



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
της 25ης Ιουλίου 2018¹

Υπόθεση C-437/17

**Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH
κατά
EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH**

[αίτηση του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Αυστρία)
για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

«Προδικαστική παραπομπή – Άρθρο 45 ΣΛΕΕ – Κανονισμός (ΕΕ) 492/2011 – Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων – Απαγόρευση διακρίσεων λόγω ιθαγένειας – Δικαιώματα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών – Εθνική νομοθεσία προβλέπουσα τη χορήγηση επιπλέον εβδομάδας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών στους εργαζομένους με υπηρεσία 25 ετών στον ίδιο εργοδότη»

I. Εισαγωγή

1. Με την αίτηση προδικαστικής απόφασης, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο, Αυστρία) ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν ορισμένες διατάξεις του Urlaubsgesetz² (αυστριακού νόμου περί αδειών, στο εξής: UrlG) συνάδουν με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω της ιθαγένειας των εργαζομένων, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ και στο άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού (ΕΕ) 492/2011³, καθώς και με την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, η οποία κατοχυρώνεται με το άρθρο 45, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ.

2. Κατ' ουσίαν, οι επίμαχες διατάξεις του UrlG εξαρτούν τη χορήγηση έκτης εβδομάδας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από την προϋπόθεση συμπλήρωσης τουλάχιστον 25 ετών υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη –τον τρέχοντα εργοδότη. Για τους σκοπούς του υπολογισμού της εν λόγω υπηρεσίας, οι περίοδοι προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες λαμβάνονται, παρ' όλα αυτά, υπόψη, συμπληρωματικώς και σε περιορισμένο βαθμό.

3. Η υπό κρίση αίτηση προδικαστικής απόφασης υποβάλλεται στο πλαίσιο αιτήσεως αναιρέσεως την οποία κατέθεσε η Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (στο εξής: επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως) κατά της EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH σχετικά με τους όρους χορηγήσεως της εν λόγω έκτης εβδομάδας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Κατά την επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως, το δίκαιο της Ένωσης επιτάσσει να συνυπολογίζονται οι περίοδοι προϋπηρεσίας των εργαζομένων στους προηγούμενους εργοδότες τους, σε κράτη μέλη διαφορετικά της Δημοκρατίας της Αυστρίας, στο ίδιο μέτρο με τις περιόδους υπηρεσίας στον τρέχοντα εργοδότη.

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

² Νόμος της 7ης Ιουλίου 1976 (BGBl. 1976/390), όπως δημοσιεύθηκε στην BGBl I, 2013/3.

³ Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης (ΕΕ 2011, L 141, σ. 1)

4. Στις παρούσες προτάσεις, θα εκθέσω τους λόγους για τους οποίους, κατά την άποψή μου, εθνική νομοθεσία όπως ο UrlG η οποία, για τον σκοπό της παροχής δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, αντιμετωπίζει τις περιόδους υπηρεσίας εργαζομένου στους προηγούμενους εργοδότες του κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από ό,τι τις περιόδους υπηρεσίας στον τρέχοντα εργοδότη δεν συνιστά ούτε διάκριση λόγω ιθαγένειας ούτε εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Για την περίπτωση κατά την οποία το Δικαστήριο κρίνει ότι η εν λόγω νομοθεσία συνεπάγεται τέτοια διάκριση ή τέτοιο εμπόδιο, θα εκθέσω, επικουρικώς, τους λόγους για τους οποίους η διάκριση αυτή ή το εμπόδιο αυτό μπορούν, κατά την άποψή μου, να δικαιολογούνται.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Ο κανονισμός 492/2011

5. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 ορίζει τα εξής:

«Ο εργαζόμενος υπήκοος ενός κράτους μέλους δεν δύναται, στην επικράτεια των άλλων κρατών μελών, να έχει, λόγω της ιθαγένειάς του, διαφορετική μεταχείριση από τους ημεδαπούς εργαζομένους, ως προς τους όρους απασχόλησης και εργασίας, ιδίως όσον αφορά την αμοιβή, την απόλυση, την επαγγελματική επανένταξη ή την επαναπασχόληση αν έχει καταστεί άνεργος.»

B. Το αυστριακό δίκαιο

6. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG προβλέπει τα ακόλουθα:

«Ο εργαζόμενος δικαιούται για κάθε έτος εργασίας ενιαία και συνεχή περίοδο άδειας μετ' αποδοχών. Η διάρκεια της άδειας ανέρχεται σε 30 εργάσιμες ημέρες όταν δεν έχουν συμπληρωθεί 25 έτη υπηρεσίας και σε 36 εργάσιμες ημέρες μετά τη συμπλήρωση του 25ου έτους.»

7. Το άρθρο 3 του UrlG έχει ως εξής:

«1) Για τον καθορισμό της διάρκειας της άδειας συνυπολογίζονται περίοδοι υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη εφόσον δεν έχουν διακοπεί για χρονικό διάστημα ανώτερο των τριών μηνών.

[...]

2) Για τον καθορισμό της διάρκειας της άδειας λαμβάνονται υπόψη:

1. Η περίοδος απασχολήσεως στην ημεδαπή [...] στο πλαίσιο άλλης σχέσεως εργασίας, εφόσον αυτή έχει χρονική διάρκεια τουλάχιστον έξι μηνών·

[...]

3) οι περίοδοι απασχολήσεως στις οποίες αναφέρεται η παράγραφος 2, σημείο 1, υπολογίζονται μόνο μέχρι ανωτάτου ορίου πέντε ετών συνολικά. [...]

[...]

III. Η διαφορά της κύριας δίκης, το προδικαστικό ερώτημα και η ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία

8. Η EurothermenResort Bad Schallerbach είναι αυστριακή εταιρία η οποία δραστηριοποιείται στον τομέα του τουρισμού. Η εταιρία απασχολεί, μεταξύ άλλων, ορισμένους εργαζομένους οι οποίοι έχουν συμπληρώσει περιόδους προϋπηρεσίας σε προηγούμενους εργοδότες στο έδαφος κρατών μελών διαφορετικών από τη Δημοκρατία της Αυστρίας.

9. Η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως άσκησε ενώπιον του Landesgericht Wels (πρωτοδικείου Wels, Αυστρία) αγωγή κατά της EurothermenResort Bad Schallerbach σχετικά με τα δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών των οικείων εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως υποστήριξε ότι, περιορίζοντας σε μέγιστη διάρκεια πέντε ετών τη δυνατότητα προσμετρήσεως, για την προϋπηρεσία που προβλέπεται στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG για τη χορήγηση έκτης εβδομάδας άδειας, των περιόδων προϋπηρεσίας σε κράτη μέλη διαφορετικά από τη Δημοκρατία της Αυστρίας, το άρθρο 3, παράγραφος 2, σημείο 1, και το άρθρο 3, παράγραφος 3, του UrlG εισάγουν δυσμενή διάκριση κατά των διακινούμενων εργαζομένων και καθιστούν λιγότερο ελκυστική για τους Αυστριακούς εργαζομένους την άσκηση της ελευθερίας κυκλοφορίας. Κατά την επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως, βάσει του δικαίου της Ένωσης, οι εν λόγω περίοδοι προϋπηρεσίας θα πρέπει να προσμετρώνται εξ ολοκλήρου, ώστε κάθε εργαζόμενος με 25 έτη επαγγελματικής πείρας να δικαιούται έκτη εβδομάδα άδειας, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG.

10. Με απόφαση της 25ης Ιανουαρίου 2017, το Landesgericht Wels (πρωτοδικείο του Wels) απέρριψε την αγωγή. Το εν λόγω δικαστήριο έκρινε ειδικότερα ότι οι επίμαχες διατάξεις του UrlG δεν συνιστούν δυσμενή διάκριση λόγω ιθαγένειας, στο μέτρο που όλες οι περίοδοι προϋπηρεσίας σε προηγούμενους εργοδότες αντιμετωπίζονται με όμοιο τρόπο. Συναφώς, καίτοι το άρθρο 3, παράγραφος 2, σημείο 1, του UrlG μνημονεύει μόνον τις περιόδους προϋπηρεσίας στην εθνική επικράτεια, η νομολογία του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου) επιβάλλει να συνυπολογίζονται εξίσου οι περίοδοι προϋπηρεσίας εντός άλλων κρατών μελών. Κατά τα λοιπά, τα κράτη μέλη δικαιούνται να προβλέπουν πλεονεκτήματα υπέρ των εργαζομένων με ορισμένη υπηρεσία εντός της ίδιας επιχειρήσεως.

11. Με απόφαση της 3ης Μαΐου 2017, το Oberlandesgericht Linz (εφετείο Linz, Αυστρία) επικύρωσε την πρωτοδικώς εκδοθείσα απόφαση. Συναφώς, το εφετείο έκρινε ότι, καίτοι δεν αποκλείεται η απώλεια της έκτης εβδομάδας άδειας μετ' αποδοχών να αποθαρρύνει Αυστριακό εργαζόμενο να ασκήσει την ελευθερία κυκλοφορίας, το ανακύπτον εμπόδιο δικαιολογείται από τον σκοπό της ανταμοιβής της αφοσιώσεως των εργαζομένων στον εργοδότη τους.

12. Ως εκ τούτου, η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως κατέθεσε αίτηση αναιρέσεως της εν λόγω αποφάσεως ενώπιον του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου). Υπό τις συνθήκες αυτές, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχουν τα άρθρα 45 ΣΛΕΕ και 7, παράγραφος 1, του [κανονισμού 492/2011] την έννοια ότι αποκλείουν εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη [άρθρο 3, παράγραφος 2, σημείο 1, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 3, και με το άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG (αυστριακού νόμου περί αδειών)], που προβλέπει ότι εργαζόμενος ο οποίος έχει συμπληρώσει συνολικά 25 έτη υπηρεσίας, αλλά όχι στον ίδιο Αυστριακό εργοδότη, δικαιούται ετήσια άδεια πέντε εβδομάδων [μετ' αποδοχών], ενώ εργαζόμενος ο οποίος έχει συμπληρώσει 25 έτη υπηρεσίας στον ίδιο Αυστριακό εργοδότη δικαιούται άδεια έξι εβδομάδων ετησίως;»

13. Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως πρωτοκολλήθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 19 Ιουλίου 2017. Γραπτές παρατηρήσεις υπέβαλαν στο Δικαστήριο η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως, η EurothermenResort Bad Schallerbach, η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Οι ως άνω ενδιαφερόμενοι παρέστησαν στην επ' ακροατηρίου συζήτηση η οποία διεξήχθη στις 3 Μαΐου 2018.

