



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 23 kwietnia 2020 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Swobodny przepływ pracowników – Artykuł 45 ust. 1 TFUE – Wynagrodzenie – Zaszeregowanie do stopni systemu wynagrodzeń – System wynagrodzeń uzależniający możliwość otrzymania wyższego wynagrodzenia od stażu pracy nabytego u tego samego pracodawcy – Ograniczenie uwzględnienia wcześniejszych okresów odpowiedniej działalności ukończonych u pracodawcy znajdującego się w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie pochodzenia

W sprawie C-710/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 18 października 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 14 listopada 2018 r., w postępowaniu:

WN

przeciwko

Land Niedersachsen,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: P.G. Xuereb, prezes izby, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i A. Kumin, sędzia,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu WN – K. Otte, Rechtsanwalt,
- w imieniu Land Niedersachsen – J. Rasche, Rechtsanwältin,
- w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller i S. Eisenberg, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – M. van Beek i B.-R. Killmann, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

* Język postępowania: niemiecki.

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 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 (Dz.U. 2011, L 141, s. 1).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między WN a Land Niedersachsen (krajem związkowym Dolna Saksonia, Niemcy) w przedmiocie częściowego uwzględnienia, do celów ustalenia wysokości wynagrodzenia skarżącej w postępowaniu głównym, okresów odpowiedniej działalności wykonywanej przez nią u pracodawcy z siedzibą we Francji.

Ramy prawne

Prawo Unii

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

„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”.

- 4 Artykuł 1 dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43, zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), przewiduje wprowadzenie w życie rzeczonoego porozumienia, zawartego w załączniku do tej dyrektywy.
- 5 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, jest zredagowana następująco:

„1. Do celów niniejszego porozumienia »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.

2. Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

- 6 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, ma następujące brzmienie:

„1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

2. O ile jest to właściwe, zastosowanie ma zasada pro rata temporis.

3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.

4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że zróżnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

Prawo niemieckie

- 7 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (układ zbiorowy pracy dla służby publicznej krajów związkowych) w brzmieniu wynikającym z układu zmieniającego nr 7 z dnia 9 marca 2013 r., mającym zastosowanie w sprawie w postępowaniu głównym (zwany dalej „TV-L”), w § 12, zatytułowanym „Zaszeregowanie”, przewiduje:

„1. Pracownik najemny otrzymuje wynagrodzenie stosownie do swojej grupy zaszeregowania.

[...]”.

- 8 W § 16 TV-L w następujący sposób określa stopnie w grupie zaszeregowania tabeli wynagrodzeń:

„1. Grupy zaszeregowania od 9 do 15 obejmują pięć stopni [...]

2. W chwili zatrudnienia pracownicy najemni zostają zaszeregowani w stopniu 1 w zakresie, w jakim nie mają odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Jeżeli pracownicy najemni uzyskali odpowiednie doświadczenie zawodowe w trakcie wcześniejszego stosunku pracy na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą, zaszeregowanie w stopniu uwzględnia te okresy odpowiedniego doświadczenia zawodowego uzyskanego w trakcie tego wcześniejszego stosunku pracy. Jeżeli co najmniej roczne odpowiednie doświadczenie zawodowe zostało uzyskane w trakcie stosunku pracy z innym pracodawcą, pracownik zostaje zaszeregowany w stopniu 2 albo – w przypadku zatrudnienia po dniu 31 stycznia 2010 r. i pod warunkiem posiadania co najmniej trzyletniego odpowiedniego doświadczenia zawodowego – w stopniu 3. Niezależnie od tego pracodawca może, w wypadkach nowego zatrudnienia w odpowiedzi na potrzeby personelu, uwzględnić do celów zaszeregowania w stopniu, w całości lub w części, okresy ukończone w ramach wcześniejszej działalności zawodowej, jeżeli działalność ta jest użyteczna dla przewidywanej działalności.

Wyjaśnienia do § 16 ust. 2:

1. Odpowiednim doświadczeniem zawodowym jest doświadczenie zawodowe w przydzielonej działalności lub w działalności odpowiadającej powierzonymu zadaniu.

[...]

