TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2019 m. kovo 13 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Laisvas darbuotojų judėjimas – SESV 45 straipsnis – Reglamentas (ES) Nr. 492/2011 – 7 straipsnio 1 dalis – Diskriminacijos dėl pilietybės draudimas – Teisės į kasmetines mokamas atostogas atsižvelgiant į darbuotojo darbo esamam darbdaviui stažą – Ankstesnių darbo kitiems darbdaviams laikotarpių įskaitymas tik iš dalies – Socialinės apsaugos teisė – Valstybių narių sistemų ir teisės aktų skirtumai“

Byloje C-437/17

dėl 2017 m. birželio 29 d. *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2017 m. liepos 19 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

prieš

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kurį sudaro penktosios kolegijos pirmininko pareigas einantis Teisingumo Teismo pirmininkas K. Lenaerts, teisėjai F. Biltgen ir E. Levits (pranešėjas),

generalinis advokatas H. Saugmandsgaard Øe,

posėdžio sekretorė V. Giacobbo-Peyronnel, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2018 m. gegužės 3 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH*, atstovaujamos *Rechtsanwälte* S. Ameshofer, G. Storch ir R. Storch, padedamų eksperto K. Mayr,

– *EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH*, atstovaujamos *Rechtsanwalt* F. Marhold,

– Austrijos vyriausybės, atstovaujamos G. Hesse,

– Europos Komisijos, atstovaujamos M. Kellerbauer ir D. Martin,

susipažinęs su 2018 m. liepos 25 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

* Proceso kalba: vokiečių.

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl SESV 45 straipsnio ir 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje (OL L 141, 2011, p. 1) 7 straipsnio 1 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH* (bendrovės *EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH* darbo taryba, toliau – *Eurothermen* darbo taryba) ginčą su *EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH* (toliau – *Eurothermen*) dėl to, ar, siekiant nustatyti jos darbuotojų teises į mokamas kasmetines atostogas, gali būti tik iš dalies įskaitomi šių darbuotojų kitiems darbdaviams anksčiau išdirbti laikotarpiai.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Darbuotojui, jei jis yra valstybės narės pilietis, negali būti sudarytos skirtingos įdarbinimo ir darbo sąlygos, nei tos valstybės narės, kurioje jis dirba, piliečiams dėl jo pilietybės, ypač nustatant darbo užmokestį ir atleidžiant iš darbo, o jam tampant [tapus] bedarbiu – jį grąžinant arba vėl priimant į darbą.“

Austrijos teisė

4 1976 m. liepos 7 d. *Urlaubsgesetz* (Atostogų įstatymas; *BGBl.*, Nr. 1976/390, paskelbtas *BGBl.* I, 2013/3; toliau - *UrlG*) 2 straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„Darbuotojas kiekvienais darbo metais turi teisę į nenutrūkstamas mokamas atostogas. Atostogų trukmė yra 30 darbo dienų, jei jo darbo stažas yra trumpesnis nei 25 metai, ir 36 darbo dienos, jei jis yra įgiįęs 25 metų darbo stažą.“

5 *UrlG* 3 straipsnyje numatyta:

„1. Apskaičiuojant atostogų trukmę priskaičiuojami pas tą patį darbdavį dirbti darbo laikotarpiai, jei tarp jų nebuvo ilgesnių kaip trijų mėnesių pertraukų.

<…>

2. Apskaičiuojant atostogų trukmę atsižvelgiama:

1) į esant kitiems darbo santykiams <…> nacionalinėje teritorijoje dirbtus ne trumpesnius kaip šešių mėnesių darbo laikotarpius;

<…>

3. Pagal 2 dalies 1 punktą <…> dirbtų laikotarpių priskaičiuojama ne daugiau kaip penkeri metai <…>

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

6 *Eurothermen* yra bendrovė, vykdanti veiklą turizmo sektoriuje. Šios bendrovės buveinė yra Bad Šalerbache (Austrija) ir joje dirba tam tikras skaičius darbuotojų, kurie anksčiau kurį laiką yra dirbę pas kitus darbdavius ne Austrijos Respublikoje, o kitų valstybių narių teritorijoje.

