



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 10 oktober 2019*

”Begäran om förhandsavgörande – Fri rörlighet för personer – Artikel 45 FEUF – Arbetstagare – Förordning (EU) nr 492/2011 – Artikel 7.1 – Universitetslektor med doktorsexamen – Begränsning av beaktandet av tidigare relevanta anställningsperioder i en annan medlemsstat – Lönesystem enligt vilket högre lön ges på grundval av antalet anställningsår hos nuvarande arbetsgivaren”

I mål C-703/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Oberlandesgericht Wien (Regionala överdomstolen i Wien, Österrike) genom beslut av den 7 december 2017, som inkom till domstolen den 15 december 2017, i målet

Adelheid Krah

mot

Universität Wien

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Arabadjiev domstolens ordförande K. Lenaerts (referent),
tillika tillförordnad domare på andra avdelningen, och domaren C. Vajda,

generaladvokat: M. Bobek,

justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 23 januari 2019,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Adelheid Krah, genom S. Jöchtl,
 - Universität Wien, genom A. Potz, Rechtsanwältin,
 - Österrikes regering, genom J. Schmoll, i egenskap av ombud,
 - Europeiska kommissionen, genom D. Martin och M. Kellerbauer, båda i egenskap av ombud,
- och efter att den 23 maj 2019 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: tyska.

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 45 FEUF, artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom Europeiska unionen (EUT L 141, 2011, s. 1) samt artiklarna 20 och 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Adelheid Krah och Universität Wien (Wiens universitet, Österrike). Målet rör ett partiellt beaktande av de relevanta tidigare anställningsperioder som hon fullgjort vid Universität Mnchen (Mnchens universitet, Tyskland) och Wiens universitet vid fastställandet av hennes ln.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I artikel 7.1 i förordning nr 492/2011 föreskrivs följande:

”En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat fr inom en annan medlemsstats territorium inte på grund av sin nationalitet behandlas annorlunda än landets egna arbetstagare i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, speciellt vad avser ln, avskedande och, om arbetstagaren skulle bli arbetslös, återinsättande i arbete eller återanställning.”

sterrikisk rätt

- 4 Enligt 6  Universittsgesetz 2002 (2002 års lag om universiteten, BGBl. I, 120/2002), r Rahmenkollektivvertrag fr ArbeitnehmerInnen an Universitten (kollektivavtal för arbetstagare på universiteten) av den 15 februari 2011 (nedan kallat kollektivavtalet) tillämpligt på alla österrikiska universitet som tillhör en sammanslutning som fr närvarande omfattar 21 universitet, i egenskap av arbetsgivare.
- 5 I enlighet med 26  tredje punkten och 48  i kollektivavtalet, i den lydelse som r tillmpling i det nationella målet, omfattas Adelheid Krah av lneklasse B1.
- 6 I 49  tredje stycket i kollektivavtalet föreskrivs följande:

”Den månatliga bruttolnen ska i lneklasse B1 vara 2 696,50 euro.

Beloppet ska uppräknas på följande sätt:

- a) Efter tre års tnstgring till 3 203,30 euro. Från dessa tre år ska avräknas perioder under vilka fr tnstgringen relevanta tidigare erfarenheter kan styrkas.
- b) Efter åtta års tnstgring med inplacering enligt led a eller vid avläggandet av doktorsexamen, om denna utgjorde en förutsättning för ingåendet av anställningsavtalet (postdokanstllning), till 3 590,70 euro.
- c) Efter åtta års tnstgring med inplacering enligt led b, till 3 978,30 euro.