3. *Wcześniejszy stosunek pracy w rozumieniu zdania drugiego istnieje wtedy, gdy okres między zakończeniem wcześniejszego stosunku pracy a rozpoczęciem nowego nie przekracza sześciu miesięcy;*
[...]

[...]

3. Pracownicy najemni przechodzą na następny stopień – poczynając od stopnia 3, zależnie od ich rezultatów, zgodnie z § 17 ust. 2 – po ukończeniu u ich pracodawcy następujących okresów nieprzerwanej działalności w tej samej grupie zaszeregowania (przeniesienie na wyższy stopień).

- Stopień 2 – po roku w stopniu 1,
- Stopień 3 – po dwóch latach w stopniu 2,
- Stopień 4 – po dwóch latach w stopniu 3,
- Stopień 5 – po dwóch latach w stopniu 4 [...]”.

9 Dyrektywa 1999/70, wprowadzająca w życie porozumienie ramowe, została transponowana do niemieckiego porządku prawnego w drodze Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz o umowach na czas określony) z dnia 21 grudnia 2000 r., zmienionej ustawą z dnia 20 grudnia 2011 r. (zwanej dalej „TzBfG”).

10 Paragraf 4 TzBfG, zatytułowany „Zasada niedyskryminacji”, w ust. 2 stanowi:

„Pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Pracownicy zatrudnieni na czas określony powinni otrzymywać wynagrodzenie za pracę lub inne podzielne świadczenie pieniężne, które jest przyznawane na podstawie ustalonego okresu referencyjnego i którego zakres powinien odpowiadać czasowi ich zatrudnienia w okresie referencyjnym. Jeżeli niektóre warunki zatrudnienia zależą od stażu pracy w tym samym zakładzie lub w tym samym przedsiębiorstwie, to w przypadku pracowników zatrudnionych na czas określony należy uwzględnić te same okresy co w przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

11 W okresie zawierającym się między rokiem 1997 a rokiem 2014 WN, obywatelka Niemiec, w sposób nieprzerwany pracowała jako nauczycielka we Francji, w różnych gimnazjach i liceach. W dniu 8 września 2014 r., to jest przed upływem sześciu miesięcy od zakończenia tej działalności, została zatrudniona w charakterze nauczycielki przez kraj związkowy Dolna Saksonia. Jej umowa o pracę podlega TV-L, który określa jej zaszeregowanie do stopnia w tabeli wynagrodzeń.

12 Z postanowienia odsyłającego wynika, że doświadczenie zawodowe uzyskane przez WN we Francji zostało uznane przez kraj związkowy Dolna Saksonia za odpowiednie w rozumieniu § 16 ust. 2 TV-L do celów jej zaszeregowania w tej tabeli.

13 Kraj związkowy Dolna Saksonia jedynie częściowo uwzględnił jednak okresy działalności ukończone we Francji do celów ustalenia stopnia, do którego należało zaszeregować WN. W konsekwencji została ona zaszeregowana w trzecim stopniu jedenastej grupy zaszeregowania tabeli wynagrodzeń. Sąd odsyłający

wyjaśnia, że na podstawie § 16 ust. 2 TV-L, który przewiduje górne ograniczenie przy uwzględnianiu odpowiedniego doświadczenia zawodowego uzyskanego u innego pracodawcy, z 17 lat aktywności zawodowej WN wykonywanej we Francji zostały uwzględnione jedynie trzy lata.

