HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

27 noiembrie 2025*

„Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (1) – Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Interzicerea discriminării pe motive de vârstă – Sistem de salarizare a funcționarilor – Reglementare națională care exclude luarea în considerare a perioadelor anterioare de activitate echivalentă realizate într-un alt stat membru – Excludere în urma unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației de a acorda funcționarului o promovare – Promovare subordonată îndeplinirii unui anumit număr de ani de serviciu – Reglementare națională care exclude luarea în considerare a perioadelor anterioare de activitate echivalentă realizate în statul membru vizat”

În cauza C-356/24,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Landesverwaltungsgericht Kärnten (Tribunalul Administrativ Regional din Carintia, Austria), prin decizia din 16 mai 2024, primită de Curte la 16 mai 2024, în procedura

A .B.

împotriva

Kärntner Landesregierung,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul J. Passer, președinte de cameră, doamna M. L. Arastey Sahún (raportoare), președinta Camerei a cincea, domnul D. Gratsias, judecător,

avocat general: domnul R. Norkus,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru guvernul austriac, de A. Posch și J. Schmoll, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: germana.

– pentru Comisia Europeană, de S. Delaude și B.-R. Killmann, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 45 TFUE, a articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO 2011, L 141, p. 1), a articolelor 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7), precum și a articolelor 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între A .B., pe de o parte, și Kärntner Landesregierung (guvernul landului Carintia, Austria), pe de altă parte, în legătură cu neluarea în considerare a anumitor perioade anterioare de activitate profesională realizate de A .B. atât în Austria, cât și în străinătate, pentru a stabili vechimea sa în baremul salarial al funcționarilor.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2000/78

3 Articolul 1 din Directiva 2000/78, intitulat „Obiectivul”, prevede:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

4 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Conceptul de discriminare”, are următorul cuprins:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:
(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare […]

[…]”

5 Articolul 3 din directiva menționată, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1) litera (c):

„În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

[…]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare.”

6 Articolul 6 din aceeași directivă, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

[…]

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

Regulamentul nr. 492/2011

7 Articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 prevede:

„Lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe criterii de cetățenie, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă și, în special, în ceea ce privește remunerarea, concedierea și, în cazul în care rămâne fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea.”

Dreptul austriac

8 Articolul 143 din Kärntner Dienstrechtsgesetz (Legea landului Carintia privind statutul funcționarilor) din 1994 (LGBl. nr. 71/1994), în versiunea rezultată din Legea nr. 81 a landului Carintia din 21 octombrie 2021 (LGBl. nr. 81/2021) (denumită în continuare „K-DRG”), intitulat „Avansarea”, prevede:

„(1) La avansare se ține seama de data de referință pentru avansare. Dacă nu se prevede altfel, perioada necesară pentru avansarea în a doua treaptă salarială din cadrul clasei III este de cinci ani, respectiv de doi ani pentru avansarea în celelalte trepte.

(2) Avansarea are loc la data de 1 ianuarie sau de 1 iulie după împlinirea perioadei de doi sau de cinci ani (data avansării), dacă nu este amânată sau suspendată la data respectivă. Termenul de doi sau de cinci ani se consideră împlinit la data avansării și atunci când se împlinește înainte de data de 31 martie sau de 30 septembrie care urmează datei de avansare.

[…]”

9 Potrivit articolului 145 din K-DRG, intitulat „Data de referință pentru avansare”:

„(1) Sub rezerva restricțiilor prevăzute la alineatele (4)-(8), data de referință pentru avansare se stabilește prin devansarea datei angajării cu perioadele ulterioare datei de 30 iunie din anul în cursul căruia, după intrarea în primul ciclu de studiu, au fost realizați sau ar fi trebuit să fie realizați nouă ani de studii:

1. perioadele enumerate la alineatul (2) sunt luate în considerare în totalitate;

2. celelalte perioade
   a) care îndeplinesc criteriile enunțate la alineatul (3) sunt luate în considerare în totalitate;
   b) care nu îndeplinesc criteriile enunțate la alineatul (3)
      (aa) sunt luate în considerare în totalitate până la trei ani și
      (bb) sunt luate în considerare pe jumătate până la încă trei ani.

[…]

(11) Perioadele menționate la alineatul (2) și la alineatul (1) punctul 2, în care au fost exercitate activități profesionale echivalente activităților exercitate la data intrării în funcție și cu experiență profesională echivalentă se iau în considerare în totalitate dacă au fost desfășurate în afara Austriei,

1. pe teritoriul unei părți semnatare a Acordului privind [Spațiul Economic European din 2 mai 1992 (JO 1994, L 1, p. 3)] sau al unui stat membru al Uniunii Europene ori

2. într-un stat ai cărui resortisanți au aceleași drepturi ca resortisanții austrieci în ceea ce privește ocuparea forței de muncă ori

3. într-o instituție a Uniunii Europene sau într-o altă instituție interstatală în care este reprezentată Austria.

[…]”

10 Articolul 181 din K-DRG, intitulat „Promovarea”, are următorul cuprins:

„(1) Promovarea constituie numirea unui funcționar din administrația generală în funcția de funcționar din clasa imediat superioară din cadrul grupei sale de încadrare în muncă.

[…]

(3) Dacă remunerația corespunzătoare treptei celei mai joase a noului grad prevăzut pentru categoria de încadrare în muncă a unui funcționar este inferioară remunerației sale anterioare, funcționarul beneficiază de treapta corespunzătoare remunerației anterioare, dar, dacă nu este prevăzută o astfel de remunerație, el beneficiază de treapta corespunzătoare remunerației imediat superioare.