d) Efter åtta års tjänstgöring med inplacering enligt led c, till 4 186,90 euro.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 7 Adelheid Krah, som är tysk medborgare, är doktor i historia. Hon arbetade som lärare under fem år vid Münchens universitet.
- 8 Från och med vinterterminen 2000/2001 har hon arbetat vid Wiens universitet som lärare.
- 9 Efter att ha presenterat sin docentavhandling erhöll Adelheid Krah, genom beslut av Wiens universitet den 12 mars 2002, ett tillstånd att, på grundval av ett avtal om visstidsanställning, undervisa i historia som universitetslektor. Därefter undervisade hon åtminstone sju timmar i veckan under varje termin inom ramen för olika avtal om visstidsanställning.
- 10 Från och med den 1 oktober 2010 är hon anställd som universitetslektor med doktorsexamen i löneklass B1, i den mening som avses i kollektivavtalet. Hennes anställningsavtal, som ursprungligen var tidsbegränsat, förlängdes från och med den 1 mars 2013 på obestämd tid. I enlighet med kollektivavtalet beaktades, vid placeringen i löneklass, inte någon tidigare anställningsperiod inom ramen för nämnda avtal.
- 11 Genom beslut som fattades av rektoratet vid Wiens universitet den 8 november 2011 (nedan kallat beslutet av den 8 november 2011), beslutade detta universitet emellertid att beakta de tidigare relevanta anställningsperioderna som hade fullgjorts av universitetslektorer med doktorsexamen upp till en total längd på högst fyra år om tjänsten tillträdde den 1 oktober 2011 eller senare. Vid beaktandet av sådana relevanta anställningsperioder har det inte gjorts någon åtskillnad mellan de perioder som fullgjorts i Österrike och de perioder som fullgjorts i utlandet.
- 12 Vad beträffar Adelheid Krah har en tidigare anställningsperiod på fyra år beaktats vid den retroaktiva löneklassplaceringen med verkan från den 1 oktober 2010, varför hon placerades i löneklass B1, på de villkor som anges i 49 § tredje punkten b i kollektivavtalet, med tillträde till nästa löneklass efter fyra års tjänstgöringstid.
- 13 Adelheid Krah väckte talan vid Arbeits- und Sozialgericht Wien (Domstolen för arbets- och socialrättsliga frågor i Wien, Österrike) med en begäran om att alla hennes tidigare anställningsperioder skulle beaktas, det vill säga åtta och ett halvt år vid Wiens universitet och fem åren vid Münchens universitet, så att hon skulle placeras i en högre löneklass. Hon yrkade att Wiens universitet skulle förpliktas att till henne utge ett belopp på 2 727,20 euro, jämte ränta, avseende den lön som hon inte hade erhållit för perioden mellan den 13 juni 2014 och den 13 augusti 2015.
- 14 Arbeits- und Sozialgericht Wien (Domstolen för arbets- och socialrättsliga frågor i Wien) avslog hennes yrkande och hon överklagade domen till den hänskjutande domstolen, Oberlandesgericht Wien (Regionala överdomstolen i Wien, Österrike). Den hänskjutande domstolen hyser tvivel om räckvidden av principen om icke-diskriminering på grund av nationalitet och om rätten till fri rörlighet för arbetstagare som garanteras i unionsrätten.
- 15 Mot denna bakgrund beslutade Oberlandesgericht Wien (Regionala överdomstolen i Wien) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska unionsrätten, i synnerhet artikel 45 FEUF, artikel 7.1 i [förordning nr 492/2011] samt artiklarna 20 och 21 i [stadgan], tolkas på så sätt att den utgör hinder för en bestämmelse enligt vilken tidigare relevanta anställningsperioder som fullgjorts av en lärare vid Wiens universitet

endast tillgodoräknas med sammanlagt upp till tre respektive fyra år oberoende av om det rör sig om anställningstid vid Wiens universitet eller vid andra inhemska eller utländska universitet eller jämförbara läroanstalter?

- 2) Står ett lönesystem inom vilket man inte till fullo tillgodoräknar tidigare relevanta anställningsperioder, men samtidigt knyter en högre lön till anställningstid hos samma arbetsgivare, i strid med den fria rörligheten för arbetstagare enligt artikel 45.2 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 16 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 45 FEUF, artikel 7.1 i förordning nr 492/2011 och artiklarna 20 och 21 i stadgan ska tolkas så, att de utgör hinder för en reglering vid ett universitet i en medlemsstat, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken det, vid placeringen i löneklass av en arbetstagare som är anställd som universitetslektor med doktorsexamen vid detta universitet, endast tas hänsyn till en sammanlagd period på högst fyra år vad avser de tidigare relevanta anställningsperioder som arbetstagaren har fullgjort, oavsett om det rör sig om anställningsperioder som har fullgjorts vid samma universitet eller vid andra universitet eller liknande lärosäten i den medlemsstaten eller i en annan medlemsstat.
- 17 Det ska inledningsvis noteras att även om den första frågan hänvisar till artiklarna 20 och 21 i stadgan framgår det av beslutet om hänskjutande att den hänskjutande domstolen genom denna fråga har begärt att domstolen, inom ramen för den fria rörligheten för arbetstagare, ska tolka principen om förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt begreppet hinder för denna fria rörlighet.
- 18 I artikel 21.2 i stadgan fastställs visserligen principen om förbud mot diskriminering på grund av nationalitet, men det ska erinras om att det i artikel 52.2 i stadgan föreskrivs att de rättigheter som erkänns i stadgan för vilka bestämmelser återfinns i fördragen ska utövas på de villkor och inom de gränser som fastställs i dessa. Så är fallet med artikel 21.2 i stadgan, som, såsom bekräftas i förklaringarna till stadgan om de grundläggande rättigheterna (EUT C 303, 2007, s. 17) avseende denna bestämmelse, motsvarar artikel 18 första stycket FEUF och ska tillämpas i enlighet med denna artikel (se, analogt, dom av den 4 juli 2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, punkt 39).
- 19 I detta hänseende ska det erinras om att det framgår av fast rättspraxis att artikel 18 FEUF, i vilken det allmänna förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet slås fast, endast kan tillämpas fristående i fall som omfattas av unionsrätten för vilka det inte har föreskrivits några särskilda regler om icke-diskriminering i EUF-fördraget. Vad gäller principen om icke-diskriminering har det emellertid föreskrivits en särskild regel i artikel 45 FEUF på området för fri rörlighet för arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 juli 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punkterna 25–27).
- 20 Den första frågan ska således endast prövas mot bakgrund av artikel 45 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011.

