Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

10. oktoober 2019*

Eelotsusetaotlus – Isikute vaba liikumine – ELTL artikkel 45 – Töötajad – Määrus (EL) nr 492/2011 – Artikli 7 lõige 1 – Järeldoktorantuuri vanemlektorid – Muus liikmesriigis eelnevalt erialasel tööl töötatud aja arvessevõtmise piiramine – Tasustamissüsteem, mis seob kõrgema töötasu saamise õiguse töötamise kestusega praeguse tööandja juures

Kohtuasjas C-703/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberlandesgericht Wieni (liidumaa kõrgeim kohus Viinis, Austria) 7. detsembri 2017. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 15. detsembril 2017, menetluses

Adelheid Krah

versus

Universität Wien,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president A. Arabadjiev, Euroopa Kohtu president K. Lenaerts (ettekandja) teise koja kohtuniku ülesannetes, kohtunik C. Vajda,

kohtujurist: M. Bobek,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikku menetlust ja 23. jaanuari 2019. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– A. Krah, esindaja: S. Jöchtl,

– Universität Wien, esindaja: *Rechtsanwältin* A. Potz,

– Austria valitsus, esindaja: J. Schmoll,

– Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja M. Kellerbauer,

olles 23. mai 2019. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada ELTL artiklit 45, Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määruse (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires (ELT 2011, L 141, lk 1) artikli 7 lõiget 1 ning samuti Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 20 ja 21.

2 Taotlus on esitatud Adelheid Krahi ja Universität Wieni (Viini ülikool, Austria) vahelises kohtuvaidluses, mis käsitleb A. Krahi Universität Münchenis (Müncheni ülikool, Saksamaa) ja Viini ülikoolis varem tehtud erialase töö osalist arvessevõtmist tema töötasu summa kindlaksmääramiseks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Määruse nr 492/2011 artikli 7 lõikes 1 on sätestatud:

„Töötajat, kes on liikmesriigi kodanik, ei tohi teise liikmesriigi territooriumil tema kodakondsuse tõttu kohelda ükskõik milliste tööhõive- ja töötingimuste suhtes teisiti kui selle riigi kodanikest töötajaid, eelkõige seoses töötasu, vallandamise ja töötuks jäämise puhul tööle ennistamise või uue töökoha leidmisega.“

Austria õigus

4 2002. aasta ülikooliseaduse (Universitätsgesetz, *BGBl.* I, 120/2002) § 6 kohaselt kehtib 15. veebruari 2011. aasta ülikoolide töötajate raamkollektiivleping (Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten) (edaspidi „kollektiivleping“) kõikide katusorganisatsiooni kuuluvate Austria ülikoolide kui tööandjate kohta (praegu 21 ülikooli).

5 Kollektiivlepingu põhikohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni § 26 lõike 3 ja § 48 kohaselt kuulub A. Krah palgakategooriasse B1.

6 Kollektiivlepingu § 49 lõikes 3 on ette nähtud:

„Palgakategoorias B1 on brutotöötasu summa 2696,50 eurot kuus.

Seda summat suurendatakse:

a) pärast kolme aastat töötamist 3203,30 eurole. Kolmeaastane tähtaeg lüheneb ajavahemike võrra, mille suhtes tõendatakse eelnev tööülesannetega seotud töökogemus;

b) pärast kaheksat aastat töötamist punkti a kohases palgajärgus või doktorikraadi olemasolu korral, kui see oli töösuhte alustamise tingimus (järeldoktorantuuri koht), 3590,70 eurole;

c) pärast kaheksat aastat töötamist punkti b kohases palgajärgus 3978,30 eurole;

d) pärast kaheksat aastat töötamist punkti c kohases palgajärgus 4186,90 eurole.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

7 A. Krah on Saksamaa kodanik, kellel on PhD kraad ajaloos. Ta töötas viis aastat õppeülesande täitjana Müncheni ülikoolis.

8 Alates talvesemestrist 2000/2001 töötas ta Viini ülikoolis õppeülesande täitjana.

9 Pärast habilitatsioonitöö esitamist sai A. Krah Viini ülikoolilt 12. märtsi 2002. aasta otsusega loa asuda tähtajalise töölepingu alusel ülikoolis vanemlektorina ajalugu õpetama. Seejärel õpetas ta tähtajaliste õppeülesannete täitmise lepingute alusel igal semestril vähemalt seitse tundi nädalas.

10 Alates 1. oktoobrist 2010 võeti A. Krah tööle järeldoktorantuuri vanemlektori (*senior lecturer/postdoc*) ametikohale; see ametikoht kuulus kollektiivlepingu tähenduses palgakategooriasse B1. Tema esialgu tähtajalist lepingut pikendati alates 1. märtsist 2013 tähtajatult. Vastavalt kollektiivlepingule ei võetud palgakategooria ja -järgu määramisel lepingu sõlmimisel üldse arvesse varem töötatud aega.

