

Sprawa C-356/24**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym****Data wpływu:**

16 maja 2024 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Landesverwaltungsgericht Kärnten (Austria)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

16 maja 2024 r.

Skarżący:

A.B.

Druga strona postępowania:

Kärntner Landesregierung

[...]

Sygn: KLVwG-2548/10/2023**POSTANOWIENIE**

Landesverwaltungsgericht Kärnten (regionalny sąd administracyjny Karyntii) w sprawie skargi wniesionej przez A.B., [...] Klagenfurt am Wörthersee, na decyzję Kärntner Landesregierung (rządu kraju związkowego Karyntia) z dnia 20 września 2023 r. [...], oddalającą wniosek o zaliczenie równoważnych wcześniejszych okresów zatrudnienia z dnia 14 listopada 2022 r., zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie art. 267 TFUE z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

1.

Czy prawo Unii, a w szczególności art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia nr 492/2011 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym istotne wcześniejsze okresy zatrudnienia w innym państwie Unii nie są już zaliczane na poczet daty

odniesienia dla potrzeb awansu, jeżeli obecna kategoria płacowa urzędnika została uzyskana w drodze aktu uznaniowego (promocji) ze strony pracodawcy, a nie w drodze awansu wynikającego ze stażu pracy, i to uregulowanie krajowe stanowi, że datę odniesienia dla potrzeb awansu należy ponownie ustalić tylko wtedy, gdy obecna kategoria płacowa jest określona na podstawie daty odniesienia dla potrzeb awansu?

2.

Czy prawo Unii, w szczególności art. 1, 2 i 6 dyrektywy 2000/78 w związku z art. 21 Karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym istotne wcześniejsze okresy zatrudnienia w innym państwie Unii nie są już zaliczane na poczet daty odniesienia dla potrzeb awansu, jeżeli obecna kategoria płacowa urzędnika została uzyskana w drodze aktu uznaniowego (promocji) ze strony pracodawcy, a nie w drodze awansu wynikającego ze stażu pracy, i to uregulowanie krajowe stanowi, że datę odniesienia dla potrzeb awansu należy ponownie ustalić tylko wtedy, gdy obecna kategoria płacowa jest określona na podstawie daty odniesienia dla potrzeb awansu, ale zgodnie z odpowiednimi wytycznymi pracodawcy promocja ta jest zasadniczo przewidziana dopiero po 19 i 25 latach (lata te należy liczyć od daty odniesienia dla potrzeb awansu), a zatem dotyczy starszych urzędników?

3.

Czy zasady swobodnego przepływu pracowników ustanowione w art. 45 TFUE i art. 20 Karty stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na podstawie którego okresy równoważnej działalności zawodowej są zaliczane w całości na poczet daty odniesienia dla potrzeb awansu, jeżeli ta działalność zawodowa była wykonywana poza Austrią (na terytorium umawiającej się strony EOG lub państwa członkowskiego Unii, w państwie, którego obywatele mają takie same prawa dostępu do zawodu jak obywatele austriaccy, lub w instytucji Unii Europejskiej lub innej instytucji organizacji międzyrządowej, do której należy Austria), podczas gdy równoważna działalność zawodowa w sektorze prywatnym, która była wykonywana w Austrii, nie podlega zaliczeniu?

A. Przedmiot sporu w postępowaniu głównym i stan faktyczny:

Skarżący, obywatel austriacki urodzony w dniu xx.xx.1968 r., rozpoczął w dniu 3 października 2005 r. pracę w jednostce samorządu terytorialnego (kraj związkowy Karyntia) jako członek personelu kontraktowego w „Służbie Technicznej”, w wydziale budowy dróg i mostów (= stosunek pracy z krajem związkowym na podstawie prawa prywatnego). Data odniesienia dla potrzeb awansu została ustalona na dzień 8 września 2001 r.

Przed zatrudnieniem w kraju związkowym Karyntia skarżący ukończył wcześniejsze okresy zatrudnienia u prywatnych pracodawców w Austrii i innych

krajach Unii (w Niemczech, Polsce na Węgrzech i w Chorwacji) w okresie od dnia 1 października 1987 r. do dnia 4 kwietnia 2003 r. włącznie. Od 13 października 2003 r. do 2 października 2005 r. skarżący był zatrudniony przez kraj związkowy Karyntia na podstawie karty pracy.