Artikel 45.2 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011

- 21 Artikel 45.2 FEUF förbjuder all diskriminering av arbetstagare från medlemsstaterna på grund av nationalitet vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor. Artikel 7.1 i förordning nr 492/2011 är endast ett särskilt uttryck för icke-diskrimineringsprincipen i artikel 45.2 FEUF inom området för anställnings- och arbetsvillkor, och ska därför tolkas på samma sätt som

artikel 45.2 FEUF (dom av den 5 december 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, nedan kallad domen i målet SALK, EU:C:2013:799, punkt 23, dom av den 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 16, och dom av den 8 maj 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punkterna 68 och 69).

- 22 En reglering av ett universitet i en medlemsstat, såsom den reglering som är i fråga i det nationella målet, i vilken det föreskrivs att tidigare relevanta anställningsperioder ska beaktas vid fastställandet av tillämplig löneklass, utgör onekligen en del av området för anställnings- och arbetsvillkor. Den omfattas således av tillämpningsområdet för de bestämmelser som nämnts i föregående punkt (se, analogt, domen i målet SALK, punkt 24, och dom av den 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 17).
- 23 Enligt fast rättspraxis förbjuder regeln om likabehandling, som stadgas såväl i artikel 45 FEUF som i artikel 7 i förordning nr 492/2011, inte endast öppen diskriminering på grund av nationalitet utan också varje form av dold diskriminering som, med tillämpning av andra särskiljningskriterier, i praktiken leder till samma resultat (se, för ett liknande resonemang, domen i målet SALK, punkt 25, dom av den 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 18, och dom av den 8 maj 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punkt 70).
- 24 Domstolen har i detta sammanhang preciserat att även om en bestämmelse i nationell rätt är tillämplig på alla arbetstagare utan åtskillnad med avseende på nationalitet, ska den anses vara indirekt diskriminerande, i den mån den till sin natur kan påverka arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater i högre grad än landets egna medborgare och följaktligen riskerar att särskilt missgynna de förstnämnda, såvida det inte finns sakliga skäl för bestämmelsen och den står i proportion till det mål som eftersträvas (se, för ett liknande resonemang, domen i målet SALK, punkt 26, dom av den 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 19, och dom av den 8 maj 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punkt 71).
- 25 I förevarande fall beslutade Wiens universitet, i enlighet med beslutet av den 8 november 2011, att beakta tidigare relevanta anställningsperioder som har fullgjorts av universitetslektorer med doktorsexamen upp till högst fyra år sammanlagt vid placeringen av dem i löneklass, utan att göra någon åtskillnad mellan de perioder som fullgjorts i Österrike och de perioder som fullgjorts i utlandet.
- 26 I enlighet med kollektivavtalet definieras relevant yrkeserfarenhet som ”för tjänstgöringen relevanta tidigare erfarenheter”, vilket innebär att denna definition inte enbart omfattar tidigare anställningsperioder med arbetsuppgifter som är likvärdiga, eller till och med identiska, med de arbetsuppgifter som arbetstagaren är skyldig att utföra inom ramen för sin tjänst vid Wiens universitet, utan även andra slags arbetsuppgifter som framstår som att de är till nytta för den nuvarande tjänsten, såsom arbete utanför universitet och praktik.
- 27 Vid förhandlingen bekräftades det, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 55 i sitt förslag till avgörande, att denna gräns på fyra år också är tillämplig på yrkeserfarenhet som förvärvats vid Wiens universitet inom ramen för andra tjänster än tjänsten som universitetslektor med doktorsexamen.
- 28 Vad gäller förekomsten av en eventuell diskriminering i strid med artikel 45.2 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011, ska det inledningsvis påpekas att ett sådant beslut som beslutet av den 8 november 2011 är tillämpligt utan åtskillnad på alla arbetstagare som anställts av Wiens universitet, oavsett deras nationalitet. Ett sådant beslut kan således inte anses utgöra diskriminering som grundas direkt på nationalitet.