(4) După promovare, funcționarul avansează în momentul în care ar fi îndeplinit în clasa actuală potrivit alineatului (3) condițiile pentru încadrarea în treapta salarială imediat superioară din cadrul noii clase, însă nu mai devreme de doi ani. Perioada desfășurată în treapta salarială superioară din cadrul unei clase se ia în considerare în limita a patru ani. Prin derogare de la această regulă, în cazurile în care pentru promovarea într-o clasă superioară este necesar să se parcurgă doi ani în treapta salarială cea mai mare din clasa inferioară, perioada desfășurată în treapta salarială cea mai mare din cadrul acestei clase se ia în considerare în limita a patru ani, dacă depășește perioada desfășurată obligatoriu în această treaptă salarială. Articolele 143 și 144 se aplică *mutatis mutandis*.

[…]”

11 Articolul 305b din K-DRG, intitulat „Domeniul de aplicare al anumitor dispoziții”, prevede:

„[…]

(2) Stabilirea unei noi date de referință pentru avansare și, prin urmare, a poziției în treapta salarială în conformitate cu articolele 143 și 145 din prezenta lege, în versiunea rezultată din Legea [nr. 60 a landului Carintia din 13 iunie 2019], are loc din oficiu, fără nicio amânare inutilă, și doar în acele cazuri în care poziția în treapta salarială se determină pe baza datei de referință pentru avansare. […]

[…]

(4) […]

1. Se aplică în continuare articolele 143 și 145 din prezenta lege în versiunea în vigoare la 31 decembrie 2003 [persoanelor pentru care nu este necesară redeterminarea datei de referință a promovării în conformitate cu alineatul (2). A]tunci când data de referință pentru avansarea lor a fost stabilită potrivit articolului 145 din prezenta lege în versiunea aplicabilă la 30 septembrie 1995, [articolele 143 și 145 din prezenta lege] continuă să se aplice în versiunea lor în vigoare la 30 septembrie 1995.

[…]”

12 Potrivit articolului VI alineatul 7 din Gesetz, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (20. K-DRG-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (17. Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle), das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 und das Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz geändert werden [Legea de modificare a Legii din Carintia din 1994 privind statutul funcționarilor publici (a 20-a modificare a Legii din Carintia privind statutul funcționarilor publici), Legea landului Carintia din 1994 privind statutul agenților contractuali (a 17-a modificare a Legii landului Carintia privind statutul agenților contractuali), Legea angajaților municipali din Carintia, Legea din 1993 privind funcționarii municipali din Carintia și Legea angajaților contractuali municipali din Carintia] din 7 iulie 2011 (LGBl. nr. 82/2011, denumită în continuare „Legea nr. 82/2011”):

„(7) Stabilirea unei noi date de referință pentru avansare și, prin urmare, a poziției în treapta salarială sau în treapta de remunerație în temeiul articolelor 143 și 145 din [K-DRG], astfel cum a fost modificat prin articolul I, sau al articolelor 41 și 42 din [Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz] [Legea landului Carintia privind statutul agenților contractuali], astfel cum a fost modificată prin articolul II, are loc numai la cerere și doar în cazurile în care poziția actuală în treapta salarială se determină prin raportare la data de referință pentru avansare. […]”

13 Articolul VIII alineatul 3 din Gesetz mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (39. K-DRG-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (32. K-LVBG-Novelle), das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993, das Kärntner Pensionsgesetz 2010 und das Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz geändert werden [Legea de modificare a Legii din 1994 a landului Carintia privind statutul funcționarilor publici (a 39-a modificare a K-DRG), Legea din 1994 a landului Carintia privind statutul personalului contractual (a 32-a modificare a K-LVBG), Legea angajaților municipali din Carintia, Legea personalului contractual municipal din Carintia, Legea din 1993 privind funcționarii publici municipali din Carintia, Legea din 2010 privind pensiile din Carintia și Legea privind reprezentarea personalului de stat din Carintia] din 21 octombrie 2021 (LGBl. nr. 81/2021, denumită în continuare „Legea nr. 81/2021”), are următorul cuprins:

„Dacă un agent al landului sau un agent comunal face dovada unor perioade anterioare de activitate în sensul articolului 145 alineatele 11 și 12 din [K-DRG], în versiunea articolului I din prezenta lege sau a articolului 41 alineatele 12 și 13 din [Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz] [Legea landului Carintia privind statutul agenților contractuali], în versiunea articolului II din prezenta lege, care nu au fost încă luate în considerare în întregime la stabilirea datei de referință pentru promovare în temeiul unei alte dispoziții și care trebuie luate în considerare în prezent în întregime în temeiul prezentei legi, data de referință pentru promovare trebuie, la cerere, să fie ameliorată în consecință.”

14 Beschluss der Kärntner Landesregierung zur Festlegung von Richtlinien für die Vorrückung, Zeitvorrückung und Beförderung der Beamten des Landes Kärnten (LAD-PW-22/1-98) [Hotărârea guvernului landului Carintia de stabilire a unor orientări privind promovarea, avansarea în funcție de vechime și promovarea funcționarilor publici din landul Carintia (LAD-PW-22/1-98)] din 20 octombrie 1998 prevede printre altele:

„Promovarea funcționarilor landului ține de puterea de apreciere a guvernului landului.

Sunt promovabili numai funcționarii care îndeplinesc următoarele condiții și ale căror performanțe și aptitudini de serviciu, precum și al căror comportament în cadrul și în afara serviciului justifică promovarea, ținând seama totodată de schema de personal și de planul de sistematizare a posturilor.

Condiții privind durata:

Categoria de încadrare în muncă	Gradul V	Gradul VI	Gradul VII	Gradul VIII
A	9 ani	13 ani	19 ani	30 ani
B	19 ani	25 ani	31 ani	
C	29 ani			

Acești ani se calculează începând cu data de referință pentru avansare.

[…]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

15 A .B. este un resortisant austriac născut în anul 1968 care a început să lucreze în serviciul landului Carintia (denumit în continuare „landul”) în calitate de agent contractual la 3 octombrie 2005. Între 1 octombrie 1987 și 4 aprilie 2003 inclusiv, acesta a realizat perioade de activitate la angajatori privați în Austria și în străinătate înainte de a fi angajat de land pe baza unei atestări de funcție (*Dienstzettel*) pentru perioada cuprinsă între 13 octombrie 2003 și 2 octombrie 2005.

