



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (sjunde avdelningen)

den 23 april 2020*

”Begäran om förhandsavgörande – Fri rörlighet för arbetstagare – Artikel 45.1 FEUF – Lön – Placering i löneklasser i ett lönesystem – Lönesystem som förenar rätten till högre lön och anställningstid hos en och samma arbetsgivare – Relevant anställningstid hos en tidigare arbetsgivare belägen i en annan medlemsstat än ursprungsmedlemsstaten beaktas endast i begränsad utsträckning”

I mål C-710/18,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland), genom beslut av den 18 oktober 2018, som inkom till domstolen den 14 november 2018, i målet

WN

mot

Land Niedersachsen,

meddelar

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P.G. Xuereb, samt domarna A. Arabadjiev (referent) och A. Kumin,

generaladvokat: M. Szpunar,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- WN, genom K. Otte, Rechtsanwalt,
- Land Niedersachsen, genom J. Rasche, Rechtsanwältin,
- Tysklands regering, genom J. Möller och S. Eisenberg, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och B.-R. Killmann, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av 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 unionen (EUT L 141, 2011, s. 1).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan WN och Land Niedersachsen (delstaten Niedersachsen, Tyskland), angående den omständigheten att relevanta anställningsperioder som sökanden fullgjort hos en arbetsgivare i Frankrike endast beaktas delvis vid beräkningen av hennes lön.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

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

”1. En arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat får 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 lön, avskedande och, om arbetstagaren skulle bli arbetslös, återinsättande i arbete eller återanställning.”
- 4 I artikel 1 i rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43, nedan kallat ramavtalet) föreskrivs att syftet med direktivet är att genomföra det bilagda ramavtalet.
- 5 Klausul 3 i ramavtalet, med rubriken ”Definitioner”, har följande lydelse:

”I detta avtal avses med

 1. *visstids[ans]tälld*: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.
 2. *jämförbar tillsvidareanställd*: en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunnande. Om ingen jämförbar tillsvidareanställd finns på samma arbetsplats, skall jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i landet i fråga.”
- 6 Klausul 4 i ramavtalet, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, har följande lydelse:

”1. När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.

2. I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (*pro rata temporis*-principen) tillämpas.
3. Tillämpningsföreskrifterna för denna klausul skall fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.
4. Den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor skall vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.”

Tysk lagstiftning

- 7 I 12 §, med rubriken ”Placering”, i Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Land (kollektivavtal för offentlig förvaltning i delstaterna), i dess lydelse enligt ändringsavtal nr 7 av den 9 mars 2013, vilket är tillämpligt i det nationella målet (nedan kallat kollektivavtalet), föreskrivs följande:

”1. Arbetstagaren ska erhålla lön i enlighet med den lönegrad som [denne] är placerad i.

...”

- 8 I 16 § i kollektivavtalet fastställs löneklasserna inom en lönegrad enligt följande:

”1. Lönegraderna 9–15 omfattar fem löneklasser ...

2. Vid anställningen placeras arbetstagarna i löneklass 1 såvida de saknar relevant yrkeserfarenhet. Om arbetstagarna har förvärvat relevant yrkeserfarenhet på minst ett år inom ramen för ett tidigare anställningsförhållande i form av visstids- eller tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare, ska relevant yrkeserfarenhet som förvärvats inom ramen för detta tidigare anställningsförhållande beaktas vid placeringen i löneklass. Om relevant yrkeserfarenhet på minst ett år har förvärvats inom ramen för ett anställningsförhållande med en annan arbetsgivare, ska arbetstagaren placeras i löneklass 2, eller – för det fall att arbetstagaren anställdes efter den 31 januari 2010 och förutsatt att denne har minst tre års relevant yrkeserfarenhet – i löneklass 3. Utan förbehåll för ovanstående kan arbetsgivaren, vid nyanställningar avsedda att möta personalbehov, helt eller delvis beakta anställningsperioder som fullgjorts inom ramen för en tidigare yrkesverksamhet vid placeringen i löneklass, om denna tidigare verksamhet är till fördel för den avsedda verksamheten.

Förklaringar avseende 16 § andra stycket

1. *Relevant yrkeserfarenhet är yrkeserfarenhet inom den avsedda verksamheten eller inom en verksamhet som motsvarar det uppdrag som anförtrots vederbörande.*

...

