



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 10. októbra 2019*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Voľný pohyb osôb – Článok 45 ZFEÚ – Pracovníci – Nariadenie (EÚ) č. 492/2011 – Článok 7 ods. 1 – Postdoktorandské zamestnanie ako senior lecturer – Obmedzenie zohľadnenia predchádzajúcich období činnosti vykonávanej v inom členskom štáte, ktorá je relevantná z odborného hľadiska – Systém odmeňovania, ktorý podmieňuje vyššiu odmenu počtom odpracovaných rokov u súčasného zamestnávateľa“

Vo veci C-703/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Oberlandesgericht Wien (Vyšší krajský súd Viedeň, Rakúsko) zo 7. decembra 2017 a doručený Súdnemu dvoru 15. decembra 2017, ktorý súvisí s konaním:

Adelheid Krah

proti

Universität Wien,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory A. Arabadžiev, predseda Súdneho dvora K. Lenaerts (spravodajca), vykonávajúci funkciu sudcu druhej komory, a sudca C. Vajda,

generálny advokát: M. Bobek,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 23. januára 2019,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Adelheid Krah, v zastúpení: S. Jöchl,
- Universität Wien, v zastúpení: A. Potz, Rechtsanwältin,
- rakúska vláda, v zastúpení: J. Schmoll, splnomocnená zástupkyňa,
- Európska komisia, v zastúpení: D. Martin a M. Kellerbauer, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 23. mája 2019,

* Jazyk konania: nemčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 45 ZFEÚ, článku 7 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, 2011, s. 1), ako aj článkov 20 a 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Adelheid Krahovou a Universität Wien (Viedenská univerzita, Rakúsko), ktorý sa týkal toho, že na účely stanovenia výšky odmeny pre pani Krahovú boli obdobia odborne relevantnej činnosti, ktorú pani Krahová vykonávala na Universität München (Mníchovská univerzita, Nemecko) a Viedenskej univerzite, zohľadnené len čiastočne.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 stanovuje:

„S pracovníkom, ktorý je štátnym príslušníkom členského štátu, sa na území iného členského štátu nesmie z dôvodu jeho štátnej príslušnosti zaobchádzať inak ako s vlastnými pracovníkmi, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä odmeňovanie, prepustenie, a ak by sa stal nezamestnaným, opätovné začlenenie do práce alebo zamestnania.“

Rakúske právo

- 4 Podľa § 6 Universitätsgesetz 2002 (zákon z roku 2002 o univerzitách, BGBl. I, 120/2002) sa Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten (rámcová kolektívna zmluva pre zamestnancov a zamestnankyne univerzít) z 15. februára 2011 (ďalej len „kolektívna zmluva“) vzťahuje na všetky rakúske univerzity ako zamestnávateľky patriace do centrálnej organizácie združujúcej univerzity (v súčasnosti 21 univerzít).
- 5 V súlade s § 26 ods. 3 a § 48 kolektívnej zmluvy, v znení uplatniteľnom v spore vo veci samej, patrí pani Krahová do platovej triedy B1.
- 6 § 49 ods. 3 kolektívnej zmluvy stanovuje:

„Hrubá mesačná mzda v platovej triede B1 je 2 696,50 eura.

