



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 10 października 2019 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Swobodny przepływ osób – Artykuł 45 TFUE – Pracownicy – Rozporządzenie (UE) nr 492/2011 – Artykuł 7 ust. 1 – Starsi wykładowcy w stopniu doktora – Ograniczenie uwzględnienia wcześniejszych istotnych okresów zatrudnienia ukończonych w innym państwie członkowskim – System wynagrodzeń uzależniający możliwość otrzymania wyższego wynagrodzenia od stażu pracy zdobytego u aktualnego pracodawcy

W sprawie C-703/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberlandesgericht Wien (wyższy sąd krajowy w Wiedniu, Austria) postanowieniem z dnia 7 grudnia 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 15 grudnia 2017 r., w postępowaniu:

Adelheid Krahl

przeciwko

Universität Wien,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes izby, K. Lenaerts (sprawozdawca), prezes Trybunału, pełniący obowiązki sędziego drugiej izby, i C. Vajda, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

sekretarz: C. Strömholm, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 23 stycznia 2019 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu A. Krahl przez S. Jöchtla,
- w imieniu Universität Wien przez A. Potz, Rechtsanwältin,
- w imieniu rządu austriackiego przez J. Schmoll, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina i M. Kellerbauera, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 23 maja 2019 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 45 TFUE, art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.U. 2011, L 141, s. 1), a także art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Adelheid Krahl a Universität Wien (Uniwersytetem Wiedeńskim, Austria) dotyczącego częściowego uwzględnienia wcześniejszych istotnych okresów zatrudnienia, ukończonych przez nią na Universität München (Uniwersytecie w Monachium, Niemcy) i Uniwersytecie Wiedeńskim, w celu określenia kwoty jej wynagrodzenia.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 stanowi:

„Pracownik będący obywatelem państwa członkowskiego nie może być, na terytorium innego państwa członkowskiego, traktowany – ze względu na swą przynależność państwową – odmiennie niż pracownicy krajowi pod względem warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności warunków wynagrodzenia, zwolnienia oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia”.

Prawo austriackie

- 4 Zgodnie z § 6 Universitätsgesetz 2002 (ustawy z 2002 r. o uniwersytetach, BGBl. I, 120/2002) Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten (ramowy układ zbiorowy mający zastosowanie do pracowników uniwersyteckich) z dnia 15 lutego 2011 r. (zwany dalej „układem zbiorowym”) stosuje się do wszystkich uniwersytetów austriackich należących do stowarzyszenia obejmującego aktualnie 21 uniwersytetów jako pracodawców.
- 5 Zgodnie z § 26 ust. 3 i § 48 układu zbiorowego, w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, A. Krahl została przypisana do grupy wynagrodzeń B1.
- 6 Paragraf 49 ust. 3 układu zbiorowego stanowi:

„Miesięczne wynagrodzenie brutto w grupie wynagrodzeń B1 wynosi 2696,50 EUR.

Kwota ta ulega podwyższeniu:

- a) po 3 latach zatrudnienia – do 3203,30 EUR. Ten trzyletni okres ulega skróceniu o okresy, w odniesieniu do których wykazano wcześniejsze doświadczenie związane z tego rodzaju stanowiskiem;