7 *Eurothermen* darbo taryba, kaip kompetentinga *Eurothermen* darbuotojams atstovaujanti institucija, pareiškė ieškinį pagal 1985 m. kovo 7 d. *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz* (Įstatymas dėl kompetencijos ir procedūros socialinės apsaugos ir darbo teisės srityje; *BGB1.*, Nr. 104/1985) 54 straipsnio 1 dalyje numatytą specialią procedūrą.

8 Šis bendrovei *Eurothermen* pareikštas ieškinys susijęs su darbuotojų, kurie anksčiau tam tikrą laiką yra dirbę pas kitus darbdavius ne Austrijos Respublikoje, o kitų valstybių narių teritorijoje, teisėmis į mokamas kasmetines atostogas.

9 *Eurothermen* darbo tarybos nuomone, aplinkybė, kad pagal *UrlG* 3 straipsnio 2 dalies 1 punktą ir 3 dalį įskaitomi tik penkeri metai anksčiau kitiems darbdaviams, įsteigtiems kitose valstybėse narėse, išdirbtų laikotarpių, yra SESV 45 straipsniu garantuojamo laisvo darbuotojų judėjimo apribojimas.

10 Ji teigia, jog pagal Sąjungos teisę turi būti atsižvelgiama į visus šiuos ankstesnius darbo laikotarpius, todėl 25 metų profesinę patirtį įgijęs darbuotojas turi teisę į šeštą atostogų savaitę pagal *UrlG* 2 straipsnio 1 dalį.

11 *Eurothermen* darbo tarybos ieškinį pirmojoje instancijoje atmetė *Landesgericht Wels* (Velso apygardos teismas, Austrija) ir apeliacinėje instancijoje – *Oberlandesgericht Linz* (Linco aukštesnysis apygardos teismas, Austrija).

12 Gavęs kasacinį skundą, *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) abejoja, ar toks reglamentavimas, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, nėra netiesioginė diskriminacija, atsižvelgiant į SESV 45 straipsnio, siejamo su Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalimi, nuostatas, arba kliūtis, kaip tai suprantama pagal SESV 45 straipsnį. Jei būtų atsakyta teigiamai, *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) mano, kad kiltų kitas klausimas – ar tai pateisinama.

13 Šiuo klausimu *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) pažymi, kad, remiantis jo paties suformuota jurisprudencija ir vienareikšme doktrina, *UrlG* 3 straipsnio 2 dalies 1 punktą reikia aiškinti taip, kad nacionaliniams ir ne nacionaliniams darbdaviams išdirbti laikotarpiai turi būti vertinami vienodai. Todėl, nepaisant šios nuostatos formuluotės, į užsienyje išdirbtus ankstesnius laikotarpius taip pat turėtų būti atsižvelgiama, šiuo atveju – iki penkerių metų.

14 Šiomis aplinkybėmis *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal šias nuostatas draudžiama nacionalinės teisės norma, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje (*UrlG* 3 straipsnio 2 dalies 1 punktas, siejamas su 3 straipsnio 3 dalimi ir 2 straipsnio 1 dalimi), pagal kurią darbuotojas, turintis iš viso 25 metų stažą, tačiau jį įgijęs dirbdamas ne pas tą patį darbdavį Austrijoje, turi teisę tik į 5 savaičių trukmės kasmetines atostogas, o darbuotojas, 25 metų stažą įgijęs dirbdamas pas tą patį darbdavį Austrijoje, turi teisę į šešių savaičių trukmės kasmetines atostogas?“

Dėl prejudicinio klausimo

15 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar SESV 45 straipsnį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, pagal kuriuos, norint nustatyti, ar darbuotojas, turintis 25 metų profesinės veiklos stažą, turi teisę į tai, kad jo mokamos kasmetinės atostogos būtų pailgintos nuo 5 iki 6 savaičių, numatyta, kad į stažą, kurį jis įgijo turėdamas vienus ar kelerius darbo santykius iki darbo santykių su dabartiniu darbdaviu pradžios, atsižvelgiama tik ne daugiau kaip iki 5 metų, net jeigu realiai dirbta ilgiau negu 5 metus.