- 14 WN uważa, że gdyby uzyskała ona siedemnastoletnie, odpowiednie doświadczenie zawodowe w trakcie wcześniejszego stosunku pracy z tym samym pracodawcą w rozumieniu § 16 ust. 2 TV-L, w niniejszej sprawie krajem związkowym Dolna Saksonia, z chwilą nawiązania nowego stosunku pracy z tym pracodawcą zostałaby na podstawie tego przepisu zaszeregowana w stopniu 5 tej samej grupy zaszeregowania tabeli wynagrodzeń.
- 15 W związku z tym w dniu 20 października 2014 r. zwróciła się do kraju związkowego Dolna Saksonia o przeszerowanie na stopień piąty jedenastej grupy zaszeregowania tabeli wynagrodzeń i przyznanie jej retroaktywnie właściwego wynagrodzenia. Kraj związkowy Dolna Saksonia oddalił ten wniosek z tego powodu, że odpowiednie doświadczenie zawodowe w wymiarze powyżej trzech lat, na które powołuje się WN, zostało uzyskane u pracodawcy innego niż kraj związkowy Dolna Saksonia, a zatem nie mogło zostać uwzględnione w całości.
- 16 WN zaskarżyła tę decyzję do właściwego sądu pracy pierwszej instancji, który uwzględnił jej żądania i nakazał weryfikację zaszeregowania zainteresowanej. Sąd odsyłający wyjaśnia, że zdaniem WN jej zaszeregowanie w trzecim stopniu tej grupy jest nieprawidłowe, ponieważ brak uwzględnienia w całości odpowiedniego doświadczenia zawodowego uzyskanego w Francji stanowi odmienne traktowanie sprzeczne z zasadą równości i swobodnego przepływu pracowników. Landesarbeitsgericht (sąd pracy wyższej instancji, Niemcy) uwzględnił apelację kraju związkowego Dolna Saksonia i uchylił wyrok sądu pierwszej instancji. WN wniosła wówczas skargę rewizyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy), domagając się utrzymania w mocy orzeczenia wydanego w pierwszej instancji.
- 17 Powziąwszy wątpliwość co do zgodności spornego przepisu krajowego z prawem Unii, sąd odsyłający postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust. 1 [rozporządzenia nr 492/2011] należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie stosowaniu uregulowania takiego jak to zawarte w § 16 ust. 2 [TV-L], zgodnie z którym – przy okazji towarzyszącego ponownemu zatrudnieniu zaszeregowania do stopnia wynikającego z układu zbiorowego systemu wynagrodzeń – uprzywilejowane jest odpowiednie doświadczenie zawodowe zdobyte u dotychczasowego pracodawcy, i to w ten sposób, iż uwzględnianie owego doświadczenia zawodowego następuje zgodnie z § 16 ust. 2 zdanie drugie TV-L bez ograniczenia, podczas gdy odpowiednie doświadczenie zawodowe uzyskane u innego pracodawcy jest zgodnie z § 16 ust. 2 zdanie trzecie TV-L uznawane tylko w wymiarze maksymalnie trzech lat, jeżeli owo uprzywilejowanie jest nakazane prawem Unii w klauzuli 4 pkt 4 [porozumienia ramowego]?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 18 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Trybunału w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał powinien w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania. Okoliczność, że sąd krajowy powołał się formalnie w pytaniu prejudycjalnym na określone przepisy prawa Unii, nie stoi na przeszkodzie temu, by Trybunał udzielił temu sądowi wszelkich wskazówek dotyczących wykładni, które mogą być pomocne w rozstrzygnięciu rozpatrywanej przez niego sprawy, niezależnie od tego, czy sąd krajowy powołał się na nie w treści pytań. W tym względzie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji

przedstawionych przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów prawa Unii, które wymagają wykładni, zważywszy na przedmiot sporu (wyrok z dnia 28 marca 2019 r., Cogeco Communications, C-637/17, EU:C:2019:263, pkt 35).