IV. Εκτίμηση

A. Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

14. Πρωταρχικής σημασίας κεκτημένο κοινωνικό δικαίωμα, το δικαίωμα των εργαζομένων σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ρυθμίζεται από το δίκαιο της Ένωσης. Συναφώς, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, καλούμενης «οδηγία για τον χρόνο εργασίας»⁴, εγγυάται, στο σύνολο των εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων. Δεδομένου ότι η οδηγία αυτή καθορίζει απλώς ελάχιστες απαιτήσεις, τα κράτη μέλη μπορούν να παρέχουν ευρύτερα δικαιώματα στους εργαζομένους που εμπίπτουν στη νομοθεσία τους. Εντούτοις, οι προϋποθέσεις από τις οποίες τα εν λόγω κράτη μέλη εξαρτούν ενδεχομένως τα πρόσθετα αυτά δικαιώματα πρέπει να συνάδουν με τις γενικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης, περιλαμβανομένων των κανόνων για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, οι οποίοι προβλέπονται στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ και στον κανονισμό 492/2011.

15. Ο αυστριακός νόμος περί αδειών, UrlG, βαίνει συγκεκριμένα πέραν των τεσσάρων εβδομάδων που κατοχυρώνονται με το δίκαιο της Ένωσης. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, του νόμου αυτού αναγνωρίζει στους εργαζομένους, για κάθε έτος απασχολήσεως, πέντε ή έξι εβδομάδες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, *ανάλογα με το αν έχουν συμπληρώσει ή όχι 25 έτη υπηρεσίας*.

16. Η απαιτούμενη από τη διάταξη αυτή υπηρεσία υπολογίζεται σύμφωνα με τους προβλεπόμενους στο άρθρο 3 του UrlG κανόνες. Βάσει του άρθρου 3, παράγραφος 1, του UrlG, οι περίοδοι υπηρεσίας στον ίδιο –τον τρέχοντα– εργοδότη συνυπολογίζονται, εφόσον δεν διακόπηκαν για διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών⁵. Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 2, σημείο 1, του ίδιου νόμου, οι περίοδοι υπηρεσίας σε έναν ή περισσότερους προηγούμενους εργοδότες προσμετρώνται επίσης, εφόσον κάθε προηγούμενη σχέση εργασίας είχε διάρκεια τουλάχιστον έξι μηνών⁶. Εντούτοις, δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 3, του ίδιου άρθρου, οι εν λόγω περίοδοι προϋπηρεσίας υπολογίζονται, στο σύνολό τους, *μόνο μέχρις ανωτάτου ορίου πέντε ετών*.

17. Για να γίνει καλύτερα κατανοητό το περιεχόμενο των διατάξεων αυτών, ας υποθέσουμε την περίπτωση ενός εργαζομένου, του G. Mahler, ο οποίος απασχολήθηκε επί 5 έτη στην επιχείρηση X, εν συνεχεία επί 8 έτη στην επιχείρηση Y και, τελικώς, προσλήφθηκε από την επιχείρηση Z, στην οποία εργάζεται επί 15 έτη χωρίς καμία περίοδο διακοπής. Βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, και του άρθρου 3, παράγραφοι 1 έως 3, του UrlG, η διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούται ο G. Mahler υπολογίζεται λαμβάνοντας υπόψη, κυρίως, την υπηρεσία του στην επιχείρηση Z, ήτοι 15 έτη, στην οποία προστίθεται, συμπληρωματικώς, η επαγγελματική πείρα που απέκτησε

4 Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9)

5 Η EurothermenResort Bad Schallerbach και η Αυστριακή Κυβέρνηση επισημαίνουν ότι, κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του UrlG, διάταξη η οποία δεν μνημονεύεται στην απόφαση περί παραπομπής, η προϋπηρεσία χάνεται επίσης σε περίπτωση διακοπής της σχέσεως εργασίας λόγω παραίτησεως του εργαζομένου, καταγγελίας από τον ίδιο της συμβάσεώς του για μη σπουδαίο λόγο ή απολύσεως λόγω παραπτώματος.

6 Όπως επισημαίνεται στο σημείο 10 των παρούσων προτάσεων, καίτοι το γράμμα του άρθρου 3, παράγραφος 2, σημείο 1, του UrlG αφορά μόνον τις περιόδους υπηρεσίας που συμπληρώθηκαν στην αυστριακή επικράτεια, η νομολογία του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου) «διόρθωσε» τη διάταξη αυτή επιβάλλοντας να λαμβάνονται εξισου υπόψη οι περίοδοι προϋπηρεσίας που πραγματοποιήθηκαν στην επικράτεια άλλων κρατών μελών.

στους δύο προηγούμενους εργοδότες του, ήτοι 13 έτη, η οποία εντούτοις λαμβάνεται υπόψη μόνο για 5 έτη –ήτοι συνολικά 20 έτη. Ως εκ τούτου, καίτοι η επαγγελματική σταδιοδρομία του G. Mahler αριθμεί 28 έτη, αυτός δεν διαθέτει τα 25 έτη υπηρεσίας που απαιτούνται για να δικαιούται έκτη εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, του UrlG.

18. Η αίτηση αναιρέσεως που κατέθεσε η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως ενώπιον του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου) βασίζεται στην παραδοχή ότι οι επίμαχοι κανόνες του UrlG έχουν αποτελέσματα που αντιβαίνουν στο δίκαιο της Ένωσης. Οι κανόνες αυτοί παραβιάζουν, κατά την επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως, την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων που κατοχυρώνεται με το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 και περιορίζουν την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, και δη των Αυστριακών. Επομένως, πρέπει να διερευνηθούν διαδοχικά οι δύο αυτές πτυχές, εξετάζοντας καταρχάς τους λόγους για τους οποίους, κατά την άποψή μου, νομοθετική ρύθμιση όπως αυτή του UrlG δεν συνεπάγεται καμία δυσμενή διάκριση λόγω ιθαγένειας (B) και εκείνους για τους οποίους φρονώ ότι επιβάλλεται η ίδια διαπίστωση όσον αφορά την ύπαρξη περιορισμού στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων (Γ).

B. Επί της απουσίας διακρίσεως λόγω της ιθαγένειας των εργαζομένων

19. Το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ απαγορεύει κάθε διάκριση λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 αποτελεί ειδική έκφραση της απαγορεύσεως αυτής στον ειδικό τομέα των όρων απασχολήσεως και εργασίας. Ως εκ τούτου, οι δύο αυτές διατάξεις πρέπει να ερμηνεύονται κατά τον ίδιο τρόπο⁷.

20. Κανόνες όπως οι προβλεπόμενοι στον UrlG εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των εν λόγω διατάξεων, δεδομένου ότι τα δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους εντάσσονται αναμφίβολα στον τομέα των όρων απασχολήσεως και εργασίας.

21. Όσον αφορά την ύπαρξη ενδεχόμενης απαγορευμένης δυσμενούς διακρίσεως, το άρθρο 2, παράγραφος 1, και το άρθρο 3, παράγραφοι 1 έως 3, του UrlG θεσπίζουν, για τους σκοπούς της εκτάσεως των δικαιωμάτων σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούνται οι εργαζόμενοι, διάκριση βασισμένη στην *προϋπηρεσία* τους. Οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται αδιακρίτως στο σύνολο των εργαζομένων, ανεξαρτήτως ιθαγένειας. Επομένως, δεν συνεπάγονται δυσμενή διάκριση *άμεσα* θεμελιωμένη στο κριτήριο αυτό.

22. Τούτου λεχθέντος, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 απαγορεύουν όχι μόνον τις δυσμενείς διακρίσεις που θεμελιώνονται άμεσα στην ιθαγένεια των εργαζομένων, αλλά και εκείνες που θεμελιώνονται *έμμεσα* στο κριτήριο αυτό, ήτοι «κάθε μορφή συγκεκαλυμμένης διακρίσεως η οποία, κατ' εφαρμογή άλλων κριτηρίων διακρίσεως, καταλήγει στην πράξη στο ίδιο αποτέλεσμα»⁸.

⁷ Αποφάσεις της 26ης Οκτωβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ιταλίας (C-371/04, EU:C:2006:668, σκέψη 17), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, στο εξής: απόφαση SALK, EU:C:2013:799, σκέψη 23). Επομένως, στη συνέχεια των παρούσων προτάσεων, θα μνημονεύω αδιακρίτως τη μία ή την άλλη από τις διατάξεις αυτές ή και τις δύο μαζί.

⁸ Η νομολογία αυτή ανάγεται στην απόφαση της 12ης Φεβρουαρίου 1974, Sotgiu (152/73, EU:C:1974:13, σκέψη 11). Βλ., για πρόσφατες υπομνήσεις, αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Επιτροπή κατά Γερμανίας (C-269/07, EU:C:2009:527, σκέψη 53), της 28ης Ιουνίου 2012, Enny (C-172/11, EU:C:2012:399, σκέψη 39), καθώς και της 20ής Ιουνίου 2013, Giersch κ.λπ. (C-20/12, EU:C:2013:411, σκέψη 41).

23. Το εφαρμοστέο στον συγκεκριμένο τομέα κριτήριο διατυπώθηκε για πρώτη φορά στην απόφαση της 23ης Μαΐου 1996, O'Flynn⁹. Κατά το Δικαστήριο, «διάταξη του εθνικού δικαίου, η οποία δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη και ανάλογη προς τον επιδιωκόμενο σκοπό, πρέπει να θεωρηθεί ότι συνεπάγεται εμμέσως δυσμενείς διακρίσεις, εφόσον *μπορεί, από τη φύση της, να θίξει περισσότερο τους διακινούμενους εργαζομένους απ' ό,τι τους ημεδαπούς εργαζομένους* και ενέχει, συνεπώς, τον κίνδυνο να θέσει σε δυσμενέστερη μοίρα ειδικά τους διακινούμενους εργαζομένους»¹⁰.

24. Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι, εκτός από την περίπτωση να δικαιολογείται αντικειμενικά, θεωρείται ότι εισάγει έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω ιθαγένειας κάθε μέτρο το οποίο είναι ιδιαίτερος πιθανό, λαμβανομένων υπόψη των εν γένει αναγνωρισμένων πραγματικών περιστατικών¹¹ ή άλλων στοιχείων, να έχει, *δυσνητικά, διαφορετικά αποτελέσματα* για τους ημεδαπούς και για τους υπηκόους άλλων κρατών μελών, τα οποία είναι ιδιαίτερα δυσμενή για τους δεύτερους. Αυτό πρέπει να προκύπτει *από την ίδια τη φύση του μέτρου*, ήτοι από το επιλεγέν κριτήριο διακρίσεως, το οποίο, παρά τη φαινομενική ουδετερότητά του, πρέπει να έχει αποτελέσματα του ίδιου είδους με εκείνα που παράγει το κριτήριο της ιθαγένειας. Το δυναμικό δυσμενούς διακρίσεως του επίμαχου κριτηρίου επαληθεύεται εάν διαχωριστούν –υποθετικά– οι ημεδαποί και οι αλλοδαποί σε δύο διακριτές ομάδες και αν εκτιμηθεί, εντός κάθε ομάδας, το ποσοστό των προσώπων που μπορούν να θιγούν από το επίμαχο κριτήριο και, τέλος, αν συγκριθούν τα δύο αυτά ποσοστά¹².

25. Η νομολογία του Δικαστηρίου παρέχει πολυάριθμα παραδείγματα κριτηρίων δυνάμενων να εισάγουν διακρίσεις, στην πράξη, ιδίως εις βάρος της ομάδας των αλλοδαπών: ο τόπος διαμονής¹³, ο τόπος καταγωγής¹⁴, η γλώσσα¹⁵ ή ο τόπος αποκτήσεως των γλωσσικών γνώσεων¹⁶, ο τόπος αποκτήσεως του διπλώματος¹⁷ ή ακόμη το εθνικό εκπαιδευτικό σύστημα στο οποίο εντάσσεται ασκούμενος¹⁸.

9 C-237/94, EU:C:1996:206.

10 Απόφαση της 23ης Μαΐου 1996, O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, σκέψη 20) (η υπογράμμιση δική μου). Η απόφαση αυτή ενοποίησε τις διάφορες διατυπώσεις που είχε χρησιμοποιήσει προηγουμένως το Δικαστήριο, το οποίο είχε αποφανθεί ότι πρέπει να θεωρείται ότι συνεπάγονται εμμέσως δυσμενείς διακρίσεις οι προϋποθέσεις οι οποίες, καίτοι εφαρμόζονται χωρίς διάκριση λόγω ιθαγένειας, «*θίγουν κυρίως [...] ή στη μεγάλη πλειονότητά τους, τους διακινούμενους εργαζομένους*» ή «*των οποίων η πλήρωση είναι ευκολότερη για τους ημεδαπούς εργαζομένους απ' ό,τι για τους διακινούμενους εργαζομένους*» ή ακόμη οι οποίες «*ενέχουν τον κίνδυνο να λειτουργήσουν σε βάρος ειδικά των διακινούμενων εργαζομένων*» (βλ. σκέψη 18 της εν λόγω αποφάσεως, η υπογράμμιση δική μου). Η διατύπωση της αποφάσεως αυτής επαναλαμβάνεται έκτοτε παγίως στη νομολογία του Δικαστηρίου [βλ., ιδίως, αποφάσεις της 27ης Νοεμβρίου 1997, Meints (C-57/96, EU:C:1997:564, σκέψη 45), της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Επιτροπή κατά Γερμανίας (C-269/07, EU:C:2009:527, σκέψη 54), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 26)].

11 Επομένως, στην απόφαση της 23ης Μαΐου 1996, O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, σκέψη 22), το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι νομοθεσία η οποία εξαρτά τη χορήγηση αποζημιώσεως με σκοπό την κάλυψη των εξόδων εργαζομένου για την ταφή ή την αποτέφρωση αποβιώσαντος μέλους της οικογένειάς του από την προϋπόθεση να πραγματοποιείται αυτή στην εθνική επικράτεια μπορεί να εισάγει εμμέσως δυσμενή διάκριση λόγω ιθαγένειας, δεδομένου ότι «ο διακινούμενος εργαζόμενος είναι κυρίως αυτός που, σε περίπτωση θανάτου μέλους της οικογενείας του, θα προβεί στην ταφή του σε άλλο κράτος μέλος, *λαμβανομένων υπόψη των δεσμών που διατηρούν κατά κανόνα τα μέλη μιας τέτοιας οικογένειας με το κράτος καταγωγής τους*» (η υπογράμμιση δική μου).

12 Βλ., επ' αυτού, απόφαση της 6ης Μαρτίου 2018, SEGRO και Horváth (C-52/16 και C-113/16, EU:C:2018:157, σκέψη 73), καθώς και προτάσεις μου στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις SEGRO και Horváth (C-52/16 και C-113/16, EU:C:2017:410, σημεία 79 και 80). Το ζήτημα του καθορισμού των αποτελεσμάτων ενός μέτρου σε διάφορες ομάδες προσώπων αποτελεί αντικείμενο πολύ πιο συγκεκριμένης νομολογίας σχετικής με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων (για σύνοψη της νομολογίας αυτής και επεξήγηση των πολλαπλών δυσκολιών που γεννά το συγκεκριμένο ζήτημα, βλ. Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Οξφόρδη, 2012, 4η έκδ., σ. 282 έως 286). Εντούτοις, για τους σκοπούς της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας, δεν απαιτείται τέτοιος βαθμός αναλύσεως, λαμβανομένης υπόψη της γενικότητας του εφαρμοζόμενου στην περίπτωση αυτή κριτηρίου.

13 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 14ης Φεβρουαρίου 1995, Schumacker (C-279/93, EU:C:1995:31, σκέψη 28), και της 7ης Μαΐου 1998, Clean Car Autoservice (C-350/96, EU:C:1998:205, σκέψη 29).

14 Απόφαση της 12ης Φεβρουαρίου 1974, Sotgiu (152/73, EU:C:1974:13, σκέψη 11).

15 Απόφαση της 28ης Νοεμβρίου 1989, Groener (C-379/87, EU:C:1989:599, σκέψη 12).

16 Αποφάσεις της 28ης Νοεμβρίου 1989, Groener (C-379/87, EU:C:1989:599, σκέψη 23), και της 6ης Ιουνίου 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, σκέψεις 39 έως 42).

17 Απόφαση της 7ης Ιουλίου 2005, Επιτροπή κατά Αυστρίας (C-147/03, EU:C:2005:427, σκέψεις 43, 46 και 47).

18 Απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 1991, Le Manoir (C-27/91, EU:C:1991:441, σκέψη 11).

26. Τέτοια κριτήρια υποδηλώνουν σύνδεση με συγκεκριμένο κράτος μέλος, διά παραπομπής σε ιδιοχαρακτηριστικά του εν λόγω κράτους, όπως η επικράτεια ή η γλώσσα του και, επομένως, προσεγγίζουν το κριτήριο της ιθαγένειας. Η ουδετερότητα είναι μόνο φαινομενική¹⁹. Αναμφίβολα, κριτήρια εντελώς ξένα προς κάθε σχετικό με την ιθαγένεια παράγοντα μπορεί να αποδειχθεί ότι εισάγουν, παρ' όλα αυτά, έμμεσες δυσμενείς διακρίσεις λόγω ιθαγένειας. Η νομολογία του Δικαστηρίου περιλαμβάνει σχετικώς μερικά ιστορικά παραδείγματα²⁰. Εντούτοις, σε τέτοια περίπτωση, απαιτούνται πρόσθετα στοιχεία για να αναδειχθεί η ύπαρξη άνισης μεταχείρισεως έμμεσα θεμελιωμένης στην ιθαγένεια²¹.

27. Εν προκειμένω, η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως και η Επιτροπή διατείνονται ότι το κριτήριο της προϋπηρεσίας, στο οποίο θεμελιώνονται το άρθρο 2, παράγραφος 1, και το άρθρο 3, παράγραφοι 1 έως 3, του UrlG, ευνοεί, στην πράξη, περισσότερο τους Αυστριακούς εργαζομένους από ό,τι τους εργαζομένους υπηκόους άλλων κρατών μελών. Συγκεκριμένα, οι πρώτοι κατοικούν στη μεγάλη πλειονότητά τους στην Αυστρία, ξεκινούν εκεί την επαγγελματική σταδιοδρομία τους και μπορούν να παραμείνουν σε έναν και μόνον εργοδότη χωρίς διακοπή επί τα 25 έτη που απαιτούνται, βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, του UrlG, ώστε να δικαιούνται έκτη εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Αντιθέτως, οι δεύτεροι ξεκινούν γενικά την επαγγελματική σταδιοδρομία τους στο κράτος μέλος καταγωγής τους και προσλαμβάνονται από Αυστριακό εργοδότη μόνο αργότερα στη σταδιοδρομία τους. Υπό τις συνθήκες αυτές, θα είναι δυσχερέστερο για τους εργαζομένους από άλλα κράτη μέλη να αποκτήσουν την ούτως απαιτούμενη υπηρεσία, δεδομένου ότι η προηγούμενη επαγγελματική πείρα τους συνυπολογίζεται μόνον εντός του ανώτατου ορίου των πέντε ετών που προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 3, του UrlG²².

28. Η EurothermenResort Bad Schallerbach και η Αυστριακή Κυβέρνηση έχουν αντίθετη άποψη. Κατ' αυτές, εν προκειμένω, δεν μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως λόγω ιθαγένειας στο μέτρο που οι κανόνες του UrlG αντιμετωπίζουν με τον ίδιο τρόπο τους Αυστριακούς εργαζομένους και τους εργαζομένους από άλλα κράτη μέλη. Εφαρμόζοντας την ίδια προσέγγιση, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι δεν είναι πασιδηλο ότι οι Αυστριακοί εργαζόμενοι έχουν την τάση να παραμένουν στον ίδιο εργοδότη επί 25 έτη και ότι, επομένως, αυτοί μπορούν να δικαιούνται την προβλεπόμενη στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του εν λόγω νόμου έκτη εβδομάδα άδειας μετ' αποδοχών σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι εργαζόμενοι από άλλα κράτη μέλη. Τουναντίον, οι Αυστριακοί εργαζόμενοι αλλάζουν συχνά εργοδότη.