Dėl SESV 45 straipsnio 2 dalies ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalies

16 Pirmiausia reikia priminti, kad pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį dėl įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo sąlygų draudžiama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės. Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalis tėra speciali SESV 45 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto nediskriminavimo principo išraiška specifinėse darbo sąlygų ir darbo srityse, todėl ją reikia aiškinti taip pat, kaip ir SESV 45 straipsnio 2 dalį (2013 m. gruodžio 5 d. *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, toliau – Sprendimas *SALK*, C-514/12, EU:C:2013:799, 23 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

17 Taigi, kadangi darbuotojams pripažįstamos teisės į mokamas kasmetines atostogas neginčijamai priskiriamos prie darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygų, pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai patenka į ankstesniame punkte nurodytų nuostatų taikymo sritį.

18 Vadovaujantis suformuota jurisprudencija, pagal vienodo požiūrio taisyklę, įtvirtintą tiek SESV 45 straipsnyje, tiek Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnyje, draudžiama ne tik atvira diskriminacija dėl pilietybės, bet ir visos paslėptos diskriminacijos formos, kuriomis, pritaikius kitus atskyrimo kriterijus, faktiškai pasiekiamas toks pats rezultatas (be kita ko, žr. 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *SALK*, C-514/12, EU:C:2013:799, 25 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją, taip pat 2017 m. kovo 2 d. Sprendimo *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, 35 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

19 Šioje srityje Teisingumo Teismas pažymėjo, kad, nors nacionalinės teisės norma taikoma neatsižvelgiant į pilietybę, ji laikoma netiesiogiai diskriminuojančia, jeigu dėl savo pobūdžio gali labiau paveikti kitos valstybės narės pilietybę turinčius darbuotojus nei nacionalinius darbuotojus, o dėl to ypač pirmieji gali patekti į nepalankią padėtį, nebent ji yra objektyviai pateisinama ir proporcinga siekiamam tikslui (žr. 2017 m. kovo 2 d. Sprendimo *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, 36 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

20 Šiuo atveju pagal *UrlG* 2 straipsnio 1 dalį ir 3 straipsnio 1–3 dalis teisė į mokamas kasmetines atostogas po 25 profesinės veiklos metų yra 6 savaitės, kai darbo stažas įgytas dirbant pas dabartinį darbdavį. Jeigu darbuotojas jau anksčiau dirbo pas vieną ar kelis kitus darbdavius, atsižvelgiama tik į ne ilgesnį kaip 5 metų bendrą šiems darbdaviams dirbtą laikotarpį. Taigi, tam, kad turėtų teisę į 6 savaičių mokamas kasmetines atostogas, darbuotojas turi būti išdirbęs 25 metus dabartiniam darbdaviui arba turėti 25 metų darbo stažą ir bent 20 iš jų būti išdirbęs dabartiniam darbdaviui.

21 Kaip pažymėta šio sprendimo 13 punkte, net jei *UrlG* 3 straipsnio 2 dalies 1 punkto formuluotėje minima tik ankstesnė veikla, vykdyta „nacionalinėje teritorijoje“, vadovaujantis suformuota *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) jurisprudencija ir vieninga doktrina, ši nuostata turi būti aiškinama taip, kad į ankstesnio darbo laikotarpius, kuriuos darbuotojas dirbo pas kitus darbdavius, turi būti taip pat atsižvelgta, tačiau daugiausia iki penkerių metų, ir nesvarbu, ar šiuos laikotarpius dirbta nacionalinėje teritorijoje, ar kitoje valstybėje narėje.