3. *Det föreligger ett tidigare anställningsförhållande i den mening som avses i andra meningen om den tid som förflutit från det att det tidigare anställningsförhållandet upphörde till dess att den nya anställningen inleddes inte överstiger sex månader. ...*

...

3. Arbetstagare ska placeras i nästa löneklass – från och med löneklass 3 på grundval av deras prestationer, i enlighet med 17 § andra stycket – efter att oavbrutet ha varit verksam hos sin arbetsgivare, inom samma lönegrad, under de perioder som anges nedan (uppflyttning i löneklass):

- Löneklass 2, efter ett år i löneklass 1,
- Löneklass 3, efter två år i löneklass 2,
- Löneklass 4, efter tre år i löneklass 3,
- Löneklass 5, efter fyra år i löneklass 4 ...”

9 Direktiv 1999/70 om genomförande av ramavtalet införlivades med tysk rätt genom Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (lag om deltid- och visstidsanställning), av den 21 december 2000, i dess lydelse enligt lag av den 20 december 2011 (nedan kallad TzBfG).

10 I 4 § TzBfG, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, föreskrivs följande i andra stycket:

”Visstidsanställda ska inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara tillsvidareanställda på grund av att de har en visstidsanställning, såvida detta inte kan motiveras på objektiva grunder. Visstidsanställda ska erhålla lön eller annan delbar prestation mot vederlag, vilken ska beviljas på grundval av en viss referensperiod, och vars omfattning ska motsvara anställningstiden under referensperioden. Om vissa anställningsvillkor är beroende av hur länge anställningsförhållandet har varat vid samma arbetsplats eller inom samma företag, ska samma tidsperioder beaktas för visstidsanställda som för tillsvidareanställda, såvida inte en skillnad i detta avseende kan motiveras av objektiva grunder.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

11 Under åren 1997–2014 arbetade WN, som är tysk medborgare, utan avbrott som lärare vid flera högstadieskolor och gymnasier i Frankrike. Den 8 september 2014, det vill säga mindre än sex månader efter det att hon upphört med denna verksamhet, anställdes hon som lärare av delstaten Niedersachsen. Hennes anställningsavtal omfattas av kollektivavtalet, som avgör i vilken löneklass hon ska placeras enligt lönetabellen.

12 Det framgår av beslutet om hänskjutande att delstaten Niedersachsen ansåg att den yrkeserfarenhet som WN förvärvat i Frankrike var relevant, i den mening som avses i 16 § andra stycket i kollektivavtalet, vid hennes placering i löneklass enligt denna lönetabell.

13 De anställningsperioder som WN fullgjort i Frankrike beaktades emellertid endast delvis av delstaten Niedersachsen vid fastställandet av i vilken löneklass hon skulle placeras. Hon placerades följaktligen i löneklass 3 i lönegrad 11 enligt lönetabellen. Den hänskjutande domstolen har uppgett att i enlighet med 16 § andra stycket i kollektivavtalet, vari det fastställs en övre gräns för i vilken utsträckning relevant yrkeserfarenhet som förvärvats hos en annan arbetsgivare kan beaktas, beaktades de 17 år då WN varit yrkesverksam i Frankrike med endast tre år.

14 WN hävdade att om hon hade förvärvat 17 års relevant yrkeserfarenhet inom ramen för ett tidigare anställningsförhållande med samma arbetsgivare i den mening som avses i 16 § andra stycket i kollektivavtalet, i förevarande fall delstaten Niedersachsen, skulle hon – i enlighet med denna bestämmelse – redan från början av sitt nya anställningsförhållande med denna arbetsgivare ha placerats i löneklass 5 i lönegrad 11 enligt lönetabellen.