29. Όπως προεκτέθηκε, συντάσσομαι με την άποψη των δευτέρων.

30. Συγκεκριμένα, το κριτήριο των 25 ετών υπηρεσίας που χρησιμοποιείται στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG ευνοεί τους εργαζομένους που δεν αλλάζουν εργοδότη κατά την προβλεπόμενη σε αυτό περίοδο. Συνακόλουθα, το κριτήριο αυτό *θίγει το σύνολο των εργαζομένων που άλλαξαν εργοδότη κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους*, των οποίων η επαγγελματική πείρα που αποκτήθηκε στους προηγούμενους εργοδότες τους συνυπολογίζεται έως το ανώτατο όριο των πέντε ετών, κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 3, παράγραφος 3, του UrlG. Συναφώς, η ιθαγένεια του (των) προηγούμενου (-ων) εργοδότη (-ών) και ο τόπος εκτελέσεως της επίμαχης σχέσεως ή των

19 Βλ., επ' αυτού, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα C. O. Lenz στην υπόθεση O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:123, σημείο 27). Οι γεωγραφικές ή γλωσσικές προϋποθέσεις είναι, όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω ιθαγένειας, το αντίστοιχο των προϋποθέσεων για την πρόσβαση στην απασχόληση, όπως η απαίτηση ελάχιστου αναστήματος (βλ. απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2017, Καλλίρη, C-409/16, EU:C:2017:767) ή κάποιας φυσικής δυνάμεως (βλ. απόφαση της 1ης Ιουλίου 1986, Rummler, 237/85, EU:C:1986:277), όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου.

20 Ειδικότερα, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 16ης Φεβρουαρίου 1978, Επιτροπή κατά Ιρλανδίας (61/77, EU:C:1978:29), το Δικαστήριο είχε εξετάσει ιρλανδική νομοθετική ρύθμιση η οποία απέκλειε από ζώνη αλιείας σκάφη που υπερέβαιναν ορισμένες διαστάσεις ή ορισμένη ισχύ. Εντούτοις, καίτοι ήταν όντως ουδέτερες όσον αφορά την ιθαγένεια, αυτές οι προϋποθέσεις διαστάσεων και ισχύος είχαν, στην πράξη, ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό από τα επίμαχα ύδατα μεγάλου μέρους του γαλλικού και του ολλανδικού αλιευτικού στόλου, ενώ ο ιρλανδικός και ο βρετανικός στόλος, απαρτιζόμενοι από μικρότερα σκάφη, απαλλάσσονταν σε μεγάλο βαθμό.

21 Όπως, στη μνημονευόμενη στην προηγούμενη υποσημείωση υπόθεση, οι πληροφορίες σχετικά με τις ιδιαιτερότητες των αλιευτικών στόλων των κρατών μελών.

22 Κατά την επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως, οι εργαζόμενοι υπήκοοι κρατών μελών διαφορετικών από τη Δημοκρατία της Αυστρίας θίγονται *πάντοτε* από τους κανόνες του UrlG. Η Επιτροπή είχε υιοθετήσει την ίδια προσέγγιση στις γραπτές παρατηρήσεις της, αλλά αναθεώρησε την άποψή της κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, στην οποία υποστήριξε ότι αυτοί θίγονται *στις περισσότερες περιπτώσεις*.

επίμαχων σχέσεων εργασίας είναι περιστάσεις οι οποίες ουδεμία ασκούν επιρροή. Οι κανόνες του εν λόγω νόμου δεν προβαίνουν σε καμία διάκριση μεταξύ της *εσωτερικής κινητικότητας* –στην αυστριακή επικράτεια– και της *εξωτερικής κινητικότητας* –προς ή από άλλο κράτος μέλος– του εργαζομένου. Οι περίοδοι υπηρεσίας αυτού σε έναν ή περισσότερους προηγούμενους εργοδότες συνυπολογίζονται με όμοιο τρόπο, ανεξάρτητα από το αν πραγματοποιήθηκαν στην εθνική επικράτεια ή σε άλλο κράτος μέλος²³.

31. Ως εκ τούτου, όλοι οι εργαζόμενοι υπήκοοι κρατών μελών διαφορετικών από τη Δημοκρατία της Αυστρίας οι οποίοι διαθέτουν επαγγελματική πείρα άνω των πέντε ετών σε έναν ή περισσότερους εργοδότες διαφορετικούς από τον τρέχοντα εργοδότη τους επηρεάζονται, αναμφίβολα, αρνητικά από τους κανόνες του UrlG. Εντούτοις, το σύνολο των Αυστριακών εργαζομένων που άλλαξαν εργοδότη κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους επηρεάζονται στον ίδιο βαθμό. Επομένως, το κριτήριο της προϋπηρεσίας επηρεάζει με ανάλογο τρόπο την ομάδα των ημεδαπών εργαζομένων και την ομάδα των εργαζομένων από άλλα κράτη μέλη²⁴. Τα πράγματα θα ήταν διαφορετικά εάν συμπληρωματικά στοιχεία καταδείκνυαν ή, τουλάχιστον, υποδήλωναν ότι οι πρώτοι αλλάζουν πολύ λιγότερο συχνά εργοδότη από ό,τι οι δεύτεροι. Όπως επισημαίνει, όμως, το αιτούν δικαστήριο κανένα στοιχείο δεν τείνει να καταδείξει κάτι τέτοιο²⁵.

32. Η Επιτροπή υποστηρίζει, πάντως, ότι το γεγονός ότι σημαντικό ποσοστό Αυστριακών εργαζομένων επηρεάζεται αρνητικά από τους κανόνες του UrlG δεν εμποδίζει τη διαπίστωση της υπάρξεως έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως λόγω ιθαγένειας. Συγκεκριμένα, θα αρκεί να διαπιστωθεί ότι η πλειονότητα των εργαζομένων που πληρούν την προβλεπόμενη στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG προϋπόθεση των 25 ετών υπηρεσίας είναι Αυστριακοί ή/και ότι η πλειονότητα εκείνων που επηρεάζονται από την περιορισμένη προσμέτρηση των περιόδων απασχολήσεως σε προηγούμενους εργοδότες, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 3, του UrlG, είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών.

33. Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, για να εξακριβωθεί ότι εθνική νομοθετική ρύθμιση συνεπάγεται, στην πράξη, άνιση μεταχείριση θεμελιωμένη στην ιθαγένεια, δεν είναι ούτε αναγκαίο ούτε επαρκές να διαπιστωθεί ότι η πλειονότητα των προσώπων που ευνοούνται από αυτήν είναι ημεδαποί ή ότι η πλειονότητα των προσώπων που θίγονται από αυτήν είναι αλλοδαποί. Τέτοια συλλογιστική θα ενείχε

23 Υπενθυμίζεται ότι η νομολογία του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου), η οποία επιβάλλει να συνεκτιμώνται εξίσου οι περίοδοι υπηρεσίας εντός άλλων κρατών μελών, «διόρθωσε» το γράμμα του άρθρου 3, παράγραφος 2, σημείο 1, του UrlG, το οποίο αφορά μόνον περιόδους υπηρεσίας στην αυστριακή επικράτεια –προϋπόθεση η οποία συνιστά αναμφίβολα έμμεση άνιση μεταχείριση θεμελιωμένη στην ιθαγένεια (βλ. σημείο 10 και υποσημείωση 6 των παρουσών προτάσεων). Η νομολογιακή αυτή «διόρθωση» δεν απαλλάσσει τον Αυστριακό νομοθέτη από την υποχρέωση να τροποποιήσει την εν λόγω διάταξη. Συγκεκριμένα, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η διατήρηση χωρίς καμία τροποποίηση εθνικού νομοθετήματος που αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης δημιουργεί «σύγχυση, καθόσον διατηρεί για τα οικεία υποκείμενα δικαίου αβεβαιότητα σχετικά με τη δυνατότητα που έχουν να επικαλεστούν το δίκαιο [της Ένωσης]» [βλ. αποφάσεις της 24ης Μαρτίου 1988, Επιτροπή κατά Ιταλίας (104/86, EU:C:1988:171, σκέψη 12), και της 13ης Ιουλίου 2000, Επιτροπή κατά Γαλλίας (C-160/99, EU:C:2000:410, σκέψη 22)].

24 Εξάλλου, η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως προβάλλει ότι, βάσει δημοσκοπήσεως, μόνο 13 % των εργαζομένων στον μέσο όρο των κρατών μελών της Ένωσης δεν έχουν αλλάξει ποτέ εργοδότη, ενώ 60 έως 66 % αυτών άλλαξαν εργοδότη από μία έως πέντε φορές, κατάσταση η οποία αφορά ιδίως τους εποχιακούς εργαζομένους –όπως τους απασχολούμενους, εν προκειμένω, στον τομέα του τουρισμού– και επιβεβαιώνει τον αρνητικό αντίκτυπο των επίμαχων διατάξεων του UrlG στους εργαζομένους. Εντούτοις, αντιλαμβάνομαι το επιχείρημα αυτό υπό την έννοια ότι οι διατάξεις αυτές θίγουν στην πραγματικότητα *τους περισσότερους εργαζομένους*, ιδίως εποχιακούς, *ανεξάρτητα από την ιθαγένειά τους*.

25 Συναφώς, άνιση μεταχείριση θεμελιωμένη στην ιθαγένεια προκύπτουσα από τους κανόνες του UrlG θα μπορούσε ενδεχομένως να αναδειχθεί από εθνικά στατιστικά στοιχεία, τα οποία καλύπτουν αρκετά μεγάλο αριθμό ατόμων, δεν εκφράζουν αμιγώς τυχαία ή συγκυριακά φαινόμενα και είναι, γενικώς, σημαντικά [βλ., κατ' αναλογία όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου, απόφαση της 6ης Απριλίου 2000, Jørgensen (C-226/98, EU:C:2000:191, σκέψη 33)]. Εντούτοις, τα στατιστικά στοιχεία που προσκόμισε η Αυστριακή Κυβέρνηση στις γραπτές παρατηρήσεις της και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, τείνουν, αντιθέτως, να καταδεικνύουν τον δυναμισμό της αυστριακής αγοράς εργασίας.