16 La intrarea în funcție în calitate de agent contractual în cadrul landului, data de referință pentru avansarea lui A .B. a fost stabilită la 8 septembrie 2001. Conform articolului 41 din Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz (Legea landului Carintia privind statutul agenților contractuali) din 1994 (LGBl. nr. 73/1994), în versiunea aplicabilă la data acestei intrări în funcție, s-a ținut seama, în acest scop, de o perioadă de patru ani, 0 luni și 25 de zile, care corespunde perioadei de îndeplinire a serviciului militar sau a rezervei militare de către A .B., precum și perioadei de activitate pe care a realizat-o în serviciul landului pe baza atestării de funcție menționate, la care s-a adăugat o perioadă de un an și șase luni. Această din urmă perioadă corespunde duratei maxime de care era permis, în temeiul dreptului austriac, să se țină seama pentru perioadele de activitate realizate în sectorul privat care erau lipsite de importanță semnificativă pentru repartizarea în serviciul landului și a căror luare în considerare nu era justificată de interesul public.

17 Ulterior, A .B. a fost numit funcționar, cu efect de la 1 ianuarie 2010, pe un post care face parte din categoria de încadrare în muncă B, cu gradul III și treapta salarială 7 și, de atunci, situația sa în raport cu sistemul de salarizare este stabilită de K-DRG. Data de referință pentru avansare care a fost reținută în temeiul articolului 145 din Legea landului Carintia privind statutul funcționarilor, în versiunea aplicabilă la data acestei numiri, este de asemenea cea de 8 septembrie 2001.

18 La 1 iulie 2011, A .B. a beneficiat de o avansare în treapta salarială superioară, iar ulterior a beneficiat de avansări în treptele succesive pentru anii următori. La 1 ianuarie 2016, apoi la 1 ianuarie 2022, A .B. a fost promovat în gradul imediat superior, mai precis în gradul V și, respectiv, în gradul VI.

19 La 14 noiembrie 2022, A .B. a solicitat, în temeiul Legii nr. 81/2021, luarea în considerare a unor perioade anterioare de activitate echivalentă cu cea pe care o exercită în calitate de funcționar, pe care le realizase în Austria și în străinătate, precum și, în consecință, plata *a posteriori* a diferenței de remunerație pe care apreciază că o poate pretinde.

20 Printr-o decizie din 20 septembrie 2023, guvernul landului Carintia a respins această cerere în temeiul articolului VI alineatul 7 din Legea nr. 82/2011, pentru motivul că, întrucât numirea lui A .B. în gradul VI era consecința unei promovări, situația sa în raport cu sistemul de salarizare nu mai era, prin urmare, stabilită de data de referință pentru avansare.

21 A .B. a formulat o acțiune împotriva acestei decizii la Landesverwaltungsgericht Kärnten (Tribunalul Administrativ Regional din Carintia, Austria), care este instanța de trimitere.

22 Aceasta din urmă arată că, în temeiul articolului 145 alineatul (11) din K-DRG, în versiunea rezultată din Legea nr. 81/2021, perioadele anterioare de activitate echivalentă realizate în străinătate trebuie luate în considerare pentru a stabili data de referință pentru avansare.

23 Cu toate acestea, articolul 305b alineatul (2) din K-DRG, la fel ca articolul VI alineatul 7 din Legea nr. 82/2011, nu ar autoriza funcționarii să solicite revizuirea datei de referință pentru avansare atunci când au beneficiat de o promovare, aceasta din urmă având drept consecință includerea lor într-un alt sistem de salarizare și de avansare.

24 În această privință, instanța menționată apreciază, în primul rând, că articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 se opun unor astfel de dispoziții naționale dacă, în vederea stabilirii vechimii, perioadele anterioare de activitate echivalentă realizate în străinătate care nu au fost luate în considerare anterior nu mai pot fi luate în considerare în caz de promovare și că, din acest motiv, vechimea în treapta salarială nu poate fi reevaluată, în timp ce, potrivit unei alte dispoziții a K-DRG, cu aplicabilitate generală, o astfel de luare în considerare trebuie, în principiu, să aibă loc.

25 În al doilea rând, dat fiind că acordarea unei promovări este condiționată de îndeplinirea unui anumit număr de ani de serviciu, instanța de trimitere deduce de aici că funcționarii mai în vârstă sunt vizați în principal de această promovare și, prin urmare, de consecința asociată acesteia de a nu putea pretinde luarea în considerare a perioadelor anterioare de activitate echivalentă în vederea stabilirii datei de referință pentru avansare. Aceasta consideră, așadar, că reglementarea austriacă în cauză ar putea constitui o discriminare indirectă pe motive de vârstă.

26 În al treilea rând, instanța de trimitere arată că, deși articolul 145 din K-DRG impune luarea în considerare în întregime a perioadelor anterioare de activitate echivalentă efectuate în afara Austriei, acest lucru nu este valabil în ceea ce privește perioadele anterioare de activitate echivalentă realizate în sectorul privat și pe teritoriul național. Or, o asemenea excludere ar fi incompatibilă cu articolul 20 din cartă, care consacră principiul egalității de tratament, precum și cu articolul 45 TFUE și cu articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 care consacră libertatea de circulație a lucrătorilor.

27 În aceste condiții, Landesverwaltungsgericht Kärnten (Tribunalul Administrativ Regional din Carintia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Dreptul Uniunii, în special articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale potrivit căreia perioadele anterioare de activitate relevante realizate în alt stat membru al Uniunii nu mai sunt luate în considerare pentru data de referință pentru avansare în cazul în care poziția deținută de un funcționar în treapta salarială a fost ocupată ca efect al unui act discreționar (promovare) al angajatorului, și nu ca efect al avansării ca urmare a vechimii, iar această reglementare națională prevede că o nouă dată de referință pentru avansare poate fi stabilită numai dacă poziția deținută în treapta salarială se determină prin raportare la data de referință pentru avansare?