Na początku stosunku pracy z krajem związkowym Karyntia w dniu 3 października 2005 r. skarżącemu zaliczono – w celu ustalenia daty odniesienia dla potrzeb awansu (zgodnie z § 41 Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 – ustawy o członkach personelu kontraktowego kraju związkowego Karyntia z 1994 r. zwanej dalej „K-LVVG 1994”) – okresy między ukończeniem 18. roku życia a początkiem stosunku pracy w wymiarze 4 lat, 0 miesięcy i 25 dni. Są to okresy służby wojskowej lub służby zastępczej, okresy pracy w kraju związkowym Karyntia na podstawie karty pracy, a także zaliczenie jednego roku i sześciu miesięcy. Zaliczenie tego jednego roku i sześciu miesięcy jako maksymalnego okresu zaliczenia jest przewidziane ustawowo, jeżeli okresy pracy u pracodawców prywatnych nie mają szczególnego znaczenia dla zatrudnienia w kraju związkowym Karyntia ani zaliczenie takie nie jest uzasadnione interesem publicznym. Przepis ten został zastosowany i przy określeniu daty odniesienia dla potrzeb awansu zaliczono jeden rok i sześć miesięcy.

Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2010 r. skarżący został mianowany urzędnikiem (= publicznoprawny stosunek pracy z krajem związkowym) i został powołany na przewidziane w planie zatrudnienia stanowisko w grupie zatrudnienia B, klasa zatrudnienia III, stopień zaszeregowania 7, w dziale „specjalista utrzymania dróg”. Od tego czasu Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (ustawa o statusie urzędników kraju związkowego Karyntia z 1994 r., zwana dalej „K-DRG”) miała zastosowanie dla określenia kategorii płacowej. Zgodnie z § 143 K-DRG o awansie wynikającym ze stażu pracy decyduje data odniesienia dla potrzeb awansu, którą określa się zgodnie z § 145 K-DRG.

Data odniesienia dla potrzeb awansu określona na początku stosunku pracy z krajem związkowym Karyntia (8 września 2001 r.) została również przejęta dla stosunku pracy prawa publicznego.

Awans na kolejny stopień zaszeregowania założono w dniu 1 lipca 2011 r. i na tej podstawie w kolejnych latach dokonywano awansów.

W dniu 1 stycznia 2016 r. skarżący został mianowany w drodze promocji do kolejnej wyższej klasy zatrudnienia (B/V/02), a w dniu 1 stycznia 2022 r. do kolejnej wyższej klasy zatrudnienia VI (konkretnie: B/VI/01) w dziale „specjalista utrzymania dróg”.

Zgodnie z aktualnym krajowym stanem prawnym (§ 145 ust. 11 K-DRG) wcześniejsze okresy zatrudnienia za granicą, które są w momencie rozpoczęcia pracy równoważną działalnością, muszą zostać zaliczone w całości na poczet daty odniesienia dla potrzeb awansu.

We wniosku z dnia 14 listopada 2022 r. skarżący wniósł o zaliczenie równoważnych wcześniejszych okresów zatrudnienia w Austrii i innych krajach Unii oraz zażądał wypłaty różnic w wynagrodzeniu wynikających z zaliczenia.

Decyzją Kärntner Landesregierung (rządu kraju związkowego Karyntia, zwanego dalej „drugą stroną postępowania”) z dnia 20 września 2023 r. wniosek ten został oddalony na podstawie art. VI ust. 7 ustawy LGBl. nr 82/2011. Oddalenie opierało się na fakcie, że skarżący został powołany do VI klasy zatrudnienia ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2022 r. w drodze „swobodnej promocji” (w przeciwieństwie do awansu wynikającego ze stażu pracy). Kategoria płacowa nie była już zatem określona datą odniesienia dla potrzeb awansu, ponieważ dla będącego źródłem uprawnienia aktu promocji urzędnika, który to akt zależy od uznania organu, właściwy jest przepis dotyczący awansu § 181 K-DRG 1994, który różni się od § 143 K-DRG, a zatem data odniesienia dla potrzeb awansu nie ma już znaczenia.