- 29 En sådan reglering av ett universitet i en medlemsstat, som den reglering som är i fråga i det nationella målet, innebär att arbetstagare behandlas olika beroende på hos vilken arbetsgivare de har förvärvat yrkeserfarenheten. Det framgår nämligen av beslutet av den 8 november 2011 att den yrkeserfarenhet som har förvärvats av en arbetstagare – som har haft en tjänst som universitetslektor med doktorsexamen eller en annan motsvarande tjänst vid ett eller flera universitet eller andra liknande inrättningar som inte är Wiens universitet – endast beaktas vid arbetstagarens placering i löneklass, när denne anställs av Wiens universitet, upp till högst fyra år, även om arbetstagarens yrkeserfarenhet i själva verket överstiger fyra år. En sådan arbetstagare placeras således, när han eller hon tillträder tjänsten, i en lägre löneklass än en arbetstagare som under perioder av samma totala längd har varit anställd som universitetslektor med doktorsexamen vid Wiens universitet.
- 30 Beslutet av den 8 november 2011 missgynnar alla arbetstagare, såväl österrikiska som medborgare i andra medlemsstater, som har haft en tjänst som universitetslektor med doktorsexamen eller en annan motsvarande tjänst under perioder på över fyra år vid ett eller flera universitet eller andra liknande inrättningar som inte är Wiens universitet, i förhållande till dem som har haft en tjänst som universitetslektor med doktorsexamen under perioder av samma totala längd vid detta universitet.
- 31 För att en sådan skillnad i behandling av arbetstagare, beroende på hos vilken arbetsgivare de har förvärvat den yrkeserfarenhet som ska beaktas, ska anses vara indirekt diskriminerande i den mening som avses i artikel 45.2 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011, ska den emellertid, på grund av sin natur, ha en större inverkan på arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater än på arbetstagare som är medborgare i landet.
- 32 Det framgår emellertid av begäran om förhandsavgörande att det inte finns någonting som tyder på att arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater, när de söker en tjänst som universitetslektor med doktorsexamen, oftare än de österrikiska arbetstagarna har haft en tjänst som universitetslektor med doktorsexamen eller en annan motsvarande tjänst under perioder på över fyra år vid ett eller flera universitet eller andra liknande inrättningar som inte är Wiens universitet. Det är följaktligen inte styrkt att beslutet av den 8 november 2011 särskilt gynnar österrikiska arbetstagare i förhållande till arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater.
- 33 I motsats till vad kommissionen har hävdad i sitt skriftliga yttrande kan den omständigheten att beslutet av den 8 november 2011 utgör en källa till indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 45.2 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011, inte anses följa av den praxis som kan utläsas av domen i målet SALK.
- 34 I den nationella lagstiftning som var i fråga i det målet i vilket den domen meddelades föreskrevs nämligen att vid fastställandet av referenstidpunkten för uppflyttning av anställda hos Land Salzburg (Förbundslandet Salzburg, Österrike) till högre löneklasser i deras kategori beaktades de anställningsperioder som hade fullgjorts utan avbrott i detta förbundsland i sin helhet, medan alla andra verksamhetsperioder endast beaktades till sammanlagt 60 procent. Såsom framgår av punkt 40 i domen i målet SALK var syftet med denna lagstiftning att möjliggöra rörlighet inom en viss grupp av arbetsgivare som tillhörde detta förbundsland, och detta oberoende av frågan huruvida den yrkeserfarenhet som förvärvats hos en av arbetsgivarna tillhörande detta förbundsland var relevant med avseende på de arbetsuppgifter som skulle utföras hos en annan arbetsgivare tillhörande detta förbundsland.
- 35 I punkt 28 i nämnda dom slog domstolen fast att en sådan lagstiftning var ägnad att påverka arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater i högre grad än nationella arbetstagare genom att särskilt missgynna de förstnämnda, eftersom de med stor sannolikhet har förvärvat yrkeserfarenhet i en annan medlemsstat än Österrike innan de tillträdde sina tjänster i Förbundslandet Salzburg. Nämnda lagstiftning främjade således rörligheten mer för arbetstagare som är medborgare i landet än för arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater.