- 15 Den 20 oktober 2014 begärde WN följaktligen att delstaten Niedersachsen skulle placera henne i löneklass 5 i lönegrad 11 enligt lönetabellen, och retroaktivt utbetala motsvarande lön. Delstaten Niedersachsen avlog denna begäran med motiveringen att den relevanta yrkeserfarenhet på mer än tre år som WN kunde göra gällande hade förvärvats hos en annan arbetsgivare än delstaten Niedersachsen, och därför inte kunde beaktas i sin helhet.
- 16 WN överklagade detta beslut till den behöriga arbetsdomstolen i första instans, som biföll överklagandet och förordnade om att hon skulle placeras i en annan löneklass. Den hänskjutande domstolen har uppgett att WN hävdade att det var felaktigt att placera henne i löneklass 3 i lönegrad 11, eftersom den omständigheten att den relevanta yrkeserfarenhet som hon förvärvat i Frankrike inte beaktades i sin helhet utgjorde en särbehandling som stred mot likabehandlingsprincipen och principen om fri rörlighet för arbetstagare. Landesarbeitsgericht (Arbetsöverdomstolen, Tyskland) biföll delstaten Niedersachsens överklagande och upphävde domen i första instans. WN överklagade således det avgörandet till Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) och yrkade att domen i första instans skulle fastställas.
- 17 Den hänskjutande domstolen hyser tvivel beträffande huruvida den aktuella nationella bestämmelsen är förenlig med unionsrätten, och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

”Ska artikel 45.2 FEUF och artikel 7.1 i [förordning nr 492/2011] tolkas så, att de utgör hinder mot en sådan bestämmelse som 16 § andra stycket i [kollektivavtalet], vari det föreskrivs att vid placering i löneklass enligt ett kollektivavtalsreglerat lönesystem prioriteras, vid återanställning, relevant yrkeserfarenhet som förvärvats hos den tidigare arbetsgivaren genom att denna yrkeserfarenhet beaktas i sin helhet vid placeringen i löneklass enligt 16 § andra stycket andra meningen i kollektivavtalet, medan yrkeserfarenhet som förvärvats hos en annan arbetsgivare endast beaktas upp till tre år enligt 16 § andra stycket tredje meningen i kollektivavtalet, när sådan särbehandling tillåts i unionsrätten genom klausul 4 punkt 4 i [ramavtalet]?”

Tolkningsfrågan

- 18 Det ska inledningsvis erinras om att det av domstolens fasta praxis framgår att det enligt det förfarande för samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF ankommer på EU-domstolen att ge den nationella domstolen ett användbart svar, som gör det möjligt för den domstolen att avgöra det mål som den ska pröva. I detta syfte kan EU-domstolen behöva omformulera de frågor som hänskjutits. Den omständigheten att en nationell domstol formellt sett har formulerat sin tolkningsfråga med hänvisning till vissa bestämmelser i unionsrätten, utgör inte hinder för att EU-domstolen tillhandahåller den domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, oberoende av om det har hänvisats därtill i frågorna eller inte. Det ankommer härvid på EU-domstolen att utifrån samtliga uppgifter som den nationella domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (dom av den 28 mars 2019, Cogeco Communications, C-637/17, EU:C:2019:263, punkt 35).
- 19 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att de föreskrifter som är aktuella i det nationella målet är tillämpliga utan åtskillnad på samtliga arbetstagare som är anställda av en delstat, oavsett deras nationalitet. Genom dessa föreskrifter behandlas arbetstagare emellertid olika beroende på hos vilken arbetsgivare yrkeserfarenheten har förvärvats.
- 20 Till skillnad från det mål som avgjordes genom domen av den 5 december 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), där den aktuella nationella åtgärden avsåg läkare och yrkesverksamma inom hälso- och sjukvården från en annan medlemsstat än Republiken Österrike som var anställda av delstaten Salzburg (delstaten Salzburg, Österrike), framgår

det av beslutet om hänskjutande i förevarande mål att WN är tysk medborgare som, innan hon rekryterades som lärare till en skola i delstaten Niedersachsen i Tyskland, var bosatt i en annan medlemsstat där hon undervisade vid ett flertal skolor och gymnasier. Handlingarna i målet ger således inte vid handen att WN är en arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat och som på grund av sin nationalitet har särbehandlats i en annan medlemsstat vad gäller anställnings- och arbetsvillkor.