Artykuł VI ust. 7 zdanie pierwsze zakłada w celu ponownego ustalenia daty odniesienia dla potrzeb awansu przypadek, w którym „obecna kategoria płacowa jest określona na podstawie daty odniesienia dla potrzeb awansu”. Ten przepis przejściowy wszedł w życie w dniu 1 stycznia 2012 r. Paragraf 305b ust. 2 K-DRG, który wszedł w życie w dniu 21 grudnia 2019 r., zawiera (w dużej mierze identycznie brzmiący) obecny przepis ustawowy.

Skarżący złożył skargę na tą decyzję do Landesverwaltungsgericht Kärnten (regionalnego sądu administracyjnego Karyntii). Zażądał, aby przy obliczaniu daty odniesienia dla potrzeb awansu uwzględniono istotne wcześniejsze okresy zatrudnienia w Austrii i innych krajach Unii od dnia 1 października 1987 r. do dnia 4 kwietnia 2003 r. oraz aby datę odniesienia dla potrzeb awansu ustalono na dzień 5 lipca 1988 r.

W dniu 5 grudnia 2023 r. druga strona postępowania przekazała skargę do Landesverwaltungsgericht Kärnten (regionalnego sądu administracyjnego Karyntii) w celu wydania orzeczenia i wskazała uzupełniająco, że zgodność z konstytucją § 145 ust. 11 i 12 K-DRG 1994 została potwierdzona na podstawie orzeczenia Verfassungsgerichtshof (trybunału konstytucyjnego) z dnia 4 października 2023 r., sygnatura G192/2023.

B. Krajowy stan prawny

Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (ustawa o statusie urzędników kraju związkowego Karyntia z 1994 r.) – K-DRG 1994, LGBl. nr 71/1994, ostatnio zmieniona przez LGBl. nr 60/2019

§ 143

Awans

(1) Awans ustala się na podstawie daty odniesienia dla potrzeb awansu. O ile niniejszy paragraf nie stanowi inaczej, okres wymagany dla potrzeb awansu do drugiego stopnia zaszeregowania w ramach trzeciej klasy zatrudnienia wynosi pięć lat, a w pozostałych przypadkach – dwa lata.

(2) Awans następuje w dniu 1 stycznia lub 1 lipca następującym po zakończeniu dwu- lub pięcioletniego okresu (data awansu), chyba że zostanie on odroczony lub zawieszony w tym dniu. Uważa się, że dwu- lub pięcioletni okres zostaje ukończony w dacie awansu również wtedy, gdy upływa on przed dniem 31 marca lub 30 września następującym po dacie awansu.

[...]

Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (ustawa o statusie urzędników kraju związkowego Karyntia z 1994 r.) – K-DRG 1994, LGBl. nr 71/1994 ostatnio zmieniona przez LGBl. nr 81/2021

§ 145

Data odniesienia dla potrzeb awansu

(1) Z zastrzeżeniem ograniczeń, o których mowa w ust. 4–8, datę odniesienia dla potrzeb awansu ustala się przy uwzględnieniu, licząc wstecz od daty zatrudnienia, okresów po dniu 30 czerwca roku, w którym po rozpoczęciu pierwszego etapu edukacji szkolnej ukończono albo ukończono by dziewięć lat nauki:

1. określonych w ust. 2 – w całości,
2. innych okresów
 - a) które spełniają kryteria określone w ust. 3 – w całości,
 - b) które nie spełniają kryteriów określonych w ust. 3,
 - aa) do trzech lat – w całości, oraz
 - bb) w odniesieniu do kolejnych trzech lat – w połowie.

[...]

(11) Okresy wskazane w ust. 2 i w ust. 1 pkt 2, podczas których wykonywana była działalność zawodowa, będąca w odniesieniu do działalności wykonywanej w momencie rozpoczęcia pracy działalnością równoważną, zapewniającą równoważne doświadczenie zawodowe, są zaliczane w całości, jeżeli okresy te zostały ukończone poza Austrią:

1. na terytorium umawiającej się strony Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub państwa członkowskiego Unii Europejskiej, lub

2. w państwie, którego obywatele mają takie same prawa dostępu do zawodu jak obywatele austriaccy, lub
3. w instytucji Unii Europejskiej lub innej instytucji organizacji międzyrządowej, do której należy Austria.