- 36 Såsom redan har konstaterats i punkt 32 i förevarande dom är detta emellertid inte fallet i det nationella målet.
- 37 Av detta följer att den praxis som följer av domen i målet SALK inte kan överföras på den situation som är i fråga i det nationella målet, som är ett resultat av tillämpningen av beslutet av den 8 november 2011 (se, analogt, dom av den 13 mars 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 33).
- 38 Det följer av det ovan anförda att en sådan reglering vid ett universitet, som den som är i fråga i det nationella målet, i vilken det införs en skillnad i behandling av arbetstagare beroende på hos vilken arbetsgivare de har förvärvat den yrkeserfarenhet som ska beaktas vid placeringen i löneklass, inte kan anses vara indirekt diskriminerande i förhållande till arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater och följaktligen inte kan anses strida mot artikel 45.2 FEUF.

Artikel 45.1 FEUF

- 39 Domstolen ska även pröva huruvida en sådan reglering vid ett universitet som den som är i fråga i det nationella målet utgör ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare som är förbjudet enligt artikel 45.1 FEUF.
- 40 I detta hänseende ska det erinras om att bestämmelserna i EUF-fördraget om fri rörlighet för personer, liksom bestämmelserna i förordning nr 492/2011, har till syfte att underlätta för medborgarna i medlemsstaterna att utöva all slags yrkesverksamhet inom unionen och utgör hinder för åtgärder som kan missgynna dessa medborgare när de önskar utöva yrkesverksamhet i en annan medlemsstat (se domen i målet SALK, punkt 32, och dom av den 8 maj 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, punkt 77).
- 41 Medborgarna i medlemsstaterna har, i detta sammanhang, särskilt, direkt med stöd av fördraget, rätt att lämna sin ursprungsmedlemsstat och bege sig till en annan medlemsstats territorium och uppehålla sig där för att utöva verksamhet. Artikel 45 FEUF utgör således hinder för varje nationell åtgärd som kan göra det svårare eller mindre attraktivt för unionsmedborgarna att utöva den grundläggande frihet som garanteras enligt denna artikel (dom av den 18 juli 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punkt 33).

Huruvida det finns ett hinder

- 42 I det nationella målet, beaktas, enligt beslutet av den 8 november 2011, tidigare relevanta anställningsperioder, som har fullgjorts av en universitetslektor med doktorsexamen vid ett annat universitet än Wiens universitet, av Wiens universitet endast upp till högst fyra år totalt vid placeringen i löneklass.
- 43 Såsom framgår av punkt 26 i denna dom omfattar inte begreppet relevant yrkeserfarenhet endast tidigare anställningsperioder med arbetsuppgifter som är likvärdiga, eller rentav identiska, med de arbetsuppgifter som arbetstagaren är skyldig att utföra inom ramen för sin tjänst vid Wiens universitet, utan även andra slags arbetsuppgifter som framstår som att de är till nytta för den tjänsten.
- 44 Det ska i detta hänseende erinras om att unionens primärrätt inte kan garantera att en arbetstagares flytt från sin ursprungsmedlemsstat till en annan medlemsstat är konsekvensneutral vad avser social trygghet, eftersom en sådan flytt, mot bakgrund av de skillnader som förekommer mellan medlemsstaternas system och lagstiftning på området, kan vara mer eller mindre fördelaktig eller

ofördelaktig för den berörda personen i detta avseende (dom av den 18 juli 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punkt 34, och dom av den 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 37).