Táto suma sa zvýši

- a) po troch odpracovaných rokoch na 3 203,30 eura. Trojročná doba sa skráti o obdobia, pri ktorých sa preukázu relevantné predchádzajúce pracovné skúsenosti;
- b) po ôsmich odpracovaných rokoch v rámci zaradenia podľa písm. a) alebo v prípade titulu PhD., ktorý bol podmienkou vzniku pracovného pomeru (pozícia postdoc), na 3 590,70 eura;
- c) po ôsmich odpracovaných rokoch v rámci zaradenia podľa písm. b) na 3 978,30 eura;
- d) po ôsmich odpracovaných rokoch v rámci zaradenia podľa písm. c) na 4 186,90 eura.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 7 Pani Krahová je nemecká štátna príslušníčka a má titul PhD. z histórie. Predtým päť rokov pracovala ako pedagogická pracovníčka na Mníchovskej univerzite.
- 8 Od zimného semestra 2000/2001 bola zamestnaná ako pedagogická pracovníčka na Viedenskej univerzite.
- 9 Po predložení habilitačnej práce bola pani Krahovej rozhodnutím Viedenskej univerzity z 12. marca 2002 ponúknutá pedagogická pozícia univerzitnej docentky dejín na základe zmluvy na dobu určitú. V nadväznosti na to pani Krahová vyučovala na základe úväzku pedagogického zamestnanca na dobu určitú v každom semestri najmenej sedem vyučovacích hodín týždenne.
- 10 Od 1. októbra 2010 bola pani Krahová zamestnaná ako postdoc senior lecturer a zaradená do platovej triedy B1 v zmysle kolektívnej zmluvy. Jej zmluva, ktorá bola pôvodne uzavretá na dobu určitú, bola od 1. marca 2013 predĺžená na dobu neurčitú. Na účely jej platového zaradenia a v súlade s kolektívnou zmluvou nebolo v rámci uvedenej pracovnej zmluvy zohľadnené žiadne predchádzajúce obdobie odborne relevantnej činnosti.
- 11 Rozhodnutím rektorátu Viedenskej univerzity z 8. novembra 2011 (ďalej len „rozhodnutie z 8. novembra 2011“) sa však táto univerzita rozhodla zohľadniť predchádzajúce obdobia odborne relevantnej činnosti pracovníkov postdoc senior lecturer v celkovej dĺžke najviac štyroch rokov, a to v prípade nástupu do zamestnania 1. októbra 2011 alebo neskôr. Pri zohľadnení takýchto predchádzajúcich období odborne relevantnej činnosti sa nerozlišuje medzi obdobiami činnosti vykonávanej v Rakúsku a tými, ktoré boli vykonané v zahraničí.
- 12 Pokiaľ ide o pani Krahovú, predchádzajúce obdobie odborne relevantnej činnosti v trvaní štyroch rokov bolo zohľadnené pri jej zaradení so spätnou účinnosťou od 1. októbra 2010, takže bola zaradená do platovej triedy B1 za podmienok stanovených v článku 49 ods. 3 písm. b) kolektívnej zmluvy s možnosťou zaradenia do vyššieho platového stupňa svojej platovej triedy po splnení podmienky štyroch odpracovaných rokov.
- 13 Pani Krahová podala na Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovnoprávne a sociálne veci Viedeň, Rakúsko) žalobu, ktorou sa domáhala zohľadnenia všetkých predchádzajúcich období jej činnosti, konkrétne osem a pol roka na Viedenskej univerzite a päť rokov na Mníchovskej univerzite, aby mohla byť zaradená do vyššieho platového stupňa. Žiadala, aby bola Viedenskej univerzite uložená povinnosť zaplatiť jej sumu vo výške 2 727,20 eura spolu s úrokmi z dôvodu nevyplatenej mzdy za obdobie od 13. júna 2014 do 13. augusta 2015.
- 14 Keďže Arbeits- und Sozialgericht Wien (Súd pre pracovnoprávne a sociálne veci Viedeň) zamietol jej návrh, pani Krahová podala odvolanie proti rozsudku tohto súdu na Oberlandesgericht Wien (Vyšší krajský súd Viedeň, Rakúsko), ktorý je súdom predkladajúcim návrh na začatie prejudiciálneho konania. Tento súd má pochybnosti o rozsahu zásady zákazu diskriminácie na základe štátnej príslušnosti a práva na voľný pohyb pracovníkov zaručených právom Únie.
- 15 Za týchto podmienok sa Oberlandesgericht Wien (Vyšší krajský súd Viedeň) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa právo Únie, najmä článok 45 ZFEÚ, článok 7 ods. 1 [nariadenia č. 492/2011] a články 20 a 21 [Charty] vykladať v tom zmysle, že bráni právnej úprave, podľa ktorej [predchádzajúce obdobia odborne relevantnej činnosti] člena vysokoškolského pedagogického zboru Viedenskej univerzity sú započítateľné iba v celkovom rozsahu troch, resp. štyroch rokov bez ohľadu na to, či tieto obdobia odpracoval na Viedenskej univerzite alebo na iných tuzemských alebo zahraničných univerzitách alebo v porovnateľných inštitúciách?