- b) po 8 latach zatrudnienia w ramach zaszeregowania zgodnie z lit. a) lub w przypadku posiadania tytułu doktorskiego, jeśli był on warunkiem zawarcia umowy o pracę (stanowisko w stopniu doktora) – do 3590,70 EUR;
- c) po 8 latach zatrudnienia w ramach zaszeregowania zgodnie z lit. b) – do 3978,30 EUR;
- d) po 8 latach zatrudnienia w ramach zaszeregowania zgodnie z lit. c) – do 4186,90 EUR”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 7 Adelheid KraH, obywatelka niemiecka, posiada doktorat z historii. Przez pięć lat pracowała ona jako wykładowca na Uniwersytecie w Monachium.
- 8 Od semestru zimowego 2000/2001 pracowała ona jako wykładowca na Uniwersytecie Wiedeńskim.
- 9 Po przedłożeniu pracy habilitacyjnej A. KraH uzyskała, na mocy decyzji Uniwersytetu Wiedeńskiego z dnia 12 marca 2002 r., zezwolenie na nauczanie historii, na podstawie umowy na czas określony, w charakterze starszego wykładowcy. Następnie na podstawie umów o nauczanie na czas określony w każdym semestrze prowadziła ona zajęcia dydaktyczne w wymiarze co najmniej siedmiu godzin tygodniowo.
- 10 Od dnia 1 października 2010 r. A. KraH była zatrudniona jako starszy wykładowca w stopniu doktora przypisany do grupy wynagrodzeń B1 w rozumieniu układu zbiorowego. Jej umowę, początkowo zawartą na czas określony, przedłużono, począwszy od dnia 1 marca 2013 r., na czas nieokreślony. Dla celów określenia jej grupy zaszeregowania płacowego – i zgodnie z układem zbiorowym – w ramach wspomnianej umowy nie uwzględniono żadnego okresu wcześniejszego zatrudnienia.
- 11 Decyzją rektoratu Uniwersytetu Wiedeńskiego z dnia 8 listopada 2011 r. (zwaną dalej „decyzją z dnia 8 listopada 2011 r.”) ów uniwersytet postanowił jednak uwzględnić wcześniejsze istotne okresy zatrudnienia ukończone przez starszych wykładowców w stopniu doktora w całkowitej wysokości maksymalnie czterech lat – w wypadku objęcia przez nich stanowiska w dniu 1 października 2011 r. lub po tej dacie. W ramach uwzględnienia takich wcześniejszych istotnych okresów zatrudnienia nie ustanowiono żadnego rozróżnienia między okresami ukończonymi w Austrii i okresami ukończonymi za granicą.
- 12 Co się tyczy A. KraH, wcześniejszy istotny okres zatrudnienia w wysokości czterech lat uwzględniono w ramach jej retroaktywnego zaszeregowania ze skutkiem od dnia 1 października 2010 r., w związku z czym przypisano ją do grupy wynagrodzeń B1, na warunkach wymienionych w § 49 ust. 3 lit. b) układu zbiorowego, przy czym dostęp do kolejnego stopnia w ramach grupy wynagrodzeń wymagał czterech lat stażu pracy.
- 13 Adelheid KraH wniosła do Arbeits- und Sozialgericht Wien (sądu pracy i ds. zabezpieczenia społecznego w Wiedniu, Austria) powództwo o uwzględnienie wszystkich okresów jej wcześniejszego zatrudnienia, a mianowicie ośmiu i pół roku na Uniwersytecie Wiedeńskim i pięciu lat na Uniwersytecie w Monachium, tak aby można było przypisać ją do wyższego stopnia wynagrodzenia. Zażądała ona zasądzenia od Uniwersytetu Wiedeńskiego kwoty 2727,20 EUR wraz z odsetkami, tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od dnia 13 czerwca 2014 r. do dnia 13 sierpnia 2015 r.

- 14 Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i ds. zabezpieczenia społecznego w Wiedniu) oddalił to powództwo, zaś A. Krahl wniosła apelację od tego wyroku przed sąd odsyłający – Oberlandesgericht Wien (wyższy sąd krajowy w Wiedniu, Austria). Ten ostatni powziął wątpliwości dotyczące zakresu stosowania zasady niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową i prawa do swobodnego przepływu pracowników, zagwarantowanych na mocy prawa Unii.
- 15 W tych okolicznościach Oberlandesgericht Wien (wyższy sąd krajowy w Wiedniu) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy prawo Unii, w szczególności art. 45 TFUE, art. 7 ust. 1 [rozporządzenia nr 492/2011], a także art. 20 i 21 [karty], należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie regulacji, zgodnie z którą [wcześniejsze istotne okresy zatrudnienia] członka kadry dydaktycznej Uniwersytetu Wiedeńskiego – niezależnie od tego, czy chodzi o okresy zatrudnienia na Uniwersytecie Wiedeńskim, czy na innym krajowym lub zagranicznym uniwersytecie lub w podobnej instytucji – podlegają zaliczeniu jedynie w łącznym wymiarze trzech lub czterech lat?
- 2) Czy system wynagrodzeń, który nie przewiduje pełnego zaliczenia [wcześniejszych istotnych okresów zatrudnienia], lecz równocześnie uzależnia wyższe wynagrodzenie od okresu zatrudnienia u tego samego pracodawcy, jest zgodny ze swobodą przepływu pracowników określoną w art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 16 W pytaniu pierwszym sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 45 TFUE, art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011, a także art. 20 i 21 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu uniwersytetu państwa członkowskiego takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na mocy którego dla celów określenia grupy zaszerogowania płacowego pracownika pracującego na stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora na tym uniwersytecie uwzględnia się w całkowitej wysokości maksymalnie czterech lat okresy wcześniejszego zatrudnienia ukończone przez tego pracownika – bez względu na to, czy chodzi o okresy zatrudnienia ukończone na tym samym uniwersytecie, czy na innych uniwersytetach lub w podobnych instytucjach w tym państwie członkowskim lub w innym państwie członkowskim.
- 17 Na wstępie należy wskazać, że nawet jeśli pytanie pierwsze odnosi się do art. 20 i 21 karty, z postanowienia odsyłającego wynika jednak, że w pytaniu tym sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o dokonanie wykładni – mając na względzie swobodę przepływu pracowników – zasady niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową oraz pojęcia przeszkody dla tej swobody przepływu.
- 18 O ile jest prawdą, że w art. 21 ust. 2 karty ustanowiono zasadę niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową, o tyle należy przypomnieć, że art. 52 ust. 2 karty stanowi, iż prawa uznane w karcie, które są przedmiotem postanowień traktatów, są wykonywane na warunkach i w granicach w nich określonych. Sytuacja taka ma miejsce w wypadku art. 21 ust. 2 karty, który odpowiada – jak wynika z wyjaśnień dotyczących karty praw podstawowych (Dz.U. 2007, C 303, s. 17) związanych z tym postanowieniem – art. 18 akapit pierwszy TFUE i powinien być stosowany zgodnie z nim (zob. analogicznie wyrok z dnia 4 lipca 2013 r., Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, pkt 39).
- 19 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem art. 18 TFUE, w którym ustanowiono ogólną zasadę zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, może być stosowany samodzielnie wyłącznie w sytuacjach podlegających prawu Unii,