2) Dreptul Uniunii, în special articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din cartă, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale potrivit căreia perioadele anterioare de activitate realizate în alt stat membru al Uniunii nu mai sunt luate în considerare pentru data de referință pentru avansare în cazul în care poziția deținută de un funcționar în treapta salarială a fost ocupată ca efect al unui act discreționar (promovare) al angajatorului, și nu ca efect al avansării ca urmare a vechimii, iar această reglementare națională prevede că o nouă dată de referință pentru avansare poate fi stabilită numai dacă poziția deținută în treapta salarială se determină prin raportare la data de referință pentru avansare, în condițiile în care această promovare este prevăzută în principiu, în conformitate cu orientările corespunzătoare ale angajatorului, abia după 19 și 25 de ani de serviciu (acești ani calculându-se pornind de la data de referință pentru avansare), astfel încât sunt afectați funcționarii mai în vârstă?

3) [Principiul] liberei circulații a lucrătorilor [enunțat] la articolul 45 TFUE și articolul 20 din cartă se opun unei reglementări naționale pe baza căreia perioadele de activitate profesională echivalentă sunt luate în considerare în întregime pentru determinarea datei de referință pentru avansare dacă această activitate a fost exercitată în afara Austriei (pe teritoriul unei părți la [Acordul privind Spațiul Economic European] sau al unui stat membru al Uniunii, într-un stat ai cărui resortisanți au aceleași drepturi ca resortisanții austrieci în ceea ce privește ocuparea forței de muncă sau într-o instituție a Uniunii Europene ori într-o altă instituție interguvernamentală în care este reprezentată Austria), în timp ce activitățile profesionale echivalente desfășurate în țară în sectorul privat nu sunt luate în considerare?”

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară și la competența Curții

28 Guvernul austriac contestă admisibilitatea cererii de decizie preliminară.

29 Pe de o parte, considerațiile și explicațiile instanței de trimitere referitoare la prima și la a doua întrebare s-ar raporta la articolul 305b din K-DRG, care nu s-ar aplica însă împrejurărilor din litigiul principal. Prin urmare, răspunsul la aceste două întrebări nu ar fi necesar pentru soluționarea acestui litigiu. Pe de altă parte, prima și a treia întrebare ar fi lipsite de relevanță pentru soluționarea litigiului principal în măsura în care privesc interpretarea dispozițiilor dreptului Uniunii aplicabile liberei circulații a lucrătorilor. În ceea ce privește în special prima întrebare, guvernul austriac susține că perioadele de activitate realizate de reclamantul din litigiul principal în afara Austriei au fost realizate în cadrul unei detașări dispuse de către angajatorul său

austriac, astfel încât aceste perioade de activitate ar intra în domeniul de aplicare al dispozițiilor referitoare la libera prestare a serviciilor. În ceea ce privește a treia întrebare, guvernul austriac consideră că aceasta privește o situație pur internă.

30 În această privință trebuie amintit că întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență. Respingerea de către Curte a unei cereri formulate de o instanță națională este posibilă numai atunci când este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 9 noiembrie 2023, Keolis Agen, C-271/22-C-275/22, EU:C:2023:834, punctul 38 și jurisprudența citată).

31 Din această jurisprudență rezultă că Curtea nu poate repune în discuție interpretarea dreptului național pe care s-a întemeiat instanța de trimitere, nici cadrul factual definit sub răspunderea acestei instanțe, astfel cum o invită în esență guvernul austriac să facă, prin argumentele sale rezumate la punctul 29 din prezenta hotărâre.

32 Prin urmare, prima și a doua întrebare sunt admisibile.

33 În ceea ce privește argumentul potrivit căruia dispozițiile referitoare la libera circulație a lucrătorilor nu ar fi aplicabile situației avute în vedere în cadrul celei de a treia întrebări, întrucât aceasta ar avea un caracter pur intern, trebuie amintit că, dacă dispozițiile dreptului Uniunii la care se referă o întrebare preliminară nu sunt aplicabile litigiului principal, aceste dispoziții sunt lipsite de pertinență pentru soluționarea acestui litigiu, iar decizia preliminară solicitată nu este necesară pentru a permite instanței de trimitere să pronunțe propria hotărâre, astfel încât această întrebare trebuie considerată inadmisibilă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 octombrie 2024, Kolin Inșaat Turizm Sanayi ve Ticaret, C-652/22, EU:C:2024:910, punctul 38).

34 În plus, potrivit unei jurisprudențe constante, atunci când o situație juridică nu intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii, Curtea nu este competentă să o examineze, iar dispozițiile eventual invocate ale cartei nu pot constitui, prin ele însele, temeiul acestei competențe (Hotărârea din 4 septembrie 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, punctul 56 și jurisprudența citată).

35 În speță, trebuie arătat că articolul 45 alineatul (1) TFUE, care interzice, în principiu, orice obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor, se aplică situațiilor transfrontaliere din interiorul Uniunii, iar nu într-un context pur național.

36 Același lucru este valabil în ceea ce privește interdicția discriminării prevăzută la articolul 45 alineatul (2) TFUE și la articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011.

37 Or, situația descrisă de instanța de trimitere în cadrul celei de a treia întrebări, și anume neluarea în considerare, pentru a stabili situația unui funcționar în raport cu sistemul de salarizare, a perioadelor de activitate echivalentă realizate în sectorul privat în Austria se înscrie într-un context pur național.

38 Rezultă că articolul 45 alineatele (1) și (2) TFUE și articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011 nu sunt aplicabile unei asemenea ipoteze.

39 Prin urmare, în speță nu există o legătură în temeiul articolului 51 din cartă, care ar justifica o apreciere a situației în cauză în raport cu articolul 20 din aceasta.