σοβαρά σφάλματα²⁶. Όπως επεξηγείται στο σημείο 24 των παρουσών προτάσεων, πρέπει να εξεταστεί η ενδεχόμενη ύπαρξη διαφοράς μεταξύ του ποσοστού των αλλοδαπών που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά ο UrIG σε σχέση με το ποσοστό των ημεδαπών που μπορεί να υποστούν τις ίδιες αρνητικές συνέπειες. Κατά την άποψή μου, όμως, η διαφορά αυτή δεν είναι πιθανή εν προκειμένω²⁷.

34. Εν αντιθέσει προς τα όσα υποστηρίζει η Επιτροπή, δεν προκύπτει διαφορετικό συμπέρασμα από τη νομολογία του Δικαστηρίου κατά την οποία, για να μπορεί εθνικό μέτρο να χαρακτηριστεί ως μέτρο το οποίο εισάγει εμμέσως διακρίσεις, δεν απαιτείται να έχει ως αποτέλεσμα να ευνοεί το σύνολο των ημεδαπών ή να περιάγει σε δυσμενέστερη θέση αποκλειστικώς και μόνον τους υπηκόους των άλλων κρατών μελών χωρίς να θίγει τους ημεδαπούς²⁸.

35. Πράγματι, η νομολογία αυτή δεν είναι καθόλου χρήσιμη σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης. Συγκεκριμένα, κατά τη νομολογία αυτή, *εφόσον εθνική νομοθετική ρύθμιση μπορεί να επηρεάζει περισσότερο την ομάδα των αλλοδαπών από ό,τι εκείνη των ημεδαπών*, το γεγονός ότι επηρεάζεται επίσης κάποιο ποσοστό ημεδαπών δεν αποκλείει τη διαπίστωση υπάρξεως έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως λόγω ιθαγένειας. Αντιθέτως, η ίδια νομολογία δεν καθιστά εφικτό να συναχθεί η ύπαρξη τέτοιας διακρίσεως όταν πρόκειται για νομοθετική ρύθμιση η οποία έχει, όπως εν προκειμένω, *ανάλογες συνέπειες στους ημεδαπούς και στους αλλοδαπούς*²⁹.

36. Βεβαίως, υπάρχει πλούσια νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με τον υπολογισμό της υπηρεσίας στον δημόσιο τομέα των κρατών μελών για σκοπούς προαγωγής και των οικονομικών ευεργετημάτων που συνδέονται γενικά με αυτήν. Κατά τη νομολογία αυτή, οι εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις που αποκλείουν πλήρως, στον συγκεκριμένο τομέα, τον συνυπολογισμό των περιόδων απασχολήσεως του εργαζομένου στη δημόσια διοίκηση άλλου κράτους μέλους ή εξαρτούν τον συνυπολογισμό των εν λόγω περιόδων από όρους αυστηρότερους εκείνων που εφαρμόζονται στις περιόδους απασχολήσεως που πραγματοποιούνται στην εθνική δημόσια διοίκηση, συνιστά έμμεση διάκριση λόγω ιθαγένειας³⁰.

37. Εντούτοις, καίτοι οι επίμαχες στις προμνησθείσες υποθέσεις νομοθετικές ρυθμίσεις βασιζόνταν σε κριτήριο διακρίσεως –την προϋπηρεσία στον εθνικό δημόσιο τομέα– κατά τα φαινόμενα παρεμφερές εκείνου στο οποίο βασίζεται εν προκειμένω ο UrIG, οι νομοθετικές αυτές ρυθμίσεις διέφεραν στην πραγματικότητα από τον εν λόγω νόμο στην εφαρμογή τους.

26 Τέτοια συλλογιστική ενέχει θεμελιώδη μεροληψία λόγω της άνισης αναλογίας ημεδαπών και αλλοδαπών που εμπίπτουν, στην πράξη, στην επίμαχη νομοθετική ρύθμιση. Δεδομένου ότι υπάρχει σημαντικά μεγαλύτερος αριθμός Αυστριακών εργαζομένων που εμπίπτουν στην αυστριακή κοινωνική νομοθεσία –στο μέτρο που, ευλόγως, η αγορά εργασίας του συγκεκριμένου κράτους μέλους περιλαμβάνει κυρίως Αυστριακούς–, είναι φυσικό να υπάρχουν περισσότεροι Αυστριακοί από ό,τι αλλοδαποί οι οποίοι δικαιούνται την έκτη εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που προβλέπεται στον UrIG. Βλ. κατ' αναλογία, όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου, απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1999, Seymour-Smith και Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, σκέψη 59), στην οποία το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι οι συνέπειες δυσμενούς διακρίσεως μέτρου εκτιμώνται με τη σύγκριση «αφενός, των αντιστοίχων ποσοστών εργαζομένων που πληρούν και που δεν πληρούν την προϋπόθεση των δύο ετών εργασίας που απαιτεί ο επίδικος κανόνας στο ανδρικό εργατικό δυναμικό και, αφετέρου, των ιδίων ποσοστών στο γυναικείο εργατικό δυναμικό. Δεν αρκεί να ληφθεί υπόψη ο αριθμός των θιγόμενων προσώπων, δεδομένου ότι ο αριθμός αυτός εξαρτάται από τον αριθμό των εν ενεργεία εργαζομένων σε ολόκληρο το κράτος μέλος, καθώς και από την κατανομή των εργαζομένων ανδρών και των εργαζομένων γυναικών στο εν λόγω κράτος μέλος» (η υπογράμμιση δική μου).

27 Εν πάση περιπτώσει, έστω και αν μπορεί να γίνει δεκτό ότι, σε απόλυτους αριθμούς, η πλειονότητα των εργαζομένων που δικαιούνται την προβλεπόμενη στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrIG έκτη εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι Αυστριακοί, είναι εξαιρετικά αμφίβολο ότι η πλειονότητα εκείνων που επηρεάζονται αρνητικά από τον συγκεκριμένο νόμο είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών, για τους λόγους που εκτίθενται στο σημείο 31 των παρουσών προτάσεων.

28 Αποφάσεις της 28ης Ιουνίου 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, σκέψη 41), της 20ής Ιουνίου 2013, Giersch κ.λπ. (C-20/12, EU:C:2013:411, σκέψη 45), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 27).

29 Στο πλαίσιο αυτό, δεν μπορεί εξάλλου να υποστηριχθεί, όπως το πράττει η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως, ότι το σύνολο των αλλοδαπών εργαζομένων θίγεται, ενώ θίγονται μόνο *κάποιοι* ημεδαποί εργαζόμενοι, όποιοι και αν είναι ο αριθμός τους. Ο υπερβολικός χαρακτήρας του επιχειρήματος αυτού είναι πρόδηλος. Είναι πιθανό κάποιοι υπήκοοι άλλων κρατών μελών, για παράδειγμα, Γερμανοί, να αρχίζουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους στην Αυστρία. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που έχουν ξεκινήσει τη σταδιοδρομία τους σε άλλο κράτος μέλος και προσελήφθησαν από τον τρέχοντα εργοδότη τους με λιγότερα από πέντε έτη πείρας δεν θίγονται από το προβλεπόμενο στο άρθρο 3, παράγραφος 3, του UrIG όριο.

30 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 15ης Ιανουαρίου 1998, Schöningh-Κουγεβετοπούλου (C-15/96, EU:C:1998:3, σκέψη 22), της 12ης Μαρτίου 1998, Επιτροπή κατά Ελλάδας (C-187/96, EU:C:1998:101, σκέψεις 20 και 21), της 30ής Νοεμβρίου 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, σκέψεις 41 έως 44), της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψεις 70, 71 και 73), της 12ης Μαΐου 2005, Επιτροπή κατά Ιταλίας (C-278/03, EU:C:2005:281, σκέψη 18), της 26ης Οκτωβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ιταλίας (C-371/04, EU:C:2006:668, σκέψη 18), καθώς και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 28).

38. Συναφώς, χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler³¹. Αντικείμενο της υποθέσεως εκείνης ήταν επίδομα αρχαιότητας χορηγούμενο από το αυστριακό Δημόσιο, υπό την ιδιότητα του εργοδότη, στους καθηγητές πανεπιστημίου οι οποίοι είχαν, ειδικότερα, ασκήσει το επάγγελμα αυτό επί τουλάχιστον δεκαπέντε έτη σε *οποιοδήποτε δημόσιο αυστριακό πανεπιστήμιο*. Όπως επισήμανε το Δικαστήριο, το επίδομα αυτό είχε ως συνέπεια να ανταμείβει τους καθηγητές *αυστριακών πανεπιστημίων* που εξακολουθούν να ασκούν το επάγγελμά τους *επί αυστριακού εδάφους* εις βάρος εκείνων που ασκούν τέτοιο επάγγελμα στο έδαφος άλλων κρατών μελών.

39. Επομένως, τέτοια νομοθετική ρύθμιση καθιστούσε εφικτή υψηλού βαθμού κινητικότητα των εργαζομένων εντός ομάδας διαφορετικών εθνικών εργοδοτών³². Τουναντίον, ο UrlG λαμβάνει *θετικά υπόψη μόνο την προϋπηρεσία που αποκτάται στον ίδιο και τον αυτό εργοδότη* –τον τρέχοντα εργοδότη. Όπως επεξηγείται στο σημείο 30 των παρουσών προτάσεων, ο νόμος αυτός αντιμετωπίζει την *εσωτερική κινητικότητα* στην εθνική επικράτεια εξίσου αυστηρά με την *εξωτερική κινητικότητα*: κάθε αλλαγή εργοδότη συνεπάγεται την εφαρμογή δυσμενούς μεταχειρίσεως.

40. Εξάλλου, όπως υποστήριξε η EurothermenResort Bad Schallerbach στην επ' ακροατηρίου συζήτηση, χωρίς να αμφισβητηθεί επ' αυτού, ο τρέχων εργοδότης δεν είναι αναγκαίο να είναι *Αυστριακός εργοδότης*. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, και το άρθρο 3, παράγραφος 1, του UrlG δεν επιτάσσουν καν να πραγματοποιήθηκαν οι περίοδοι απασχολήσεως στον τρέχοντα εργοδότη *στην εθνική επικράτεια*. Συναφώς, η αναιρεσίβλητη στην υπόθεση της κύριας δίκης υποστηρίζει, και πάλι χωρίς να αμφισβητηθεί, ότι όλες οι περίοδοι απασχολήσεως εργαζομένου στον ίδιο εργοδότη αντιμετωπίζονται με όμοιο τρόπο, ανεξαρτήτως του τόπου στον οποίο πραγματοποιήθηκαν³³. Η μόνη προϋπόθεση η οποία προστίθεται, εμμέσως πλην σαφώς, σε εκείνη της παραμονής στον ίδιο εργοδότη είναι η *υπαγωγή στο αυστριακό δίκαιο κατά τον χρόνο χορηγήσεως της έκτης εβδομάδας*.