2. Odporuje voľnému pohybu pracovníkov podľa článku 45 ods. 2 ZFEÚ a článku 7 ods. 1 [nariadenia č. 492/2011] systém odmeňovania, ktorý nestanovuje započítanie [predchádzajúcich období odborne relevantnej činnosti] v plnom rozsahu, zároveň však dĺžku trvania zamestnania u toho istého zamestnávateľa spája s vyššou odmenou?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 16 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú článok 45 ZFEÚ, článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011, ako aj články 20 a 21 Charty vykladať v tom zmysle, že bránia predpisom univerzity členského štátu, akými sú tie dotknuté vo veci samej, ktoré na účely stanovenia mzdového zaradenia pracovníka zamestnaného na tejto univerzite ako postdoc senior lecturer zohľadňuje predchádzajúce obdobia odborne relevantnej činnosti len v maximálnom rozsahu štyroch rokov bez ohľadu na to, či ide o obdobia činnosti vykonanej na tejto univerzite alebo na iných univerzitách alebo porovnateľných inštitúciách v Rakúsku alebo inom členskom štáte.
- 17 Na úvod treba poznamenať, že aj keď prvá otázka odkazuje na články 20 a 21 Charty, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že vnútroštátny súd touto otázkou žiada Súdny dvor o výklad zásady zákazu diskriminácie na základe štátnej príslušnosti v rámci voľného pohybu pracovníkov, ako aj pojmu prekážka tohto voľného pohybu.
- 18 Hoci je pravda, že článok 21 ods. 2 Charty zakotvuje zásadu zákazu diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, treba pripomenúť, že článok 52 ods. 2 Charty stanovuje, že práva uznané v tejto Charte, ktoré sú predmetom ustanovení Zmlúv, sa vykonávajú za podmienok a v medziach definovaných týmito Zmluvami. To je prípad článku 21 ods. 2 Charty, ktorý zodpovedá, ako to potvrdzujú vysvetlivky k Charte základných práv (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17), článku 18 prvému odseku ZFEÚ, a musí sa uplatňovať v súlade s ním (pozri analogicky rozsudok zo 4. júla 2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, bod 39).
- 19 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že článok 18 ZFEÚ, ktorý stanovuje všeobecnú zásadu zákazu akejkoľvek diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, sa môže samostatne uplatniť len v situáciách upravených právom Únie, pre ktoré Zmluva o FEÚ nestanovuje osobitné pravidlá zákazu diskriminácie. Zásada zákazu diskriminácie však bola v oblasti voľného pohybu pracovníkov vykonaná článkom 45 ZFEÚ (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. júla 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, body 25 až 27).
- 20 Z toho vyplýva, že je potrebné preskúmať prvú otázku len na základe článku 45 ZFEÚ a článku 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011.

O článku 45 ods. 2 ZFEÚ a článku 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011

- 21 Článok 45 ods. 2 ZFEÚ zakazuje akúkoľvek diskrimináciu pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. Článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 je iba osobitným vyjadrením zásady zákazu diskriminácie zakotvenej v uvedenom článku 45 ods. 2 v špecifickej oblasti podmienok zamestnávania a pracovných podmienok a z tohto dôvodu sa má vykladať rovnako ako článok 45 ods. 2 ZFEÚ (rozsudky z 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, ďalej len „rozsudok SALK“, EU:C:2013:799, bod 23; z 13. marca 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 16, a z 8. mája 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, body 68 a 69).

- 22 Predpisy univerzity členského štátu, akými sú tie vo veci samej, ktoré na účely stanovenia uplatniteľného platového stupňa čiastočne zohľadňujú obdobia odborne relevantnej činnosti, nepochybne patria do oblasti podmienok zamestnania a pracovných podmienok. Patria teda do pôsobnosti ustanovení citovaných v predchádzajúcom bode (pozri analogicky rozsudky SALK, bod 24, a z 13. marca 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 17).
- 23 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že pravidlo rovnosti zaobchádzania stanovené tak v článku 45 ZFEÚ, ako aj v článku 7 nariadenia č. 492/2011 zakazuje nielen zjavnú diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti, ale aj akúkoľvek skrytú formu diskriminácie, ktorá v dôsledku uplatnenia iných kritérií rozlišovania v skutočnosti vedie k rovnakému výsledku (pozri v tomto zmysle rozsudky SALK, bod 25; z 13. marca 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 18, a z 8. mája 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 70).
- 24 V tomto kontexte Súdny dvor spresnil, že ustanovenie vnútroštátneho práva, aj keď sa bez rozdielu uplatňuje na všetkých pracovníkov bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť, treba považovať za nepriamo diskriminačné, ak je samotnou svojou povahou spôsobilé viac sa dotknúť pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov, ako tuzemských pracovníkov, a v dôsledku toho hrozí, že podstatnejšie znevýhodní prvých uvedených pracovníkov, pokiaľ nie je objektívne odôvodnené a primerané sledovanému cieľu (pozri v tomto zmysle rozsudky SALK, bod 26; z 13. marca 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 19, a z 8. mája 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 71).
- 25 V prejednávanej veci sa Viedenská univerzita na základe rozhodnutia z 8. novembra 2011 rozhodla zohľadniť predchádzajúce obdobia odborne relevantnej činnosti pracovníkov na pozícii postdoc senior lecturer v celkovej dĺžke najviac štyroch rokov na účely stanovenia ich platového zaradenia bez toho, aby rozlišovala medzi obdobiami činnosti v Rakúsku a v zahraničí.
- 26 Podľa kolektívnej zmluvy je príslušná odborná prax definovaná ako „relevantné predchádzajúce pracovné skúsenosti“, takže do tejto definície patria nielen predchádzajúce činnosti, ktoré sú rovnocenné, či dokonca zhodné s činnosťami, ktoré pracovník vykonáva v rámci svojho zamestnania na Viedenskej univerzite, ale aj akýkoľvek iný druh činností, ktoré sú užitočné pre výkon tohto zamestnania, akými sú napríklad mimouniverzitné činnosti a stáže.
- 27 Na pojednávaní pred Súdnym dvorom a ako uviedol generálny advokát v bode 55 svojich návrhov, bolo potvrdené, že táto horná hranica štyroch rokov sa uplatňuje aj na odbornú prax nadobudnutú na Viedenskej univerzite v rámci iných činností ako postdoc senior lecturer.
- 28 Pokiaľ ide o existenciu prípadnej diskriminácie v rozpore s článkom 45 ods. 2 ZFEÚ a článkom 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011, treba hneď na úvod uviesť, že rozhodnutie, akým je to z 8. novembra 2011, sa bez rozdielu uplatňuje na všetkých pracovníkov zamestnaných Viedenskou univerzitou bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť. Takéto rozhodnutie teda nemožno považovať za rozhodnutie predstavujúce diskrimináciu založenú priamo na štátnej príslušnosti.
- 29 Napriek tomu predpisy univerzity členského štátu, akými sú tie dotknuté vo veci samej, zavádzajú rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi podľa zamestnávateľa, u ktorého bola odborná prax nadobudnutá. Z rozhodnutia z 8. novembra 2011 totiž vyplýva, že odborná prax nadobudnutá pracovníkom, ktorý bol zamestnaný ako postdoc senior lecturer na jednej alebo viacerých univerzitách alebo porovnateľných inštitúciách s výnimkou Viedenskej univerzity, sa na účely stanovenia jeho platového zaradenia v čase zamestnania touto univerzitou berie do úvahy len do rozsahu najviac štyroch rokov, aj keď je jeho odborná prax v skutočnosti dlhšia ako štyri roky. Taký pracovník sa tak pri nástupe do zamestnania zaraďuje do nižšieho platového stupňa ako pracovník, ktorý bol zamestnaný ako postdoc senior lecturer počas rovnako dlhých období na Viedenskej univerzite.