11 Viini ülikooli rektoraadi 8. novembri 2011. aasta otsuses (edaspidi „8. novembri 2011. aasta otsus“) asus ülikool siiski seisukohale, et kui töösuhe on alanud 1. oktoobril 2011 või hiljem, võetakse järeldoktorantuuri vanemlektori puhul varem erialaselt töötatud aega arvesse kokku kõige rohkem nelja aasta ulatuses. Eelnevate erialasel tööl töötatud ajavahemike arvesse võtmisel ei eristatud Austrias ja väljaspool Austriat töötatud aega.

12 A. Krahi puhul võeti palgakategooria ja -järgu tagasiulatuval määramisel alates 1. oktoobrist 2010 arvesse neli aastat varasemal erialasel ametikohal töötatud aega, mille alusel määrati ta palgakategooriasse B1 kollektiivlepingu § 49 lõike 3 punktis b nimetatud tingimustel, kusjuures tema palgakategooria järgmisse järku on tal võimalik liikuda pärast nelja töötatud aasta täitumist.

13 A. Krah esitas Arbeits- und Sozialgericht Wienile (Viini töö- ja sotsiaalkohus, Austria) nõude, et arvesse võetaks kogu tema varem töötatud aega, st Viini ülikoolis töötatud kaheksat ja poolt aastat ja Müncheni ülikoolis töötatud viit aastat, ja et ta määrataks selle alusel kõrgemasse palgajärku. A. Krah nõuab samuti, et Viini ülikoolilt mõistetaks talle välja saamata jäänud töötasu ajavahemiku 13. juuni 2014 kuni 13. august 2015 eest summas 2727,20 eurot koos intressiga.

14 Et Arbeits- und Sozialgericht Wien (Viini töö- ja sotsiaalkohus) jättis nõude rahuldamata, esitas A. Krah selle kohtu otsuse peale apellatsioonkaebuse Oberlandesgericht Wienile (Viinis asuv liidumaa kõrgeim kohus, Austria). Sel kohtul tekkis küsimus kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte ja töötajate vaba liikumise ulatuse üle, mis mõlemad on liidu õigusega tagatud.

15 Nendel asjaoludel otsustas Oberlandesgericht Wien (Viini apellatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas liidu õigust, eelkõige ELTL artiklit 45, [määruse nr 492/2011] artikli 7 lõiget 1 ning [harta] artikleid 20 ja 21, tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus eeskirjad, mille kohaselt võetakse Viini ülikooli õppejõudude koosseisu kuuluva õppejõu eelnevalt erialasel tööl töötatud ajast arvesse kokku ainult kolm või neli aastat, sõltumata sellest, kas tegemist on töötamise ajaga Viini ülikooli juures või teiste Austria või välismaa ülikoolide või sarnaste institutsioonide juures?

2. Kas ELTL artikli 45 lõikes 2 ning määruse nr 492/2011 artikli 7 lõikes 1 sätestatud töötajate liikumisvabadusega on vastuolus tasustamissüsteem, mis ei näe ette eelnevalt erialasel tööl töötatud aja täielikku arvessevõtmist, kuid seob samas kõrgema töötasu töötamise kestusega sama tööandja juures?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

16 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas ELTL artiklit 45, määruse nr 492/2011 artikli 7 lõiget 1 ning harta artikleid 20 ja 21 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugused liikmesriigi ülikooli eeskirjad, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt võetakse ülikooli järeldoktorantuuri vanemlektori ametikohal oleva töötaja palgakategooria ja -järgu määramisel selle töötaja eelnevalt erialasel tööl töötatud ajast arvesse kokku maksimaalselt neli aastat, sõltumata sellest, kas tegemist on töötamise ajaga sama ülikooli juures või selle liikmesriigi või muu liikmesriigi ülikoolide või sarnaste institutsioonide juures.

17 Kõigepealt tuleb märkida, et kuigi esimeses küsimuses on osutatud harta artiklitele 20 ja 21, nähtub eelotsusetaotlusest, et selle küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul tõlgendada töötajate vaba liikumise raames kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, samuti vaba liikumise takistuse mõistet.

18 On küll tõsi, et harta artikli 21 lõikes 2 on sätestatud kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõte; samas tuleb meeles pidada, et harta artikli 52 lõikes 2 on ette nähtud, et hartaga tunnustatud õigusi, mis rajanevad aluslepingute teiste osade sätetel, teostatakse neis määratletud tingimustel ja piires. Nii on see harta artikli 21 lõike 2 puhul, mis vastab – nagu seda on kinnitatud ka selgitustes põhiõiguste harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17), mis on antud selle sätte kohta – ELTL artikli 18 esimesele lõigule ja mida tuleb kohaldada sellega kooskõlaliselt (vt analoogia alusel 4. juuli 2013. aasta kohtuotsus Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, punkt 39).