40 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se concluzioneze că, în măsura în care a treia întrebare privește interpretarea articolului 20 din cartă, Curtea nu este competentă să se pronunțe și că, în măsura în care privește articolul 45 TFUE, această întrebare este inadmisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

41 Cu titlu introductiv, este necesar să se constate că, prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în special să se stabilească dacă articolul 45 TFUE se opune reglementării unui stat membru care, în anumite împrejurări, exclude luarea în considerare a perioadelor de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat al Spațiului Economic European (SEE) înainte de intrarea în funcție a acestei persoane în calitate de funcționar în acest stat membru.

42 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie subliniat de la bun început că luarea în considerare a perioadelor anterioare de activitate echivalentă realizate de lucrătorul dintr-un stat membru într-un alt stat al SEE, cu obiectivul de a recompensa experiența profesională pe care acesta a dobândit-o anterior, trebuie să aibă loc potrivit unor modalități care exclud, pe de o parte, orice discriminare pe motiv de cetățenie, în conformitate cu articolul 45 alineatul (2) TFUE și cu articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011, precum și, pe de altă parte, orice obstacol în calea libertății de circulație consacrate la articolul 45 alineatul (1) TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 octombrie 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punctele 21 și 54).

43 Prin urmare, trebuie să se considere că prima întrebare cuprinde două aspecte.

Cu privire la primul aspect al primei întrebări

44 În vederea examinării primului aspect al primei întrebări, este necesar să se arate că, potrivit precizărilor instanței de trimitere rezumate la punctul 26 din prezenta hotărâre, articolul 145 din K-DRG impune luarea în considerare în întregime a perioadelor anterioare de activitate echivalentă efectuate în afara Austriei, în timp ce o astfel de luare în considerare nu este prevăzută pentru perioadele anterioare de activitate echivalentă realizate în sectorul privat și pe teritoriul național.

45 În aceste condiții, este necesar să se considere că, prin intermediul primului aspect al primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 45 alineatul (2) TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun reglementării unui stat membru în temeiul căreia perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat al SEE înainte de intrarea în funcție a acestei persoane în calitate de funcționar în primul stat membru și care nu au fost luate în considerare anterior în vederea încadrării sale salariale sunt luate în considerare cu efect retroactiv atunci când situația

acestui funcționar în raport cu sistemul de salarizare rezultă din avansarea în funcție de vechime, iar nu din promovarea acestuia în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației, în timp ce o astfel de luare în considerare nu este prevăzută pentru perioadele anterioare de activitate echivalentă realizate în sectorul privat și pe teritoriul național.

46 Articolul 45 alineatul (2) TFUE interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă. Articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 nu constituie decât o expresie particulară a principiului nediscriminării consacrat la articolul 45 alineatul (2) menționat în domeniul specific al condițiilor de încadrare în muncă, precum și al condițiilor de muncă și trebuie, în consecință, să fie interpretat în același mod precum acest din urmă articol (Hotărârea din 10 octombrie 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punctul 21 și jurisprudența citată).

47 Reglementarea unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește modalitățile de luare în considerare a perioadelor de activitate echivalentă realizate de un lucrător într-un stat al SEE, anterior intrării sale în funcție în calitate de funcționar al acestui stat membru, în vederea stabilirii încadrării sale salariale, face parte în mod incontestabil din domeniul condițiilor de încadrare în muncă și de muncă. Ea face parte așadar din domeniul de aplicare al dispozițiilor citate la punctul anterior din prezenta hotărâre (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 octombrie 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punctul 22 și jurisprudența citată).

48 Potrivit unei jurisprudențe constante, principiul egalității de tratament prevăzut la articolul 45 TFUE interzice nu numai discriminările directe, întemeiate pe cetățenie, ci și orice forme indirecte de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, conduc, în fapt, la același rezultat [Hotărârea din 15 iunie 2023, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Clasificări speciale), C-132/22, EU:C:2023:489, punctul 28, precum și jurisprudența citată].

49 În ceea ce privește, în primul rând, existența unei discriminări întemeiate direct pe cetățenie, trebuie arătat că reglementarea națională în discuție în litigiul principal, prin faptul că este aplicabilă fără distincție tuturor funcționarilor angajați de land, indiferent de cetățenia acestora, nu poate fi considerată ca reprezentând o astfel de discriminare.

50 În al doilea rând, o dispoziție de drept național, chiar dacă este aplicabilă fără distincție tuturor lucrătorilor indiferent de cetățenia acestora, trebuie considerată ca fiind indirect discriminatorie dacă, prin însăși natura sa, poate afecta mai mult lucrătorii resortisanți ai altor state membre decât lucrătorii naționali și, în consecință, dacă prezintă riscul de a-i defavoriza în special pe primii, exceptând cazul în care este justificată în mod obiectiv și proporțională cu obiectivul urmărit (Hotărârea din 10 octombrie 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punctul 24 și jurisprudența citată).

51 În speță, este adevărat că excluderea oricărei luări în considerare cu efect retroactiv a perioadelor de activitate echivalentă realizate într-un alt stat al SEE înainte de intrarea în funcție și neluate în considerare anterior în vederea încadrării salariale a unui funcționar promovat în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației îl poate defavoriza pe acest funcționar în raport cu un funcționar care se află într-o situație echivalentă și care nu a beneficiat de o promovare.

52 Pentru ca o astfel de diferență de tratament între lucrători să fie considerată indirect discriminatorie, în sensul articolului 45 alineatul (2) TFUE și al articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011, ea trebuie totuși să fie susceptibilă, prin însăși natura sa, să afecteze mai mult lucrătorii resortisanți ai altor state membre decât lucrătorii naționali (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 octombrie 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punctul 31).