- 30 Rozhodnutie z 8. novembra 2011 znevýhodňuje všetkých zamestnancov, či už rakúskych, alebo štátnych príslušníkov iných členských štátov, ktorí boli zamestnaní na pozícii postdoc senior lecturer alebo vykonávali rovnocenné zamestnanie počas obdobia presahujúceho štyri roky, na jednej alebo viacerých univerzitách alebo v porovnateľných inštitúciách iných ako Viedenská univerzita, v porovnaní s pracovníkmi, ktorí boli zamestnaní ako postdoc senior lecturer počas rovnako dlhého obdobia na Viedenskej univerzite.
- 31 Na to, aby tento rozdiel v zaobchádzaní s pracovníkmi na základe toho, u ktorého zamestnávateľa získali svoju odbornú prax, ktorá sa má zohľadniť, bolo možné považovať za nepriamo diskriminačný v zmysle článku 45 ods. 2 ZFEÚ v spojení s článkom 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011, musí byť svojou povahou spôsobilý viac znevýhodňovať štátnych príslušníkov iných členských štátov ako tuzemských pracovníkov.
- 32 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania však vyplýva, že nič nenasvedčuje tomu, že pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov, a uchádzajú sa o zamestnanie ako postdoc senior lecturer, by mohli mať v porovnaní s rakúskymi pracovníkmi viac odbornej praxe z tohto alebo podobného zamestnania, ktorá by presahovala štyri roky, z jednej alebo viacerých porovnateľných univerzít alebo inštitúcií iných ako Viedenská univerzita. Preto nie je preukázané, že rozhodnutie z 8. novembra 2011 osobitne zvýhodňovalo rakúskych pracovníkov v porovnaní s pracovníkmi, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov.
- 33 Okrem toho na rozdiel od toho, čo tvrdí Komisia vo svojich písomných pripomienkach, skutočnosť, že rozhodnutie z 8. novembra 2011 je zdrojom nepriamej diskriminácie v zmysle článku 45 ods. 2 ZFEÚ a článku 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011, nemožno vyvodiť zo záverov, ktoré vyplývajú z rozsudku SALK.
- 34 Vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci, v ktorej bol vydaný tento rozsudok, totiž stanovovala, že na určenie referenčného dátumu na zaradenie zamestnancov Land Salzburg (Spolková krajina Salzbursko, Rakúsko) do vyššieho platového stupňa, ako je ich kategória, sa v celom rozsahu zohľadnia obdobia činnosti vykonávanej nepretržite v službách tohto územného samosprávneho celku, zatiaľ čo akékoľvek iné obdobie činnosti sa zohľadní len do výšky 60 %. Ako vyplýva z bodu 40 rozsudku SALK, táto právna úprava mala za cieľ umožniť mobilitu v rámci skupiny rôznych zamestnávateľov, ktorí boli súčasťou uvedeného samosprávneho celku, a to nezávisle od otázky, či odborná prax získaná u jedného zo zamestnávateľov tejto skupiny bola relevantná vzhľadom na činnosti, ktoré sa mali vykonávať u iného zamestnávateľa uvedenej skupiny.
- 35 V bode 28 uvedeného rozsudku Súdny dvor rozhodol, že takáto právna úprava môže viac ovplyvniť pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov než tuzemských štátnych príslušníkov tým, že osobitne znevýhodňuje prvých uvedených, keďže títo pred svojím zaradením do služieb spolkovej krajiny Salzbursko veľmi pravdepodobne nadobudli odbornú prax v inom členskom štáte ako Rakúsko. Uvedená právna úprava tak viac podporila mobilitu pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tohto členského štátu, ako mobilitu pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov.
- 36 Ako už bolo konštatované v bode 32 tohto rozsudku, vo veci samej to tak nie je.
- 37 Z toho vyplýva, že záver plynúci z rozsudku SALK nemožno uplatniť na situáciu, o akú ide vo veci samej, ktorá vychádza z rozhodnutia z 8. novembra 2011 (pozri analogicky rozsudok z 13. marca 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 33).