- 21 I detta sammanhang kan det nationella målet inte anses avse frågan huruvida det föreligger diskriminering på grund av nationalitet, i den mening som avses i artikel 45.2 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011.
- 22 Under dessa omständigheter, och med beaktande av de uppgifter som lämnats av den hänskjutande domstolen, ska tolkningsfrågan omformuleras för att den hänskjutande domstolen ska få ett användbart svar på densamma.
- 23 Det framgår nämligen av beslutet om hänskjutande att Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) i själva verket vill få klarhet i huruvida artikel 45.1 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell föreskrift som innebär att vid fastställandet av lönen för en arbetstagare som är anställd som lärare av en regional eller lokal förvaltningsmyndighet, beaktas tidigare relevanta anställningsperioder som denna arbetstagare har fullgjort hos en annan arbetsgivare än denna myndighet, vilken är belägen i en annan medlemsstat, inte till fullo utan endast upp till tre år.
- 24 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 (dom av den 10 oktober 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punkt 40).
- 25 Medborgarna i medlemsstaterna har 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 10 oktober 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punkt 41).
- 26 En nationell föreskrift som innebär att tidigare perioder av likvärdig yrkesverksamhet som har fullgjorts i en annan medlemsstat än den migrerande arbetstagarens ursprungsmedlemsstat inte beaktas till fullo, kan nämligen medföra att den fria rörligheten för arbetstagare blir mindre attraktiv, i strid med artikel 45.1 FEUF (se, för ett liknande resonemang, dom av den 30 september 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punkt 74 och dom av den 10 oktober 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punkt 54).
- 27 Vad gäller det nationella målet, erinrar domstolen om att det följer av 16 § andra stycket i kollektivavtalet att relevant yrkeserfarenhet hos en person som rekryteras av delstaten Niedersachsen, vilken förvärvats hos en annan arbetsgivare än denna förvaltningsmyndighet, endast kan beaktas delvis.
- 28 Vad särskilt gäller delvis beaktande av relevant yrkeserfarenhet, framgår det av domstolens praxis att det ska göras en åtskillnad mellan likvärdig yrkeserfarenhet å ena sidan, och all annan typ av yrkeserfarenhet som kan vara fördelaktig för utövandet av tjänsten som lärare å den andra (dom av den 10 oktober 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punkt 51).
- 29 Vad gäller likvärdig yrkeserfarenhet ska det påpekas att migrerande tyska arbetstagare, inklusive de som kommer från delstaten Niedersachsen, som har för avsikt att under mer än tre år arbeta som lärare i skolan eller inneha en motsvarande tjänst vid en eller flera jämförbara skolor eller inrättningar

som är belägna utanför denna delstat eller belägna i en annan medlemsstat än Förbundsrepubliken Tyskland, skulle avskräckas från att göra detta. Följaktligen skulle dessa arbetstagare avskräckas från att lämna sin ursprungsmedlemsstat och bege sig till en annan medlemsstat för att där arbeta som lärare eller inneha en motsvarande tjänst, för det fall att delstaten Niedersachsen, vid arbetstagarnas återkomst till denna delstat, inte skulle beakta deras likvärdiga yrkeserfarenhet till fullo vid deras placering i lönegrad, trots att de i huvudsak har utfört samma arbete i den andra medlemsstaten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 30 september 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punkt 74, och dom av den 10 oktober 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punkt 47).