- 45 Artikel 45 FEUF ger således inte nämnda arbetstagare någon rätt att i värdmedlemsstaten göra gällande arbetsvillkor som denne omfattades av i ursprungsmedlemsstaten enligt sistnämnda stats nationella lagstiftning (dom av den 18 juli 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punkt 35).
- 46 Unionsrätten garanterar nämligen enbart att arbetstagare som utövar verksamhet i en annan medlemsstat än sin ursprungsmedlemsstat omfattas av samma villkor som arbetstagare som omfattas av lagstiftningen i värdmedlemsstaten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 23 januari 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, punkt 45, och dom av den 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 38).
- 47 Vad för det första gäller likvärdig yrkeserfarenhet ska det påpekas att arbetstagare, som är medborgare i andra medlemsstater och som under perioder som är längre än fyra år har haft en tjänst som universitetslektor med doktorsexamen eller en motsvarande tjänst vid ett eller flera universitet eller liknande inrättningar i deras ursprungsmedlemsstat, avskräcks från att söka en tjänst som universitetslektor med doktorsexamen vid Wiens universitet och därmed från att utöva sin rätt till fri rörlighet om deras yrkeserfarenhet, trots att de i huvudsak har utfört samma arbete i ursprungsmedlemsstaten, inte beaktas i dess helhet vid placeringen i löneklass.
- 48 Till skillnad från vad som var fallet med den nationella lagstiftning som var i fråga i det mål som avgjordes genom domen av den 13 mars 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193), där det var fråga om att belöna en arbetstagares lojalitet gentemot en bestämd arbetsgivare, vilket särskilt framgår av punkt 33 i den domen, grundar sig inte det faktum att ett partiellt beaktande av motsvarande yrkeserfarenhet är ägnat att hindra den fria rörligheten för arbetstagare på ett antal omständigheter vilka är alltför slumpmässiga och indirekta.
- 49 I förevarande fall skulle ett beaktande av hela den motsvarande yrkeserfarenhet som arbetstagare har förvärvat vid ett universitet i en annan medlemsstat än Österrike leda till att arbetstagare, som är medborgare i andra medlemsstater och som under perioder som är längre än fyra år har haft en tjänst som universitetslektor med doktorsexamen eller en motsvarande tjänst vid ett eller flera universitet eller liknande inrättningar i deras ursprungsmedlemsstat, vid placeringen i löneklass omfattas av samma villkor som de arbetstagare som har haft en tjänst som universitetslektor med doktorsexamen under perioder av samma totala längd vid Wiens universitet. Det kan således rimligen antas att det rör sig om en relevant omständighet som påverkar dessa arbetstagares beslut att söka anställning som universitetslektor med doktorsexamen vid Wiens universitet och att lämna sin ursprungsmedlemsstat.
- 50 Vad för det andra däremot gäller beaktandet av hela den yrkeserfarenhet som, utan att vara likvärdig, är till nytta för utövandet av tjänsten som universitetslektor med doktorsexamen, innebär inte principen om fri rörlighet för arbetstagare i artikel 45 FEUF att ett sådant beaktande måste ske, eftersom det inte är nödvändigt för att garantera att österrikiska arbetstagare och arbetstagare som är medborgare i andra medlemsstater omfattas av samma villkor vid placeringen i löneklass. Att anse att en arbetstagare, vars likvärdiga yrkeserfarenhet i ursprungsmedlemsstaten redan har beaktats vid dennes ursprungliga placering i löneklass i egenskap av universitetslektor med doktorsexamen vid universitetet i en annan medlemsstat, skulle avskräckas från att söka denna tjänst om alla andra typer av yrkeserfarenhet som arbetstagaren förvärvat i ursprungsmedlemsstaten inte beaktades, tycks vila på en rad alltför slumpmässiga och indirekta omständigheter för att detta ska kunna anses utgöra ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare.
- 51 Vad gäller det partiella beaktandet av relevant yrkeserfarenhet ska det således göras åtskillnad mellan, å ena sidan, likvärdig yrkeserfarenhet och, å andra sidan, alla andra typer av yrkeserfarenhet som är till nytta för utövandet av tjänsten som universitetslektor med doktorsexamen.

- 52 Om det således skulle framgå att Adelheid Krah hade arbetsuppgifter vid Münchens universitet som i huvudsak motsvarade de som hon har i egenskap av universitetslektor med doktorsexamen vid Wiens universitet, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, utgör den omständigheten att denna yrkeserfarenhet inte beaktas i sin helhet ett hinder för den fria rörligheten.
- 53 Om Adelheid Krah däremot inte har förvärvat likvärdig yrkeserfarenhet i sin ursprungsmedlemsstat, skulle Wiens universitets partiella beaktande av denna yrkeserfarenhet inte utgöra ett sådant hinder.
- 54 Av detta följer att när en reglering vid ett universitet i en medlemsstat, såsom den reglering som är i fråga i det nationella målet, inte innebär att alla tidigare perioder av likvärdig yrkesverksamhet som har fullgjorts i ursprungsmedlemsstaten beaktas, kan den medföra att den fria rörligheten för arbetstagare blir mindre attraktiv, i strid med artikel 45.1 FEUF.