[...]

Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (ustawa o statusie urzędników kraju związkowego Karyntia z 1994 r.) – K-DRG 1994, LGBI. nr 71/1994 ostatnio zmieniona przez LGBI. nr 60/2019

§ 181

Promocja

(1) Promocja to mianowanie urzędnika administracji ogólnej do kolejnej wyższej klasy zatrudnienia w jego grupie zatrudnienia.

[...]

(4) Po promocji urzędnik awansuje w momencie, w którym w dotychczasowej klasie zatrudnienia spełniłby wymogi dotyczące osiągnięcia kolejnego wyższego stopnia zaszeregowania nowej klasy zatrudnienia zgodnie z ust. 3, ale nie później niż po dwóch latach. Okres spędzony w najwyższym stopniu zaszeregowania w danej klasie zatrudnienia jest zaliczany maksymalnie w wysokości czterech lat. W drodze odstępstwa od powyższego w przypadkach, w których promocja do wyższej klasy zatrudnienia jest uzależniona od obowiązkowego przepracowania dwóch lat w ramach najwyższego stopnia zaszeregowania najniższej klasy zatrudnienia, okres przepracowany w ramach najwyższego stopnia zaszeregowania tej klasy zatrudnienia jest zaliczany w wymiarze do czterech lat, o ile przekracza on okres, który należy obowiązkowo przepracować w ramach tego stopnia zaszeregowania. Paragrafy 143 i 144 stosuje się odpowiednio.

[...]

Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (ustawa o służbie kraju związkowego Karyntia z 1994 r.) – K-DRG 1994, LGBI. nr 71/1994, ostatnio zmieniona przez LGBI. nr 81/2021:

[...]

§ 305b

Zakres stosowania poszczególnych przepisów

[...]

(2) *Datę odniesienia dla potrzeb awansu oraz wynikającą z niej kategorię placową ustala się ponownie zgodnie z §§ 143 i 145 niniejszej ustawy, w brzmieniu ustawy LGBl. nr 60/2019 z urzędu bez zbędnej zwłoki i tylko wtedy, gdy obecna kategoria placowa jest określona na podstawie daty odniesienia dla potrzeb awansu. [...]*

[...]

(4) *W przypadku osób, których data odniesienia dla potrzeb awansu nie podlega ponownemu ustaleniu zgodnie z ust. 2,*

1. *§§ 143 i 145 niniejszej ustawy znajdują zastosowanie w brzmieniu obowiązującym nadal w dniu 31 grudnia 2003 r., a jeżeli dotycząca tych osób data odniesienia dla potrzeb awansu została ustalona zgodnie z § 145 niniejszej ustawy w brzmieniu obowiązującym w dniu 30 września 1995 r. – w brzmieniu obowiązującym nadal w dniu 30 września 1995 r.,*

[...]

20. Zmiana do Kärntner Dienstrechtsgesetz (ustawy o statusie urzędników kraju związkowego Karyntia), 17. zmiana do Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz (ustawy o członkach personelu kontraktowego kraju związkowego Karyntia); Kärntner Gemeindebedienstetengesetz (ustawa o pracownikach gminnych kraju związkowego Karyntia), Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 (ustawa o urzędnikach miejskich kraju związkowego Karyntia z 1993 r.) i Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz (ustawa o gminnych członkach personelu kontraktowego w kraju związkowym Karyntia); każda zmiana ogłoszona w LGBl. nr 82/2011

Artykuł VI ust. 7

(1) Wchodzi w życie następujące przepisy:

[..]

(7) Datę odniesienia dla potrzeb awansu oraz wynikającą z niej kategorię placową lub kategorię wynagrodzenia ustala się ponownie zgodnie z §§ 143 i 145 ustawy K-DRG 1994, w brzmieniu zmienionym przez art. I, lub zgodnie z §§ 41 i 42 ustawy K-LVBG 1994, w brzmieniu zmienionym przez art. II, wyłącznie na wniosek i tylko w tych przypadkach, w których obecna kategoria placowa jest określona na podstawie daty odniesienia dla potrzeb awansu. [...]