22 Kiek tai susiję su galimos diskriminacijos, prieštaraujančios SESV 45 straipsnio 2 daliai ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 daliai, egzistavimu, reikia pažymėti, kad nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, įtvirtina, kaip pažymi generalinis advokatas savo išvados 21 punkte, skirtingą požiūrį į darbuotojus pagal jų darbo stažą, įgytą pas dabartinį jų darbdavį. Iš tiesų, pagal šiuos teisės aktus vienam ar keliems ankstesniems darbdaviams išdirbtų metų skaičius įskaitomas tik ne daugiau kaip iki 5 metų, net jeigu iš tiesų dirbta ilgiau negu 5 metus, todėl darbuotojas, turintis 25 metų darbo stažą ir bent 20 metų dirbęs dabartiniam savo darbdaviui, turi teisę į 6 savaičių mokamas kasmetines atostogas, o darbuotojas, turintis 25 metų darbo stažą, tačiau neišdirbęs 20 metų savo dabartiniam darbdaviui, turi teisę tik į 5 savaičių mokamas kasmetines atostogas.

23 Vadinasi, kadangi tokie teisės aktai vienodai taikomi visiems darbuotojams, kurie yra išdirbę bent 25 metus, neatsižvelgiant į pilietybę, jie negali lemti diskriminacijos tiesiogiai dėl pilietybės.

24 *Eurothermen* darbo tarybos ir Europos Komisijos nuomone, pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai turėtų būti laikomi netiesiogiai diskriminuojančiais. Iš tiesų, didžioji dauguma Austrijos darbuotojų gyvena Austrijoje ir ten pradeda savo profesinę karjerą, todėl gali nesunkiai likti nepertraukiamai dirbti tam pačiam darbdaviui 25 metus ir atitinkamai turėti teisę į šeštą savaitę mokamų kasmetinių atostogų, kaip numatyta *UrlG* 2 straipsnio 1 dalyje. Šiuo klausimu pakaktų konstatuoti, kad dauguma darbuotojų, kurie tenkina *UrlG* 2 straipsnio 1 dalyje numatytą 25 metų darbo stažo sąlygą, yra austrai.

25 Kita vertus, kitos valstybės narės pilietybę turintys darbuotojai, kurie paprastai pradeda savo profesinę karjerą kilmės valstybėje narėje, pas Austrijos darbdavį įsidarbina tik vėliau, tęsdami savo karjerą. Todėl jiems sunkiau įgyti reikiamą darbo stažą, kad galėtų pasinaudoti, kaip ir Austrijos darbuotojai, šešta savaite mokamų kasmetinių atostogų. Dauguma darbuotojų, kuriems turi įtakos tai, kad pagal *UrlG* pagal 3 straipsnio 3 dalį tik iš dalies atsižvelgiama į ankstesnius darbo kitiems darbdaviams laikotarpius, yra kitų valstybių narių piliečiai.

26 Pirma, reikia pažymėti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai lemia nepalankias sąlygas visiems darbuotojams – tiek Austrijos, tiek kitų valstybių narių piliečiams, kurie turi 25 metų darbo stažą, bet nėra išdirbę bent 20 metų dabartiniam darbdaviui, palyginti su darbuotojais, kurie turi 25 metų darbo stažą ir yra išdirbę bent 20 metų savo dabartiniam darbdaviui. Iš tiesų, kiek tai susiję su pirmąja darbuotojų kategorija, dėl to, kad buvo pakeista darbo vieta, dirbant pas ankstesnius darbdavius įgyta profesinė patirtis įskaitoma tik iki *UrlG* 3 straipsnio 3 dalyje numatytos 5 metų ribos.

27 Tam, kad šis skirtingas požiūris į darbuotojus, atsižvelgiant į jų darbo pas dabartinį darbdavį stažą, būtų laikomas netiesiogine diskriminacija, kaip tai suprantama pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį, dėl savo pobūdžio jis turi turėti didesnį poveikį kitos valstybės narės pilietybę turintiems darbuotojams nei nacionaliniams darbuotojams.

28 Pažymėtina, kad, kitaip, nei teigia *Eurothermen* darbo taryba ir Europos Komisija, iš nutarties dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad nėra nieko, kas rodytų, jog Austrijos darbuotojai paprastai lieka dirbti pas esamą darbdavį 25 metus. Taigi neįrodyta, kad šie teisės aktai būtų palankesni būtent Austrijos darbuotojams, palyginti su kitos valstybės narės pilietybę turinčiais darbuotojais.