19 Selle kohta tuleb märkida, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on ELTL artikkel 18, mis kehtestab üldise kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelu, iseseisvalt kohaldatav üksnes sellistes liidu õigusega reguleeritud valdkondades, mille tarvis EL toimimise lepingus diskrimineerimiskeelu erinorme ei sätestata. Töötajate vaba liikumise valdkonnas on aga diskrimineerimiskeelu põhimõte rakendatud ELTL artikliga 45 (vt selle kohta 18. juuli 2017. aasta kohtuotsus Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punktid 25–27).

20 Sellest tuleneb, et esimest küsimust tuleb analüüsida üksnes ELTL artiklist 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõikest 1 lähtudes.

ELTL artikli 45 lõige 2 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõige 1

21 ELTL artikli 45 lõike 2 kohaselt on keelatud igasugune kodakondsusel põhinev liikmesriikide töötajate diskrimineerimine nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul. Määruse nr 492/2011 artikli 7 lõige 1 väljendab üksnes ELTL artikli 45 lõikes 2 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõtet tööhõive- ja töötingimuste spetsiifilises valdkonnas ning seetõttu tuleb seda tõlgendada samamoodi nagu viimati nimetatud artiklit (5. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, edaspidi „kohtuotsus SALK“, EU:C:2013:799, punkt 23; 13. märtsi 2019. aasta kohtuotsus Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 16, ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punktid 68 ja 69).

22 Niisugused liikmesriigi ülikooli eeskirjad, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mille kohaselt võetakse kohaldatava palgajärgu määramisel osaliselt arvesse varem erialasel tööl töötatud aega, kuulub kahtlemata tööhõive- ja töötingimuste valdkonda. Seega kuulub see eelmises punktis viidatud sätete kohaldamisalasse (vt analoogia alusel kohtuotsus SALK, punkt 24, ja 13. märtsi 2019. aasta kohtuotsus Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 17).

23 Sellega seoses on kohtupraktikas välja kujunenud seisukoht, et nii ELTL artiklis 45 kui ka määruse nr 492/2011 artiklis 7 ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõte keelab nii ilmselge diskrimineerimise kodakondsuse alusel kui ka igasuguse varjatud diskrimineerimise, mis mõne muu tunnuse järgi vahet tehes toob faktiliselt kaasa samasuguse tagajärje (vt selle kohta kohtuotsus SALK, punkt 25; 13. märtsi 2019. aasta kohtuotsus Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 18, ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punkt 70).

24 Euroopa Kohus on siinkohal täpsustanud, et riigisisene õigusnorm, mida kohaldatakse küll kõigi töötajate suhtes neil kodakondsuse alusel vahet tegemata, kujutab endast kaudset diskrimineerimist, kui see võib oma olemuselt mõjutada pigem teiste liikmesriikide kodanikest töötajaid kui selle riigi töötajaid ning kui seetõttu tekib oht, et esimesena mainituid koheldakse halvemini – juhul kui see ei ole objektiivselt põhjendatud ega taotletava eesmärgiga proportsionaalne (vt selle kohta kohtuotsus SALK, punkt 26; 13. märtsi 2019. aasta kohtuotsus Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 19, ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punkt 71).

25 Käesoleval juhul otsustas Viini ülikool 8. novembri 2011. aasta otsuse alusel võtta järeldoktorantuuri vanemlektorite puhul nende palgakategooria ja -järgu määramiseks varem erialasel tööl töötatud aega arvesse kokku kõige rohkem nelja aasta ulatuses, eristamata Austrias ja väljaspool Austriat töötatud aega.

26 Kollektiivlepingus on asjasse puutuvat erialast töökogemust määratletud „tööülesannetega seotud eelneva kogemusena“, nii et selle määratluse alla kuulub lisaks töötaja sellisele eelnevale tööle, mis on võrdväärne või isegi identne tööga, mida ta on pidanud tegema Viini ülikoolis oma tööülesandeid täites, ka iga mis tahes liiki tegevus, mis osutub selle töö jaoks lihtsalt kasulikuks, nagu ülikooliväline tegevus või praktika.

27 Euroopa Kohtus toimunud istungil leidis kinnitust, et nelja-aastast piirangut kohaldatakse ka Viini ülikoolis muus ametis peale järeldoktorantuuri vanemlektori omandatud erialase töökogemuse suhtes; seda märkis ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 55.