- 38 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že predpisy univerzity členského štátu, o aké ide vo veci samej, ktoré zavádzajú nerovnosť v zaobchádzaní medzi pracovníkmi v závislosti od toho, u ktorého zamestnávateľa nadobudli odbornú prax, ktorá sa má zohľadniť na účely ich platového zaradenia, nemôžu byť považované za nepriamo diskriminačné voči pracovníkom, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov, a teda za predpisy v rozpore s článkom 45 ods. 2 ZFEÚ.

O článku 45 ods. 1 ZFEÚ

- 39 Je ešte potrebné určiť, či predpisy univerzity členského štátu, ako sú tie dotknuté vo veci samej, predstavujú prekážku voľného pohybu pracovníkov, ktorú zakazuje článok 45 ods. 1 ZFEÚ.
- 40 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že cieľom všetkých ustanovení Zmluvy o FEÚ upravujúcich voľný pohyb osôb, ako aj ustanovení nariadenia č. 492/2011 je uľahčiť štátnym príslušníkom členských štátov vykonávanie pracovnej činnosti akejkolvek povahy na území Únie, pričom tieto ustanovenia bránia prijatiu opatrení, ktoré by mohli znevýhodňovať týchto štátnych príslušníkov, ak by chceli vykonávať hospodársku činnosť na území iného členského štátu (rozsudky SALK, bod 32, a z 8. mája 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 77).
- 41 V tejto súvislosti majú štátni príslušníci členských štátov predovšetkým právo vyplývajúce priamo zo Zmluvy opustiť svoj členský štát pôvodu na účely odchodu na územie iného členského štátu a zdržiavať sa na jeho území na účely výkonu pracovnej činnosti. V dôsledku toho článok 45 ZFEÚ zakazuje akékoľvek vnútroštátne opatrenie, ktoré štátnym príslušníkom EÚ zabraňuje vykonávať základné slobody zaručené týmto článkom alebo ich robí pre nich menej príťažlivými (rozsudok z 18. júla 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 33).

O existencii prekážky

- 42 Vo veci samej Viedenská univerzita na základe rozhodnutia z 8. novembra 2011 zohľadňuje na účely zaradenia do platového stupňa predchádzajúce obdobia odborne relevantnej činnosti, ktoré postdoc senior lecturer vykonával na inej univerzite, ako je Viedenská univerzita, len v celkovej dĺžke najviac štyroch rokov.
- 43 Ako vyplýva z bodu 26 tohto rozsudku, do definície relevantnej odbornej praxe patria nielen skoršie činnosti, ktoré sú rovnocenné, alebo dokonca zhodné s činnosťami, ktoré pracovník vykonáva v rámci svojho postu na Viedenskej univerzite, ale aj akýkoľvek iný druh činností, ktoré sú užitočné na výkon tejto pozície.
- 44 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že primárne právo Únie pracovníkovi nezaručuje, že presťahovanie do iného členského štátu, než je jeho členský štát pôvodu, je v sociálnej oblasti neutrálne, pričom takéto presťahovanie vzhľadom na rozdiely existujúce medzi režimami a právnymi poriadkami členských štátov môže byť pre dotknutú osobu v jednotlivých prípadoch viac alebo menej výhodné (rozsudky z 18. júla 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 34, a z 13. marca 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 37).
- 45 Článok 45 ZFEÚ teda nepriznáva uvedenému pracovníkovi právo dovoľávať sa v hostiteľskom členskom štáte pracovných podmienok, ktoré mal v členskom štáte pôvodu v súlade s vnútroštátnou právnou úpravou tohto posledného uvedeného štátu (rozsudok z 18. júla 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, bod 35).