- 30 För det fall att likvärdig yrkeserfarenhet som migrerande tyska arbetstagare, inklusive de med ursprung i delstaten Niedersachsen, har förvärvat vid en jämförbar skola eller inrättning i en annan medlemsstat än Förbundsrepubliken Tyskland beaktades till fullo, skulle det i förevarande fall leda till att dessa arbetstagare, som i mer än tre år har arbetat som lärare eller utövat en likvärdig verksamhet – vid deras placering i löneklass – omfattades av samma villkor som arbetstagare från delstaten Niedersachsen som under lika lång tid har arbetat som lärare vid skolorna i den delstaten. Det kan således rimligen antas att det rör sig om en relevant omständighet som påverkar dessa arbetstagares beslut att söka anställning som lärare vid skolor belägna i en annan medlemsstat än Förbundsrepubliken Tyskland och lämna sin ursprungsmedlemsstat (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 oktober 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punkt 49).
- 31 Vad däremot gäller beaktandet av hela den yrkeserfarenhet som, utan att vara likvärdig, är till nytta för utövandet av tjänsten som lärare, 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 arbetstagare som är anställda av delstaten Niedersachsen och aldrig har utövat sin rätt till fri rörlighet å ena sidan, och de arbetstagare från denna delstat som har utövat denna rättighet å den andra, omfattas av samma villkor vid placeringen i löneklass. Antagandet att en arbetstagare som kan komma att förvärva likvärdig yrkesverksamhet i en annan medlemsstat än ursprungsmedlemsstaten, vilken kommer att beaktas till fullo vid det första tillfälle då arbetstagaren placeras i löneklass i egenskap av lärare vid en skola i delstaten Niedersachsen, skulle avskräckas från att lämna sin ursprungsmedlemsstat om alla andra typer av yrkeserfarenhet som arbetstagaren förvärvat i den andra medlemsstaten inte beaktades, tycks vila på en rad alltför slumpmässiga och indirekta omständigheter för att kunna anses utgöra ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 oktober 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punkt 50).
- 32 I förevarande fall framgår det av handlingarna i målet att delstaten Niedersachsen, med tillämpning av nationella bestämmelser som ska tolkas strikt, har erkänt att den yrkeserfarenhet som WN förvärvat i Frankrike har förvärvats inom ramen för en verksamhet som i huvudsak är likvärdig med den verksamhet hon anställdes av denna delstat för att utöva.
- 33 Härav följer att en föreskrift, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som innebär att perioder av tidigare likvärdig verksamhet som fullgjorts i en annan medlemsstat än den migrerande arbetstagares ursprungsmedlemsstat inte beaktas till fullo, kan göra den fria rörligheten för arbetstagare mindre attraktiv, i strid med artikel 45.1 FEUF, och utgör således ett hinder för denna frihet.
- 34 En sådan åtgärd 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 åtgärdens 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 (dom av den 10 oktober 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punkt 55).
- 35 Vad för det första gäller frågan huruvida nämnda åtgärd kan motiveras av målet bestående i att säkerställa att principen om likabehandling av visstidsanställda och tillsvidareanställda iakttas, har den hänskjutande domstolen påpekat att 16 § andra stycket andra meningen i kollektivavtalet är utformad

med avseende på situationer där visstidsanställda återanställs av samma arbetsgivare. Den hänskjutande domstolen har preciserat att den nationella bestämmelsen syftar till att ge arbetstagare som anställs vid upprepade tillfällen möjlighet att placeras i högre löneklasser. Nämnade domstol har tillagt att 4 § andra stycket första meningen TzBfG, varigenom klausul 4 punkt 4 i ramavtalet genomförs, syftar till att visstidsanställda och tillsvidareanställda ska behandlas lika i fråga om tillgodoräkandet av deras anställningstid.

- 36 Härvidlag framgår det av handlingarna i målet att beaktandet av all likvärdig förvärvad yrkeserfarenhet i enlighet med 16 § andra stycket i kollektivavtalet på intet sätt är förbehållet personer som har förvärvat sin yrkeserfarenhet inom ramen för visstidsanställningsavtal. Det är inte alls uteslutet att en person som har sagt upp sitt tillsvidareanställningsavtal med delstaten Niedersachsen – innan det har förflutit en period på sex månader från det att det tidigare anställningsförhållandet upphörde till dess att det nya inleds – bestämmer sig för att ingå ett nytt anställningsavtal med denna delstat och därigenom kan komma i åtnjutande av bestämmelsen i 16 § andra stycket i kollektivavtalet.
- 37 I förevarande fall framgår det inte av handlingarna i målet huruvida WN hade en tillsvidareanställning i Frankrike eller ej. Denna omständighet saknar emellertid betydelse. WN omfattades nämligen under alla omständigheter av den begränsning som föreskrivs i 16 § andra stycket i kollektivavtalet när hon ingick ett anställningsavtal med delstaten Niedersachsen, medan en arbetstagare som inom ramen för ett tidigare anställningsförhållande med delstaten Niedersachsen har utövat samma verksamhet som WN skulle få tillgodoräkna sig sin likvärdiga yrkeserfarenhet till fullo vid ingåendet av ett nytt anställningsavtal med denna delstat, oavsett om vederbörande tidigare var visstids- eller tillsvidareanställd.
- 38 För att säkerställa att visstidsanställda och tillsvidareanställda behandlas lika är det inte heller nödvändigt att den likvärdiga yrkeserfarenhet som arbetstagare förvärvat hos en annan arbetsgivare inte beaktas. Dessutom innebär likabehandlingsprincipen på intet sätt att visstidsanställda ska gynnas i förhållande till andra grupper av arbetstagare.
- 39 För det andra har delstaten Niedersachsen och den tyska regeringen, såsom legitimt mål, anfört att erfarenhet som förvärvats hos samma arbetsgivare gör det möjligt för den berörda arbetstagaren att utföra sina uppgifter på ett mer tillfredsställande sätt. För att säkerställa likvärdiga löner skulle denna fördel kunna premieras genom att arbetstagare som har sådan yrkeserfarenhet beviljas högre lön.
- 40 Det är härvid tillräckligt att erinra om att det av handlingarna i målet framgår att delstaten Niedersachsen har erkänt att den yrkeserfarenhet som WN har förvärvat i Frankrike har förvärvats inom ramen för en verksamhet som är i huvudsak likvärdig med den hon ska utöva inom ramen för sitt anställningsförhållande med denna delstat. Eftersom denna erfarenhet i förevarande fall i huvudsak har ansetts vara likvärdig med sådan erfarenhet som förvärvats vid skolorna i delstaten Niedersachsen, kan den omständigheten att erfarenheten har förvärvats i en annan medlemsstat inte motivera att denna yrkeserfarenhet beaktas endast i begränsad utsträckning. En sådan nationell åtgärd som den som är aktuell i det nationella målet, varigenom likvärdig yrkeserfarenhet beaktas endast i begränsad utsträckning, kan således inte anses tillmäta denna erfarenhet sitt fulla värde varför den inte kan anses ägnad att säkerställa att detta mål uppnås (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 maj 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punkt 88).
- 41 För det tredje har delstaten Niedersachsen och den tyska regeringen gjort gällande att den åtgärd som är aktuell i det nationella målet motiveras av målet bestående i att främja arbetstagarnas lojalitet gentemot sin arbetsgivare. Inom ramen för detta argument har den tyska regeringen tillagt att till skillnad från vad som var fallet i det mål som avgjordes genom domen av den 30 september 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), där de österrikiska universiteten konkurrerade sinsemellan, är vissa arbetsvillkor i det nationella målet, såsom undervisningens innehåll och lönerna, likartade i alla

