



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 5 december 2013*

”Fri rörlighet för arbetstagare — Artikel 45 FEUF — Förordning (EU) nr 492/2011 — Artikel 7.1 — Nationell lagstiftning enligt vilken anställningsperioder som har fullgjorts hos andra arbetsgivare än Land Salzburg delvis beaktas — Inskränkning i den fria rörligheten för arbetstagare — Skäl — Tvingande skäl av allmänintresse — Mål som avser att premiera lojalitet — Administrativ förenkling — Insyn”

I mål C-514/12,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Landesgericht Salzburg (Österrike) genom beslut av den 23 oktober 2012, som inkom till domstolen den 14 november 2012, i målet

Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH

mot

Land Salzburg,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden R. Silva de Lapuerta samt domarna J.L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J-C. Bonichot och A. Arabadjiev (referent),

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 12 september 2013,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH, genom C. Mahringer, Rechtsanwalt,
- Land Salzburg, genom I. Harrer-Hörzinger, Rechtsanwältin, och P. Sieberer, Prozessbevollmächtigter,
- Österrikes regering, genom C. Pesendorfer och M. Winkler, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

- Tysklands regering, genom T. Henze, K. Petersen och A. Wiedmann, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom J. Enegren, V. Kreuschitz och F. Schatz, samtliga i egenskap av ombud,

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, s. 1).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH (personalkommitté i det rörelsedrivande företaget för sjukhus i delstaten Salzburg, nedan kallat Zentralbetriebsrat) och, å andra sidan, Land Salzburg. Målet rör det förhållandet att anställningsperioder som Land Salzburgs anställda har fullgjort hos andra arbetsgivare än Land Salzburg beaktas delvis vid beräkningen av de anställdas löner.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

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

”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.”

Österrikisk rätt

- 4 1 § i delstaten Salzburgs lag om utnämning av anställda (Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz, LGBL. 119/2003) har följande lydelse:

”(1) Anställda som dagen före ikraftträdandet av denna lag arbetar

1. för holdingbolaget i Land Salzburgs kliniker eller
2. inom andra inrättningar som lyder under holdingbolaget (Land Salzburgs sjukhus Saint Johann, Land Salzburgs neuropsykiatriskaklinik Christian Doppler, Land Salzburgs sjukhus Saint Veit i Pongau, sjukgymnastiksinstitut, central- och servicebyggnaderna, utbildningscentrum) ska, från och med ikraftträdandet av denna lag, i enlighet med sina rättigheter och skyldigheter, utses till fast anställda vid sina nuvarande arbetsplatser hos [Gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH GmbH (nedan kallad SALK)].

(2) Anställda ska enligt denna lag vara offentligt anställda ... och kontraktsanställda ... hos Land om inget annat anges.'

5 3 § har följande lydelse:

(1) [SALK]:s huvudman ska vara bemyndigad att åt och för Land Salzburgs räkning ... anställa den personal som är nödvändig för att [SALK:s] uppgifter ska kunna utföras i enlighet med anställnings- och arbetsplanen ...

(2) De personer som har anställts med tillämpning av första stycket ska vara kontraktsanställda hos Land Salzburg ... och ska anses vara anställda i [SALK]:s tjänst."

6 I 53 § första stycket i delstaten Salzburgs lag om föreskrifter för kontraktsanställda (Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz), i dess lydelse vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet (LGBL. 4/2000, nedan kallad L-VBG) föreskrevs följande:

"Den kontraktsanställda uppflyttas vartannat år till nästa lönesteg i sin kategori. Om inget annat föreskrivs bestäms denna uppflyttning utifrån referensdagen för uppflyttning till ett högre lönesteg."

7 I Artikel 54 § föreskrevs följande:

"Referensdagen för uppflyttning till ett högre lönesteg ska beräknas genom att 60 procent av övriga anställningsperioder ska anses föregå anställningsdagen. Som övriga anställningsperioder betraktas hela tidsperioden mellan 18 års ålder (vid kvalificerade tjänster 22 års ålder) och den dag vederbörande påbörjade sin tjänst hos Land Salzburg. ..."