- 19 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że uregulowanie, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, stosuje się jednakowo do wszystkich pracowników kraju związkowego, niezależnie od ich przynależności państwowej. Wprowadza natomiast odmienne traktowanie pracowników w zależności od tego, u jakiego pracodawcy uzyskali doświadczenie zawodowe.
- 20 W odróżnieniu od sprawy zakończonej wyrokiem z dnia 5 grudnia 2013 r., Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), w której rozpatrywany środek krajowy dotyczył lekarzy i członków personelu medycznego pochodzących z państwa członkowskiego innego niż Republika Austrii i zatrudnionych przez Land Salzburg (kraj związkowy Salzburg, Austria), w niniejszej sprawie – jak wynika z postanowienia odsyłającego – WN jest obywatelką Niemiec, która przed zatrudnieniem jej w charakterze nauczycielki przez szkołę kraju związkowego Dolna Saksonia przebywała na terytorium innego państwa członkowskiego i tam nauczała w różnych szkołach i liceach. Tak więc akta sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie pozwalają na stwierdzenie, że WN jest pracownikiem pochodzącym z jednego z państw członkowskich, który z powodu swej przynależności państwowej został na terytorium innego państwa członkowskiego potraktowany w odmienny sposób w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy.
- 21 W tym kontekście nie sposób przyjąć, że sprawa w postępowaniu głównym jest nacechowana istnieniem dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w rozumieniu art. 45 ust. 2 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011.
- 22 W tych okolicznościach, a także w świetle informacji przedstawionych przez sąd odsyłający, w celu udzielenia sądowi odsyłającemu użytecznych wskazówek dotyczących wykładni należy przeformułować postawione pytanie.
- 23 Z postanowienia odsyłającego wynika bowiem, że Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) zastanawia się w rzeczywistości nad tym, czy art. 45 ust. 1 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które do celów ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w charakterze nauczyciela szkolnego w szkole prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego uwzględnia wcześniejsze okresy odpowiedniej działalności ukończone przez tego pracownika u pracodawcy innego niż ta jednostka, znajdującego się w innym państwie członkowskim, w całkowitym wymiarze nieprzekraczającym trzech lat.
- 24 W tej kwestii należy przypomnieć, że wszystkie postanowienia traktatu FUE dotyczące swobodnego przepływu osób, jak również przepisy rozporządzenia nr 492/2011 służą ułatwieniu obywatelom państw członkowskich wykonywania wszelkiego rodzaju działalności zawodowej na obszarze Unii oraz stoją na przeszkodzie działaniom, które mogłyby stawiać ich w niekorzystnej sytuacji, gdyby pragnęli oni wykonywać pracę najemną na obszarze innego państwa członkowskiego (wyrok z dnia 10 października 2019 r., Krahe, C-703/17, EU:C:2019:850, pkt 40).
- 25 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. 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 10 października 2019 r., Krahe, C-703/17, EU:C:2019:850, pkt 41).