53 Or, această situație nu se regăsește în cazul unei reglementări a unui stat membru care, precum cea vizată de primul aspect al primei întrebări, exclude luarea în considerare a oricărei experiențe profesionale dobândite în sectorul privat al acestui stat membru, prevăzând în același timp luarea în considerare a perioadelor de activitate echivalentă realizate într-un alt stat al SEE, sub rezerva ca funcționarul în cauză să nu fi fost promovat în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației. Astfel, dacă resortisanții altor state ale SEE decât statul membru vizat pot, mai probabil decât lucrătorii resortisanți ai acestui stat membru, să fi dobândit o experiență profesională într-un alt stat al SEE, este mai probabil ca aceștia din urmă să fi dobândit, înainte de intrarea lor în funcție, o experiență profesională în sectorul privat în acest stat membru, astfel încât nu se poate considera că o asemenea reglementare este susceptibilă, prin însăși natura sa, să defavorizeze funcționarii resortisanți ai altor state membre.

54 Din considerațiile care precedă rezultă că o reglementare a unui stat membru precum cea vizată de primul aspect al primei întrebări nu poate fi considerată ca prezentând un caracter indirect discriminatoriu în privința lucrătorilor care sunt resortisanți ai altor state din SEE decât statul membru menționat și, prin urmare, ca fiind contrară articolului 45 alineatul (2) TFUE și articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011.

55 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la primul aspect al primei întrebări că articolul 45 alineatul (2) TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că nu se opun reglementării unui stat membru în temeiul căreia perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat al SEE înainte de intrarea în funcție a acestei persoane în calitate de funcționar în primul stat membru și care nu au fost luate în considerare anterior în vederea încadrării sale salariale sunt luate în considerare cu efect retroactiv atunci când situația acestui funcționar în raport cu sistemul de salarizare rezultă din avansarea în funcție de vechime, iar nu din promovarea acestuia în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației, în timp ce o astfel de luare în considerare nu este prevăzută pentru perioadele anterioare de activitate echivalentă realizate în sectorul privat și pe teritoriul național.

Cu privire la al doilea aspect al primei întrebări

56 Prin intermediul celui de al doilea aspect al primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 45 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării unui stat membru în temeiul căreia perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat al SEE înainte de intrarea în funcție a acestei persoane în calitate de funcționar în primul stat membru și care nu au fost luate anterior în considerare în vederea încadrării sale salariale trebuie luate în considerare cu efect retroactiv atunci când situația acestui funcționar în raport cu sistemul de salarizare rezultă din promovarea în funcție de vechime, iar nu din promovarea acestuia în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației.

57 În această privință, trebuie amintit că articolul 45 alineatul (1) TFUE interzice, în principiu, orice obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii și că ansamblul dispozițiilor din Tratatul FUE referitoare la libera circulație a persoanelor urmăresc facilitarea exercitării de

activități profesionale de orice natură de către resortisanții statelor membre pe teritoriul Uniunii și se opun măsurilor care i-ar putea defavoriza atunci când doresc să exercite o activitate economică pe teritoriul unui alt stat membru (Hotărârea din 10 octombrie 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punctul 40 și jurisprudența citată).

58 Resortisanții statelor membre dispun în special de dreptul, izvorât direct din tratat, de a-și părăsi statul membru de origine pentru a se deplasa pe teritoriul unui alt stat membru și de dreptul de ședere pe teritoriul acelui stat pentru a desfășura o activitate. În consecință, articolul 45 TFUE se opune oricărei măsuri naționale care este susceptibilă să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă exercitarea de către resortisanții Uniunii a libertății fundamentale garantate de acest articol (Hotărârea din 10 octombrie 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punctul 41 și jurisprudența citată).

59 Or, Curtea a amintit că o reglementare națională care, în vederea stabilirii cuantumului remunerației unui lucrător, nu ia în considerare toate perioadele anterioare de activitate echivalentă care au fost realizate într-un alt stat al SEE decât statul de origine al acestui lucrător migrant este susceptibilă să facă mai puțin atractivă libera circulație a lucrătorilor, cu încălcarea articolului 45 alineatul (1) TFUE [Hotărârea din 23 aprilie 2020, Land Niedersachsen (Perioade anterioare de activitate relevantă), C-710/18, EU:C:2020:299, punctul 26 și jurisprudența citată].

60 În speță, trebuie să se constate că reglementarea unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal poate avea ca efect excluderea luării în considerare, în scopul stabilirii încadrării salariale a unui lucrător, a anumitor perioade anterioare de activitate echivalentă în funcție de statul SEE în care a fost dobândită experiența profesională.

61 Această considerație nu este repusă în discuție de faptul că, atunci când un funcționar a făcut obiectul unei promovări, avansarea sa într-o treaptă superioară în noul său grad este legată, în principiu, de numărul de ani de serviciu efectuați în acest grad. Astfel, nu este exclus ca, chiar și într-o asemenea situație, experiența profesională dobândită de acest funcționar înainte de intrarea sa în funcție să poată avea o incidență asupra încadrării sale salariale. În speță, astfel cum a arătat Comisia în observațiile sale, din articolul 181 alineatul (3) din K-DRG reiese că luarea în considerare cu efect retroactiv a experienței profesionale dobândite de un funcționar înainte de intrarea sa în funcție poate avea ca efect modificarea încadrării sale salariale anterioare promovării sale și, prin urmare, poate afecta încadrarea în treaptă a acestui funcționar în gradul său după această promovare.

62 Prin urmare, o reglementare națională precum cea vizată la punctul 60 din prezenta hotărâre este de natură să descurajeze lucrătorii să își părăsească statul membru de origine pentru a se deplasa pe teritoriul unui alt stat al SEE pentru a exercita acolo o activitate profesională echivalentă cu cea pe care ar fi putut să o exercite în serviciul angajatorului lor ca urmare a faptului că, la întoarcerea lor pe teritoriul acestui stat membru, în pofida echivalenței activității pe care ar fi desfășurat-o în acest alt stat al SEE, experiența profesională dobândită în statul SEE respectiv nu ar fi fost luată în considerare în totalitate la stabilirea încadrării lor salariale de către de către acest angajator [a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 aprilie 2020, Land Niedersachsen (Perioade anterioare de activitate relevantă), C-710/18, EU:C:2020:299, punctul 29 și jurisprudența citată].