29 Atsižvelgiant į tai, negalima daryti išvados, jog darbuotojai, kuriems turi poveikį *UrlG* 3 straipsnio 3 dalyje numatytas ribotas atsižvelgimas į ankstesnius darbo kitiems darbdaviams laikotarpius, yra daugiausia kitų valstybių narių piliečiai.

30 Be to, priešingai, nei teigia Komisija savo pastabose, net darant prielaidą, kad patikrinus paaiškėtų, jog dauguma darbuotojų, atitinkančių 25 metų stažo kriterijų pagal *UrlG* 2 straipsnio 1 dalį, yra Austrijos piliečiai, šis patikrinimas, kaip matyti iš šio sprendimo 28 punkto, pats savaime neleistų daryti išvados, jog kitų valstybių narių pilietybę turintys darbuotojai yra netiesiogiai diskriminuojami.

31 Antra, savo argumentų Komisija negali grįsti nei apskritai Teisingumo Teismo jurisprudencija, pagal kurią tam, kad priemonė galėtų būti laikoma „netiesiogiai diskriminuojančia“, nebūtina, kad ji būtų palanki visiems atitinkamos valstybės narės piliečiams arba būtų nepalanki tik kitų valstybių narių piliečiams (2013 m. birželio 20 d. Sprendimo *Giersch ir kt.*, C-20/12, EU:C:2013:411, 45 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), nei konkrečiai – atsakymu, kurį Teisingumo Teismas pateikė 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendime *SALK* (C-514/12, EU:C:2013:799).

32 Viena vertus, kaip pažymi generalinis advokatas savo išvados 35 punkte, ankstesniame punkte minėta jurisprudencija turi reikšmės tik jeigu įrodoma, jog pagrindinėje byloje nagrinėjami nacionalinės teisės aktai turi didesnį poveikį kitos valstybės narės pilietybę turintiems darbuotojams nei nacionaliniams darbuotojams. Kadangi šiuo atveju taip nėra, ši jurisprudencija negali būti pagrindas konstatuoti, jog šie teisės aktai turi būti laikomi netiesiogiai diskriminuojančiais.

33 Kita vertus, byla, kurioje priimtas 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimas *SALK* (C-514/12, EU:C:2013:799), buvo susijusi su vietos valdžios institucijos darbuotojais, o šios vietos valdžios institucijos teisės aktai buvo skirti tam, kad sudarytų sąlygas judumui įvairių darbdavių grupės viduje, o ne atlygintų už darbuotojo lojalumą konkrečiam darbdaviui. Vadinasi, minėtame sprendime išplėtoti Teisingumo Teismo argumentai negali būti pritaikyti pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų, kuriais siekiama būtent atlyginti už darbuotojo lojalumą savo dabartiniam darbdaviui, atveju.

34 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, kuriais įtvirtinamas skirtingas požiūris į darbuotojus atsižvelgiant į jų darbo dabartiniam darbdaviui stažą, vis dėlto negali būti laikomi netiesiogiai diskriminuojančiais kitų valstybių narių pilietybę turinčius darbuotojus, taigi ir prieštaraujančiais SESV 45 straipsnio 2 daliai.

Dėl SESV 45 straipsnio 1 dalies

35 Taip pat reikia nustatyti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės nuostatos yra laisvo darbuotojų judėjimo kliūtis, draudžiama pagal SESV 45 straipsnio 1 dalį.