28 ELTL artikli 45 lõikega 2 ning määruse nr 492/2011 artikli 7 lõikega 1 vastuolus oleva võimaliku diskrimineerimise kohta tuleb esmalt märkida, et niisugust otsust nagu 8. novembri 2011. aasta otsus kohaldatakse vahet tegemata kõigi Viini ülikooli töötajate suhtes, olenemata nende kodakondsusest. Seega ei saa seda otsust pidada otseselt kodakondsuse alusel diskrimineerivaks.

29 Sellegipoolest on liikmesriigi ülikooli niisugustes eeskirjades, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ette nähtud töötajate erinev kohtlemine lähtuvalt tööandjast, kelle juures saadi töökogemus. Nimelt nähtub 8. novembri 2011. aasta otsusest, et töökogemust, mille töötaja on omandanud järeldoktorantuuri vanemlektori ülesandeid või võrdväärseid ülesandeid täites ühe või mitme muu ülikooli või võrreldava institutsiooni juures – kuid mitte Viini ülikooli juures –, võtab Viini ülikool tema palgakategooria ja -järgu määramisel töölevõtmise hetkel arvesse üksnes kõige rohkem nelja aasta ulatuses, isegi kui tal on erialast töökogemust tegelikult rohkem kui neli aastat. Niisiis määratakse selline töötaja tööleasumisel madalamasse palgajärku kui töötaja, kes on järeldoktorantuuri vanemlektorina Viini ülikoolis töötanud kokku sama kaua.

30 8. novembri 2011. aasta otsus seab kõik töötajad, nii Austria kui ka muude liikmesriikide kodanikud, kes on ühe või mitme muu ülikooli või võrreldava institutsiooni juures – kuid mitte Viini ülikooli juures – töötanud järeldoktorantuuri vanemlektorina või teinud võrdväärset tööd kauem kui neli aastat, halvemasse olukorda võrreldes nende töötajatega, kes on kokku sama kaua töötanud Viini ülikooli juures.

31 Sellist töötajate erinevat kohtlemist, mille aluseks on see, millise tööandja juures on töötajad oma arvesse võetava erialase töökogemuse omandanud, saab pidada kaudseks diskrimineerimiseks ELTL artikli 45 lõike 2 ning määruse nr 492/2011 artikli 7 lõike 1 tähenduses siiski vaid siis, kui see võib oma olemuse tõttu mõjutada negatiivselt pigem muude liikmesriikide kui oma riigi kodanikest töötajaid.

32 Eelotsusetaotlusest nähtub aga, et miski ei viita sellele, et järeldoktorantuuri vanemlektori ametikohale kandideerides oleksid teiste liikmesriikide kodanikest töötajad tõenäolisemalt kui Austria töötajad seda või võrdväärset tööd teinud kauem kui neli aastat ühe või mitme muu ülikooli või võrreldava institutsiooni juures – kuid mitte Viini ülikooli juures. Seega ei ole tõendatud, et 8. novembri 2011. aasta otsus soodustab eelkõige Austria kodanikest töötajaid võrreldes muude liikmesriikide kodanikest töötajatega.

33 Vastupidi komisjoni argumentidele tema kirjalikes seisukohtades ei saa ka kohtuotsuses SALK välja töötatud seisukoha alusel järeldada, et 8. novembri 2011. aasta otsus on ELTL artikli 45 lõike 2 ning määruse nr 492/2011 artikli 7 lõike 1 tähenduses kaudse diskrimineerimise allikas.

34 Kohtuasjas, milles tehti see kohtuotsus, nähtus liikmesriigi õigusnormidest, et Land Salzburgi (Salzburgi liidumaa, Austria) töötajate kõrgemale palgaastmele määramise lähtekuupäeva kindlaksmääramisel võeti selle liidumaa teenistuses katkematult töötatud aega arvesse täies ulatuses, samas kui muud töötatud aega võeti arvesse kõige rohkem üksnes 60% ulatuses. Nagu nähtub ka kohtuotsuse SALK punktist 40, on sellise õigusnormi eesmärk võimaldada liikumist selle liidumaa teatud grupi erinevate tööandjate vahel, sõltumata sellest, kas ühe sellesse gruppi kuuluva tööandja juures saadud töökogemus on asjakohane samasse gruppi kuuluva tööandja juures tehtava töö puhul.

35 Mainitud otsuse punktis 28 asus Euroopa Kohus seisukohale, et niisugused õigusnormid võivad ebasoodsalt mõjutada pigem muude liikmesriikide kodanikest töötajaid kui oma riigi töötajaid, pannes eelkõige esimesed ebasoodsamasse olukorda, kuna nende erialane töökogemus on enne Salzburgi liidumaa asutustes töötama asumist väga tõenäoliselt omandatud muus liikmesriigis kui Austrias. Need õigusnormid soodustasid seega oma riigi kodanikest töötajate liikuvust rohkem kui muude liikmesriikide kodanikest töötajate liikuvust.

