat niet voorziet in de volledige inaanmerkingneming van de beroepsrelevante voorafgaande diensttijd maar tegelijkertijd een hogere beloning verbindt aan de duur van tewerkstelling bij dezelfde werkgever, in strijd met het vrije verkeer van werknemers van artikel 45, lid 2, VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011?"

## **Beantwoording van de prejudiciële vragen**

### *Eerste vraag*

- 16 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 45 VWEU, artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 en de artikelen 20 en 21 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat ze zich verzetten tegen een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke voor de inschaling van een werknemer als senior docent/postdoc aan die universiteit de relevante voorafgaande diensttijd van die werknemer enkel in aanmerking kan worden genomen voor een totale duur van maximaal vier jaar, ongeacht of het om tijdvakken van arbeid in dienst van die universiteit of van andere binnen- of buitenlandse universiteiten of vergelijkbare instellingen gaat.
- 17 Allereerst zij opgemerkt dat in de eerste vraag weliswaar wordt verwezen naar de artikelen 20 en 21 van het Handvest, maar dat uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de verwijzende rechter het Hof met deze vraag verzoekt om uitlegging, in het kader van het vrije verkeer van werknemers, van het beginsel van non-discriminatie op grond van nationaliteit en van het begrip belemmering van die vrijheid
- 18 Hoewel het beginsel van non-discriminatie op grond van nationaliteit in artikel 21, lid 2, van het Handvest is neergelegd, zij er evenwel aan herinnerd dat artikel 52, lid 2, van het Handvest bepaalt dat de door het Handvest erkende rechten die voorkomen in de bepalingen van de Verdragen, worden uitgeoefend onder de voorwaarden en binnen de grenzen die door deze Verdragen zijn gesteld. Dit geldt voor artikel 21, lid 2, van het Handvest, dat, zoals wordt bevestigd door de toelichtingen bij het Handvest van de grondrechten (PB 2007, C 303, blz. 17) die op deze bepaling betrekking hebben, overeenkomt met artikel 18, eerste alinea, VWEU, en overeenkomstig die bepaling moet worden toegepast (zie naar analogie arrest van 4 juli 2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, punt 39).
- 19 In dit verband dient eraan te worden herinnerd dat artikel 18 VWEU, dat een algemeen verbod van discriminatie op grond van nationaliteit bevat, volgens vaste rechtspraak slechts autonoom toepassing kan vinden in situaties waarin het Unierecht geldt, maar waarvoor het Verdrag niet in bijzondere discriminatieverboden voorziet. Op het gebied van het vrije verkeer van werknemers is het non-discriminatiebeginsel echter ten uitvoer gelegd door artikel 45 VWEU (zie in die zin arrest van 18 juli 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punten 25-27).
- 20 Hieruit volgt dat de eerste vraag uitsluitend in het licht van artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 moet worden onderzocht.

### *Artikel 45, lid 2, VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011*

- 21 Artikel 45, lid 2, VWEU verbiedt elke discriminatie op grond van nationaliteit tussen de werknemers van de lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden. Artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 vormt slechts een bijzondere uitdrukking van het in