8 L-VBG ändrades år 2012 med retroaktiv verkan från och med den 1 januari 2004 (LGBL. 99/2012). I 54 § i dess ändrade lydelse anges följande:

"(1) Referensdagen för uppflyttning till ett högre lönesteg ska beräknas genom att tidsperioder efter den 30 juni det året under vilket nio års studier har fullgjorts eller skulle ha fullgjorts efter påbörjandet av högskoleutbildningen, ska anses föregå anställningsdagen, enligt bestämmelserna i andra stycket.

(2) Följande tidsperioder som avses i första stycket ska föregå anställningsdagen:

1. upp till tre år i lönekategori (A), sammanlagt upp till sju år, och
2. upp till högst 60 procent för tidsperioder som är längre än sju år."

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

9 SALK är ett holdingbolag för tre sjukhus och andra vårdinrättningar i delstaten Salzburg som Land Salzburg, motparten vid den nationella domstolen, är ensam ägare till. Enligt nationell lagstiftning är SALK:s anställda offentligt anställda eller kontraktsanställda av Land Salzburg.

10 Det framgår av de handlingar som har ingetts till domstolen att det den 31 maj 2012 arbetade 716 läkare för SALK, varav 113 med härkomst från en annan medlemsstat i Europeiska unionen eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) än Republiken Österrike och 2 850 övrig personal varav 340 med härkomst från en annan unionsmedlemsstat eller EES-stat än Republiken Österrike.

- 11 Zentralbetriebsrat väckte talan den 6 april 2012 vid Landesgericht Salzburg och yrkade att rätten för SALK:s anställda att tillgodoräknas yrkesmässigt relevanta anställningsperioder i full utsträckning, som har fullgjorts i unionen eller EES hos andra arbetsgivare än Land Salzburg, vid beräkningen av referensdagen för deras uppflyttning till nästa lönesteg i sin kategori, skulle fastställas med verkan mellan parterna. Grunden för Zentralbetriebsrats talan var att om anställningsperioderna hade fullgjorts hos Land Salzburg, hade de tillgodoräknats de anställda i full utsträckning.
- 12 Det framgår av beslutet om hänskjutande att detta yrkande har framställts enligt 54 § första stycket i lagen om organisation av arbetsdomstolar och domstolar med behörighet i socialrättsliga mål (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz). Enligt denna bestämmelse får de organ som företräder arbetstagarna som har talerätt inom sitt verksamhetsområde väcka talan i arbetsrättsliga mål som avser positiv eller negativ fastställsetalan beträffande rättigheter eller rättsförhållanden som berör minst tre anställda på deras inrättning eller på deras företag.
- 13 Den hänskjutande domstolen konstaterar att det i 54 § i L-VBG görs en skillnad vid fastställandet av referensdagen för uppflyttning av SALK:s anställda i nästa lönesteg i deras kategori beroende på om de anställda alltid har arbetat hos Land Salzburg eller om de har arbetat för andra arbetsgivare. För den första gruppen av arbetstagare tas anställningsperioderna i beaktande i full utsträckning, medan de anställningsperioder som fullgjorts innan arbetstagarna i den andra gruppen har påbörjat sin anställning hos Land Salzburg endast tas i beaktande med upp till 60 procent. Arbetstagare som påbörjar sin yrkeskarriär hos Land Salzburg placeras därför i ett högre lönesteg jämfört med de som har förvärvat en jämförbar och lika lång arbetslivserfarenhet hos andra arbetsgivare.
- 14 Den hänskjutande domstolen anser inte att 54 § i L-VBG utgör en direkt diskriminering på grund av nationalitet, såvitt den är tillämplig på österrikiska medborgare och medborgare i andra medlemsstater utan åtskillnad. Den domstolen är dock osäker på huruvida bestämmelsen är förenlig med artikel 45 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011.
- 15 Mot denna bakgrund beslutade Landesgericht Salzburg att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