offentliga skolor i delstaten Niedersachsen. Härav följer att den föreskrift som är aktuell i det nationella målet är ägnad att säkerställa att målet bestående i att belöna arbetstagarna för deras lojalitet gentemot deras arbetsgivare uppnås.

- 42 Det ska härvid erinras om att i det mål som gav upphov till domen av den 30 september 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), avsåg den hänskjutande domstolens tredje fråga bland annat spörsmålet huruvida ett särskilt tjänstetidstillägg som föreskrevs i österrikisk lag kunde anses utgöra ett tillägg för att belöna österrikiska universitetsprofessorers lojalitet gentemot sin enda arbetsgivare, det vill säga den österrikiska staten. Även om samtliga offentliganställda lärare i förevarande fall är anställda av en enda arbetsgivare, nämligen delstaten Niedersachsen, tjänstgör de, precis som i nyssnämnda mål, vid olika offentliga skolor i denna delstat.
- 43 I detta sammanhang påpekar domstolen att även om det antas att vissa arbetsvillkor, såsom innehållet i undervisningen och lönerna, är likartade i samtliga offentliga skolor i delstaten Niedersachsen, kan det inte uteslutas att andra arbetsvillkor kan skapa konkurrens mellan dessa skolor, såsom exempelvis de olika skolornas rykte. Under alla omständigheter konkurrerar dessa skolor, på arbetsmarknaden för lärare vid offentliga skolor, med skolor i andra delstater, i andra medlemsstater, samt i tredjeland.
- 44 I motsats till vad delstaten Niedersachsen och den tyska regeringen har anfört i enlighet med vad som framgår av punkt 41 ovan, är den åtgärd som är aktuell i det nationella målet följaktligen inte ägnad att belöna lärarens lojalitet eftersom den lön läraren har rätt till, vilken fastställs på grundval av dennes yrkeserfarenhet, är densamma oavsett om arbetstagaren byter skola inom denna delstat (se, analogt, dom av den 30 september 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punkt 84, och beslut av den 10 mars 2005, Marhold, C-178/04, ej publicerat, EU:C:2005:164, punkt 36).
- 45 En sådan nationell föreskrift som den som är aktuell i det nationella målet kan även påverka läraarnas val mellan en anställning i delstaten Niedersachsen och en anställning vid en skola belägen utanför denna medlemsstat och, i synnerhet, en skola belägen utanför Förbundsrepubliken Tyskland (se, analogt, dom av den 30 september 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punkt 85, och beslut av den 10 mars 2005, Marhold, C-178/04, ej publicerat, EU:C:2005:164, punkt 37).
- 46 Den föreskrift som är aktuell i det nationella målet medför således en avskärmning av arbetsmarknaden för lärare i delstaten Niedersachsen och strider mot själva principen om fri rörlighet för arbetstagare (se, analogt, dom av den 30 september 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, punkt 86, och beslut av den 10 mars 2005, Marhold, C-178/04, ej publicerat, EU:C:2005:164, punkt 38).
- 47 Med hänsyn till de faktorer som utmärker den åtgärd som är aktuell i det nationella målet finner domstolen att det hinder som den medför i förevarande fall inte kan motiveras av målet bestående i att belöna arbetstagares lojalitet gentemot sina arbetsgivare.
- 48 För det fjärde har delstaten Niedersachsen gjort gällande att den omständigheten att yrkeserfarenhet som förvärvats hos en och samma arbetsgivare beaktas till fullo främjar att arbetstagare som har förvärvat sådan erfarenhet kommer att återanställas av samma arbetsgivare inom sex månader efter det att det tidigare anställningsförhållandet upphörde.
- 49 Såsom framgår av punkt 11 ovan, ska det i detta hänseende påpekas att WN anställdes som lärare av delstaten Niedersachsen mindre än sex månader efter det att hennes tidigare anställningsförhållande med en annan arbetsgivare upphörde.
- 50 Det ska erinras om att den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet består av två delar, nämligen för det första att de anställningsperioder som fullgjorts i förvaltningsmyndighetens tjänst beaktas till fullo, och för det andra att likvärdig yrkeserfarenhet som förvärvats hos en annan arbetsgivare än denna myndighet delvis inte beaktas. Delstaten Niedersachsen har gjort gällande att den omständigheten att anställningsperioder som fullgjorts hos förvaltningsmyndigheten beaktas i sin