- artikel 45, lid 2, VWEU neergelegde non-discriminatiebeginsel op het specifieke gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeid en moet derhalve op gelijke wijze worden uitgelegd als dit laatste artikel (arresten van 5 december 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punt 23; hierna: „SALK”; 13 maart 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punt 16, en 8 mei 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punten 68 en 69).
- 22 Een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke voor de vaststelling van de toepasselijke salarisschaal de relevante voorafgaande diensttijd gedeeltelijk in aanmerking wordt genomen, behoort ontegenzeggelijk tot het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeid. Die regeling valt dan ook binnen de werkingssfeer van de in het vorige punt aangehaalde bepalingen (zie naar analogie arrest SALK, punt 24, en arrest van 13 maart 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punt 17).
- 23 In dat opzicht is het vaste rechtspraak dat de zowel in artikel 45 VWEU als in artikel 7 van verordening nr. 492/2011 geformuleerde regel van gelijke behandeling niet alleen openlijke discriminatie op grond van nationaliteit verbiedt, maar ook alle verkapte vormen van discriminatie die door toepassing van andere onderscheidingscriteria in feite tot hetzelfde resultaat leiden (zie in die zin arrest SALK, punt 25, en arresten van 13 maart 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punt 18, en 8 mei 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punt 70).
- 24 In deze context heeft het Hof verduidelijkt dat een bepaling van nationaal recht, ook al geldt zij ongeacht de nationaliteit, als indirect discriminerend moet worden beschouwd wanneer zij naar de aard ervan werknemers uit andere lidstaten meer treft dan nationale werknemers en eerstgenoemden dus meer in het bijzonder dreigt te benadelen, tenzij zij objectief gerechtvaardigd is en evenredig is aan het nagestreefde doel (zie in die zin arrest SALK, punt 26, en arresten van 13 maart 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punt 19, en 8 mei 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punt 71).
- 25 In casu heeft de Universität Wien bij het besluit van 8 november 2011 besloten om bij de inschaling van senior docenten/postdocs de relevante voorafgaande diensttijd voor maximaal vier jaar in aanmerking te nemen, zonder daarbij onderscheid te maken tussen de in Oostenrijk en de in het buitenland vervulde diensttijd.
- 26 Overeenkomstig de kader-cao is de relevante beroepservaring gedefinieerd als „beroepsrelevante voorafgaande diensttijd”, zodat niet alleen de voorafgaande werkzaamheden die gelijkwaardig of zelfs identiek zijn aan de werkzaamheden die de werknemer in zijn functie aan de Universität Wien moet uitvoeren, onder deze definitie vallen, maar tevens iedere andere soort werkzaamheden die enkel nuttig blijken te zijn voor de uitoefening van die functie, zoals extra-universitaire activiteiten en stages.
- 27 Ter terechtzitting bij het Hof, en zoals de advocaat-generaal in punt 55 van zijn conclusie heeft opgemerkt, is bevestigd dat die beperking van vier jaar eveneens van toepassing is op beroepservaring die aan de Universität Wien is verworven in een andere hoedanigheid dan die van senior docent/postdoc.
- 28 Met betrekking tot mogelijke discriminatie in strijd met artikel 45, lid 2, VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 moet allereerst worden opgemerkt dat een besluit zoals dat van 8 november 2011 zonder onderscheid van toepassing is op alle door de Universität Wien aangestelde werknemers, ongeacht hun nationaliteit. Er kan dan ook niet worden geoordeeld dat een dergelijk besluit directe discriminatie op grond van nationaliteit oplevert.