63 Rezultă că o astfel de reglementare națională face mai puțin atractivă libertatea de circulație a lucrătorilor, cu încălcarea articolului 45 alineatul (1) TFUE, și constituie, prin urmare, un obstacol în calea acestei libertăți.

64 Cu toate acestea, o asemenea reglementare națională nu poate fi admisă decât dacă urmărește unul dintre obiectivele legitime enunțate în Tratatul FUE sau dacă este justificată de motive imperative de interes general. În acest caz, în plus, trebuie ca aplicarea acesteia să fie de natură să garanteze realizarea obiectivului în cauză și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv [Hotărârea din 23 aprilie 2020, Land Niedersachsen (Perioade anterioare de activitate relevantă), C-710/18, EU:C:2020:299, punctul 34 și jurisprudența citată].

65 În speță, trebuie să se constate că, în observațiile pe care le-a prezentat Curții, guvernul austriac nu a susținut că reglementarea în discuție în litigiul principal ar urmări un obiectiv legitim enunțat în Tratatul FUE sau că aceasta ar fi justificată de motive imperative de interes general.

66 În orice caz, trebuie amintit, pe de o parte, că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, recompensarea experienței dobândite în domeniul în cauză, care permite lucrătorului să își îndeplinească mai bine prestațiile, constituie un scop legitim de politică salarială (Hotărârea din 8 mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punctul 86 și jurisprudența citată).

67 Cu toate acestea, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude luarea în considerare în scopul încadrării și al calculării remunerației unui lucrător, a anumitor perioade anterioare de activitate echivalentă realizate de acesta, nu poate fi considerată ca urmărind să valorifice pe deplin această experiență și, în consecință, nu este aptă să garanteze realizarea acestei justificări (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punctul 88).

68 Pe de altă parte, chiar presupunând că reglementarea în discuție în litigiul principal urmărește efectiv obiectivul de fidelizare a lucrătorilor față de angajatorii lor și că un astfel de obiectiv constituie un motiv imperativ de interes general (Hotărârea din 8 mai 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punctul 89 și jurisprudența citată), trebuie să se constate că, având în vedere caracteristicile reglementării menționate, obstacolul pe care îl constituie în calea libertății de circulație a lucrătorilor nu este de natură să garanteze realizarea acestui obiectiv.

69 Astfel, în temeiul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, perioadele de activitate echivalentă realizate de un funcționar într-un alt stat al SEE decât Republica Austria înainte de intrarea în funcție a acestui funcționar în acest din urmă stat membru și care nu au fost luate în considerare anterior în vederea stabilirii încadrării sale salariale nu mai pot fi luate în considerare cu efect retroactiv atunci când acest funcționar a fost promovat în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației, în timp ce ele trebuie să fie luate în considerare atunci când situația funcționarului în raport cu sistemul de salarizare rezultă exclusiv din avansarea în funcție de vechime.

70 În aceste condiții, este necesar să se considere că această restricție nu este justificată de motive imperative de interes general precum cele amintite la punctele 66 și 68 din prezenta hotărâre.

71 În sfârșit, nu se poate admite că un obiectiv de simplificare administrativă care nu urmărește decât să înlesnească sarcinile care revin administrației publice, în special prin facilitarea calculelor pe care aceasta trebuie să le efectueze, constituie un motiv imperativ de interes general care poate justifica o restricție privind o libertate atât de fundamentală precum libertatea de circulație a lucrătorilor garantată la articolul 45 TFUE (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 42).

72 În orice caz, considerația potrivit căreia o astfel de simplificare ar permite diminuarea cheltuielilor administrative este de natură pur economică și nu poate, așadar, conform unei jurisprudențe constante, să constituie un motiv imperativ de interes general (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 43).

73 Rezultă că articolul 45 alineatul (1) TFUE se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal.

74 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la al doilea aspect al primei întrebări că articolul 45 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării unui stat membru în temeiul căreia perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat al SEE înainte de intrarea în funcție a acestei persoane în calitate de funcționar în primul stat membru și care nu au fost luate în considerare anterior în vederea încadrării sale salariale trebuie luate în considerare cu efect retroactiv atunci când situația acestui funcționar în raport cu sistemul de salarizare rezultă din avansarea în funcție de vechime, iar nu din promovarea acestuia în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației.

Cu privire la a doua întrebare

75 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun reglementării unui stat membru în temeiul căreia, pe de o parte, perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat membru înainte de intrarea în funcție a acestei persoane în calitate de funcționar în acest prim stat membru nu pot fi luate în considerare pentru avansarea sa atunci când acest funcționar a fost promovat în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației și, pe de altă parte, o astfel de promovare nu poate interveni, în principiu, decât după mai mulți ani de serviciu, calculați începând de la data de referință pentru avansare.

76 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că interzicerea oricărei discriminări pe motive printre altele de vârstă este consacrată la articolul 21 din cartă și că această interdicție a fost concretizată prin Directiva 2000/78 în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă (Hotărârea din 20 aprilie 2023, Landespolizeidirektion Niederösterreich și Finanzamt Österreich, C-650/21, EU:C:2023:300, punctul 45, precum și jurisprudența citată).

77 Astfel, trebuie, mai întâi, să se verifice dacă o reglementare precum cea vizată de a doua întrebare intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

78 În această privință, din cuprinsul punctului 47 din prezenta hotărâre reiese că o asemenea reglementare face parte în mod incontestabil din domeniul condițiilor de încadrare în muncă și de muncă. În consecință, ea face parte așadar din domeniul de aplicare al acestei directive (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 octombrie 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, punctul 22 și jurisprudența citată).

79 În ceea ce privește, în continuare, aspectul dacă această reglementare instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazată pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă.