w odniesieniu do których traktat FUE nie zawiera szczególnych postanowień dotyczących niedyskryminacji. Tymczasem zasada niedyskryminacji znalazła szczególny wyraz, w dziedzinie swobody przepływu pracowników, w art. 45 TFUE (zob. podobnie wyrok z dnia 18 lipca 2017 r., Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, pkt 25–27).

- 20 Z powyższego wynika, że należy rozpatrzyć pytanie pierwsze jedynie w świetle art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011.

W przedmiocie art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011

- 21 Artykuł 45 ust. 2 TFUE zabrania wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Artykuł 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 stanowi jedynie konkretne wyrażenie zasady niedyskryminacji zagwarantowanej we wspomnianym art. 45 ust. 2 w szczególnym obszarze warunków zatrudnienia i pracy, a zatem jego wykładni należy dokonywać w ten sam sposób co wykładni art. 45 ust. 2 TFUE (wyroki: z dnia 5 grudnia 2013 r., Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, zwany dalej „wyrokiem SALK”, EU:C:2013:799, pkt 23; z dnia 13 marca 2019 r., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, pkt 16; z dnia 8 maja 2019 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, pkt 68, 69).
- 22 Uregulowanie uniwersytetu państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, przewidujące częściowe uwzględnienie wcześniejszych istotnych okresów zatrudnienia dla celów określenia mającego zastosowanie stopnia wynagrodzenia, stanowi bezspornie część dziedziny warunków zatrudnienia i pracy. Jest ono zatem objęte zakresem stosowania przepisów przywołanych w poprzednim punkcie (zob. analogicznie wyroki: SALK, pkt 24; z dnia 13 marca 2019 r., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, pkt 17).
- 23 W tym względzie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasada równego traktowania, wpisana zarówno do art. 45 TFUE, jak i do art. 7 rozporządzenia nr 492/2011, zakazuje nie tylko jawnej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, lecz również wszelkich ukrytych form dyskryminacji, które poprzez zastosowanie innych kryteriów rozróżnienia mają faktycznie ten sam skutek (zob. podobnie wyroki: SALK, pkt 25; z dnia 13 marca 2019 r., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, pkt 18; z dnia 8 maja 2019 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, pkt 70).
- 24 W tym kontekście Trybunał uściślił, że należy uznać za pośrednio dyskryminujący przepis prawa krajowego – mimo że jest on stosowany bez rozróżnienia do wszystkich pracowników, bez względu na ich przynależność państwową – gdy ze swej natury może dotyczyć on bardziej pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich niż pracowników krajowych i w konsekwencji istnieje ryzyko postawienia tych pierwszych w gorszej sytuacji, chyba że jest on obiektywnie uzasadniony i proporcjonalny do realizowanego celu (zob. podobnie wyroki: SALK, pkt 26; z dnia 13 marca 2019 r., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, pkt 19; z dnia 8 maja 2019 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, pkt 71).
- 25 W niniejszym wypadku na mocy decyzji z dnia 8 listopada 2011 r. Uniwersytet Wiedeński uwzględnił wcześniejsze istotne okresy zatrudnienia ukończone przez starszych wykładowców w stopniu doktora w całkowitej wysokości maksymalnie czterech lat – w celu określenia ich grupy zaszeregowania płacowego – bez rozróżnienia między okresami ukończonymi w Austrii i okresami ukończonymi za granicą.