- 29 Een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals aan de orde in het hoofdgeding, creëert evenwel een verschil in behandeling tussen de werknemers naargelang de werkgever bij wie de beroepservaring is verworven. Uit het besluit van 8 november 2011 vloeit namelijk voort dat bij de aanwerving van een senior docent/postdoc door de Universität Wien met het oog op zijn inschaling slechts maximaal vier jaar van de beroepservaring van die werknemer die hij in een functie van senior docent/postdoc of een vergelijkbare functie aan een of meerdere universiteiten of vergelijkbare instellingen, andere dan de Universität Wien, heeft verworven, in aanmerking wordt genomen, ook indien hij in werkelijkheid meer dan vier jaar beroepservaring heeft. Een dergelijke werknemer zou bij zijn indiensttreding dan ook lager worden ingeschaald dan een werknemer die gedurende een periode van dezelfde duur een functie als senior docent/postdoc heeft uitgeoefend aan de Universität Wien.
- 30 Het besluit van 8 november 2011 benadeelt alle werknemers, zowel Oostenrijkers als onderdanen van andere lidstaten, die gedurende meer dan vier jaar de functie van senior docent/postdoc of een vergelijkbare functie hebben uitgeoefend aan een of meerdere universiteiten of vergelijkbare instellingen, andere dan de Universität Wien, ten opzichte van werknemers die gedurende een periode van dezelfde duur de functie van senior docent/postdoc aan de Universität Wien hebben uitgeoefend.
- 31 Een dergelijk verschil in behandeling tussen de werknemers naargelang van de werkgever bij wie zij de betreffende beroepservaring hebben verworven kan echter enkel als indirect discriminerend in de zin van artikel 45, lid 2, VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 worden beschouwd wanneer dat verschil naar de aard ervan werknemers uit andere lidstaten meer treft dan nationale werknemers.
- 32 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt evenwel dat niets erop wijst dat onderdanen van andere lidstaten, wanneer zij solliciteren voor een baan als senior docent/postdoc, die functie of een vergelijkbare functie vaker dan Oostenrijkse werknemers gedurende meer dan vier jaar aan een of meerdere universiteiten of vergelijkbare instellingen andere dan de Universität Wien hebben uitgeoefend. Derhalve is niet aangetoond dat het besluit van 8 november 2011 met name Oostenrijkse werknemers bevoordeelt ten opzichte van werknemers uit andere lidstaten.
- 33 Bovendien kan het oordeel dat het besluit van 8 november 2011 leidt tot indirecte discriminatie in de zin van artikel 45, lid 2, VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011, anders dan de Commissie in haar schriftelijke opmerkingen stelt, niet worden afgeleid uit de lering die kan worden getrokken uit het arrest SALK.
- 34 De nationale regeling die aanleiding heeft gegeven tot het arrest in die zaak bepaalde namelijk dat voor de vaststelling van de peildatum voor de overgang van werknemers van het Land Salzburg (deelstaat Salzburg, Oostenrijk) naar hogere salarisgroepen van hun categorie, de tijdvakken van beroepsactiviteit die ononderbroken bij deze lokale overheid waren vervuld, volledig in aanmerking werden genomen, terwijl elk ander tijdvak van beroepsactiviteit slechts voor 60 % in aanmerking werd genomen. Zoals blijkt uit punt 40 van het arrest SALK was die regeling bedoeld om mobiliteit mogelijk te maken binnen een groep werkgevers die deel uitmaakten van die lokale overheid, los van de vraag of de bij een van de werkgevers van die groep verworven beroepservaring relevant was voor de bij een andere werkgever van die groep uit te voeren functies.
- 35 In punt 28 van dat arrest heeft het Hof geoordeeld dat een dergelijke regeling werknemers uit andere lidstaten mogelijk meer benadeelde dan eigen werknemers, door eerstgenoemden meer in het bijzonder te benadelen aangezien zij zeer waarschijnlijk reeds voor hun tewerkstelling bij de diensten van het Land Salzburg beroepservaring hadden opgedaan in een andere lidstaat dan de Republiek Oostenrijk. Die regeling bevoordeelde de mobiliteit van nationale werknemers dus meer dan de mobiliteit van werknemers uit andere lidstaten.
- 36 Zoals reeds in punt 32 van het onderhavige arrest is geconstateerd, is dat echter in het hoofdgeding niet het geval.

- 37 Hieruit volgt dat de lering die kan worden getrokken uit het arrest SALK niet kan worden toegepast in de situatie van het hoofdgeding, die is ontstaan door de toepassing van het besluit van 8 november 2011 (zie naar analogie arrest van 13 maart 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, punt 33).
- 38 Uit de voorgaande overwegingen vloeit voort dat een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals die aan de orde in het hoofdgeding, die een verschil in behandeling tussen werknemers creëert naargelang van de werkgever bij wie zij de voor hun inschaling relevante beroepservaring hebben opgedaan, niet als indirect discriminerend ten opzichte van de werknemers uit andere lidstaten en bijgevolg als strijdig met artikel 45, lid 2, VWEU kan worden beschouwd.