Wytyczne dotyczące awansu, awansu wynikającego ze stażu pracy i promocji urzędników kraju związkowego Karyntia, uchwała Kärntner Landesregierung (rządu kraju związkowego Karyntia) z dnia 20 października 1998 r., nr LAD-PW-22/1-98.

[...]

IV

PROMOCJE

Promocja urzędników kraju związkowego zależy od uznania rządu kraju związkowego.

Jedynie urzędnicy, którzy spełniają poniższe wymagania i których zawodowe osiągnięcia i umiejętności oraz zachowanie w pracy i poza nią uzasadniają promocję, są brani pod uwagę przy promowaniu z uwzględnieniem odpowiedniego planu zatrudnienia i planu usystematyzowania zatrudnienia.

a) *Wymagania dotyczące okresu zatrudnienia:*

<i>Grupa zatrudnienia</i>	<i>Klasa zatrudnienia V</i>	<i>Klasa zatrudnienia VI</i>	<i>Klasa zatrudnienia VII</i>	<i>Klasa zatrudnienia VIII</i>
<i>A</i>	<i>9 lat</i>	<i>13 lat</i>	<i>19 lat</i>	<i>30 lat</i>
<i>B</i>	<i>19 lat</i>	<i>25 lat</i>	<i>31 lat</i>	
<i>C</i>	<i>29 lat</i>			

Lata te należy liczyć od daty odniesienia dla potrzeb awansu.

[...]

C. Przepisy prawa Unii

Artykuł 7 ust. 1 Rozporządzenia nr 492/2011

„Pracownik będący obywatelem państwa członkowskiego nie może być, na terytorium innego państwa członkowskiego, traktowany – ze względu na swą przynależność państwową – odmiennie niż pracownicy krajowi pod względem warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności warunków wynagrodzenia, zwolnienia oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia”.

Artykuł 1 dyrektywy 2000/78

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

Artykuł 2 dyrektywy 2000/78

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn, o których mowa w art. 1.

2. Do celów ust. 1

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;
- b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
 - i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [...].”

Artykuł 6 dyrektywy 2000/78

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne”.

[...]

2. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć”.

Orzecznictwo krajowe w przedmiocie pytań prejudycjalnych pierwszego i drugiego.

Zgodnie z orzecznictwem Verwaltungsgerichtshof (trybunału administracyjnego zwanego dalej „VwGH”) w wyniku swobodnej promocji urzędnika jego kategoria płacowa nie zależy już od daty odniesienia dla potrzeb awansu, ale od swobodnego uznania urzędu, w którym pracuje. W przypadku promocji w ramach swobodnego uznania nie zmienia tego wniosku fakt, że data odniesienia dla potrzeb awansu może odgrywać pewną rolę w wykonywaniu uznania w ramach

swobodnej promocji jako istotny element uznaniowej decyzji o zaszerogowaniu. Ponadto z prawa do swobodnego przepływu pracowników wynikającego z art. 45 TFUE oraz z zakazu dyskryminacji wynikającego z art. 1 i art. 2 dyrektywy 2000/78 oraz z art. 7 rozporządzenia (EWG) 1612/68 nie można wyprowadzić żadnego skutecznego nakazu, zgodnie z którym akty mianowania leżące w zakresie uznania danego urzędu jako pracodawcy należy uznać za dokonane ze skutkiem w innych (optymalnych dla urzędnika) datach (VwGH z dnia 13 kwietnia 2021 r., Ro 2020/12/0001).

Ponadto VwGH stwierdza, że decyzja o promocji leży zasadniczo w niepodlegającym weryfikacji zakresie uznania danego urzędu jako pracodawcy i nie jest przy tym związana „wytycznymi dotyczącymi promocji”, które ze swej natury stanowią jedynie wytyczne dla praktyki promowania (VwGH z dnia 21 lutego 2017 r., Ro 2016/12/0019).

Orzecznictwo krajowe w przedmiocie trzeciego pytania prejudycjalnego.