- 26 Uregulowanie krajowe, które nie uwzględnia całości wcześniejszych okresów równoważnej działalności, ukończonych w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie pochodzenia, może bowiem uczynić mniej atrakcyjnym korzystanie ze swobody przepływu pracowników – z naruszeniem art. 45 ust. 1 TFUE (zob. podobnie wyroki: z dnia 30 września 2003 r., Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, pkt 74; z dnia 10 października 2019 r., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, pkt 54).
- 27 Jeżeli chodzi o sprawę w postępowaniu głównym, to należy przypomnieć, że na podstawie § 16 ust. 2 TV-L uwzględnienie odpowiedniego doświadczenia zawodowego osoby zatrudnionej przez kraj związkowy Dolna Saksonia, uzyskanego u pracodawców innych niż ta jednostka samorządu terytorialnego, jest jedynie częściowe.
- 28 Tymczasem, jak wynika z orzecznictwa Trybunału dotyczącego konkretnie częściowego uwzględnienia odpowiedniego doświadczenia zawodowego, należy odróżnić równoważne doświadczenie zawodowe od każdego innego doświadczenia zawodowego, które okazuje się zwyczajnie użyteczne dla wykonywania zadań na stanowisku nauczyciela w szkole (wyrok z dnia 10 października 2019 r., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, pkt 51).
- 29 Jeżeli chodzi o równoważne doświadczenie zawodowe, należy wskazać, że migrujący pracownicy niemieccy, w tym pochodzący z kraju związkowego Dolna Saksonia, którzy zamierzają pracować dłużej niż trzy lata na stanowisku nauczyciela szkolnego lub na stanowisku równoważnym w jednej lub w kilku szkołach bądź w porównywalnych placówkach położonych poza tym krajem związkowym lub w państwie członkowskim innym niż Republika Federalna Niemiec, będą do tego zniechęceni. W szczególności pracownicy ci będą zniechęceni do opuszczenia ich państwa członkowskiego pochodzenia w celu udania się na terytorium innego państwa członkowskiego, by pracować na stanowisku nauczyciela szkolnego lub równoważnym, jeżeli po powrocie na terytorium kraju związkowego Dolna Saksonia, mimo wykonania w istocie tej samej pracy w tym innym państwie członkowskim, przy ustalaniu ich zaszergowania płacowego przez kraj związkowy Dolna Saksonia ich równoważne doświadczenie zawodowe nie zostanie uwzględnione w całości (zob. podobnie wyroki: z dnia 30 września 2003 r., Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, pkt 74; z dnia 10 października 2019 r., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, pkt 47).
- 30 W niniejszej sprawie uwzględnienie w całości równoważnego doświadczenia zawodowego uzyskanego przez migrujących pracowników niemieckich, w tym pochodzących z kraju związkowego Dolna Saksonia, w szkole lub w porównywalnej placówce położonej w państwie członkowskim innym niż Republika Federalna Niemiec, miałyby ten skutek, że pracownicy ci, którzy przez dłużej niż trzy lata pracowali na stanowisku nauczyciela lub równoważnym, do celów ich zaszergowania płacowego podlegaliby tym samym warunkom co pracownicy kraju związkowego Dolna Saksonia pracujący na stanowisku nauczyciela w szkołach rzeczonoego kraju związkowego przez okresy działalności o takiej samej długości całkowitej. W związku z tym można racjonalnie założyć, że jest to istotna okoliczność przy podejmowaniu przez tych pracowników decyzji o ubieganiu się o stanowisko nauczyciela w szkołach położonych w państwie członkowskim innym niż Republika Federalna Niemiec i opuszczeniu państwa członkowskiego pochodzenia (zob. podobnie wyrok z dnia 10 października 2019 r., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, pkt 49).
- 31 Co się tyczy natomiast uwzględnienia całości doświadczenia zawodowego, które – choć nie jest równoważne – jest po prostu użyteczne dla wykonywania zadań na stanowisku nauczyciela, to ustanowiona w art. 45 TFUE zasada swobody przepływu pracowników nie wymaga takiego uwzględnienia, ponieważ nie jest ono konieczne, aby zapewnić, że zatrudnieni przez kraj związkowy Dolna Saksonia pracownicy, którzy nigdy nie skorzystali z prawa do swobodnego przepływu, i ci, którzy z niego skorzystali, podlegają takim warunkom dla celów określenia ich grupy zaszergowania płacowego. Uznanie bowiem, że pracownik, którego całość równoważnego doświadczenia zawodowego, które może być nabyte w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie pochodzenia, zostanie uwzględniona dla celów pierwotnego określenia grupy zaszergowania płacowego na stanowisku nauczyciela szkoły kraju związkowego Dolna Saksonia, zostałyby zniechęceni

do opuszczenia swego państwa członkowskiego pochodzenia, gdyby nie uwzględniono całości doświadczenia zawodowego innego rodzaju, jakie może zdobyć 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 (zob. podobnie wyrok z dnia 10 października 2019 r., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, pkt 50).