### *Artikel 45, lid 1, VWEU*

- 39 Er dient nog te worden vastgesteld of een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals die aan de orde in het hoofdgeding, een door artikel 45, lid 1, VWEU verboden belemmering van het vrije verkeer van werknemers vormt.
- 40 In dit verband zij eraan herinnerd dat alle bepalingen van het VWEU inzake het vrije verkeer van personen alsook die van verordening nr. 492/2011 beogen het de onderdanen van de lidstaten gemakkelijker te maken op het grondgebied van de Unie om het even welk beroep uit te oefenen en in de weg staan aan regelingen die deze onderdanen zouden kunnen benadelen wanneer zij op het grondgebied van een andere lidstaat een economische activiteit willen verrichten (arrest SALK, punt 32, en arrest van 8 mei 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, punt 77).
- 41 In dat verband beschikken de onderdanen van de lidstaten in het bijzonder over het rechtstreeks aan het Verdrag ontleende recht om hun lidstaat van herkomst te verlaten teneinde zich naar het grondgebied van een andere lidstaat te begeven en aldaar te verblijven om er een activiteit uit te oefenen. Bijgevolg staat artikel 45 VWEU in de weg aan elke nationale maatregel die het gebruik van de in dat artikel gewaarborgde fundamentele vrijheid door burgers van de Unie kan belemmeren of minder aantrekkelijk kan maken (arrest van 18 juli 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punt 33).

### *Bestaan van een belemmering*

- 42 In het hoofdgeding wordt voor de inschaling van een senior docent/postdoc door de Universität Wien krachtens het besluit van 8 november 2011 rekening gehouden met maximaal vier jaar van haar relevante voorafgaande diensttijd bij een andere universiteit dan de Universität Wien.
- 43 Zoals blijkt uit punt 26 van het onderhavige arrest, omvat de definitie van relevante beroepservaring niet alleen de voorafgaande werkzaamheden die gelijkwaardig of zelfs identiek zijn aan de werkzaamheden die de werknemer in zijn functie aan de Universität Wien moet uitvoeren, maar tevens iedere andere soort werkzaamheden die enkel nuttig blijken te zijn voor de uitoefening van die functie.
- 44 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat het primaire recht van de Unie een werknemer niet kan waarborgen dat verplaatsing naar een andere lidstaat dan zijn lidstaat van herkomst op sociaal gebied neutraal is, aangezien een dergelijke verplaatsing, rekening houdend met de verschillen tussen de regelingen en wetgevingen van de lidstaten, naargelang van het geval, op dat gebied meer of minder voordelig kan zijn voor de betrokken persoon (arresten van 18 juli 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punt 34, en 13 maart 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, punt 37).