”Utgör artikel 45 FEUF och artikel 7.1 i förordning [nr 492/2011] hinder mot en nationell lagstiftning (i förevarande mål 53 och 54 §§ i L-VBG), enligt vilken en offentlig arbetsgivare i full utsträckning beaktar de anställningsperioder som dess anställda utan avbrott har fullgjort hos denne vid beräkningen av den dag som är avgörande för uppflyttningen till ett högre lönesteg, medan anställningsperioder som dess anställda har fullgjort hos andra offentliga eller privata arbetsgivare, antingen i Österrike eller i andra [EU-] eller EES-stater, emellertid enbart schablonmässigt beaktas till viss del från och med en viss ålder?”

Prövning av tolkningsfrågan

Upptagande till sakprövning

- 16 Land Salzburg har hävdade att begäran om förhandsavgörande inte kan tas upp till sakprövning på den grunden att den inte på ett tillräckligt sätt redogör för de uppgifter om sakförhållandena eller de rättsliga förhållandena som är nödvändiga för att domstolen ska kunna ge ett användbart svar på den ställda frågan. Den hänskjutande domstolen har i synnerhet underlåtit att beakta 54 § i L-VBG i dess ändrade lydelse, vilken är tillämplig i det nationella målet.
- 17 I detta hänseende ska det erinras om att det krävs att den nationella domstolen klargör den faktiska och rättsliga bakgrunden till de frågor som ställs, eller att den åtminstone förklarar de faktiska omständigheter som ligger till grund för dessa frågor, eftersom det är nödvändigt att komma fram till

en tolkning av unionsrätten som är användbar för den nationella domstolen (se dom av den 31 januari 2008 i mål C-380/05, *Centro Europa 7*, REG 2008, s. I-349, punkt 57 och där angiven rättspraxis, och dom av den 11 mars 2010 i mål C-384/08, *Attanasio Group*, REU 2010, s. I-2055, punkt 32).

- 18 Domstolen framhåller även vikten av att den nationella domstolen närmare anger skälen till att den anser att det är oklart hur unionsrätten ska tolkas och till att den anser att det är nödvändigt att ställa tolkningsfrågor till domstolen (se, för ett liknande resonemang, bland annat dom av den 6 december 2005 i de förenade målen C-453/03, C-11/04, C-12/04 och C-194/04, *ABNA m.fl.*, REG 2005, s. I-10423, punkt 46 och där angiven rättspraxis, och beslut av den 20 januari 2011 i mål C-432/10, *Chihabi m.fl.*, punkt 22).
- 19 I förevarande fall kan det konstateras att beslutet om hänskjutande innehåller de uppgifter om sakförhållandena och de rättsliga förhållandena för att domstolen ska kunna ge användbara svar till den hänskjutande domstolen och för att medlemsstaternas regeringar och andra berörda ska kunna avge yttranden i enlighet med artikel 23 i stadgan för Europeiska unionens domstol. Skälen som föranledde den hänskjutande domstolen att ställa en tolkningsfråga till domstolen har även tydligt angetts i beslutet om hänskjutande.
- 20 Den hänskjutande domstolen har dessutom som svar på en begäran om klarläggande från domstolen i enlighet med artikel 101 i domstolens rättegångsregler uppgett att 54 § i L-VBG i dess ändrade lydelse inte hade någon inverkan på relevansen av tolkningsfrågan eftersom den bestämmelsen fortsatt innebär att anställningsperioder som fullgjorts mellan 18 års ålder eller 22 års ålder och den dag vederbörande påbörjade sin tjänst hos Land Salzburg tillgodoräknas den anställde med upp till högst 60 procent.
- 21 Härav följer att tolkningsfrågan kan tas upp till sakprövning.