41. Ας υποθέσουμε, επομένως, την περίπτωση Γερμανού εργαζομένου ο οποίος προσλαμβάνεται σε εγκατάσταση συγκεκριμένης επιχειρήσεως, ευρισκόμενης στη Γερμανία, και ο οποίος, ύστερα από αρκετά χρόνια υπηρεσίας, διορίζεται σε εγκατάσταση της ίδιας επιχειρήσεως ευρισκόμενη στην Αυστρία και υπάγεται, εκ του λόγου τούτου, καταρχήν στο πεδίο εφαρμογής του αυστριακού δικαίου³⁴. Για τον σκοπό της χορηγήσεως έκτης εβδομάδας άδειας βάσει των επίμαχων κανόνων του UrlG, οι περίοδοι απασχολήσεως που πραγματοποιήθηκαν στη γερμανική επικράτεια θα αντιμετωπιστούν εξίσου ευνοϊκά με εκείνες που πραγματοποιήθηκαν στην αυστριακή επικράτεια, *δεδομένου ότι πληρούται η σχετική με την ταυτότητα του εργοδότη προϋπόθεση*³⁵.

31 C-224/01 (EU:C:2003:513, σκέψεις 73 και 85).

32 Βλ. απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψη 84). Πρβλ., συναφώς, αποφάσεις της 30ής Νοεμβρίου 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, σκέψη 49), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 40). Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο εκτιμά ότι τα διάφορα δημόσια ιδρύματα και οι διοικητικές αρχές κράτους μέλους συνιστούν διακριτούς εργοδότες.

33 Βλ., a contrario, την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 10ης Μαρτίου 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131). Η υπόθεση εκείνη αφορούσε συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία συνυπολόγιζε με διαφορετικό τρόπο, για τον σκοπό της χορηγήσεως επικουρικής συντάξεως, τις περιόδους απασχολήσεως από εργαζόμενο στον ίδιο εργοδότη, ανάλογα με το αν οι περίοδοι απασχολήσεως είχαν πραγματοποιηθεί σε εγκατάσταση ευρισκόμενη στο εξωτερικό ή σε εγκατάσταση ευρισκόμενη στο επίμαχο κράτος μέλος.

34 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, στο μέτρο που το εφαρμοστέο στην ατομική σύμβαση εργασίας δίκαιο δεν έχει επιλεγεί από τα μέρη, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας στην οποία ή, ελλείψει αυτού, από την οποία, ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του κατ' εκτέλεση της συμβάσεως. Βλ. άρθρο 8, παράγραφος 2, του κανονισμού (ΕΚ) 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές εννοχές (Ρώμη Ι) (ΕΕ 2008, L 177, σ. 6).

35 Απόκειται αποκλειστικά στο αιτούν δικαστήριο να ερμηνεύσει τους κανόνες του UrlG και να επαληθεύσει τα επιχειρήματα της EurothermenResort Bad Schallerbach επί του σημείου αυτού. Τούτου λεχθέντος, έστω και αν ήθελε υποθεθεί ότι αυτά δεν επαληθεύονται, η περίπτωση και μόνο ότι ο UrlG αντιμετωπίζει αυστηρά με τον ίδιο τρόπο κάθε αλλαγή εργοδότη αρκεί, κατά την άποψή μου, για να διαπιστωθεί η απουσία έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως.

42. Εντούτοις, η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως και η Επιτροπή επικαλέστηκαν την απόφαση SALK³⁶, η οποία πρέπει, κατά την άποψή τους, να εφαρμοστεί κατ' αναλογία στην υπό κρίση υπόθεση. Υπενθυμίζεται ότι η απόφαση εκείνη αφορούσε νόμο του Land Salzburg –ήτοι, κατ' ουσίαν, περιφερειακή νομοθετική ρύθμιση– ο οποίος, για τον καθορισμό της ημερομηνίας ενάρξεως του υπολογισμού της αρχαιότητας για τους σκοπούς της ανόδου, σε ανώτερα κλιμάκια, των υπαλλήλων εταιρίας holding τριών νοσοκομείων και αρκετών άλλων εγκαταστάσεων ευρισκόμενων στο ίδιο Land [ομόσπονδο κράτος], προέβαινε σε διάκριση βασισμένη στο αν οι υπάλληλοι είχαν εργαστεί πάντοτε σε υπηρεσίες υπαγόμενες στο εν λόγω Land ή σε άλλους ημεδαπούς ή αλλοδαπούς εργοδότες. Για τους πρώτους η προϋπηρεσία συνυπολογιζόταν εξ ολοκλήρου, ενώ για τους δεύτερους η συμπληρωθείσα πριν από την πρόσληψή τους στο εν λόγω Land προϋπηρεσία συνυπολογιζόταν μόνο κατά μικρότερο ποσοστό.

43. Εντούτοις, στην υπόθεση εκείνη μπορούσε εύλογα να υποστηριχθεί, όπως και στην υπό κρίση υπόθεση, ότι η εσωτερική κινητικότητα και η εξωτερική κινητικότητα αντιμετωπίζονταν με ανάλογο τρόπο. Αυτό δεν εμπόδισε το Δικαστήριο να διαπιστώσει την ύπαρξη έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως λόγω ιθαγένειας, μεταφέροντας στην υπόθεση εκείνη τα προηγούμενα σχετικά με την προϋπηρεσία στον δημόσιο τομέα των κρατών μελών και υπενθυμίζοντας τη νομολογία που παρατίθεται στο σημείο 34 των παρουσών προτάσεων³⁷.

44. Διατηρώ επιφυλάξεις όσον αφορά την απόφαση SALK³⁸. Στην εν λόγω υπόθεση, όπως και οι εργαζόμενοι από άλλα κράτη μέλη, το σύνολο των Αυστριακών εργαζομένων που είχαν εργοδότη, δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα, διαφορετικό από το Land Salzburg υφίστατο διάκριση. Αμφιβάλλω ότι στην εν λόγω υπόθεση υπήρξε, στην πραγματικότητα, έμμεση δυσμενής διάκριση λόγω ιθαγένειας. Κατά την άποψή μου, η εφαρμογή νομολογίας που αφορά νομοθετικές ρυθμίσεις που εφαρμόζονται σε εθνική κλίμακα –όπως αυτές που αφορούν την προϋπηρεσία στον εθνικό δημόσιο τομέα– στην περίπτωση παρεμφερών νομοθετικών ρυθμίσεων που θεσπίζουν τοπικές ή περιφερειακές αρχές πρέπει να γίνεται με περίσκεψη. Ενδεικτικώς, καίτοι είναι πιθανό η προϋπόθεση περί τόπου διαμονής, η οποία επιβάλλεται σε εθνικό επίπεδο, να είναι ιδιαίτερα δυσμενής για τους υπηκόους άλλων κρατών μελών, δεν είναι καθόλου βέβαιο ότι θα ισχύει το ίδιο όταν τέτοια προϋπόθεση τίθεται από τοπική αρχή³⁹.

45. Τούτου λεχθέντος, εάν το Δικαστήριο δεν επιθυμεί να θέσει εν αμφιβόλω την απόφαση αυτή, μπορεί να τη διακρίνει από την υπό κρίση υπόθεση. Συγκεκριμένα, η επίμαχη στην εν λόγω απόφαση νομοθετική ρύθμιση διευκόλυνε ακόμη κάποιον βαθμό εσωτερικής κινητικότητας, καθόσον εργαζόμενος από το συγκεκριμένο Land μπορούσε να αλλάξει εργοδότη και να συνεχίσει να επωφελείται των ευνοϊκών κανόνων περί υπολογισμού της προϋπηρεσίας, εφόσον επέλεγε να εργαστεί σε άλλη δημόσια επιχείρηση του εν λόγω Land. Επομένως, οι κανόνες του UrlG διακρίνονται σαφώς από την επίμαχη στην εν λόγω απόφαση νομοθετική ρύθμιση.

36 Απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013 (C-514/12, EU:C:2013:799).

37 Απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 31).

38 Απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013 (C-514/12, EU:C:2013:799).

39 Βλ., συναφώς, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα F.G. Jacobs στην υπόθεση Bickel και Franz (C-274/96, EU:C:1998:115, σημείο 38): «Ας υποθέσουμε, παραδείγματος χάριν, ότι βάσει των σχετικών διατάξεων η εκτός τουριστικής περιόδου περιήγηση στα ερείπια της Πομπηίας είναι δωρεάν για τους κατοίκους της Νεαπόλεως και των περιχώρων. Δύσκολα θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι ο κανόνας αυτός έχει συνέπειες ειδικά εις βάρος των υπηκόων των άλλων κρατών μελών, καθόσον θα επηρεαζόταν και η μεγάλη πλειονότητα των Ιταλών κατοίκων» (η υπογράμμιση δική μου). Επομένως, δεν είναι ευτυχές το ότι το Δικαστήριο υιοθέτησε αντίθετη ερμηνεία στην απόφαση της 16ης Ιανουαρίου 2003, Επιτροπή κατά Ιταλίας (C-388/01, EU:C:2003:30), κρίνοντας ότι διάφορες νομοθετικές ρυθμίσεις, θεσπισθείσες από αποκεντρωμένες εδαφικές αρχές, οι οποίες πρόβλεπαν τη δωρεάν είσοδο στα τοπικά μουσεία για τα πρόσωπα που έχουν την κατοικία τους στη δικαιοδοσία τους συνιστούσαν έμμεσες δυσμενείς διακρίσεις λόγω ιθαγένειας. Στη σκέψη 14 της αποφάσεως εκείνης, το Δικαστήριο απέρριψε το επιχείρημα κατά το οποίο η πολύ μεγάλη πλειονότητα των Ιταλών κινδύνευε να περιαχθεί σε δυσμενή θέση με τον ίδιο τρόπο όπως και οι αλλοδαποί, περιοριζόμενο να υπενθυμίσει, και στην περίπτωση αυτή, την παρατεθείσα στο σημείο 34 των παρουσών προτάσεων νομολογία.

46. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, φρονώ ότι νομοθεσία όπως αυτή του UrIG δεν συνεπάγεται καμία, άμεση ή έμμεση, άνιση μεταχείριση θεμελιωμένη στην ιθαγένεια των εργαζομένων. Το αντίθετο θα ίσχυε μόνο εάν ήταν πιθανό να αλλάζουν οι Αυστριακοί εργαζόμενοι πολύ λιγότερο συχνά εργοδότη από ό,τι οι εργαζόμενοι υπήκοοι άλλων κρατών μελών. Κανένα στοιχείο στη δικογραφία που διαβιβάστηκε στο Δικαστήριο δεν παρέχει τη δυνατότητα να υποτεθεί κάτι τέτοιο.

Γ. Επί της απουσίας εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων αντιβαίνοντος στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ

47. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ απαγορεύει όχι μόνο τις, άμεσες ή έμμεσες, διακρίσεις λόγω ιθαγένειας, αλλά και τις εσωτερικές νομοθεσίες οι οποίες, καίτοι εφαρμόζονται ανεξαρτήτως της ιθαγένειας των εργαζομένων, παρακωλύουν την ελεύθερη κυκλοφορία αυτών⁴⁰.

48. Το άρθρο 45 ΣΛΕΕ προστατεύει τους εργαζομένους κράτους μέλους που επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας άλλου κράτους μέλους, τόσο ως προς το κράτος μέλος καταγωγής τους όσο και ως προς το κράτος μέλος υποδοχής. Επομένως, στην υπό κρίση υπόθεση, πρέπει να καθοριστεί αν διατάξεις όπως αυτές του UrIG είναι ικανές να συνιστούν εμπόδιο «στην είσοδο» των εργαζομένων υπηκόων άλλων κρατών μελών στην αυστριακή αγορά (1) ή εμπόδιο «στην έξοδο» Αυστριακών εργαζομένων από την ημεδαπή αγορά προς την αγορά άλλων κρατών μελών (2).

1. Επί της απουσίας εμποδίου «στην είσοδο»

49. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ αποκλείει οποιοδήποτε μέτρο το οποίο, έστω και αν εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις λόγω ιθαγένειας, *δύναται να παρακωλύσει ή να καταστήσει λιγότερο ελκυστική* την άσκηση, από τους υπηκόους της Ένωσης, των θεμελιωδών ελευθεριών που κατοχυρώνει η Συνθήκη ΛΕΕ⁴¹.

50. Δεδομένου ότι η οδηγία 2003/88 προβλέπει απλώς ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που αναγνωρίζεται στους εργαζομένους, εξακολουθούν να υφίστανται διαφορές μεταξύ των κρατών μελών στον συγκεκριμένο τομέα. Εν προκειμένω, οι κανόνες του UrIG θα μπορούσαν, αντικειμενικά, να καταστήσουν λιγότερο ελκυστική, για τους εργαζομένους, την προοπτική της συνεχίσεως της σταδιοδρομίας τους στην Αυστρία, στην περίπτωση που το εργατικό δίκαιο της χώρας καταγωγής τους παρέχει άδεια μεγαλύτερης διάρκειας από εκείνη που προβλέπουν οι εν λόγω κανόνες.

51. Τούτου λεχθέντος, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν εγγυάται σε εργαζόμενο ότι η μετακίνηση σε άλλο κράτος μέλος πλην του κράτους μέλους καταγωγής του θα είναι ουδέτερη από πλευράς κοινωνικής νομοθεσίας, δεδομένου ότι τέτοια μετακίνηση, λαμβανομένων υπόψη των διαφορών που μνημονεύονται στο προηγούμενο σημείο, είναι δυνατόν, αναλόγως της περιπτώσεως, να είναι περισσότερο ή λιγότερο ευνοϊκή για το οικείο πρόσωπο ως προς το ζήτημα αυτό. Επομένως, το άρθρο αυτό δεν παρέχει στον εν λόγω εργαζόμενο το δικαίωμα να τυγχάνει, στο κράτος μέλος υποδοχής, των όρων εργασίας που ίσχυαν για αυτόν στο κράτος μέλος καταγωγής δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας του εν λόγω κράτους μέλους⁴². Καταρχήν, μπορεί μόνο να επωφεληθεί των όρων εργασίας που ισχύουν για τους ημεδαπούς εργαζομένους, βάσει της αρχής της ίσης

40 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 15ης Δεκεμβρίου 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, σκέψη 96), και της 27ης Ιανουαρίου 2000, Graf (C-190/98, EU:C:2000:49, σκέψη 18).

41 Βλ. ιδίως, αποφάσεις της 1ης Απριλίου 2008, Gouvernement de la Communauté française και Gouvernement wallon (C-212/06, EU:C:2008:178, σκέψη 45), της 10ης Μαρτίου 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, σκέψη 22), και της 18ης Ιουλίου 2017, Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:562, σκέψη 33).

42 Απόφαση της 18ης Ιουλίου 2017, Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:562, σκέψεις 34 και 35).

μεταχειρίσεως⁴³. Διαφορετικά, οποιαδήποτε νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής εργαζομένου η οποία είναι λιγότερο ευνοϊκή από εκείνη του κράτους μέλους καταγωγής του θα συνιστά εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία του συγκεκριμένου εργαζομένου. Τέτοια συλλογιστική θα είχε σοβαρές συνέπειες στην κοινωνική νομοθεσία των κρατών μελών.

52. Κατά συνέπεια, φρονώ ότι διατάξεις όπως αυτές του UrlG δεν μπορούν να συνιστούν εμπόδιο στην είσοδο στην αυστριακή αγορά εργασίας εργαζομένων υπηκόων άλλων κρατών μελών.

2. Επί της απουσίας εμποδίου «στην έξοδο»

53. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι το σύνολο των διατάξεων της Συνθήκης ΛΕΕ οι οποίες αφορούν την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων έχει ως σκοπό να καταστήσει ευχερέστερη την εκ μέρους των υπηκόων της Ένωσης άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων οποιασδήποτε φύσεως εντός του εδάφους της Ένωσης, ενώ αποκλείει μέτρα που θα μπορούσαν να αποβούν δυσμενή για τους υπηκόους αυτούς που επιθυμούν να ασκήσουν οικονομική δραστηριότητα στο έδαφος άλλου κράτους μέλους. Στο πλαίσιο αυτό, οι υπήκοοι των κρατών μελών έχουν, ιδίως, το δικαίωμα, το οποίο αρούνται απευθείας από τη Συνθήκη ΛΕΕ, να εγκαταλείπουν τη χώρα καταγωγής τους και να μεταβαίνουν στο έδαφος άλλου κράτους μέλους προκειμένου να διαμείνουν σε αυτό και να ασκήσουν εκεί οικονομική δραστηριότητα⁴⁴.

54. Ως εκ τούτου, συνιστούν εμπόδια στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων οι διατάξεις οι οποίες *εμποδίζουν ή αποθαρρύνουν* υπήκοο κράτους μέλους να εγκαταλείψει τη χώρα καταγωγής του προκειμένου να ασκήσει το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας⁴⁵.

55. Εν προκειμένω, δεν αμφισβητείται ότι οι κανόνες του UrlG δεν έχουν ως αποτέλεσμα να *εμποδίζουν* τους Αυστριακούς εργαζομένους να ασκήσουν μισθωτή δραστηριότητα σε άλλα κράτη μέλη. Επομένως, πρέπει να καθοριστεί, κατά το μέγιστο, αν οι εν λόγω κανόνες δύνανται να τους *αποθαρρύνουν* να πράξουν κάτι τέτοιο.

56. Στο μέτρο που οι κανόνες του UrlG εξαρτούν τη χορήγηση της έκτης εβδομάδας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από την παραμονή στον ίδιο εργοδότη επί ορισμένο αριθμό ετών, παροτρύνουν αναπόφευκτα τους εργαζομένους να μην αποχωρήσουν από τον τρέχοντα εργοδότη τους. Εντούτοις, δεν θεωρώ ότι οι κανόνες αυτοί μπορούν να αποθαρρύνουν τους Αυστριακούς εργαζομένους να ασκήσουν την ελευθερία κυκλοφορίας.

57. Συναφώς, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος αλλάζει εργοδότη δεν συνεπάγεται την απώλεια *κεκτημένου δικαιώματος*⁴⁶. Αποχωρώντας από τον εργοδότη του για να εργαστεί σε άλλον, ακόμη και σε άλλο κράτος μέλος, ο εργαζόμενος απλώς *διαρρηγνύει τη συνέχεια της απαιτούμενης προϋπηρεσίας* για την εξασφάλιση της έκτης αυτής εβδομάδας και, επομένως, *μειώνει τις πιθανότητες του να εξασφαλίσει το πλεονέκτημα αυτό*.

43 Βλ., επ' αυτού, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα N. Fennelly στην υπόθεση Graf (C-190/98, EU:C:1999:423, σημείο 32): «κατά κανόνα, ο διακινούμενος εργαζόμενος πρέπει να δεχθεί την εθνική αγορά εργασίας ως έχει». Βλ., επίσης, προτάσεις μου στην υπόθεση Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:347, σημεία 74 και 78).

44 Αποφάσεις της 15ης Δεκεμβρίου 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, σκέψεις 94 και 95), και της 1ης Απριλίου 2008, Gouvernement de la Communauté française και Gouvernement wallon (C-212/06, EU:C:2008:178, σκέψη 44).

45 Αποφάσεις της 15ης Δεκεμβρίου 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, σκέψη 96), της 16ης Μαρτίου 2010, Olympique Lyonnais (C-325/08, EU:C:2010:143, σκέψη 34), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 30).