- 45 Artikel 45 VWEU geeft de werknemer dus niet het recht om zich in de gastlidstaat te beroepen op de arbeidsvoorwaarden die hij in zijn lidstaat van herkomst in overeenstemming met de nationale wetgeving van die staat genoot (arrest van 18 juli 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punt 35).
- 46 Het Unierecht waarborgt immers enkel dat voor werknemers die een activiteit uitoefenen op het grondgebied van een andere lidstaat dan hun lidstaat van herkomst dezelfde voorwaarden gelden als voor de werknemers die onder de nationale wetgeving van de gastlidstaat vallen (zie in die zin arresten van 23 januari 2019, *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, punt 45, en 13 maart 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, punt 38).
- 47 Wat in de eerste plaats de gelijkwaardige beroepservaring betreft, moet worden opgemerkt dat werknemers uit andere lidstaten die gedurende meer dan vier jaar de functie van senior docent/postdoc of een gelijkwaardige functie hebben uitgeoefend aan een of meerdere universiteiten of vergelijkbare instellingen in hun lidstaat van herkomst, zullen worden ontmoedigd om voor een baan als senior docent/postdoc aan de Universität Wien te solliciteren en bijgevolg hun recht op vrij verkeer uit te oefenen indien bij hun inschaling niet al hun beroepservaring in aanmerking wordt genomen, hoewel zij in wezen dezelfde werkzaamheden hebben verricht in hun lidstaat van herkomst.
- 48 Het feit dat de gedeeltelijke inaanmerkingneming van de gelijkwaardige beroepservaring het vrije verkeer van werknemers kan belemmeren, berust niet op een geheel van te onzekere en indirecte omstandigheden, anders dan het geval was bij de nationale regeling die aan de orde was in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 13 maart 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193), waar het ging om het belonen van een werknemer voor zijn trouw aan een bepaalde werkgever, zoals met name blijkt uit punt 33 van dat arrest.
- 49 In casu zou de volledige inaanmerkingneming van de gelijkwaardige beroepservaring van werknemers bij een universiteit van een andere lidstaat dan Oostenrijk ertoe leiden dat werknemers uit andere lidstaten die gedurende meer dan vier jaar de functie van senior docent/postdoc of een gelijkwaardige functie hebben uitgeoefend bij een of meerdere universiteiten of vergelijkbare instellingen in de lidstaat van herkomst, voor hun inschaling aan dezelfde voorwaarden worden onderworpen als werknemers die de functie van senior docent/postdoc gedurende een periode van dezelfde totale duur aan de Universität Wien uitoefenen. Derhalve kan er redelijkerwijs van worden uitgegaan dat dit een relevant element is bij de beslissing van die werknemers om voor een baan als senior docent/postdoc aan de Universität Wien te solliciteren en hun lidstaat van herkomst te verlaten.
- 50 In de tweede plaats is het op grond van het in artikel 45 VWEU neergelegde beginsel van het vrije verkeer van werknemers daarentegen niet verplicht dat rekening wordt gehouden met alle beroepservaring die niet gelijkwaardig is maar enkel nuttig blijkt te zijn voor de uitoefening van de functie als senior docent/postdoc, aangezien dat niet noodzakelijk is om te garanderen dat op de inschaling van Oostenrijkse werknemers en werknemers uit andere lidstaten dezelfde voorwaarden van toepassing zijn. Het oordeel dat een werknemer van wie alle in de lidstaat van herkomst opgedane gelijkwaardige beroepservaring reeds bij zijn aanvankelijke inschaling als senior docent/postdoc aan de universiteit van een andere lidstaat in aanmerking is genomen, zou worden ontmoedigd om naar die baan te solliciteren indien iedere andere soort in de lidstaat van herkomst opgedane beroepservaring niet in aanmerking wordt genomen, lijkt namelijk te berusten op een geheel van te onzekere en indirecte omstandigheden om dit als een belemmering van het vrije verkeer van werknemers te kunnen aanmerken.
- 51 Met betrekking tot de gedeeltelijke inaanmerkingneming van de relevante beroepservaring moet dus onderscheid worden gemaakt tussen gelijkwaardige beroepservaring en iedere andere soort beroepservaring die enkel nuttig blijkt te zijn voor de uitoefening van de functie als senior docent/postdoc.



- 52 Mocht blijken dat Krah werkzaamheden aan de Universität München heeft verricht die in wezen gelijkwaardig waren aan de werkzaamheden die zij als senior docent/postdoc aan de Universität Wien verricht, wat de verwijzende rechter dient na te gaan, dan zou het feit dat niet al die beroepservaring in aanmerking wordt genomen derhalve een belemmering van het vrije verkeer vormen.
- 53 Indien Krah daarentegen in haar lidstaat van herkomst dergelijke gelijkwaardige beroepservaring niet heeft verworven, vormt de gedeeltelijke inaanmerkingneming van die ervaring door de Universität Wien niet een dergelijke belemmering.
- 54 Hieruit volgt dat een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals aan de orde in het hoofdgeding, waarin niet alle in de lidstaat van herkomst opgedane gelijkwaardige voorafgaande beroepservaring in aanmerking wordt genomen, het vrije verkeer van werknemers minder aantrekkelijk kan maken, hetgeen in strijd is met artikel 45, lid 1, VWEU.