Prövning i sak

- 22 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga 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 att en nationell lagstiftning enligt vilken de anställningsperioder som har fullgjorts utan avbrott hos en regional myndighet beaktas i full utsträckning vid beräkningen av referensdagen för de anställdas uppflyttning till ett högre lönesteg i sin personalkategori, medan andra anställningsperioder endast delvis beaktas.
- 23 I artikel 45.2 FEUF förbjuds 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 utgör endast ett förtydligande av 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 26 oktober 2006 i mål C-371/04, *kommissionen mot Italien*, REG 2006, s. I-10257, punkt 17 och där angiven rättspraxis).
- 24 Beräkningen av referensdagen för uppflyttning till ett högre lönesteg, såsom en omständighet som påverkar arbetstagarnas lön, omfattas tveklöst av det materiella tillämpningsområdet för de bestämmelser som angetts i punkten ovan.
- 25 Regeln om likabehandling, som stadgas såväl i artikel 45 FEUF som i artikel 7 i förordning nr 492/2011, förbjuder inte endast öppen diskriminering på grund av nationalitet utan också varje form av dold diskriminering, som genom tillämpningen av andra särskiljningskriterier, i praktiken leder till samma resultat (se, bland annat, dom av den 23 maj 1996 i mål C-237/94, *O'Flynn*, REG 1996, s. I-2617, punkt 17, och dom av den 28 juni 2012 i mål C-172/11, *Erny*, punkt 39).

- 26 Om det inte finns sakliga skäl för en bestämmelse i nationell rätt eller om den inte står i proportion till det eftersträvade målet, även om den tillämpas på alla nationaliteter utan åtskillnad, ska den anses som indirekt diskriminerande, eftersom den är av sådan beskaffenhet att den kan påverka migrerande arbetstagare i högre grad än nationella arbetstagare och följaktligen riskerar att missgynna de förstnämnda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 september 2009 i mål C-269/07, kommissionen mot Tyskland, REG 2009, s. I-7811, punkt 54 och där angiven rättspraxis).
- 27 För att en åtgärd ska anses vara indirekt diskriminerande krävs det inte att den gynnar alla nationella medborgare eller endast missgynnar medborgare i andra medlemsstater med uteslutande av nationella medborgare (domen i det ovannämnda målet Erny, punkt 41 och där angiven rättspraxis).
- 28 I förevarande fall kan den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, genom att inte i full utsträckning beakta relevanta anställningsperioder som har fullgjorts av en migrerande arbetstagare hos en arbetsgivare i en annan medlemsstat än Republiken Österrike, innebära att migrerande arbetstagare påverkas i högre grad än nationella arbetstagare genom att särskilt missgynna migrerande arbetstagare, eftersom dessa med stor sannolikhet har förvärvat sin arbetslivserfarenhet i en annan medlemsstat än Republiken Österrike innan de tillträdde sina tjänster hos Land Salzburg. En migrerande arbetstagare som – hos en arbetsgivare i en annan medlemsstat än Republiken Österrike – har förvärvat en relevant och lika lång arbetslivserfarenhet som den som förvärvats av en arbetstagare som fortsatt sin tjänst hos Land Salzburg, skulle placeras i ett lägre lönesteg än det som den sistnämnda arbetstagaren skulle ha placerats i.
- 29 Den hänskjutande domstolen har påpekat, att nämnda lagstiftning på samma sätt påverkar anställda som återgått till en tjänst hos Land Salzburg efter att de först arbetat hos Land Salzburg och sedan för andra arbetsgivare, såtillvida att alla anställningsperioder som har fullgjorts av dessa fram till att de återgår till tjänsten hos Land endast tas till beaktande med upp till 60 procent. Denna lagstiftning innebär således en risk för att de arbetstagare som redan är anställda av Land Salzburg avhålls från att utöva sin rätt till fri rörlighet. Även om de bestämmer sig för att lämna tjänsten hos Land Salzburg tas alla anställningsperioder som de dittills skulle ha fullgjort endast delvis i beaktande vid beräkningen av deras lön, i det fall de därefter önskar återgå till tjänsten hos Land Salzburg.
- 30 Nationella bestämmelser som hindrar eller avskräcker en arbetstagare som är medborgare i en medlemsstat från att lämna sitt hemland för att utöva sin rätt till fri rörlighet utgör hinder för denna frihet, även om de tillämpas oberoende av de berörda arbetstagarnas nationalitet (se, bland annat, dom av den 17 mars 2005 i mål C-109/04, Kranemann, REG 2005, s. I-2421, punkt 26, och dom av den 16 mars 2010 i mål C-325/08, Olympique Lyonnais, REU 2010, s. I-2177, punkt 34).
- 31 Det är riktigt att den nationella lagstiftningen som är aktuell i det nationella målet inte endast riskerar att missgynna migrerande arbetstagare, men även nationella arbetstagare som har förvärvat en relevant arbetslivserfarenhet hos en annan arbetsgivare i Österrike, än Land Salzburg. Såsom det emellertid har erinrats om i punkt 27 ovan, för att en åtgärd ska anses vara indirekt diskriminerande krävs det inte att den gynnar alla nationella medborgare eller endast missgynnar medborgare i andra medlemsstater med uteslutande av nationella medborgare.
- 32 Alla bestämmelser i EUF-fördraget om fri rörlighet för personer har nämligen till syfte att underlätta för medborgarna i medlemsstaterna att utöva all slags yrkesverksamhet inom unionen och de utgör hinder för åtgärder som kan innebära att dessa medborgare missgynnas när de önskar utöva ekonomisk verksamhet i en annan medlemsstat (se, för ett liknande resonemang, bland annat, domarna i de ovannämnda målen Kranemann, punkt 25, och Olympique Lyonnais, punkt 33).
- 33 Vad gäller den österrikiska och den tyska regeringens argumentation att det är osäkert vilken inverkan den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet har på en migrerande arbetstagares beslut att tillträda en tjänst hos SALK, ska det påpekas att det – vid bedömningen av huruvida en nationell bestämmelse är diskriminerande – inte får tas hänsyn till skälen till varför en migrerande