- 26 Zgodnie z układem zbiorowym istotne doświadczenie zawodowe zdefiniowano jako „wcześniejsze doświadczenie związane ze stanowiskiem”, w związku z czym definicją tą objęte jest nie tylko wcześniejsze zatrudnienie, które jest równoważne, a nawet identyczne, z zatrudnieniem wykonywanym przez pracownika zajmującego stanowisko na Uniwersytecie Wiedeńskim, lecz również wszelkiego rodzaju inne zatrudnienie, które jest po prostu użyteczne dla wykonywania zadań na tym stanowisku, takie jak działalność pozauniwersytecka i staże.
- 27 Na rozprawie przed Trybunałem, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 55 opinii, potwierdzono, że owo ograniczenie do czterech lat ma zastosowanie także do doświadczenia zawodowego zdobytego na Uniwersytecie Wiedeńskim na stanowiskach innych niż stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora.
- 28 Co się tyczy istnienia ewentualnej dyskryminacji niezgodnej z art. 45 ust. 2 TFUE i z art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011, należy przede wszystkim wskazać, że decyzja taka jak przyjęta w dniu 8 listopada 2011 r. ma zastosowanie bez rozróżnienia do wszystkich pracowników zatrudnionych przez Uniwersytet Wiedeński, bez względu na ich przynależność państwową. W konsekwencji nie można stwierdzić, że taka decyzja skutkuje bezpośrednią dyskryminacją ze względu na przynależność państwową.
- 29 W tym kontekście uregulowanie uniwersytetu państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym ustanawia odmienne traktowanie między pracownikami ze względu na pracodawcę, u którego zdobyli oni to doświadczenie zawodowe. Z decyzji z dnia 8 listopada 2011 r. wynika bowiem, że doświadczenie zawodowe zdobyte przez pracownika, który zajmował stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora lub równoważne stanowisko na jednym lub kilku uniwersytetach lub w podobnych instytucjach innych niż Uniwersytet Wiedeński, jest uwzględniane – dla celów przypisania go do grupy zaszerogowania płacowego – w chwili zatrudnienia go przez ten uniwersytet jedynie w wysokości maksymalnie czterech lat, nawet jeśli jego doświadczenie zawodowe faktycznie przekracza cztery lata. A zatem w chwili objęcia stanowiska dany pracownik zostanie przypisany do niższego stopnia wynagrodzenia niż stopień, do jakiego będzie przypisany pracownik, który zajmował stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora w okresach zatrudnienia o takim samym całkowitym czasie trwania na Uniwersytecie Wiedeńskim.
- 30 Decyzja z dnia 8 listopada 2011 r. jest niekorzystna dla wszystkich pracowników – zarówno austriackich, jak i obywateli pozostałych państw członkowskich – którzy zajmowali stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora lub równoważne stanowisko w okresach zatrudnienia przekraczających cztery lata na jednym lub kilku uniwersytetach lub w podobnych instytucjach innych niż Uniwersytet Wiedeński, w porównaniu z pracownikami, którzy zajmowali stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora w okresach zatrudnienia o takim samym całkowitym czasie trwania na tym ostatnim uniwersytecie.
- 31 Aby to odmienne traktowanie pracowników w zależności od pracodawcy, u którego zdobyli podlegające uwzględnieniu doświadczenie zawodowe, można było uznać za pośrednio dyskryminujące w rozumieniu art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011, musiałoby ono jednak ze względu na swój charakter w większym stopniu wpływać na pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich niż na pracowników krajowych.
- 32 Z postanowienia odsyłającego wynika zaś, że nic nie wskazuje na to, że gdy ubiegają się oni o stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora, pracownicy będący obywatelami pozostałych państw członkowskich z wyższym stopniem prawdopodobieństwa niż pracownicy austriaccy mogli zajmować takie stanowisko lub równoważne stanowisko w okresach zatrudnienia przekraczających cztery lata na jednym lub kilku uniwersytetach lub w podobnych instytucjach innych niż Uniwersytet Wiedeński. Nie wykazano zatem, że decyzja z dnia 8 listopada 2011 r. stawia w korzystniejszej sytuacji w szczególności pracowników austriackich w porównaniu z pracownikami będącymi obywatelami innych państw członkowskich.

- 33 Ponadto wbrew temu, co twierdzi Komisja w uwagach na piśmie, okoliczności, że decyzja z dnia 8 listopada 2011 r. skutkuje dyskryminacją pośrednią w rozumieniu art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011, nie można ustalić w oparciu o stwierdzenia dokonane w wyroku SALK.
- 34 Uregulowanie krajowe rozpatrywane w sprawie, w której wydano ów wyrok, stanowiło, że aby określić datę odniesienia dla celów awansu osób zatrudnionych przez Land Salzburg (kraj związkowy Salzburg, Austria) na wyższe stopnie wynagrodzenia w ramach ich kategorii wynagrodzenia, uwzględniano w całości nieprzerwane okresy zatrudnienia w tym samorządzie, podczas gdy wszelkie inne okresy zatrudnienia były uwzględniane jedynie w wysokości 60% czasu ich trwania. Jak wynika z pkt 40 wyroku SALK, uregulowanie to miało na celu umożliwienie mobilności w ramach jednej grupy odrębnych pracodawców stanowiących część wspomnianego samorządu – i to niezależnie od kwestii, czy doświadczenie zawodowe zdobyte u jednego z pracodawców tej grupy było istotne w świetle zadań wykonywanych na stanowisku u innego pracodawcy ze wspomnianej grupy.
- 35 W pkt 28 wspomnianego wyroku Trybunał orzekł, że takie uregulowanie mogło wywrzeć bardziej niekorzystny wpływ na pracowników będących obywatelami pozostałych państw członkowskich niż na pracowników krajowych, ponieważ ci pierwsi bardzo prawdopodobnie zdobyli doświadczenie zawodowe w państwie członkowskim innym niż Austria przed rozpoczęciem służby na rzecz kraju związkowego Salzburg. Wspomniane uregulowanie było zatem korzystniejsze w wypadku mobilności pracowników krajowych niż w wypadku mobilności pracowników będących obywatelami pozostałych państw członkowskich.
- 36 Jednakże, jak stwierdzono już w pkt 32 niniejszego wyroku, sytuacja taka nie ma miejsca w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym.
- 37 Z powyższego wynika, że stwierdzenia dokonane w wyroku SALK nie podlegają transpozycji do sytuacji rozpatrywanej w sprawie w postępowaniu głównym, powstałej w następstwie zastosowania decyzji z dnia 8 listopada 2011 r. (zob. analogicznie wyrok z dnia 13 marca 2019 r., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, pkt 33).
- 38 Z powyższych rozważań wynika, że uregulowania krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, ustanawiającego odmienne traktowanie pracowników w zależności od pracodawcy, u którego zdobyli oni doświadczenie zawodowe podlegające uwzględnieniu dla celów określenia grupy zaszeregowania płacowego, nie można uznać za mające charakter pośrednio dyskryminujący w odniesieniu do pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich ani, w konsekwencji, za niezgodne z art. 45 ust. 2 TFUE.