- 32 Z akt niniejszej sprawy wynika, że na podstawie przepisów krajowych, które podlegają ścisłej wykładni, doświadczenie zawodowe uzyskane przez WN we Francji zostało uznane przez kraj związkowy Dolna Saksonia za doświadczenie zawodowe uzyskane w trakcie działalności zasadniczo równoważnej z tą, dla której została ona zatrudniona przez ten kraj związkowy.
- 33 Wynika stąd, że skoro uregulowanie krajowe, takie jak rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym, nie uwzględnia całości wcześniejszych okresów równoważnej działalności, ukończonych w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie pochodzenia pracownika migrującego, może ono uczynić mniej atrakcyjnym korzystanie ze swobody przepływu pracowników – z naruszeniem art. 45 ust. 1 TFUE – a tym samym stanowi przeszkodę w korzystaniu z tej swobody.
- 34 Środek taki może być dozwolony jedynie wtedy, gdy realizuje on jeden z podlegających ochronie celów określonych w traktacie FUE lub jest uzasadniony nadrzędnymi wymogami interesu ogólnego. Ponadto jego stosowanie w tego rodzaju sytuacji powinno być odpowiednie do zagwarantowania realizacji danego celu i nie wykraczać poza to, co jest niezbędne do jego osiągnięcia (wyrok z dnia 10 października 2019 r., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, pkt 55).
- 35 Jeżeli chodzi, w pierwszej kolejności, o kwestię, czy rzeczony środek może być uzasadniony celem polegającym na zapewnieniu przestrzegania zasady równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, sąd odsyłający zauważa, że § 16 ust. 2 zdanie drugie TV-L jest dostosowany do sytuacji ponownego zatrudnienia pracowników na czas określony przez tego samego pracodawcę. Sąd ten uściśla, że wspomniany przepis krajowy ma na celu umożliwienie tym pracownikom, którzy w sposób powtarzający się są zatrudniani na czas określony, dostępu do wyższych stopni zaszerogowania. Sąd ten dodaje, że § 4 ust. 2 zdanie drugie TzBfG, który wykonuje klauzulę 4 pkt 4 porozumienia ramowego, został ustanowiony o to, by traktować w równy sposób pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony pod względem uznawania ich stażu pracy.
- 36 W tej kwestii należy zauważyć, że z akt sprawy wynika, że uwzględnienie na podstawie § 16 ust. 2 TV-L uzyskanego równoważnego doświadczenia zawodowego w całości nie jest w żaden sposób zastrzeżone dla osób, które swe doświadczenie zawodowe uzyskały w ramach umów na czas określony. W żaden sposób nie jest wykluczone, by osoba, która rozwiązała umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą z krajem związkowym Dolna Saksonia, zdecydowała – przed upływem sześciomiesięcznego okresu między zakończeniem poprzedniego a rozpoczęciem nowego stosunku pracy – o zawarciu z tym krajem związkowym nowej umowy o pracę i by mogła skorzystać z normy zawartej w § 16 ust. 2 TV-L.
- 37 W niniejszej sprawie z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika, czy stosunek pracy WN we Francji był stosunkiem pracy na czas nieokreślony, czy określony. Jednak ta okoliczność faktyczna ma niewielkie znaczenie. W każdym bowiem razie WN podlega przy zawieraniu umowy o pracę z krajem związkowym Dolna Saksonia górnemu ograniczeniu przewidzianemu w § 16 ust. 2 TV-L, podczas gdy pracownik, który wykonywał działalność równoważną w ramach wcześniejszego stosunku pracy z krajem związkowym Dolna Saksonia, skorzystałby z uwzględnienia w całości jego równoważnego doświadczenia zawodowego przy zawieraniu nowej umowy o pracę z tym krajem związkowym, niezależnie od tego, czy jego poprzednia umowa o pracę była umową na czas określony czy nieokreślony.