arbetstagare väljer att utnyttja sin rätt till fri rörlighet inom unionen, eftersom möjligheten att göra gällande en så grundläggande frihet som den fria rörligheten för personer inte får begränsas av sådana rent subjektiva överväganden (domen i det ovannämnda målet O'Flynn, punkt 21).

- 34 Artiklarna i fördraget om den fria rörligheten för varor, personer, tjänster och kapital utgör för övrigt grundläggande bestämmelser för unionen och varje hinder, även av mindre omfattning, för dessa friheter är förbjudet (se, bland annat, dom av den 15 februari 2000 i mål C-169/98, kommissionen mot Frankrike, REG 2000, s. I-1049, punkt 46, och dom av den 1 april 2008 i mål C-212/06, Gouvernement de la Communauté française och Gouvernement wallon, REG 2008, s. I-1683, punkt 52 och där angiven rättspraxis).
- 35 En nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, kan följaktligen utgöra ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare, vilket i princip är förbjudet enligt artikel 45 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011.
- 36 En sådan bestämmelse kan endast tillåtas om den eftersträvar ett av de legitima målen i fördraget eller är motiverad av tvingande skäl av allmänintresse. I ett sådant fall fordras även att dess 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, bland annat, domen i det ovannämnda målet Kranemann, punkt 33, och domen i det domen i det ovannämnda målet Olympique Lyonnais, punkt 38).
- 37 I detta hänseende anser den hänskjutande domstolen att den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet inrättar en "lojalitetspremie" som syftar till att belöna arbetstagare som fortsätter sin karriär hos samma arbetsgivare. Enligt Land Salzburg och den österrikiska regeringen inför inte lagstiftningen en sådan premie.
- 38 Även om det antas att lagstiftningen faktiskt eftersträvar målet att premiera arbetstagare som har varit lojala gentemot sin arbetsgivare, och det visserligen inte kan uteslutas att ett sådant mål kan utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse (se dom av den 30 september 2003 i mål C-224/01, Köbler, REG 2003, s. I-10239, punkt 83), konstaterar domstolen att det hinder som lagstiftningen medför inte – med hänsyn till lagstiftningens kännetecken – förefaller ägnat att säkerställa att detta mål uppnås.
- 39 Den hänskjutande domstolen har nämligen, som svar på den begäran om klarläggande som nämns i punkt 20 ovan, förklarat att SALK:s anställda, i egenskap av offentligt anställda eller kontraktsanställda hos Land Salzburg, gynnas av att tidigare anställningsperioder som har fullgjorts utan avbrott inte enbart hos SALK, utan även hos Land Salzburg i allmänhet, beaktas i full utsträckning, oberoende av huruvida dessa anställningsperioder är relevanta för tjänsten hos SALK eller inte.
- 40 Med beaktande av det stora antalet potentiella arbetsgivare som lyder under Land Salzburg, är ett sådant lönesystem avsett att tillåta rörlighet inom en grupp av olika arbetsgivare och inte att premiera den lojalitet som en anställd har visat gentemot en viss arbetsgivare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 30 november 2000 i mål C-195/98, Österreichischer Gewerkschaftsbund, REG 2000, s. I-10497, punkt 49).
- 41 Land Salzburg, den österrikiska och den tyska regeringen har hävdad att den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet eftersträvar de legitima målen administrativ förenkling och insyn. Vad gäller det första målet, har schablonen på 60 procent av alla anställningsperioder som har fullgjorts hos en annan arbetsgivare än Land Salzburg ersatt ett tidigare och komplicerat system i syfte att förenkla de beräkningar, vilka administrationen ska utföra vid beräkningen av referensdagen för uppflyttningen till ett högre lönesteg. Eftersom det inte längre är nödvändigt att från fall till fall granska de nyanställda arbetstagarnas hela yrkeskarriär, kan således de därtill hänförliga administrativa kostnaderna minskas.