- 46 Právo Únie totiž iba zaručuje, že na pracovníkov vykonávajúcich činnosť na území iného členského štátu, než je ich členský štát pôvodu, sa vzťahujú rovnaké podmienky ako na pracovníkov, na ktorých sa uplatňuje právna úprava hostiteľského členského štátu (pozri v tomto zmysle rozsudky z 23. januára 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, bod 45, a z 13. marca 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, bod 38).
- 47 V prvom rade, pokiaľ ide o rovnocennú odbornú prax, treba uviesť, že pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov a počas období presahujúcich štyri roky boli zamestnaní na pozícii postdoc senior lecturer alebo na rovnocennej pozícii na jednej alebo viacerých porovnateľných univerzitách alebo v inštitúciách nachádzajúcich sa vo svojom členskom štáte pôvodu, sú odrádzaní od toho, aby sa uchádzali o pracovné miesto postdoc senior lecturera na Viedenskej univerzite, a teda od toho, aby vykonávali svoje právo na voľný pohyb, ak aj napriek skutočnosti, že vo svojom členskom štáte pôvodu vykonávali v podstate rovnakú prácu, sa pri určení ich platového zaradenia nezohľadnia všetky ich odborné skúsenosti.
- 48 Skutočnosť, že čiastočné zohľadnenie rovnocennej odbornej praxe môže obmedziť voľný pohyb pracovníkov, však nespočíva na príliš náhodných a nepriamych okolnostiach, na rozdiel od prípadu vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 13. marca 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193), kde išlo o odmenenie vernosti zamestnanca voči určitému zamestnávateľovi, ako vyplýva najmä z bodu 33 tohto rozsudku.
- 49 V prejednávanej veci by zohľadnenie celej porovnateľnej odbornej praxe, ktorú pracovníci získali na univerzite v inom členskom štáte než v Rakúsku, malo za následok, že pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov a počas období presahujúcich štyri roky vykonávali zamestnanie postdoc senior lecturer alebo rovnocenné zamestnanie na jednej alebo viacerých porovnateľných univerzitách alebo inštitúciách nachádzajúcich sa v ich členskom štáte pôvodu, by na účely ich platového zaradenia podliehali rovnakým podmienkam ako pracovníci, ktorí sú zamestnaní na pozícii postdoc senior lecturer počas období v rovnakej celkovej dĺžke na Viedenskej univerzite. Možno sa teda dôvodne domnievať, že ide o relevantnú skutočnosť rozhodovania týchto pracovníkov uchádzať sa o pracovné miesto postdoc senior lecturer na Viedenskej univerzite a odísť z ich členského štátu pôvodu.
- 50 V druhom rade, pokiaľ však ide o zohľadnenie celej odbornej praxe, ktorá sa bez toho, aby bola porovnateľná, ukáže ako užitočná pre výkon povolania postdoc senior lecturer, zásada voľného pohybu pracovníkov stanovená v článku 45 ZFEÚ neukladá takéto zohľadnenie, keďže nie je nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby rakúski pracovníci a pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov, podliehali rovnakým podmienkam na účely svojho platového zaradenia. Predpoklad, že pracovník, ktorého celá rovnocenná odborná prax v členskom štáte pôvodu je už zohľadnená na účely jeho pôvodného platového zaradenia ako postdoc senior lecturer na univerzite v inom členskom štáte, by bol odradený od toho, aby sa uchádzal o toto pracovné miesto, ak by sa všetky ostatné druhy odbornej praxe, ktoré získal v členskom štáte pôvodu, nezohľadnili, sa totiž zjavne zakladá na celku príliš náhodných a nepriamych okolností, aby sa to mohlo považovať za prekážku voľného pohybu pracovníkov.
- 51 Pokiaľ teda ide o čiastočné zohľadnenie relevantnej odbornej praxe, treba odlíšiť rovnocennú odbornú prax na jednej strane od akéhokoľvek iného typu odbornej praxe, ktorá sa zdá byť užitočná pre výkon povolania postdoc senior lecturer, na druhej strane.
- 52 Ak by sa teda ukázalo, že pani Krahová vykonávala na Mníchovskej univerzite činnosť, ktorá je v podstate rovnocenná s činnosťou, ktorú vykonáva ako postdoc senior lecturer na Viedenskej univerzite, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, skutočnosť, že celá táto odborná prax nie je zohľadnená, predstavuje prekážku voľného pohybu.

- 53 Ak naopak pani Krahová nenadobudla takúto rovnocennú odbornú prax vo svojom členskom štáte pôvodu, čiastočné zohľadnenie tejto praxe Viedenskou univerzitou by nepredstavovalo takúto prekážku.
- 54 Z toho vyplýva, že pokiaľ predpisy univerzity členského štátu, ako sú tie dotknuté vo veci samej, nezohľadňujú celé predchádzajúce obdobia rovnocennej činnosti v členskom štáte pôvodu, môžu tieto predpisy spôsobiť, že voľný pohyb pracovníkov bude menej priťažlivý, čo je v rozpore s článkom 45 ods. 1 ZFEÚ.