helhet främjar att arbetstagarna återvänder till denna myndighet sedan deras anställningsförhållande har upphört, men har på intet sätt förklarat varför den anser att det förhållandet att likvärdig yrkeserfarenhet som förvärvats hos en annan arbetsgivare än denna myndighet endast beaktas i begränsad utsträckning bidrar till att arbetstagare återgår i tjänst hos denna delstat.

- 51 En sådan nationell åtgärd som den som är aktuell i det nationella målet, som innebär att likvärdig yrkeserfarenhet som förvärvats hos en annan arbetsgivare än den förvaltningsmyndighet som är part i det nationella målet, eller hos en arbetsgivare belägen i en annan medlemsstat, delvis inte beaktas, är till sin natur inte ägnad att främja att arbetstagare som har förvärvat yrkeserfarenhet hos denna myndighet återvänder dit. En sådan åtgärd resulterar snarare i att arbetstagarna hindras från att förvärva likvärdig yrkeserfarenhet hos en annan sådan arbetsgivare än nämnda förvaltningsmyndighet som är belägen i en annan medlemsstat. Härav följer att denna åtgärd inte kan anses vara ägnad att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås.
- 52 Mot bakgrund av ovanstående ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Artikel 45.1 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell föreskrift som innebär att vid fastställandet av lönen för en arbetstagare som är anställd som lärare av en regional eller lokal förvaltningsmyndighet, beaktas tidigare anställningsperioder som denna arbetstagare har fullgjort hos en annan arbetsgivare än denna myndighet, vilken är belägen i en annan medlemsstat, inte i sin helhet utan endast upp till tre år, trots att denna tidigare yrkesverksamhet är likvärdig med den verksamhet som vederbörande ska utöva inom ramen för sin tjänst som lärare.

Rättegångskostnader

- 53 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 (sjunde avdelningen) följande:

Artikel 45.1 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell föreskrift som innebär att vid fastställandet av lönen för en arbetstagare som är anställd som lärare av en regional eller lokal förvaltningsmyndighet, beaktas tidigare anställningsperioder som denna arbetstagare har fullgjort hos en annan arbetsgivare än denna myndighet, vilken är belägen i en annan medlemsstat, inte i sin helhet utan endast upp till tre år, trots att denna tidigare yrkesverksamhet är likvärdig med den verksamhet som vederbörande ska utöva inom ramen för sin tjänst som lärare.

Underskrifter