W przedmiocie art. 45 ust. 1 TFUE

- 39 Należy ponadto określić, czy uregulowanie uniwersytetu państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym stanowi przeszkodę dla swobody przepływu pracowników – zakazaną na mocy art. 45 ust. 1 TFUE.
- 40 W tym względzie należy przypomnieć, że celem wszystkich postanowień traktatu FUE dotyczących swobody przepływu osób, a także przepisów rozporządzenia nr 492/2011, jest ułatwienie obywatelom państw członkowskich wykonywania wszelkiego rodzaju działalności zawodowej na terenie Unii oraz uniemożliwienie stosowania środków, które mogłyby stawiać tych obywateli w niekorzystnym położeniu w sytuacji, w której chcieliby oni podjąć pracę najemną na terytorium innego państwa członkowskiego (wyroki: SALK, pkt 32; z dnia 8 maja 2019 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, pkt 77).

41 W tym kontekście obywatele państw członkowskich dysponują w szczególności wynikającym bezpośrednio z traktatu prawem do opuszczenia państwa członkowskiego pochodzenia i udania się do innego państwa członkowskiego oraz przebywania w nim w celu wykonywania tam działalności zarobkowej. W konsekwencji art. 45 TFUE stoi na przeszkodzie każdemu przepisowi krajowemu, który może zakłócać lub czynić mniej atrakcyjnym korzystanie przez obywateli Unii z podstawowej swobody zagwarantowanej tym postanowieniem (wyrok z dnia 18 lipca 2017 r., Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, pkt 33).

W przedmiocie istnienia przeszkody

42 W sprawie w postępowaniu głównym na mocy decyzji z dnia 8 listopada 2011 r. wcześniejsze istotne okresy zatrudnienia ukończone przez starszego wykładowcę w stopniu doktora na uniwersytecie innym niż Uniwersytet Wiedeński są uwzględniane przez ten uniwersytet – dla celów określenia grupy zaszeregowania płacowego – jedynie w całkowitej wysokości maksymalnie czterech lat.

43 Jak wynika z pkt 26 niniejszego wyroku, definicją istotnego doświadczenia zawodowego jest objęte nie tylko wcześniejsze zatrudnienie, które jest równoważne, a nawet identyczne, z zatrudnieniem pracownika na stanowisku na Uniwersytecie Wiedeńskim, lecz również wszelkie inne zatrudnienie, które jest po prostu użyteczne dla wykonywania zadań na tym stanowisku.

44 W tym względzie należy przypomnieć, że pierwotne prawo Unii nie może zagwarantować pracownikowi, iż przeniesienie się do państwa członkowskiego innego niż jego państwo pochodzenia będzie obojętne z punktu widzenia socjalnego, z uwagi na istniejące w państwach członkowskich rozbieżności między systemami i prawodawstwami, które, w zależności od przypadku, mogą być dla zainteresowanego bardziej lub mniej korzystne pod względem socjalnym (wyroki: z dnia 18 lipca 2017 r., Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, pkt 34; z dnia 13 marca 2019 r., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, pkt 37).

45 A zatem w art. 45 TFUE nie przyznano wspomnianemu pracownikowi prawa do powołania się w przyjmującym państwie członkowskim na warunki pracy przysługujące mu w państwie członkowskim pochodzenia na mocy prawa krajowego tego ostatniego państwa (wyrok z dnia 18 lipca 2017 r., Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, pkt 35).

46 Prawo Unii gwarantuje bowiem jedynie to, że pracownicy zatrudnieni na terytorium państwa członkowskiego innego niż ich państwo członkowskie pochodzenia podlegają tym samym warunkom co pracownicy objęci prawodawstwem krajowym przyjmującego państwa członkowskiego (zob. podobnie wyroki: z dnia 23 stycznia 2019 r., Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, pkt 45; z dnia 13 marca 2019 r., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, pkt 38).