- 38 Zresztą w celu zapewnienia równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie jest konieczne częściowe wyłączenie równoważnego doświadczenia zawodowego pracowników, którzy pracowali dla innego pracodawcy. Ponadto zasada równości traktowania w żaden sposób nie wymaga, by pracownicy zatrudnieni na czas określony byli traktowani korzystniej niż inna grupa pracowników.
- 39 W drugiej kolejności, kraj związkowy Dolna Saksonia oraz rząd niemiecki podnoszą, tytułem uzasadnienia, że doświadczenie uzyskane u tego samego pracodawcy umożliwia lepsze wywiązywanie się z obowiązków przez pracownika. Tak więc w celu zapewnienia sprawiedliwych płac korzyść tę można zrekompensować przyznaniem wyższego wynagrodzenia pracownikom posiadającym takie doświadczenie.
- 40 W tej kwestii wystarczy przypomnieć, że z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że doświadczenie zawodowe uzyskane przez WN we Francji zostało przez kraj związkowy Dolna Saksonia uznane za doświadczenie zawodowe uzyskane w ramach działalności zasadniczo równoważnej tej, którą powinna wykonywać w ramach stosunku pracy z tym krajem związkowym. Zatem w zakresie, w jakim doświadczenie to zostało uznane za zasadniczo równoważne doświadczeniu nabywanemu w szkołach kraju związkowego Dolna Saksonia, okoliczność, że zostało ono uzyskane w innym państwie członkowskim, nie może uzasadniać górnego ograniczenia przy jego uwzględnianiu. Środek krajowy taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który skutkuje ograniczonym uwzględnieniem równoważnego doświadczenia, nie może zostać uznany za mający na celu całkowitą waloryzację tego doświadczenia i, w konsekwencji, nie może on zagwarantować realizacji tego uzasadnienia (zob. podobnie wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, pkt 88).
- 41 W trzeciej kolejności, kraj związkowy Dolna Saksonia oraz rząd niemiecki podnoszą, że środek rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym jest uzasadniony celem polegającym na zapewnieniu lojalności pracowników wobec pracodawców. W ramach tej argumentacji rząd niemiecki podnosi, że w odróżnieniu od sprawy zakończonej wyrokiem z dnia 30 września 2003 r., Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), w której różne uniwersytety austriackie konkurowały ze sobą, w sprawie w postępowaniu głównym niektóre warunki pracy, takie jak program nauczania oraz wynagrodzenie, są podobne we wszystkich szkołach publicznych kraju związkowego Dolna Saksonia. Wynika stąd jego zdaniem, że uregulowanie rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym jest właściwe, by zapewnić realizację celu polegającego na zapewnieniu lojalności pracowników.
- 42 W tej kwestii należy przypomnieć, że w sprawie zakończonej wyrokiem z dnia 30 września 2003 r., Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), trzecie z pytań postawionych przez sąd odsyłający dotyczyło w szczególności kwestii, czy specjalny dodatek stażowy przewidziany ustawą austriacką można było uznać za premię mającą wynagrodzić lojalność profesorów austriackiego uniwersytetu wobec ich jedyne go pracodawcy, mianowicie państwa austriackiego. Podobnie jak w tamtej sprawie, w sprawie w postępowaniu głównym, mimo że wszyscy nauczyciele szkoły publicznej są pracownikami jednego pracodawcy, mianowicie kraju związkowego Dolna Saksonia, ich miejscem zatrudnienia są różne szkoły publiczne rzeczono go kraju związkowego.
- 43 W tym kontekście należy po pierwsze zauważyć, że nawet przy założeniu, że niektóre warunki pracy, takie jak program nauczania oraz wynagrodzenie, są podobne we wszystkich szkołach publicznych kraju związkowego Dolna Saksonia, nie można wykluczyć, że istnieją inne warunki, które mogą stwarzać konkurencję między szkołami, jak na przykład renoma tych szkół. W każdym razie rzeczono go szkoły konkurują na rynku zatrudnienia nauczycieli szkoły publicznej ze szkołami innych jednostek samorządu terytorialnego, szkołami innych państw członkowskich, a także państw trzecich.
- 44 Zatem wbrew przypomnianej w pkt 41 niniejszego wyroku argumentacji przedstawionej przez kraj związkowy Dolna Saksonia oraz rząd niemiecki środek rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym nie jest zdalny do wspierania lojalności nauczyciela szkolnego w zakresie, w jakim

wynagrodzenie tego nauczyciela szkolnego, które jest ustalane w zależności od jego doświadczenia zawodowego, jest mu należne, nawet jeżeli zmieni szkołę wewnątrz tego kraju związkowego (zob. analogicznie wyrok dnia 30 września 2003 r., Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, pkt 84; postanowienie z dnia 10 marca 2005 r., Marhold, C-178/04, niepublikowane, EU:C:2005:164, pkt 36).