36 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 32 juba tuvastatud, ei ole see siiski nii käesolevas põhikohtuasjas.

37 Sellest tulenevalt ei saa kohtuotsuses SALK välja töötatud seisukohta üle kanda põhikohtuasjas kõne all olevale olukorrale, mis tekkis 8. novembri 2011. aasta otsuse kohaldamise tulemusel (vt analoogia alusel 13. märtsi 2019. aasta kohtuotsus Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 33).

38 Eelnevate kaalutluste alusel tuleb teha järeldus, et erinevat kohtlemist töötajate palgakategooria ja -järgu määramiseks lähtuvalt tööandjast, kelle juures need töötajad erialase töökogemuse said, mis on ette nähtud liikmesriigi ülikooli niisugustes eeskirjades, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei saa pidada muude liikmesriikide kodanikest töötajate kaudseks diskrimineerimiseks ja seega ELTL artikli 45 lõike 2 rikkumiseks.

ELTL artikli 45 lõige 1

39 Veel on vaja kindlaks teha, kas niisugused liikmesriigi ülikooli eeskirjad, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kujutavad endast ELTL artikli 45 lõikega 1 keelatud töötajate vaba liikumise takistust.

40 Siinkohal väärib meelde tuletamist, et isikute vaba liikumist käsitlevate kõigi EL toimimise lepingu sätete ja määruse nr 492/2011 sätete eesmärk on hõlbustada liikmesriikide kodanikel mis tahes kutsealal tegutsemist liidu territooriumil ning nende sätetega on vastuolus meetmed, mis võivad

asetada ebasoodsasse olukorda need kodanikud, kes soovivad tegelda tasustatud tegevusega mõne teise liikmesriigi territooriumil (kohtuotsus SALK, punkt 32, ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punkt 77).

41 Selles kontekstis on liikmesriikide kodanikel eelkõige õigus – mille annab neile vahetult alusleping – lahkuda oma päritoluriigist ja minna mõne teise liikmesriigi territooriumile ja seal elada, et tegelda seal majandustegevusega. Järelikult on ELTL artikliga 45 vastuolus igasugune liikmesriigi meede, mis võib liidu kodanikel takistada selle artikliga tagatud põhivabaduse kasutamist või muuta selle vähem atraktiivseks (18. juuli 2017. aasta kohtuotsus Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punkt 33).

Takistuse olemasolu

42 Põhikohtuasjas ei võta Viini ülikool 8. novembri 2011. aasta otsuse alusel järeldoktorantuuri vanemlektori palgakategooria ja -järgu määramisel arvesse varem muus ülikoolis kui Viini ülikool töötatud asjassepuutuvat aega kokku rohkem kui nelja aasta ulatuses.

43 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 26, ei kuulu asjasse puutuva erialase töökogemuse määratluse alla mitte ainult töötaja selline töö, mis on võrdväärne või isegi identne eelneva tööga, mida ta on pidanud tegema Viini ülikoolis oma tööülesandeid täites, vaid ka iga mis tahes liiki tegevus, mis osutub selle töö jaoks lihtsalt kasulikuks.

44 Siin tasub osutada sellele, et liidu esmane õigus ei pea siiski töötajale tagama, et liikumine muusse liikmesriiki kui tema päritoluliikmesriik ei mõjuta tema sotsiaalset olukorda, kuna erinevuste tõttu liikmesriikide süsteemide ja õigusnormide vahel võib selline liikumine olla asjaomase isiku jaoks sotsiaalses plaanis sõltuvalt juhtumist soodsam või ebasoodsam (18. juuli 2017. aasta kohtuotsus Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punkt 34, ja 13. märtsi 2019. aasta kohtuotsus Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 37).

45 Niisiis ei anna ELTL artikkel 45 töötajale õigust tugineda vastuvõtvas liikmesriigis töötingimustele, mis tal olid päritoluliikmesriigis viimati nimetatud liikmesriigi õigusnormide kohaselt (18. juuli 2017. aasta kohtuotsus Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, punkt 35).

46 Nimelt tagab liidu õigus vaid seda, et muu liikmesriigi territooriumil kui päritoluliikmesriik töötavatele töötajatele kohaldatakse samu tingimusi kui töötajatele, kelle suhtes kohaldatakse vastuvõtva liikmesriigi õigust (vt selle kohta 23. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, punkt 45, ja 13. märtsi 2019. aasta kohtuotsus Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, punkt 38).