Huruvida hindret kan motiveras

- 55 En reglering vid ett universitet i en medlemsstat, såsom den reglering som är i fråga i det nationella målet, kan endast tillåtas om den eftersträvar ett av de legitima målen i EUF-fördraget eller är motiverad av tvingande skäl av allmänintresse. I ett sådant fall fordras även att regleringens tillämpning är ägnad att säkerställa att målet i fråga uppnås och att denna tillämpning inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål (se, för ett liknande resonemang, domen i målet SALK, punkt 36, och dom av den 8 maj 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punkt 84).
- 56 I detta avseende har Wiens universitet, med hänvisning till punkt 34 och följande punkter i domen av den 3 oktober 2006, Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633), gjort gällande att syftet med beslutet av den 8 november 2011 är att belöna yrkeserfarenhet på det berörda området som gör att arbetstagaren bättre kan utföra sina arbetsuppgifter. Fyra års arbetslivserfarenhet krävs vanligtvis för att skaffa de pedagogiska kunskaper som gör det möjligt att på ett optimalt sätt utföra arbetsuppgifterna för en universitetslektor med doktorsexamen. Dessa kunskaper förvärfvas under de första verksamhetsåren. Beaktandet av den yrkeserfarenhet som överstiger fyra års yrkesverksamhet skulle däremot inte leda till en förbättring av utövandet av arbetstagarens uppgifter.
- 57 Det är riktigt att domstolen i punkt 34 i den domen slog fast att det är ett legitimt lönepolitiskt mål att belöna bland annat den erfarenhet som gör att en arbetstagare bättre kan utföra sina uppgifter.
- 58 Domstolen har i punkt 35 i den domen slagit fast att det i allmänhet är lämpligt att tillämpa anställningsårskriteriet för att uppnå nämnda mål. Anställningstiden går nämligen hand i hand med förvärvad erfarenhet och denna erfarenhet ger arbetstagaren möjlighet att bättre utföra sina uppgifter.
- 59 I förevarande fall har emellertid Wiens universitet begränsat det antal år av likvärdig yrkeserfarenhet som ska beaktas vid placering i löneklass till fyra år. Universitetet har således ifrågasatt den omständigheten att förvärvad erfarenhet går hand i hand med förbättringen av arbetstagarens möjlighet att utföra sina uppgifter.
- 60 Det framgår dessutom av de handlingar som getts in till domstolen att även om universitetslektorer med doktorsexamen vid detta universitet i huvudsak undervisar, är de även skyldiga att bedriva forskning och utföra administrativa uppgifter, för vilka det inte har gjorts gällande att alla år av relevant yrkeserfarenhet inte ska beaktas, såsom de beaktas för universitetslektorer med doktorsexamen som från början är anställda vid detta universitet.
- 61 Domstolen konstaterar följaktligen att det hinder för den fria rörligheten för arbetstagare som beslutet av den 8 november 2011 medför inte är ägnat att säkerställa förverkligandet av det mål som eftersträvas med beslutet.

- 62 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 45.1 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan reglering vid ett universitet i en medlemsstat som den som är i fråga i det nationella målet, enligt vilken, vid placeringen i löneklass av en arbetstagare som är anställd som universitetslektor med doktorsexamen vid detta universitet, perioder som arbetstagaren varit anställd i en annan medlemsstat endast ska beaktas upp till totalt fyra år, om arbetsuppgifterna var likvärdiga eller identiska med dem som nämnda arbetstagare är skyldig att utföra inom ramen för tjänsten som universitetslektor med doktorsexamen.
- 63 Artikel 45 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011 ska däremot tolkas så, att de inte utgör hinder för en sådan reglering om de arbetsuppgifter som arbetstagaren hade i en annan medlemsstat inte var likvärdiga, utan endast till nytta för utövandet av nämnda tjänst som universitetslektor med doktorsexamen.