W związku z wątpliwościami dotyczącymi merytorycznego uzasadnienia przepisu K-LVBG 1994 (§ 41 ust. 12 K-LVBG 1994), który ma prawie takie samo brzmienie co § 145 ust. 11 K-DRG, Oberste Gerichtshof in Arbeits- und Sozialrechtsachen (sąd najwyższy, izba pracy i ubezpieczeń społecznych, zwany dalej „OGH”) w toczącym się przed nim postępowaniu postanowieniem z dnia 29 marca 2023 r., sygn. 8 ObA 82/22z, złożył wniosek do Verfassungsgerichtshof (trybunału konstytucyjnego, zwanego dalej „VfGH”) o uchylenie części lub całego przepisu § 41 K-LVBG jako niezgodnego z konstytucją. Uzasadniono to wątpliwościami co do wymaganego przez prawo konstytucyjne obiektywizmu w odniesieniu do odmiennego traktowania krajowych i zagranicznych wcześniejszych okresów zatrudnienia. Element łączący wcześniejsze okresy zatrudnienia „poza Austrią”, a tym samym wyłączenie stosowania tej korzystnej regulacji do wcześniejszych okresów zatrudnienia w Austrii przy „dostosowywaniu” do wymogów prawa Unii również uznano za wątpliwy ze względu na orzecznictwo dotyczące prawa do swobodnego przemieszczania się oraz z perspektywy prawa Unii. Stwierdzono również, że nakaz obiektywizmu dotyczący wynikającej z art. 20 Karty zasady równości ma również zastosowanie do transpozycji.

W swoim orzeczeniu z dnia 4 października 2023 r., sygn. G 192/2023, VfGH stwierdził, że nie ma zastrzeżeń co do tego rozróżnienia w odniesieniu do wymogów równości wobec prawa zgodnie z zasadą równości wynikającą z art. 7 Bundes-Verfassungsgesetz (ustawy konstytucyjnej związku, zwanej dalej „B-VG”) i art. 2 Staatsgrundgesetz (ustawy zasadniczej państwa, zwanej dalej „StGG”). W odniesieniu do art. 20 Karty stwierdził, że § 41 ust. 12 K-LVBG 1994 został uchwalony w ramach kompetencji ustawodawcy krajowego, a zatem VfGH musiał samodzielnie ocenić te przepisy zgodnie z zasadą równości na podstawie art. 2 StGG lub art. 7 B-VG. Wnioski OGH zostały odrzucone i oddalone.

D. Przyczyny wątpliwości odnośnie do przepisów krajowych:

Landesverwaltungsgericht Kärnten (regionalny sąd administracyjny Karyntii) jest sądem w rozumieniu art. 267 TFUE. Rozstrzygnięcie Landesverwaltungsgericht (regionalnego sądu administracyjnego) zależy od odpowiedzi na pytania dotyczące wykładni prawa Unii sformułowane w niniejszym wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i omówione bardziej szczegółowo poniżej. Prawidłowe zastosowanie prawa Unii nie wydaje się również tak oczywiste, aby nie było miejsca na uzasadnione wątpliwości, dlatego należało złożyć wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych pierwszego i drugiego (art. VI ust. 7 ustawy LGBl. nr 82/2011 / § 305b K-DRG 1994)

Trybunał orzekł, że równoważne wcześniejsze okresy zatrudnienia muszą być zawsze zaliczane w całości do istniejącego stosunku pracy, jeżeli takie uwzględnienie wcześniejszych okresów zatrudnienia jest przewidziane (sprawa C-703/17, ECLI:EU:C:2019:850).

W niniejszej sprawie ustawa (§ 145 ust. 11 K-DRG) przewiduje uwzględnienie równoważnych zagranicznych wcześniejszych okresów zatrudnienia przy ustalaniu daty odniesienia dla potrzeb awansu. Równoważne zagraniczne wcześniejsze okresy zatrudnienia należy zatem zaliczyć na poczet daty odniesienia dla potrzeb awansu.