47 Esiteks tuleb võrdväärse erialase töökogemuse kohta märkida, et teiste liikmesriikide kodanikest töötajaid, kes on kauem kui neli aastat töötanud järeldoktorantuuri vanemlektorina või täitnud võrdväärseid tööülesandeid nende päritoluriigi ühe või mitme muu ülikooli või võrreldava institutsiooni juures, pärsib kandideerimast Viini ülikooli järeldoktorantuuri vanemlektori ametikohale ja seega ka kasutamast nende vaba liikumise õigust see, kui hoolimata sisuliselt samasuguse töö tegemisest päritoluriigis ei võeta nende töökogemust nende palgakategooria ja -järgu määramisel täiel määral arvesse.

48 Erinevalt liikmesriigi õigusnormidest, mille alusel tehti 13. märtsi 2019. aasta kohtuotsus Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193) ja milles oli tegemist töötajatele nende lojaalsuse eest ühele teatud konkreetsele tööandjale tasumisega, ei põhine fakt, et võrdväärse erialase töökogemuse osaline arvessevõtmine võib takistada töötajate vaba liikumist, asjaolude kogumil, mis on liialt oletuslikud ja ettenägematud selleks, et kõnealuseid eeskirju saaks pidada töötajate vaba liikumise takistuseks – nagu nähtub eriti selle kohtuotsuse punktist 33.

49 Käesoleval juhul tooks see, kui töötajate võrdväärset erialast töökogemust, mis on omandatud muu liikmesriigi kui Austria ülikoolis, võetaks täiel määral arvesse, kaasa selle, et teiste liikmesriikide kodanikest töötajatele, kes on kauem kui neli aastat töötanud järeldoktorantuuri vanemlektorina või täitnud võrdväärseid tööülesandeid nende päritoluriigi ühe või mitme muu ülikooli või võrreldava institutsiooni juures, kehtiksid nende palgakategooria ja -järgu määramisel samad tingimused kui töötajatele, kes on järeldoktorantuuri vanemlektorina Viini ülikoolis töötanud kokku sama kaua. Seega võib põhjendatult eeldada, et kui need töötajad peavad otsustama, kas kandideerida Viini ülikooli järeldoktorantuuri vanemlektori kohale ja oma päritoluriigist lahkuda, siis on see nende jaoks tähtis aspekt.

50 Teiseks tuleb kogu erialase töökogemuse – mis on järeldoktorantuuri vanemlektori ülesannete täitmiseks lihtsalt kasulik, olemata võrdväärne – arvessevõtmisega seoses tõdeda, et ELTL artiklis 45 sätestatud töötajate vaba liikumise põhimõte ei nõua kogu sellise töökogemuse arvessevõtmist, sest see ei ole vajalik tagamaks, et Austria ja muude liikmesriikide kodanikest töötajate suhtes kohaldataks palgakategooria ja -järgu määramisel samasuguseid tingimusi. Tõepoolest näib arvamus, et kui töötajat, kelle päritoluliikmesriigis omandatud võrdväärne erialane töökogemus on juba täiel määral arvesse võetud tema palgakategooria ja -järgu esialgsel määramisel järeldoktorantuuri vanemlektorina Viini ülikoolis, pärsiks sellele kohale kandideerimast see, kui ei võetaks täiel määral arvesse tema mis tahes muud liiki erialast töökogemust päritoluriigis, põhinevat asjaolude kogumil, mis on liialt oletuslik ja ettenägematu selleks, et seda saaks pidada töötajate vaba liikumise takistuseks.

51 Seega tuleb asjasse puutuva erialase töökogemuse osalise arvessevõtmise puhul eristada ühelt poolt võrdväärset erialast töökogemust ja teiselt poolt mis tahes muud liiki erialast töökogemust, mis on järeldoktorantuuri vanemlektori ülesannete täitmisel lihtsalt kasulik.

52 Järelikult, kui peaks selguma, et A. Krah on teinud Müncheni ülikoolis tööd, mis on sisuliselt võrdväärne Viini ülikoolis järeldoktorantuuri vanemlektorina tehtava tööga – seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, kujutab asjaolu, et seda erialast töökogemust ei võeta arvesse täiel määral, endast vaba liikumise takistust.

53 Kui A. Krah ei ole aga niisugust võrdväärset erialast töökogemust päritoluliikmesriigis omandanud, ei kujuta see, kui Viini ülikooli võtab seda töökogemust arvesse osaliselt, endast vaba liikumise takistust.

54 Eelneva alusel tuleb teha järeldus, et kuna niisuguste liikmesriigi ülikooli eeskirjadega, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei võeta täiel määral arvesse varem päritoluliikmesriigis tehtud võrdväärse töö perioode, võivad need muuta töötajate vaba liikumise vähem atraktiivseks ja on vastuolus ELTL artikli 45 lõikega 1.