O odôvodnení prekážky

- 55 Predpisy univerzity členského štátu, o aké ide vo veci samej, môžu byť prípustné len vtedy, ak sledujú niektorý z legitímnych cieľov zakotvených v Zmluve o FEÚ, alebo sú odôvodnené naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu. V takom prípade však ešte treba, aby ich uplatnenie zabezpečilo uskutočnenie predmetného cieľa a nešlo nad rámec toho, čo je nevyhnutné na jeho dosiahnutie (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky SALK, bod 36, a z 8. mája 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 84).
- 56 V tejto súvislosti Viedenská univerzita s odkazom na bod 34 a nasl. rozsudku z 3. októbra 2006, Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), tvrdí, že rozhodnutie z 8. novembra 2011 má za cieľ odmeniť odbornú prax získanú v dotknutej oblasti, ktorá umožňuje pracovníkovi lepšie zvládnuť jeho úlohy. Štyri roky odbornej praxe sú zvyčajne potrebné na získanie pedagogických znalostí, ktoré umožňujú optimálne vykonávať činnosť postdoc senior lecturer, pričom tieto znalosti boli nadobudnuté v priebehu prvých rokov činnosti. Naproti tomu zohľadnenie odbornej praxe presahujúcej štyri roky činnosti nevedie k lepšiemu výkonu zamestnania zo strany pracovníka.
- 57 Je pravda, že v bode 34 tohto rozsudku Súdny dvor uznal, že odmeňovanie, najmä získanej skúsenosti, na základe ktorej je pracovník schopný lepšie zvládnuť svoje úlohy, predstavuje legitímny cieľ mzdovej politiky.
- 58 V tejto súvislosti Súdny dvor v bode 35 uvedeného rozsudku poznamenal, že uplatnenie kritéria počtu odpracovaných rokov je vo všeobecnosti spôsobilé dosiahnuť uvedený cieľ. Počet odpracovaných rokov totiž ide ruka v ruke s dosiahnutou skúsenosťou a vo všeobecnosti umožňuje zamestnancovi lepšie zvládnuť jeho úlohy.
- 59 V prejednávanej veci však Viedenská univerzita obmedzuje počet rokov rovnocennej odbornej praxe, ktorú treba zohľadniť na účely platového zaradenia. Spochybňuje tak skutočnosť, že skúsenosti získané v priebehu praxe idú ruka v ruke s lepším plnením úloh.
- 60 Okrem toho zo spisu, ktorý bol predložený Súdnemu dvoru, vyplýva, že hoci sa zamestnanci na pozícii postdoc senior lecturer na tejto univerzite venujú najmä vyučovaniu, sú povinní vykonávať aj výskumnú činnosť a plniť administratívne úlohy, v súvislosti s ktorými sa nepožadovalo, aby sa nezohľadnil celkový počet rokov rovnocennej odbornej praxe, ako je to v prípade osôb na pozícii postdoc senior lecturer, ktorých zamestnáva uvedená univerzita od začiatku.
- 61 V dôsledku toho treba konštatovať, že prekážka voľného pohybu pracovníkov, ktorú obsahuje rozhodnutie z 8. novembra 2011, sa nezdá byť spôsobilá zaručiť dosiahnutie cieľa, ktorý sleduje.
- 62 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 45 ods. 1 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporujú predpisy univerzity členského štátu, ako sú tie dotknuté vo veci samej, ktoré na účely stanovenia platového zaradenia pracovníka na pozícii postdoc senior lecturer na tejto univerzite zohľadňujú iba maximálne obdobie štyroch rokov predchádzajúcej

činnosti vykonávanej týmto pracovníkom v inom členskom štáte, ak je táto činnosť rovnocenná, či dokonca identická s činnosťou, ktorú uvedený pracovník vykonáva v rámci tejto pozície postdoc senior lecturer.

- 63 Naopak, článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia takýmto predpisom, ak činnosť, ktorá bola predtým vykonávaná v inom členskom štáte, nie je rovnocenná, ale zdá sa byť užitočná na výkon činnosti v rámci pozície postdoc senior lecturer.