Den andra frågan

- 64 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida artikel 45 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011 ska tolkas så, att de utgör hinder för ett lönesystem vid ett universitet i en medlemsstat som inte föreskriver att relevanta anställningsperioder som en arbetstagare har fullgjort i en annan medlemsstat beaktas i sin helhet, men samtidigt knyter en högre lön till anställningstid vid detta universitet.
- 65 Såsom generaladvokaten påpekade i punkt 115 i sitt förslag till avgörande är den andra frågan knuten till den första, eftersom även den hänvisar till det partiella beaktandet av de tidigare relevanta anställningsperioderna, såsom dessa fastställts i beslutet av den 8 november 2011.
- 66 Det framgår av svaret på den första frågan att om det skulle framgå att Adelheid Krah hade arbetsuppgifter vid Münchens universitet som i huvudsak motsvarade de som hon har i egenskap av universitetslektor med doktorsexamen vid Wiens universitet, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, skulle den omständigheten att denna tidigare yrkeserfarenhet inte beaktas i sin helhet utgöra ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare.
- 67 Ett lönesystem som knyter erhållandet av en högre lön till den tjänstetid som har förvärvats hos den nuvarande arbetsgivaren, såsom det system som i förevarande fall har införts genom kollektivavtalet, utgör emellertid inte i sig ett sådant hinder.
- 68 Om den hänskjutande domstolen i förevarande fall skulle fastställa att Wiens universitet är skyldigt att beakta alla perioder av tidigare likvärdig yrkesverksamhet som Adelheid Krah har fullgjort vid Münchens universitet, kommer hon att placeras i samma löneklass som den som skulle ha varit tillämplig på henne om hon hade fullgjort den tidigare likvärdiga yrkesverksamheten vid Wiens universitet. En sådan arbetstagare skulle följaktligen inte missgynnas i förhållande till en annan universitetslektor med doktorsexamen som hade varit anställd vid Wiens universitet under perioder med samma totala längd. Dessa två typer av arbetstagare kommer, med tillämpning av det lönesystem som nämns i föregående punkter, att på samma sätt placeras i en högre löneklass på grundval av deras tjänstetid.
- 69 Av detta följer att det saknas anledning att besvara den andra frågan, under förutsättning att den hänskjutande domstolen, mot bakgrund av domstolens svar på den första frågan, konstaterar att det föreligger ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare i det nationella målet.
- 70 Om Adelheid Krah däremot inte har förvärvat likvärdig yrkeserfarenhet i sin ursprungsmedlemsstat, utgör Wiens universitets partiella beaktande av denna yrkeserfarenhet inte ett sådant hinder.

- 71 I avsaknad av ett sådant hinder skulle den andra frågan i själva verket avse den situationen att en universitetslektor med doktorsexamen som anställts av Wiens universitet beslutar sig för att lämna detta universitet för ett annat universitet i en annan medlemsstat än Österrike innan denne senare återvänder till Wiens universitet.
- 72 I detta hänseende ska det erinras om att domstolen enligt fast rättspraxis i princip är skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts av en nationell domstol avser tolkningen av en unionsbestämmelse, såvida det inte är uppenbart att begäran om förhandsavgörande i själva verket syftar till att erhålla rådgivande yttranden i allmänna eller hypotetiska frågor (dom av den 1 oktober 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, punkt 18 och där angiven rättspraxis). Om det framgår att den ställda frågan uppenbart saknar relevans för avgörandet av det nationella målet, ska domstolen fastställa att anledning saknas att besvara denna (dom av den 24 oktober 2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, punkt 38 och där angiven rättspraxis).
- 73 I förevarande fall finns det, såsom generaladvokaten påpekade i punkt 126 i sitt förslag till avgörande, inget i de handlingar som ingetts till domstolen som tyder på att fallet med Adelheid Krah utgör ett sådant fall som avses i punkt 72 i förevarande dom. Av detta följer att även om den hänskjutande domstolen, mot bakgrund av svaret på den första frågan, konstaterar att det inte föreligger något hinder för den fria rörligheten för arbetstagare, saknas det anledning att besvara den andra frågan.
- 74 Mot bakgrund av det som anförts ovan saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

- 75 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Artikel 45.1 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan reglering vid ett universitet i en medlemsstat som den som är i fråga i det nationella målet, enligt vilken, vid placeringen i löneklass av en arbetstagare som är anställd som universitetslektor med doktorsexamen vid detta universitet, perioder som arbetstagaren varit anställd i en annan medlemsstat endast ska beaktas upp till totalt fyra år, om arbetsuppgifterna var likvärdiga eller identiska med dem som nämnda arbetstagare är skyldig att utföra inom ramen för tjänsten som universitetslektor med doktorsexamen.

Artikel 45 FEUF och artikel 7.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom Europeiska unionen ska tolkas så, att de inte utgör hinder för en sådan reglering om de arbetsuppgifter som arbetstagaren hade i en annan medlemsstat inte var likvärdiga, utan endast till nytta för utövandet av nämnda tjänst som universitetslektor med doktorsexamen.

Underskrifter