Z kolei § 305b ust. 2 K-DRG 1994 (jak również art. VI ust. 7 ustawy LGBl. nr 82/2011) stanowi, że datę odniesienia dla potrzeb awansu i wynikającą z niej kategorię płacową ustala się ponownie z urzędu bez zbędnej zwłoki zgodnie z §§ 143 i 145 tej ustawy, w brzmieniu zmienionym ustawą LGBl. nr 60/2019, i tylko wtedy, gdy obecna kategoria płacowa jest określana na podstawie daty odniesienia dla potrzeb awansu.

Ustęp 4 pkt 1 § 305b K-DRG 1994 stanowi, że §§ 143 i 145 tej ustawy znajdują zastosowanie w brzmieniu obowiązującym nadal w dniu 31 grudnia 2003 r. w odniesieniu do osób, dla których data odniesienia dla potrzeb awansu nie podlega ponownemu ustaleniu zgodnie z ust. 2.

Z przepisu § 305b ust. 2 K-DRG 1994 (a także art. VI ust. 7 ustawy LGBl. nr 82/2011) wynika zatem, że urzędnicy nie mogą ubiegać się o ponowne ustalenie daty odniesienia dla potrzeb awansu, jeśli zostali promowani w swojej karierze zawodowej.

To, czy przepis § 305b ust. 2 K-DRG wyklucza zaliczenie istotnych wcześniejszych okresów zatrudnienia, jest w tym przypadku wątpliwe. Wynika to z faktu, że jeśli istotne wcześniejsze okresy zatrudnienia nie mają być brane pod uwagę, zakres wcześniejszych okresów zatrudnienia, które mają być zaliczone u obecnego pracodawcy, podlega ograniczeniu. Niniejsza regulacja ustawowa

ustanawia to ograniczenie w zakresie zaliczania istotnych wcześniejszych okresów zatrudnienia względnie stanowi o niezaliczaniu odpowiednich okresów i nie pozwala już na ponowne ustalenie daty odniesienia dla potrzeb awansu.

Ze względu na to, że skarżący został przeniesiony do nowego systemu wynagrodzeń i awansów w wyniku promocji, przedmiotowy przepis nie daje mu możliwości na ponowne obliczenie jego daty odniesienia dla potrzeb awansu poprzez zaliczenie istotnych wcześniejszych okresów zatrudnienia za granicą. Przepis § 305b ust. 2 K-DRG 1994 nie pozwala mu na to od samego początku. Skarżący jest całkowicie wykluczony z systemu ponownego ustalania lub korygowania daty odniesienia dla potrzeb awansu.

Zdaniem sądu przepis jest sprzeczny z art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia (UE) nr 492/2011, jeżeli przy ustalaniu stażu pracy istotne wcześniejsze okresy pracy za granicą, które nie zostały do tej pory zaliczone, nie podlegają już zaliczeniu i przez to staż pracy nie może być już (ponownie) ustalony, chociaż co do zasady zaliczenie jest ustawowo przewidziane.

Ze względu na to, że leżący w zakresie uznania akt promocji podlega wymogom czasowym lub dotyczącym przepracowania danego okresu (w tym konkretnym przypadku: 19 lub 25 lat zgodnie z wytycznymi dotyczącymi awansu, awansu wynikającego ze stażu pracy i promocji urzędników kraju związkowego Karyntia), które są również liczone od daty odniesienia dla potrzeb awansu, regulacja ustawowa, zgodnie z którą nie jest przewidziane ponowne ustalenie daty odniesienia dla potrzeb awansu ze względu na promocję, ma zastosowanie do starszych pracowników. Przeniesienie do innej klasy zatrudnienia odbywa się z uwzględnieniem daty odniesienia dla potrzeb awansu.

W związku z tym sąd stanął w dalszej kolejności przed pytaniem, czy nowe ustalenie kategorii płacowej bez zaliczenia odpowiednich wcześniejszych okresów zatrudnienia i bez możliwości ponownego obliczenia stanowi dyskryminację i czy w tym kontekście należy je uznać za sprzeczne z prawem Unii. Ze względu na to, że promocja opiera się na przepracowaniu danego okresu, a starsi urzędnicy, którzy znajdują się w systemie bez możliwości zaliczenia istotnych wcześniejszych okresów zatrudnienia względnie bez korekty daty odniesienia dla potrzeb awansu, są przez to poszkodowani, może to stanowić pośrednią dyskryminację ze względu na wiek.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego trzeciego (§ 145 ust. 11 K-DRG 1994)