36 Šiuo klausimu reikia priminti, jog iš tiesų visomis SESV 45 straipsnio nuostatomis laisvo asmenų judėjimo srityje siekiama palengvinti Sąjungos piliečiams bet kokios profesinės veiklos vykdymą Sąjungos teritorijoje ir draudžiamos priemonės, galinčios sudaryti nepalankesnes sąlygas šiems piliečiams, kai jie ketina vykdyti veiklą kitos valstybės narės, o ne jų kilmės valstybės teritorijoje. Tokiomis sąlygomis valstybių narių piliečiai turi būtent tiesiogiai iš Sutarties išplaukiančią teisę išvykti iš kilmės valstybės narės, atvykti į kitos valstybės narės teritoriją ir joje apsigyventi, siekdami joje vykdyti veiklą (2017 m. liepos 18 d. Sprendimo *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

37 Vis dėlto Sąjungos pirminė teisė darbuotojui negali garantuoti, kad jo persikėlimas į kitą nei kilmės valstybę narę neturės poveikio socialinės apsaugos srityje, nes, atsižvelgiant į esančius valstybių narių sistemų ir teisės aktų skirtumus, toks persikėlimas konkrečiu atveju suinteresuotajam asmeniui gali būti daugiau arba mažiau palankus šiuo aspektu (2017 m. liepos 18 d. Sprendimo *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

38 Iš tiesų, Sąjungos teisė tik užtikrina, kad darbuotojams, vykdantiems veiklą kitos valstybės narės, o ne kilmės valstybės narės teritorijoje, būtų taikomos vienodos sąlygos kaip ir tos kitos valstybės narės darbuotojams (2019 m. sausio 23 d. Sprendimo *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, 45 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

39 Kaip savo išvados 51 ir 58 punktuose pažymėjo generalinis advokatas, tai galioja tiek darbuotojui, ketinančiam palikti darbdavį, kuriam taikomi Austrijos įstatymai, tiek darbuotojui, turinčiam kitos valstybės narės pilietybę ir norinčiam dirbti Austrijoje.

40 Priešingai, nei tvirtina *Eurothermen* darbo taryba ir Komisija, pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai neatgraso Austrijos darbuotojų, kurie ketina palikti savo dabartinį darbdavį ir įsidarbinti pas darbdavį kitoje valstybėje narėje, tačiau vėliau nori grįžti dirbti pas pirmąjį darbdavį. Reikia pažymėti, kaip tai padarė generalinis advokatas savo išvados 60–62 punktuose, jog tokie argumentai grindžiami visuma aplinkybių, kurios yra pernelyg atsitiktinės ir netiesioginės, kad šiuos teisės aktus būtų galima laikyti galinčiais kliudyti laisvam darbuotojų judėjimui (šiuo klausimu žr. 2000 m. sausio 27 d. Sprendimo *Graf*, C-190/98, EU:C:2000:49, 25 punktą).

41 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, negali būti laikomi „laisvo darbuotojų judėjimo kliūtimi“, draudžiama pagal SESV 45 straipsnio 1 dalį.

42 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad SESV 45 straipsnis ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalis aiškintini taip, jog jais nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, pagal kuriuos, norint nustatyti, ar darbuotojas, turintis 25 metų profesinės veiklos stažą, turi teisę į tai, kad jo mokamos kasmetinės atostogos būtų pailgintos nuo 5 iki 6 savaičių, numatyta, kad į stažą, kurį jis įgijo turėdamas vienus ar kelerius darbo santykius iki darbo santykių su dabartiniu darbdaviu pradžios, atsižvelgiama tik ne daugiau kaip iki 5 metų, net jeigu realiai dirbta ilgiau negu 5 metus.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

43 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti tas teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (penktoji kolegija) nusprendžia:

SESV 45 straipsnis ir 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje 7 straipsnio 1 dalis aiškintini taip, jog jais nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, pagal kuriuos, norint nustatyti, ar darbuotojas, turintis 25 metų profesinės veiklos stažą, turi teisę į tai, kad jo mokamos kasmetinės atostogos būtų pailgintos nuo 5 iki 6 savaičių, numatyta, kad į stažą, kurį jis įgijo turėdamas vienus ar kelerius darbo santykius iki darbo santykių su dabartiniu darbdaviu pradžios, atsižvelgiama tik ne daugiau kaip iki 5 metų, net jeigu realiai dirbta ilgiau negu 5 metus.

Parašai.