Takistuse õigustatus

55 Niisugused liikmesriigi ülikooli eeskirjad, nagu on kõne all põhikohtuasjas, on lubatavad ainult juhul, kui need järgivad üht EL toimimise lepinguga kooskõlas olevat õigustatud eesmärki või kui neid õigustab ülekaalukast üldisest huvist tulenev põhjus. Lisaks peab meetme kohaldamine sellisel juhul olema kõnealuse eesmärgi saavutamiseks sobiv ega tohi minna kaugemale, kui on eesmärgi saavutamiseks vajalik (vt selle kohta eelkõige kohtuotsus SALK, punkt 36, ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, punkt 84).

56 Siinkohal väidab Viini ülikool, osutades 3. oktoobri 2006. aasta kohtuotsuse Cadman (C-17/05, EU:C:2006:633) punktile 34 ja järgnevatele punktidele, et 8. novembri 2011. aasta otsuse eesmärk on hüvitada asjaomases valdkonnas erialase töökogemuse omandamine, mis võimaldab töötajal täita edukamalt oma tööülesandeid. Tema sõnul on erialase töökogemuse saamiseks vaja nelja aastat, et omandada pedagoogilised teadmised, mis võimaldavad optimaalselt täita järeldoktorantuuri

vanemlektori tööülesandeid, sest need teadmised omandatakse esimeste õpetamisaastate jooksul. Seevastu rohkema kui nelja-aastase erialase töökogemuse arvessevõtmine ei too Viini ülikooli arvates kaasa töötajalt nõutud tööülesannete paremat täitmist.

57 On tõsi, et nimetatud otsuse punktis 34 leidis Euroopa Kohus, et palgalisa maksmine eelkõige omandatud töökogemuse eest, mis võimaldab töötajal täita edukamalt oma tööülesandeid, vastab palgapoliitika õigustatud eesmärgile.

58 Sellega seoses leidis Euroopa Kohus kõnealuse otsuse punktis 35, et üldreeglina on tööstaaži kriteeriumi kasutamine sobiv selle eesmärgi saavutamiseks. Tööstaaž on tihedalt seotud töökogemusega ja võimaldab üldjuhul töötajal täita edukamalt oma tööülesandeid.

59 Käesoleval juhul kehtestas Viini ülikooli aga võrdväärse erialase töökogemuse aastate arvessevõtmisele piirangu, mille järgi võetakse palgakategooria ja -järgu määramiseks arvesse neli aastat. Seega seab ta kahtluse alla selle, et aja jooksul omandatud kogemusega käib kaasas nõutud tööülesannete kvaliteedi paranemine.

60 Peale selle nähtub Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et kuigi selle ülikooli järeldoktorantuuri vanemlektorid peavad eelkõige täitma õppetööga seotud ülesandeid, peavad nad samuti tegema teadustööd ja täitma haldusülesandeid, mille kohta ei ole väidetud, et kõiki võrdväärse erialase töökogemuse aastaid ei peaks täielikult arvesse võtma, nagu seda tehakse järeldoktorantuuri vanemlektorite puhul, kes algusest peale kõnealuses ülikoolis töötavad.

61 Seega tuleb asuda seisukohale, et 8. novembri 2011. aasta otsuses sisalduv töötajate vaba liikumise takistus ei sobi sellega soovitud eesmärgi täitmist tagama.

62 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et ELTL artikli 45 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused liikmesriigi ülikooli eeskirjad, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt võetakse ülikooli järeldoktorantuuri vanemlektori ametikohal oleva töötaja palgakategooria ja -järgu määramisel selle töötaja eelnevalt muus liikmesriigis töötatud ajast arvesse kokku kõige rohkem neli aastat, juhul kui see töö oli võrdväärne või isegi identne tööga, mida töötaja on kohustatud tegema järeldoktorantuuri vanemlektori tööülesandeid täites.

63 Seevastu ELTL artiklit 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et viidatud ülikooli eeskirjad ei ole nende sätetega vastuolus juhul, kui muus liikmesriigis varem tehtud töö ei olnud järeldoktorantuuri vanemlektori ülesannete täitmisega võrdväärne, vaid selleks lihtsalt kasulik.

Teine küsimus

64 Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitust, kas ELTL artiklit 45 ja määruse nr 492/2011 artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi ülikooli tasustamissüsteem, mis ei näe ette eelnevalt erialasel tööl töötatud aja täielikku arvessevõtmist, kuid seob samas kõrgema töötasu saamise õiguse töötamise kestusega selles ülikoolis.

65 Nagu märkis ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 115, on teine küsimus esimesega seotud, sest selleski on osutatud varem asjassepuutuval erialasel tööl oldud aja osalisele arvessevõtmisele, mis on ette nähtud 8. novembri 2011. aasta otsuses.