47 W pierwszej kolejności, co się tyczy równoważnego doświadczenia zawodowego, należy wskazać, że pracownicy będący obywatelami pozostałych państw członkowskich, którzy zajmowali w okresach zatrudnienia przekraczających cztery lata stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora lub równoważne stanowisko na jednym lub kilku uniwersytetach lub w podobnych instytucjach w ich państwie członkowskim pochodzenia, zostaną zniechęceni do ubiegania się o stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora na Uniwersytecie Wiedeńskim i, w konsekwencji, do wykonania przysługującego im prawa do swobodnego przepływu, jeśli – pomimo wykonywania w istocie takiej samej pracy w państwie członkowskim pochodzenia – całość ich doświadczenia zawodowego nie zostanie uwzględniona przy określaniu ich grupy zaszeregowania płacowego.

48 Okoliczność zaś, że częściowe uwzględnienie równoważnego doświadczenia zawodowego może stanowić przeszkodę dla swobody przepływu pracowników, nie opiera się na szeregu nazbyt niepewnych i pośrednich okoliczności – odmiennie niż w wypadku uregulowania krajowego

rozpatrywanego w sprawie, w której wydano wyrok z dnia 13 marca 2019 r., Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193), w której chodziło o wynagrodzenie lojalności pracownika wobec określonego pracodawcy, jak wynika w szczególności z pkt 33 tego wyroku.

- 49 W niniejszym wypadku uwzględnienie całości równoważnego doświadczenia zawodowego zdobytego przez pracowników na uniwersytecie państwa członkowskiego innego niż Austria skutkowałoby tym, że pracownicy będący obywatelami pozostałych państw członkowskich, którzy zajmowali w okresach zatrudnienia przekraczających cztery lata stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora lub równoważne stanowisko na jednym lub kilku uniwersytetach lub w podobnych instytucjach w państwie członkowskim pochodzenia, podlegaliby – dla celów określenia ich grupy zaszeregowania płacowego – takim samym warunkom jak pracownicy zajmujący stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora w okresach zatrudnienia o takiej samej całkowitej długości na Uniwersytecie Wiedeńskim. W konsekwencji można racjonalnie założyć, że chodzi o istotną okoliczność przy podejmowaniu przez tych pracowników decyzji o ubieganiu się o stanowisko starszego wykładowcy w stopniu doktora na Uniwersytecie Wiedeńskim i o opuszczeniu państwa członkowskiego, z którego pochodzą.
- 50 W drugiej kolejności, co się tyczy natomiast uwzględnienia całości doświadczenia zawodowego, które – choć nie jest równoważne – jest po prostu użyteczne dla wykonywania zadań na stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora, ustanowiona w art. 45 TFUE zasada swobody przepływu pracowników nie wymaga takiego uwzględnienia, ponieważ nie jest ono konieczne, aby zapewnić, że pracownicy austriaccy i pracownicy będący obywatelami pozostałych państw członkowskich podlegają takim warunkom dla celów określenia ich grupy zaszeregowania płacowego. Stwierdzenie, że pracownik, którego całość równoważnego doświadczenia zawodowego ukończonego w państwie członkowskim pochodzenia została już uwzględniona dla celów pierwotnego określenia grupy zaszeregowania płacowego na stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora na uniwersytecie innego państwa członkowskiego, zostałaby zniechęcony do ubiegania się o takie stanowisko, gdyby nie uwzględniono całości doświadczenia zawodowego innego rodzaju, jakie zdobył on w państwie członkowskim pochodzenia, wydaje się bowiem opierać na szeregu okoliczności nazbyt niepewnych i pośrednich, aby można było je uznać za przeszkodę dla swobody przepływu pracowników.
- 51 Należy zatem, co się tyczy częściowego uwzględnienia istotnego doświadczenia zawodowego, rozróżnić równoważne doświadczenie zawodowe z jednej strony od wszelkiego innego rodzaju doświadczenia zawodowego, które jest po prostu użyteczne dla wykonywania zadań na stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora, z drugiej strony.
- 52 W konsekwencji gdyby okazało się, że A. KraH wykonywała na Uniwersytecie w Monachium pracę, która jest w istocie równoważna z pracą, jaką wykonuje ona jako starszy wykładowca w stopniu doktora na Uniwersytecie Wiedeńskim – co powinien ustalić sąd odsyłający – okoliczność, że całość tego doświadczenia zawodowego nie została uwzględniona, stanowiłaby przeszkodę dla swobody przepływu.
- 53 Natomiast jeśli A. KraH nie zdobyła takiego równoważnego doświadczenia zawodowego w państwie członkowskim pochodzenia, częściowe uwzględnienie tego doświadczenia przez Uniwersytet Wiedeński nie stanowiłoby takiej przeszkody.
- 54 Z powyższego wynika, że gdy uregulowanie uniwersytetu państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym nie przewiduje uwzględnienia całości wcześniejszych równoważnych okresów zatrudnienia, jakie ukończono w państwie członkowskim pochodzenia, może ono uczynić mniej atrakcyjnym korzystanie ze swobody przepływu pracowników – z naruszeniem art. 45 ust. 1 TFUE.