- 42 Det kan dock inte godtas att ett mål avseende administrativ förenkling som endast syftar till att göra den offentliga förvaltningens uppgifter mindre betungande, bland annat genom att underlätta de beräkningar som förvaltningen ska utföra, utgör ett tvingande skäl av allmänintresse som kan motivera en inskränkning i en så grundläggande frihet som den fria rörligheten för arbetstagare som garanteras i artikel 45 FEUF.
- 43 Det övervägandet enligt vilket en sådan förenkling tillåter att de administrativa kostnaderna minskas är för övrigt uteslutande ekonomiskt och kan därför enligt fast rättspraxis inte utgöra ett tvingande skäl av allmänintresse (se, bland annat, dom av den 15 april 2010 i mål C-96/08, CIBA, REU 2010, s. I-2911, punkt 48 och där angiven rättspraxis).
- 44 Sätillvida den nationella lagstiftningen som är aktuell i det nationella målet syftar till att säkerställa ökad insyn vid beräkningen av referensdagen för uppflyttning till ett högre lönesteg, konstaterar domstolen att lagstiftningen under alla omständigheter går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. Den insyn som eftersträvas kan nämligen säkerställas genom åtgärder som inte hindrar den fria rörligheten för arbetstagare, såsom utarbetandet och offentliggörandet eller spridningen, på lämpligt sätt, av förutbestämda och icke-diskriminerande villkor för utvärderingen av längden på den relevanta arbetslivserfarenheten för uppflyttning till ett högre lönesteg.
- 45 Mot bakgrund av det ovanstående ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande: Artikel 45 FEUF och artikel 7.1 i förordning nr 492/2011 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken de anställningsperioder som har fullgjorts utan avbrott hos en regional myndighet beaktas i full utsträckning vid beräkningen av referensdagen för de anställdas uppflyttning till ett högre lönesteg i sin personalkategori, medan andra anställningsperioder endast beaktas delvis.

Rättegångskostnader

- 46 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella 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 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 ska tolkas så, att de utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken de anställningsperioder som har fullgjorts utan avbrott hos en regional myndighet beaktas i full utsträckning vid beräkningen av referensdagen för de anställdas uppflyttning till ett högre lönesteg i sin personalkategori, medan andra anställningsperioder endast beaktas delvis.

Underskrifter