O druhej otázke

- 64 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia č. 492/2011 vykladať v tom zmysle, že bránia systému odmeňovania na univerzite členského štátu, ktorý nepredpokladá zohľadnenie všetkých predchádzajúcich období činnosti vykonávanej pracovníkom v inom členskom štáte, a zároveň podmieňuje vyššiu odmenu počtom rokov odpracovaných na tejto univerzite.
- 65 Ako uviedol generálny advokát v bode 115 svojich návrhov, táto druhá otázka je spojená s prvou otázkou, keďže tiež odkazuje na čiastočné zohľadnenie predchádzajúcich období odborne relevantnej činnosti, ako boli stanovené rozhodnutím z 8. novembra 2011.
- 66 Ako vyplýva z odpovede na prvú otázku, ak by sa ukázalo, že pani Krahová vykonávala činnosť na Mníchovskej univerzite, ktorá bola v podstate rovnocenná s činnosťou, ktorú vykonáva ako postdoc senior lecturer na Viedenskej univerzite, čo musí overiť vnútroštátny súd, predstavuje skutočnosť, že táto skoršia odborná prax nie je v celom rozsahu zohľadnená, prekážku voľného pohybu pracovníkov.
- 67 Systém odmeňovania, ktorý viaže nárok na vyššiu odmenu za odpracované roky u súčasného zamestnávateľa, akým je systém, ktorý bol v prejednávanej veci stanovený kolektívnou zmluvou, však sám osebe nepredstavuje takúto prekážku.
- 68 Ak by totiž v prejednávanej veci vnútroštátny súd konštatoval, že Viedenská univerzita je povinná uznať v celom rozsahu predchádzajúce obdobia rovnocennej činnosti, ktorú pani Krahová vykonávala na Mníchovskej univerzite, dotknutá osoba by mala byť zaradená do toho istého platového stupňa, ako je platový stupeň, ktorý by sa na ňu vzťahoval, ak by tieto skoršie obdobia činnosti vykonávala na Viedenskej univerzite. Takýto pracovník by teda nebol znevýhodnený v porovnaní s iným zamestnancom na pozícii postdoc senior lecturer, ktorý bol zamestnaný na Viedenskej univerzite počas obdobia v tej istej celkovej dĺžke. Oba tieto druhy pracovníkov by boli zaradení do vyššieho platového stupňa v závislosti od ich odpracovaných rokov na základe systému odmeňovania uvedeného v predchádzajúcich bodoch.
- 69 Z toho vyplýva, že na druhú otázku nie je potrebné odpovedať, pokiaľ vnútroštátny súd s prihliadnutím na odpoveď Súdného dvora na prvú otázku konštatuje existenciu prekážky voľného pohybu pracovníkov vo veci samej.
- 70 Ak však pani Krahová nenadobudla takúto rovnocennú odbornú prax vo svojom členskom štáte pôvodu, čiastočné zohľadnenie tejto praxe Viedenskou univerzitou nepredstavuje takúto prekážku.
- 71 V prípade neexistencie takejto prekážky sa druhá otázka v skutočnosti týka situácie, keď sa postdoc senior lecturer prijatý Viedenskou univerzitou rozhodne odísť z tejto univerzity, aby sa zamestnal na inej univerzite nachádzajúcej sa v inom členskom štáte ako Rakúsko, pričom sa neskôr vráti na Viedenskú univerzitu.

- 72 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora, pokiaľ sa otázky položené vnútroštátnym súdom týkajú výkladu ustanovenia práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť, okrem prípadu, kedy je zjavné, že návrh na začatie prejudiciálneho konania v skutočnosti smeruje k formulovaniu poradných názorov na všeobecné alebo hypotetické otázky (rozsudok z 1. októbra 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, bod 18 a citovaná judikatúra). Ak sa zdá, že položená otázka nie je zjavne relevantná na vyriešenie sporu vo veci samej, Súdny dvor musí rozhodnúť o zastavení konania (rozsudok z 24. októbra 2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, bod 38 a citovaná judikatúra).
- 73 V prejednávanej veci, ako uviedol generálny advokát v bode 126 svojich návrhov, nič v spise predloženom Súdnemu dvoru nenaznačuje, že by sa na prípad pani Krahovej vzťahovala situácia uvedená v bode 72 tohto rozsudku. Z toho vyplýva, že ak vzhľadom na odpoveď na prvú otázku vnútroštátny súd konštatuje, že neexistuje prekážka voľného pohybu pracovníkov, nie je potrebné odpovedať ani na druhú otázku.
- 74 Vzhľadom na vyššie uvedené nie je potrebné odpovedať na druhú otázku.

O trovách

- 75 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Článok 45 ods. 1 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporujú predpisy univerzity členského štátu, ako sú tie dotknuté vo veci samej, ktoré na účely stanovenia platového zaradenia pracovníka na pozícii postdoc senior lecturer na tejto univerzite zohľadňujú iba maximálne obdobie štyroch rokov predchádzajúcej činnosti vykonávanej týmto pracovníkom v inom členskom štáte, ak je táto činnosť rovnocenná, či dokonca identická s činnosťou, ktorú uvedený pracovník vykonáva v rámci tejto pozície postdoc senior lecturer.

Naopak, článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia takýmto predpisom, ak činnosť, ktorá bola predtým vykonávaná v inom členskom štáte, nie je rovnocenná, ale zdá sa byť užitočná na výkon činnosti v rámci pozície postdoc senior lecturer.

Podpisy