### *Rechtvaardiging van de belemmering*

- 55 Een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals aan de orde in het hoofdgeding, is slechts toelaatbaar indien zij een van de in het VWEU vermelde legitieme doelstellingen nastreeft of wordt gerechtvaardigd door dwingende redenen van algemeen belang. Ook moet die regeling in een dergelijk geval geschikt zijn om de verwezenlijking van het nagestreefde doel te verzekeren en niet verder gaan dan ter bereiking van die doelstelling noodzakelijk is (zie in die zin onder meer arrest SALK, punt 36, en arrest van 8 mei 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punt 84).
- 56 Dienaangaande stelt de Universität Wien, onder verwijzing naar de punten 34 en volgende van het arrest van 3 oktober 2006, Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), dat het besluit van 8 november 2011 bedoeld is om de op het betreffende gebied verworven beroepservaring te belonen die de werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten. Vier jaar beroepservaring zou normaal gesproken noodzakelijk zijn om de pedagogische kennis op te doen die nodig is om het werk als senior docent/postdoc optimaal te kunnen verrichten, aangezien die kennis gedurende de eerste arbeidsjaren wordt opgedaan. Daarentegen zou de inaanmerkingneming van meer dan vier jaar beroepservaring niet leiden tot een verbetering van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden.
- 57 Het is juist dat het Hof in punt 34 van dat arrest heeft geoordeeld dat het een legitiem doel van loonbeleid is om factoren als beroepservaring, die de werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten, te belonen.
- 58 Dienaangaande heeft het Hof in punt 35 van dat arrest geoordeeld dat de toepassing van het criterium anciënniteit in de regel geschikt is om dit doel te bereiken. Anciënniteit gaat immers hand in hand met opgedane ervaring en deze stelt de werknemer in staat zijn werkzaamheden beter te verrichten.
- 59 In casu beperkt de Universität Wien de voor de inschaling relevante duur van de gelijkwaardige beroepservaring tot vier jaar. Daarmee stelt zij ter discussie dat de in de loop van de tijd opgedane ervaring hand in hand gaat met de verbetering van de kwaliteit van de te verrichten werkzaamheden.
- 60 Voorts blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier dat de senior docenten/postdocs van die universiteit weliswaar hoofdzakelijk onderwijstaken zijn toegewezen, maar dat zij ook onderzoeks- en administratieve werkzaamheden moeten uitvoeren, waarvoor niet is gesteld dat niet alle jaren gelijkwaardige beroepservaring in aanmerking zouden moeten worden genomen, zoals bij senior docenten/postdocs die vanaf het begin door die universiteit zijn aangesteld, het geval is.
- 61 Bijgevolg moet worden vastgesteld dat de door het besluit van 8 november 2011 veroorzaakte belemmering van het vrije verkeer van werknemers niet geschikt lijkt te zijn voor de verwezenlijking van de doelstelling ervan.

- 62 Gelet op een en ander dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 45, lid 1, VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke bij de inschaling van een werknemer als senior docent/postdoc aan die universiteit, de voorafgaande werkzaamheden van die werknemer in een andere lidstaat enkel in aanmerking worden genomen voor een totale duur van maximaal vier jaar indien die werkzaamheden gelijkwaardig of zelfs identiek waren aan de door die werknemer in die functie als senior docent/postdoc te verrichten werkzaamheden.
- 63 Aan de andere kant moeten artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 aldus worden uitgelegd dat die zich niet verzetten tegen een dergelijke regeling indien de voorafgaande, in een andere lidstaat verrichte werkzaamheden niet gelijkwaardig waren, maar enkel nuttig blijken te zijn voor de uitoefening van die functie als senior docent/postdoc.