W przedmiocie uzasadnienia przeszkody

- 55 Uregulowanie uniwersytetu państwa członkowskiego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym może być dopuszczone jedynie wtedy, gdy realizuje ono jeden z podlegających ochronie celów określonych w traktacie FUE lub jest uzasadnione nadrzędnymi wymogami interesu ogólnego. W takim przypadku konieczne jest także, by jego stosowanie było właściwe dla zapewnienia realizacji rozpatrywanego celu i nie wykaczało poza to, co jest niezbędne do jego osiągnięcia (zob. podobnie w szczególności wyroki: SALK, pkt 36; z dnia 8 maja 2019 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, pkt 84).
- 56 W tym względzie Uniwersytet Wiedeński twierdzi, odnosząc się do pkt 34 i nast. wyroku z dnia 3 października 2006 r., Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), że decyzja z dnia 8 listopada 2011 r. ma na celu przyznanie rekompensaty za doświadczenie zawodowe zdobyte w danej dziedzinie, które umożliwia pracownikowi lepsze wykonywanie powierzonych zadań. Cztery lata doświadczenia zawodowego są zwykle niezbędne do zdobycia wiedzy pedagogicznej umożliwiającej wykonywanie w sposób optymalny pracy starszego wykładowcy w stopniu doktora, a wiedzę tę zdobywa się w pierwszych latach zatrudnienia. Natomiast uwzględnienie doświadczenia zawodowego przekraczającego cztery lata zatrudnienia nie prowadzi do poprawy w zakresie wykonywania zadań powierzonych danemu pracownikowi.
- 57 Jest prawdą, że w pkt 34 tego wyroku Trybunał orzekł, że nagradzanie zdobytego doświadczenia, które zazwyczaj umożliwia pracownikowi lepsze wykonywanie powierzonych mu obowiązków, stanowi słuszny cel polityki wynagradzania.
- 58 W tym względzie w pkt 35 wspomnianego wyroku Trybunał stwierdził, że co do zasady odwołanie się do kryterium stażu pracy jest właściwe dla osiągnięcia wspomnianego celu. W istocie staż pracy idzie w parze z doświadczeniem, które zazwyczaj umożliwia pracownikowi lepsze wykonywanie powierzonych mu obowiązków.
- 59 Jednakże w niniejszym wypadku Uniwersytet Wiedeński ograniczył do czterech liczbę lat równoważnego doświadczenia zawodowego, jakie można uwzględnić dla celów określenia grupy zaszeregowania płacowego. W ten sposób podał on w wątpliwość okoliczność, że doświadczenie zdobywane wraz z upływem czasu idzie w parze z lepszym wykonywaniem powierzonych obowiązków.
- 60 Ponadto z przedstawionych Trybunałowi akt sprawy wynika, że o ile jest prawdą, że starsi wykładowcy w stopniu doktora tego uniwersytetu zasadniczo są wyznaczani do pracy związanej z nauczaniem, o tyle zakres ich obowiązków obejmuje również prace badawcze i wykonywanie zadań administracyjnych, w odniesieniu do których nie podniesiono, że nie należy uwzględniać wszystkich lat równoważnego doświadczenia zawodowego – tak jak są one uwzględniane w wypadku starszych wykładowców w stopniu doktora zatrudnionych od początku przez wspomniany uniwersytet.
- 61 W konsekwencji należy stwierdzić, że przeszkoda dla swobody przepływu pracowników wynikająca z decyzji z dnia 8 listopada 2011 r. nie wydaje się odpowiednia dla zapewnienia realizacji zamierzonego w tej decyzji celu.
- 62 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 45 ust. 1 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu uniwersytetu państwa członkowskiego takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na mocy którego dla celów określenia grupy zaszeregowania płacowego pracownika pracującego na stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora na tym uniwersytecie uwzględnia się w całkowitej wysokości maksymalnie czterech lat okresy wcześniejszego zatrudnienia ukończone przez tego pracownika w innym państwie członkowskim, gdy to zatrudnienie jest równoważne, a nawet identyczne, z zatrudnieniem wykonywanym przez wspomnianego pracownika na tym stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora.

63 Natomiast art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie takiemu uregulowaniu, gdy wcześniejsze zatrudnienie w tym innym państwie członkowskim nie jest równoważne, lecz jest po prostu użyteczne dla wykonywania zadań na wspomnianym stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora.