66 Esimesele küsimusele antud vastusest nähtub, et kui peaks selguma, et A. Krah on teinud Müncheni ülikoolis tööd, mis sisuliselt oli võrdväärne Viini ülikoolis järeldoktorantuuri vanemlektorina tehtava tööga – seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, kujutab asjaolu, et seda eelnevat erialast töökogemust ei võeta täiel määral arvesse, endast töötajate vaba liikumise takistust.

67 Tasustamissüsteem, mis seob kõrgema töötasu saamise õiguse praeguse tööandja juures kogutud tööstaažiga – nagu see on käesoleval juhul ette nähtud kollektiivlepingus –, ei kujuta siiski iseenesest sellist takistust.

68 Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus teeb käesoleval juhul kindlaks, et Viini ülikool on kohustatud tunnustama täielikult aega, millal A. Krah tegi Müncheni ülikooli juures võrdväärset erialast tööd, määratakse huvitatud isik samasse palgajärku, mis kehtiks tema suhtes siis, kui ta oleks varem sama ajavahemiku jooksul töötanud Viini ülikoolis. Niisugune töötaja ei oleks seega halvemas olukorras võrreldes sellise järeldoktorantuuri vanemlektoriga, kes töötas kokku sama kaua aega Viini ülikoolis. Mõlemat liiki töötajatel on siis eelnevates punktides nimetatud tasustamissüsteemi järgi täpselt ühtemoodi õigus olla määratud kõrgemasse palgajärku vastavalt nende tööstaažile.

69 Sellest tuleneb, et teisele küsimusele ei ole vaja vastata, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus teeb Euroopa Kohtu poolt esimesele küsimusele antud vastuse alusel kindlaks, et põhikohtuasjas esineb takistus töötajate vabale liikumisele.

70 Kui A. Krah ei ole aga niisugust võrdväärset erialast töökogemust päritoluliikmesriigis omandanud, ei kujuta see, kui Viini ülikooli võtab seda töökogemust arvesse osaliselt, endast vaba liikumise takistust.

71 Kui selline takistus puudub, käsitleb teine küsimus tegelikult olukorda, kui Viini ülikooli tööle võetud järeldoktorantuuri vanemlektor otsustab sellest ülikoolist lahkuda, et asuda tööle muu liikmesriigi kui Austria teise ülikooli enne seda, kui ta seejärel pöördub tagasi esimesena nimetatud ülikooli.

72 Siinkohal olgu märgitud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on Euroopa Kohus juhul, kui liikmesriigi kohtu esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse sätte tõlgendamist, põhimõtteliselt kohustatud neile küsimustele vastama, välja arvatud juhul, kui on ilmne, et eelotsusetaotluse tegelik eesmärk on saada Euroopa Kohtult soovituslikke arvamusi üldiste või hüpoteetiliste küsimuste kohta (1. oktoobri 2015. aasta kohtuotsus O, C-432/14, EU:C:2015:643, punkt 18 ja seal viidatud kohtupraktika). Kui selgub, et esitatud küsimus on põhikohtuasjas vaidluse lahendamiseks ilmselgelt asjakohatu, peab Euroopa Kohus lõpetama kohtuasja otsust tegemata (24. oktoobri 2013. aasta kohtuotsus Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

73 Nagu märkis juba kohtujurist oma ettepaneku punktis 126, ei näi midagi Euroopa Kohtule esitatud toimikus viitavat sellele, et A. Krahi kohtuasi kuulub käesoleva kohtuotsuse punktis 72 kirjeldatud olukorra alla. Selle alusel tuleb asuda seisukohale, et kui eelotsusetaotluse esitanud kohus teeb enda esitatud esimesele küsimusele antud vastuse põhjal kindlaks, et puudub takistus töötajate vabale liikumisele, ei ole vaja vastata ka teisele küsimusele.

74 Arvestades eelnevaid kaalutlusi ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

75 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

ELTL artikli 45 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused liikmesriigi ülikooli eeskirjad, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt võetakse ülikooli järeldoktorantuuri vanemlektori ametikohal oleva töötaja palgakategooria ja -järgu määramisel

selle töötaja eelnevalt muus liikmesriigis töötatud ajast arvesse kokku kõige rohkem neli aastat, juhul kui see töö oli võrdväärne või isegi identne tööga, mida töötaja on kohustatud tegema järeldoktorantuuri vanemlektori tööülesandeid täites.

ELTL artiklit 45 ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määruse (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires artikli 7 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et viidatud ülikooli eeskirjad ei ole nende sätetega vastuolus juhul, kui muus liikmesriigis varem tehtud töö ei olnud järeldoktorantuuri vanemlektori ülesannete täitmisega võrdväärne, vaid selleks lihtsalt kasulik.

Allkirjad