### *Tweede vraag*

- 64 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening nr. 492/2011 aldus moeten worden uitgelegd dat die zich verzetten tegen een beloningssysteem van een universiteit van een lidstaat dat niet voorziet in de volledige inaanmerkingneming van de relevante voorafgaande diensttijd van een werknemer in een andere lidstaat, maar tegelijkertijd een hogere beloning verbindt aan de duur van de tewerkstelling bij die universiteit.
- 65 Zoals de advocaat-generaal in punt 115 van zijn conclusie heeft opgemerkt, houdt deze tweede vraag verband met de eerste vraag, omdat hierin eveneens wordt verwezen naar de gedeeltelijke inaanmerkingneming van de relevante voorafgaande diensttijd, zoals in het besluit van 8 november 2011 is bepaald.
- 66 Indien blijkt dat Krah aan de Universität München werkzaamheden heeft verricht die in wezen gelijkwaardig waren aan de werkzaamheden die zij als senior docent/postdoc aan de Universität Wien verricht, wat de verwijzende rechter dient na te gaan, zou het feit dat niet al die beroepservaring in aanmerking wordt genomen, zoals blijkt uit het antwoord op de eerste vraag, een belemmering van het vrije verkeer vormen.
- 67 Een beloningssysteem dat een hogere beloning verbindt aan de duur van de tewerkstelling bij de huidige werkgever, zoals het systeem dat in het onderhavige geval door de kader-cao is vastgesteld, vormt echter als zodanig niet een dergelijke belemmering.
- 68 Indien de verwijzende rechter in casu zou bepalen dat de Universität Wien de gehele voorafgaande gelijkwaardige diensttijd van Krah aan de Universität München in aanmerking moet nemen, zou Krah immers in dezelfde salaristrap zijn ingeschaald als de salaristrap die haar zou zijn toegewezen indien zij die voorafgaande diensttijd aan de Universität Wien zou hebben vervuld. Een dergelijke werknemer zou dus niet worden benadeeld ten opzichte van een andere senior docent/postdoc die gedurende een periode van dezelfde totale duur bij de Universität Wien in dienst is geweest. Deze twee soorten werknemers zullen overeenkomstig het in de vorige punten genoemde beloningssysteem op gelijke wijze in aanmerking komen voor een hogere salaristrap naargelang hun anciënniteit.
- 69 Hieruit volgt dat op de tweede vraag niet hoeft te worden geantwoord, mits de verwijzende rechter in het licht van het antwoord van het Hof op de eerste vraag vaststelt dat er in het hoofdgeding sprake is van een belemmering van het vrije verkeer van werknemers.
- 70 Indien Krah daarentegen een dergelijke gelijkwaardige beroepservaring in haar lidstaat van herkomst niet heeft verworven, vormt de gedeeltelijke inaanmerkingneming van die ervaring door de Universität Wien niet een dergelijke belemmering.

- 71 Bij afwezigheid van een dergelijke belemmering ziet de tweede vraag in werkelijkheid op de situatie waarin een door de Universität Wien aangestelde senior docent/postdoc besluit die universiteit te verlaten en in dienst te treden van een andere universiteit in een andere lidstaat dan Oostenrijk, om vervolgens weer naar de Universität Wien terug te keren.
- 72 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat, wanneer door een nationale rechter gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van een bepaling van het Unierecht, het Hof volgens zijn vaste rechtspraak in beginsel verplicht is uitspraak te doen, tenzij duidelijk blijkt dat de prejudiciële vraag in werkelijkheid ertoe strekt het Hof adviezen te doen geven over algemene of hypothetische vragen (arrest van 1 oktober 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, punt 18 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wanneer blijkt dat de vraag kennelijk niet relevant is voor de beslechting van het hoofdgeding, dient het Hof de zaak zonder beslissing af te doen (arrest van 24 oktober 2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 73 Zoals de advocaat-generaal in punt 126 van zijn conclusie heeft opgemerkt, wijst in casu niets in het aan het Hof overgelegde dossier erop dat het geval van Krah onder de in punt 72 van het onderhavige arrest bedoelde situatie valt. Hieruit volgt dat, ook indien de verwijzende rechter in het licht van het antwoord op zijn eerste vraag constateert dat er geen sprake is van een belemmering van het vrije verkeer van werknemers, de tweede vraag niet hoeft te worden beantwoord.
- 74 Gelet op een en ander hoeft op de tweede vraag niet te worden geantwoord.

### **Kosten**

- 75 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

**Artikel 45, lid 1, VWEU moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling van een universiteit van een lidstaat, zoals aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke bij de inschaling van een werknemer als senior docent/postdoc aan die universiteit, de voorafgaande werkzaamheden van die werknemer in een andere lidstaat enkel in aanmerking worden genomen voor een totale duur van maximaal vier jaar indien die werkzaamheden gelijkwaardig of zelfs identiek waren aan de door die werknemer in die functie als senior docent/postdoc te verrichten werkzaamheden.**

**Artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie moeten aldus worden uitgelegd dat die zich niet verzetten tegen een dergelijke regeling indien de voorafgaande, in een andere lidstaat verrichte werkzaamheden niet gelijkwaardig waren, maar enkel nuttig blijken te zijn voor de uitoefening van die functie als senior docent/postdoc.**

ondertekeningen