80 Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din aceasta precizează că, în scopul alineatului (1), o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva amintită. În plus, din articolul 2 alineatul (2) litera (b) din directiva menționată reiese că, în sensul acesteia, o discriminare indirectă pe motive de vârstă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită vârstă în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

81 Or, a doua întrebare nu vizează o reglementare națională care ar condiționa în mod expres promovarea unui funcționar de vârsta acestuia. Astfel, trebuie subliniat că, în speță, neluarea în considerare cu efect retroactiv a totalității perioadelor anterioare de activitate profesională echivalentă realizate de A .B. depinde de adoptarea de către land a unei decizii, care ține de puterea discreționară a acestuia din urmă, de a acorda o promovare acestui funcționar care nu este legată de vârsta funcționarului, ci de durata experienței profesionale pe care a dobândit-o.

82 Astfel, trebuie să se constate, în primul rând, că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu determină un tratament diferențiat pe motive de vârstă în mod direct (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, punctul 29 și jurisprudența citată).

83 În ceea ce privește, în al doilea rând, aspectul dacă o astfel de reglementare constituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă, este necesar să se arate că aceasta presupune că reglementarea menționată, deși formulată în mod neutru, este susceptibilă să dezavantajeze în special o categorie de vârstă. Această situație se regăsește în cazul unei reglementări care nu ar condiționa promovarea unui funcționar decât de împlinirea unui număr ridicat de ani de serviciu, astfel încât numai funcționarii de o vârstă mai înaintată ar putea obține o promovare.

84 În speță, trebuie arătat că, în temeiul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, funcționarii care fac parte din categoria de încadrare în muncă A sunt promovabili în gradul V cel mai devreme după 9 ani de activitate de la data de referință pentru avansare, în timp ce, pentru a avea acces la același grad, funcționarii care fac parte din categoria de încadrare în muncă C trebuie să fi efectuat 29 de ani de activitate. În consecință, ținând seama de diferența importantă care există între aceste două durate de activitate, nu se poate considera că accesul unui funcționar la o promovare depinde de apartenența acestuia din urmă la o categorie de vârstă specifică.

85 În plus, potrivit acestei reglementări naționale, acordarea unei promovări nu este automată, ci ține de puterea discreționară a guvernului landului în cauză. În sfârșit, accesul unui funcționar la o promovare depinde de performanțele sale, de capacitățile sale, precum și de comportamentul său în cadrul serviciului și în afara acestuia.

86 Or, aceste criterii sunt în mod vădit fără legătură cu orice luare în considerare a vârstei funcționarilor în cauză.

87 Prin urmare, este necesar să se constate că regimul instituit prin reglementarea națională în discuție în litigiul principal se întemeiază pe un criteriu care nu este nici indisociabil, nici indirect legat de vârsta funcționarilor. Rezultă că reglementarea unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană

într-un alt stat membru înainte de intrarea în serviciu a acestei persoane în calitate de funcționar în primul stat membru nu pot fi luate în considerare în vederea avansării sale atunci când acest funcționar a fost promovat în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației, nu determină un tratament diferențiat pe motive de vârstă.

88 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la a doua întrebare că articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din cartă trebuie interpretate în sensul că nu se opun reglementării unui stat membru în temeiul căreia, pe de o parte, perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat membru înainte de intrarea în funcție a acestei persoane în calitate de funcționar în acest prim stat membru nu pot fi luate în considerare în vederea avansării sale atunci când acest funcționar a fost promovat în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației și, pe de altă parte, o astfel de promovare nu poate interveni, în principiu, decât după mai mulți ani de serviciu, calculați începând de la data de referință pentru avansare, cu condiția ca, pe de o parte, numărul de ani de serviciu care trebuie efectuați înainte de a fi promovabil să nu fie atât de ridicat încât să fie vizați numai funcționarii de o vârstă înaintată și, pe de altă parte, ca acordarea unei promovări să depindă și de alte criterii, fără legătură cu orice luare în considerare a vârstei.

Cu privire la cheltuielile de judecată

89 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a zecea) declară:

1) **Articolul 45 alineatul (2) TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii**

trebuie interpretate în sensul că

nu se opun reglementării unui stat membru în temeiul căreia perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat al Spațiului Economic European înainte de intrarea în funcție a acestei persoane în calitate de funcționar în primul stat membru și care nu au fost luate în considerare anterior în vederea încadrării sale salariale sunt luate în considerare cu efect retroactiv atunci când situația acestui funcționar în raport cu sistemul de salarizare rezultă din avansarea în funcție de vechime, iar nu din promovarea acestuia în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației, în timp ce o astfel de luare în considerare nu este prevăzută pentru perioadele anterioare de activitate echivalentă realizate în sectorul privat și pe teritoriul național.

2) **Articolul 45 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării unui stat membru în temeiul căreia perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat al Spațiului Economic European înainte de intrarea în funcție a acestei persoane ca funcționar în primul stat membru și care nu au fost luate în considerare anterior în vederea încadrării sale salariale trebuie luate în considerare cu efect retroactiv atunci când situația acestui funcționar în raport cu sistemul de salarizare rezultă din avansarea în funcție de vechime, iar nu din promovarea acestuia în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației.**

3) **Articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, coroborate cu articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene,**

trebuie interpretate în sensul că

nu se opun reglementării unui stat membru în temeiul căreia, pe de o parte, perioadele de activitate echivalentă realizate de o persoană într-un alt stat membru înainte de intrarea în funcție a acestei persoane ca funcționar în acest prim stat membru nu pot fi luate în considerare în vederea avansării sale atunci când acest funcționar a fost promovat în temeiul unei decizii care ține de puterea discreționară a administrației și, pe de altă parte, o astfel de promovare nu poate interveni, în principiu, decât după mai mulți ani de serviciu, calculați începând de la data de referință pentru avansare, cu condiția ca, pe de o parte, numărul de ani de serviciu care trebuie efectuați înainte de a fi promovabil să nu fie atât de ridicat încât să fie vizați numai funcționarii de o vârstă înaintată și, pe de altă parte, ca acordarea unei promovări să depindă și de alte criterii, fără legătură cu orice luare în considerare a vârstei.

Semnături