- 45 Po drugie należy stwierdzić, że uregulowanie krajowe, takie jak rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym, może mieć wpływ na dokonywany przez nauczycieli szkół wybór między zatrudnieniem w szkole kraju związkowego Dolna Saksonia a zatrudnieniem w szkole położonej poza terytorium tego kraju związkowego lub poza terytorium Republiki Federalnej Niemiec (zob. analogicznie wyrok dnia 30 września 2003 r., Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, pkt 85; postanowienie z dnia 10 marca 2005 r., Marhold, C-178/04, niepublikowane, EU:C:2005:164, pkt 37).
- 46 Zatem uregulowanie rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym powoduje powstanie barier na rynku pracy nauczycieli szkół na terytorium kraju związkowego Dolna Saksonia i jest sprzeczne z samą zasadą swobodnego przepływu pracowników (zob. analogicznie wyrok dnia 30 września 2003 r., Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, pkt 86; postanowienie z dnia 10 marca 2005 r., Marhold, C-178/04, niepublikowane, EU:C:2005:164, pkt 38).
- 47 W świetle szczególnych cech analizowanego środka należy stwierdzić, że stwarzana przez niego przeszkoda nie może w rozpatrywanej sprawie znaleźć uzasadnienia w celu polegającym na zapewnieniu lojalności pracowników wobec pracodawców.
- 48 W czwartej kolejności, kraj związkowy Dolna Saksonia podnosi, że uwzględnienie w całości doświadczenia zawodowego uzyskanego u tego samego pracodawcy zachęca do powrotu do niego, w okresie sześciu miesięcy od zakończenia poprzedniego stosunku pracy, pracowników, którzy uzyskali takie doświadczenie.
- 49 W tej kwestii należy uściślić, że jak wynika z pkt 11 niniejszego wyroku, WN została zatrudniona w charakterze nauczycielki przez kraj związkowy Dolna Saksonia przed upływem sześciu miesięcy od ustania jej wcześniejszego stosunku pracy z innym pracodawcą.
- 50 Należy przypomnieć, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym obejmuje dwa elementy: po pierwsze uwzględnienie w całości okresów działalności ukończonych w jednostce samorządu terytorialnego oraz po drugie wyłączenie części równoważnego doświadczenia zawodowego uzyskanego u pracodawcy innego niż ta jednostka. Kraj związkowy Dolna Saksonia podnosi, że uwzględnienie w całości okresów działalności ukończonych w jednostce samorządu terytorialnego zachęca pracowników do powrotu po ustaniu ich stosunku pracy, lecz w żaden sposób nie wyjaśnia on powodów, dla których uważa, że górne ograniczenie przy uwzględnianiu przy uwzględnianiu równoważnego doświadczenia zawodowego uzyskanego u pracodawcy innego niż ta jednostka przyczynia się do powrotu do służby na rzecz tego kraju związkowego.
- 51 W każdym razie środek krajowy taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który wyłącza uwzględnienie równoważnego doświadczenia zawodowego uzyskanego u pracodawcy innego niż występująca w tej sprawie jednostka samorządu terytorialnego lub pracodawcy znajdującego się w innym państwie członkowskim, ze swej istoty nie zachęca do powrotu pracowników, którzy uzyskali doświadczenie w tej jednostce samorządu terytorialnego. Natomiast utrudnia on nabycie równoważnego doświadczenia zawodowego u pracodawcy innego niż rzeczona jednostka samorządu terytorialnego, znajdującego się w innym państwie członkowskim. Wynika stąd, że środka tego nie można uznać za zdatny do zapewnienia realizacji zamierzonego celu.
- 52 W świetle ogółu powyższych rozważań na postawione pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 45 ust. 1 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które do celów ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w charakterze nauczyciela szkolnego w szkole prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego,

uwzględnia wcześniejsze okresy działalności ukończone przez tego pracownika u pracodawcy innego niż ta jednostka, znajdującego się w innym państwie członkowskim, w całkowitym wymiarze nieprzekraczającym trzech lat, jeżeli ta działalność jest równoważna tej, którą pracownik ten powinien wykonywać na rzeczonym stanowisku nauczyciela szkolnego.

W przedmiocie kosztów

- 53 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 (siódma izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 45 ust. 1 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które do celów ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w charakterze nauczyciela szkolnego w szkole prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego uwzględnia wcześniejsze okresy działalności ukończone przez tego pracownika u pracodawcy innego niż ta jednostka, znajdującego się w innym państwie członkowskim, w całkowitym wymiarze nieprzekraczającym trzech lat, jeżeli ta działalność jest równoważna tej, którą pracownik ten powinien wykonywać na rzeczonym stanowisku nauczyciela szkolnego.

Podpisy