W wyroku z dnia 8 maja 2019 r. w sprawie C-24/17 (ECLI:EU:C:2019:373) Trybunał orzekł, że ograniczenie czasowe zaliczania istotnych wcześniejszych okresów zatrudnienia w sektorze prywatnym jest niezgodne ze swobodnym przepływem pracowników na podstawie art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników. W wyrokach z dnia 10 października 2019 r. w sprawie C-703/17 (ECLI:EU:C:2019:850)

i z dnia 23 kwietnia 2020 r. w sprawie C-710/18 (ECLI:EU:C:2020:299) Trybunał sprecyzował swoje orzecznictwo w ten sposób, że zaliczenie identycznego lub równoważnego wcześniejszego doświadczenia zawodowego jest wymagane na mocy prawa Unii w celu zapewnienia swobodnego przepływu pracowników, podczas gdy nie dotyczy to zwyczajnie użytecznego wcześniejszego doświadczenia.

Ustawodawca kraju związkowego Karyntia wykorzystał to orzecznictwo dotyczące ograniczenia swobodnego przepływu pracowników jako okazję do zmiany przepisów dotyczących określania daty odniesienia dla potrzeb awansu w § 145 K-DRG za pomocą LGBI nr 81/2021 (zob. wyjaśnienia do projektu ustawy, nr 01-VD-LG-370/2020–320). Ta regulacja ustawowa weszła w życie w dniu 1 grudnia 2021 r.

Okresy równoważnej działalności zawodowej są obecnie zaliczane w całości, jeśli ta działalność zawodowa była wykonywana poza Austrią (na terytorium umawiającej się strony EOG lub państwa członkowskiego Unii, w państwie, którego obywatele mają takie same prawa dostępu do zawodu jak obywatele austriaccy, lub w instytucji Unii Europejskiej lub w innej instytucji organizacji międzyrządowej, do której należy Austria), podczas gdy równoważna działalność zawodowa w sektorze prywatnym, która była wykonywana w Austrii, nie jest zaliczana. Uzasadnieniem braku zaliczenia działalności zawodowej prowadzonej w Austrii jest to, że nie jest ona objęta przepisami prawa Unii dotyczącymi swobody przemieszczania się.

Niniejsza sytuacja prawna wchodzi w zakres prawa Unii, ponieważ przedmiotowa regulacja krajowa (§ 145 ust. 11 K-DRG) została transponowana przez ustawodawcę krajowego w celu zapewnienia zgodności ze swobodnym przepływem pracowników wynikającym z art. 45 TFUE i art. 7 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. względnie na podstawie wyżej wymienionego orzecznictwa Trybunału.

Pytanie dotyczy wykładni prawa Unii, ponieważ mające zastosowanie przepisy krajowe są przepisami transponującymi akty prawne Unii. Niniejsza sprawa dotyczy zatem stosowania prawa Unii zgodnie z art. 51 ust. 1 Karty, a art. 20 Karty ma zastosowanie ze względu na transpozycję prawa Unii lub „dostosowanie” do prawa Unii dokonane przez ustawodawcę w art. 145 ust. 11 K-DRG. Państwa członkowskie są związane Kartą, gdy transponują wtórne prawo Unii.

Element łączący wcześniejsze okresy zatrudnienia „poza Austrią”, a tym samym wyłączenie stosowania tego korzystnego przepisu do wcześniejszych okresów zatrudnienia w Austrii w celu spełnienia wymogów prawa Unii wynikających z orzecznictwa dotyczącego prawa do swobodnego przemieszczania się, nie może być zdaniem sądu uzasadnione obowiązkiem transpozycji prawa Unii (zob. wyrok Trybunału C-290/94 pkt 29 [ECLI:EU:C:1996:265]). Wymóg obiektywizmu

wynikający z zasady równości zawartej w art. 20 Karty ma również zastosowanie właśnie do transpozycji i zdaniem sądu art. 20 Karty stoi na przeszkodzie takiej transpozycji.

[...]

DOKUMENT ROBOCZY