W przedmiocie pytania drugiego

- 64 W pytaniu drugim sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie systemowi wynagrodzeń uniwersytetu państwa członkowskiego, w którym nie przewidziano pełnego uwzględnienia wcześniejszych istotnych okresów zatrudnienia ukończonych przez pracownika w innym państwie członkowskim, uzależniając równocześnie możliwość otrzymania wyższego wynagrodzenia od stażu pracy zdobytego na tym uniwersytecie.
- 65 Jak wskazał rzecznik generalny w pkt 115 opinii, to pytanie drugie jest związane z pytaniem pierwszym, ponieważ ono również odnosi się do częściowego uwzględnienia wcześniejszych istotnych okresów zatrudnienia – określonego w decyzji z dnia 8 listopada 2011 r.
- 66 Jak wynika z odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze, w wypadku przyjęcia, że A. KraH wykonywała pracę na Uniwersytecie w Monachium, która w istocie byłaby równoważna z pracą wykonywaną przez nią w charakterze starszego wykładowcy w stopniu doktora na Uniwersytecie Wiedeńskim – co powinien ustalić sąd odsyłający – okoliczność, że to wcześniejsze doświadczenie zawodowe nie jest w pełni uwzględniane, stanowi przeszkodę dla swobody przepływu pracowników.
- 67 Jednakże system wynagrodzeń uzależniający przyznanie wyższego wynagrodzenia od stażu pracy zdobytego u aktualnego pracodawcy – taki jak ustanowiony w niniejszym wypadku na mocy układu zbiorowego – nie stanowi sam w sobie takiej przeszkody.
- 68 Jeśli w niniejszym wypadku sąd odsyłający stwierdzi, że Uniwersytet Wiedeński powinien uznać całość wcześniejszych równoważnych okresów zatrudnienia ukończonych przez A. KraH na Uniwersytecie w Monachium, zainteresowana zostanie zaszeregowana na takim samym stopniu wynagrodzenia jak stopień, który miałby do niej zastosowanie, gdyby pracowała w ramach takich okresów wcześniejszego zatrudnienia na Uniwersytecie Wiedeńskim. Taki pracownik nie znalazłby się zatem w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innym starszym wykładowcą w stopniu doktora, który pracował na rzecz Uniwersytetu Wiedeńskiego w okresach zatrudnienia o takiej samej całkowitej długości. Pracownicy należący do tych dwóch grup korzystałoby w sposób identyczny z zaszeregowania w ramach wyższego stopnia wynagrodzenia przy uwzględnieniu ich stażu pracy – zgodnie z systemem wynagrodzeń określonym w poprzednich punktach.
- 69 Z powyższego wynika, że nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie drugie w zakresie, w jakim w świetle odpowiedzi udzielonej przez Trybunał na pytanie pierwsze sąd odsyłający stwierdziłby istnienie przeszkody dla swobody przepływu pracowników w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym.
- 70 Jeśli natomiast A. KraH nie zdobyła takiego równoważnego doświadczenia zawodowego w państwie członkowskim pochodzenia, częściowe uwzględnienie tego doświadczenia przez Uniwersytet Wiedeński nie stanowi takiej przeszkody.
- 71 Wobec braku takiej przeszkody pytanie drugie odnosiłoby się faktycznie do sytuacji, w której starszy wykładowca w stopniu doktora zatrudniony przez Uniwersytet Wiedeński postanawia opuścić ten uniwersytet w celu zatrudnienia się na innym uniwersytecie znajdującym się w państwie członkowskim innym niż Austria – przed ostatecznym powrotem na ten pierwszy uniwersytet.

- 72 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, gdy pytania zadane przez sąd krajowy dotyczą wykładni przepisu prawa Unii, Trybunał ma co do zasady obowiązek wydania orzeczenia, chyba że jest oczywiste, iż wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w rzeczywistości ma na celu skłonienie Trybunału do sformułowania opinii w przedmiocie zagadnień ogólnych lub hipotetycznych (wyrok z dnia 1 października 2015 r., O, C-432/14, EU:C:2015:643, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo). Jeżeli okaże się, iż przedstawione pytanie w sposób oczywisty nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym, Trybunał będzie zmuszony do umorzenia postępowania (wyrok z dnia 24 października 2013 r., Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 73 W niniejszym wypadku, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 126 opinii, żaden z dokumentów zawartych w przedstawionych Trybunałowi aktach sprawy nie wydaje się wskazywać na to, że wypadek A. Krah jest objęty sytuacją wskazaną w pkt 72 niniejszego wyroku. Z powyższego wynika, że jeśli w świetle odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze sąd odsyłający stwierdzi brak przeszkody dla swobody przepływu pracowników, nie zaistnieje potrzeba udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie.
- 74 W świetle powyższych rozważań nie ma potrzeby udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie.

W przedmiocie kosztów

- 75 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 45 ust. 1 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu uniwersytetu państwa członkowskiego takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na mocy którego dla celów określenia grupy zaszeregowania płacowego pracownika pracującego na stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora na tym uniwersytecie uwzględnia się w całkowitej wysokości maksymalnie czterech lat okresy wcześniejszego zatrudnienia ukończone przez tego pracownika w innym państwie członkowskim, gdy to zatrudnienie jest równoważne, a nawet identyczne, z zatrudnieniem wykonywanym przez wspomnianego pracownika na tym stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora.

Artykuł 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie takiemu uregulowaniu, gdy wcześniejsze zatrudnienie w tym innym państwie członkowskim nie jest równoważne, lecz jest po prostu użyteczne dla wykonywania zadań na wspomnianym stanowisku starszego wykładowcy w stopniu doktora.

Podpisy