46 Επομένως, η υπό κρίση υπόθεση διακρίνεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου σε υποθέσεις κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως δε τις αποφάσεις της 21ης Ιανουαρίου 2016, Επιτροπή κατά Κύπρου (C-515/14, EU:C:2016:30), και της 13ης Ιουλίου 2016, Röpferl (C-187/15, EU:C:2016:550). Στις υποθέσεις επί των οποίων εκδόθηκαν οι ως άνω αποφάσεις, δημόσιος υπάλληλος ο οποίος παραιτούνταν από τον εθνικό δημόσιο τομέα και προσλαμβανόταν από άλλον εργοδότη, ακόμη και εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος, έχανε το δικαίωμα πλεονεκτήματος για το οποίο είχε ήδη καταβάλει εισφορές και το οποίο μπορούσε, επομένως, να θεωρηθεί κεκτημένο. Τούτο δεν συμβαίνει εν προκειμένω. Επιπλέον, ενώ τα δικαιώματα στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης είναι δυνητικώς *εξαγώγιμα*, δεν ισχύει το ίδιο για το δικαίωμα στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

58. Ακόμη και αν υποθεθεί ότι ο εργαζόμενος προτιμά να παραμείνει στον τρέχοντα εργοδότη του ώστε να εξασφαλίσει την απαιτούμενη προϋπηρεσία, βάσει του UrlG, για να δικαιούται έκτη πρόσθετη εβδομάδα άδειας⁴⁷, αντί να ασκήσει μισθωτή δραστηριότητα σε εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος, στο οποίο η νομοθεσία στον τομέα της άδειας είναι λιγότερο γενναιόδωρη, αυτό δεν θα συνιστά περιορισμό που αντίκειται στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ, για τους λόγους που μνημονεύονται στο σημείο 51 των παρουσών προτάσεων: το εν λόγω άρθρο δεν εγγυάται σε εργαζόμενο ότι μετακίνηση σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος καταγωγής του είναι ουδέτερη από κοινωνική άποψη. Δεν υπάρχει εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων οσάκις πρόσωπο επιλέγει να συνεχίσει να εργάζεται σε συγκεκριμένο κράτος μέλος, προκειμένου να επωφεληθεί κοινωνικού πλεονεκτήματος σε αυτό, αντί να ασκήσει τη δραστηριότητά του σε κράτος μέλος στο οποίο η νομοθεσία είναι λιγότερο ευνοϊκή για αυτό. Αντίθετη συλλογιστική θα είχε, και στην περίπτωση αυτή, σοβαρές συνέπειες στην κοινωνική νομοθεσία των κρατών μελών.

59. Εντούτοις, η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως και η Επιτροπή υποστηρίζουν ότι οι κανόνες του UrlG είναι ικανοί να αποθαρρύνουν από την άσκηση της ελευθερίας κυκλοφορίας *τους Αυστριακούς εργαζομένους οι οποίοι θα εξέταζαν το ενδεχόμενο να αφήσουν τον τρέχοντα εργοδότη τους και να εργαστούν για εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος, καίτοι επιθυμούν να επιστρέψουν αργότερα στον αρχικό εργοδότη τους*. Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 1, του UrlG, τα χρονικά διαστήματα απασχολήσεως εργαζομένου στον ίδιο εργοδότη συνυπολογίζονται στο ακέραιο μόνο όταν δεν διακόπτονται για διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών. Επομένως, στην περίπτωση που εργαζόμενος παραιτηθεί από τη θέση του, προσληφθεί από άλλον εργοδότη –ημεδαπό ή αλλοδαπό– και επανέλθει αργότερα στον αρχικό εργοδότη του, τα χρονικά διαστήματα απασχολήσεως που πραγματοποιήθηκαν πριν από την παραίτησή του θα συνυπολογιστούν, όπως και αυτά που πραγματοποιήθηκαν στον επόμενο εργοδότη του, μόνο έως το προβλεπόμενο στο άρθρο 3, παράγραφος 3, του UrlG ανώτατο όριο των πέντε ετών.

60. Τούτου λεχθέντος, όπως ορθώς επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, το επιχείρημα αυτό βασιίζεται σε σύνολο περιστάσεων οι οποίες είναι λίαν αμφίβολες και έμμεσες ώστε να μπορεί να θεωρηθεί ότι ο UrlG συνιστά εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, το οποίο αντιβαίνει στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ⁴⁸.

61. Συναφώς, στην υπόθεση Köbler⁴⁹, το Δικαστήριο αποφάνθηκε, βεβαίως, ότι εθνική νομοθετική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει τον συνυπολογισμό, για τον σκοπό της χορηγήσεως επιδόματος αρχαιότητας στον δημόσιο τομέα, των χρονικών διαστημάτων απασχολήσεως που πραγματοποιήθηκαν σε άλλο κράτος μέλος, δύναται να αποθαρρύνει τους εργαζομένους του οικείου κράτους μέλους να ασκήσουν την ελευθερία κυκλοφορίας δεδομένου ότι, *με την επιστροφή τους στον*

⁴⁷ Ενδέχεται η σημασία που αποδίδει ο εργαζόμενος στον παράγοντα αυτό, σταθμίζοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της παραίτησεως και της αναχωρήσεως στο εξωτερικό, να είναι, εν γένει, ιδιαίτερα μικρή. Αναμφίβολα, κάτι τέτοιο θα εξαρτάται από την ηλικία του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου και τα έτη υπηρεσίας που έχει ήδη συμπληρώσει στον τρέχοντα εργοδότη του, ήτοι το πόσο κοντά βρίσκεται στη συμπλήρωση των 25 ετών υπηρεσίας που προβλέπονται στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG. Εντούτοις, ο κίνδυνος απώλειας τέτοιου πλεονεκτήματος φαίνεται να είναι μάλλον ασήμαντο στοιχείο σε σύγκριση με τις υπαρξιακές ανησυχίες που ενδέχεται να έχει ο εργαζόμενος ο οποίος εξετάζει το ενδεχόμενο να αναχωρήσει από τη χώρα καταγωγής του για να αναζητήσει την τύχη του πέραν των συνόρων της.

⁴⁸ Βλ., επ' αυτού, απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2000, Graf (C-190/98, EU:C:2000:49, σκέψη 25). Πρβλ., κατ' αναλογία, αποφάσεις της 4ης Οκτωβρίου 1991, Society for the Protection of Unborn Children Ireland (C-159/90, EU:C:1991:378, σκέψη 24), της 15ης Ιουνίου 2010, Επιτροπή κατά Ισπανίας (C-211/08, EU:C:2010:340, σκέψη 72), και της 12ης Ιουλίου 2012, SC Volksbank România (C-602/10, EU:C:2012:443, σκέψη 81). Το ζήτημα του λίαν αμφίβολου και έμμεσου χαρακτήρα μελλοντικού γεγονότος, ώστε να μπορεί η εθνική νομοθετική ρύθμιση να συνιστά εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, δεν πρέπει να συγχέεται με το ζήτημα της σημασίας τέτοιου εμποδίου, σε σχέση με την οποία το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ απαγορεύει ακόμη και επουσιώδες εμπόδιο [βλ., επ' αυτού, αποφάσεις της 13ης Δεκεμβρίου 1989, Corsica Ferries (France) (C-49/89, EU:C:1989:649, σκέψη 8), καθώς και της 1ης Απριλίου 2008, Gouvernement de la Communauté française και Gouvernement wallon (C-212/06, EU:C:2008:178, σκέψη 52)]. Συγκεκριμένα, το πρώτο ερώτημα αφορά την επιρροή –πιθανή ή, αντιθέτως, αμιγώς υποθετική και, επομένως, ανύπαρκτη– που μπορεί να ασκεί η νομοθετική αυτή ρύθμιση στην επιλογή εργαζομένου να ασκήσει την ελευθερία κυκλοφορίας, ενώ το δεύτερο ερώτημα αφορά τις συνέπειες που έχει η εν λόγω νομοθετική ρύθμιση στους εργαζομένους που ασκούν την εν λόγω ελευθερία.

⁴⁹ Απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2003 (C-224/01, EU:C:2013:513, σκέψη 74).

δημόσιο τομέα στο εν λόγω κράτος, η σχετική επαγγελματική πείρα που απέκτησαν σε άλλο κράτος μέλος δεν θα ληφθεί υπόψη. Το Δικαστήριο εφάρμοσε παρεμφερή ερμηνεία στην απόφαση SALK, όσον αφορά εργαζομένους στις δημόσιες υπηρεσίες του Land Salzburg οι οποίοι επιθυμούσαν να επιστρέψουν στις εν λόγω υπηρεσίες κατόπιν ασκήσεως της ελευθερίας κυκλοφορίας.

62. Εντούτοις, και στην περίπτωση αυτή, δεν είμαι βέβαιος ότι το σκεπτικό της νομολογίας εκείνης σχετικά με την απασχόληση στον δημόσιο τομέα μπορεί να τύχει εφαρμογής στην υπό κρίση υπόθεση. Συναφώς, η Αυστριακή Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι η επάνοδος εργαζομένου του δημόσιου τομέα στην αρχική υπηρεσία του, κατόπιν περιόδου αποσπάσεως στη διοίκηση άλλου κράτους μέλους ή θέσεως σε διαθεσιμότητα με σκοπό την απόκτηση επαγγελματικής πείρας σε άλλον εργοδότη του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα, αποτελεί συνήθη πρακτική. Τουναντίον, είναι πολύ πιο σπάνιο για εργαζόμενο του ιδιωτικού τομέα που άλλαξε εργοδότη να επανέλθει στην αρχική επιχείρηση για να συνεχίσει εκεί τη σταδιοδρομία του. Μια τέτοια επάνοδος θα συνιστούσε, για τον εργαζόμενο που αμφιταλαντεύεται μεταξύ παραμονής στον εργοδότη του και παραιτήσεως, γεγονός *αμφίβολο και έμμεσο*. Συγκεκριμένα, η υποθετική αυτή επάνοδος θα εξαρτάται από τη συνδρομή ορισμένων προϋποθέσεων ανεξάρτητων από τη βούληση του οικείου εργαζομένου, όπως τη διαθεσιμότητα θέσεως εργασίας κατά την επιστροφή του και την επιλογή του εργοδότη να προσλάβει αυτόν και όχι κάποιον άλλο. Εκτιμώ ότι τα επιχειρήματα αυτά είναι απολύτως εύλογα.

63. Επιπλέον, υπενθυμίζεται ότι η υφιστάμενη νομολογία του Δικαστηρίου αφορούσε τον συνυπολογισμό της προϋπηρεσίας *για τον σκοπό του υπολογισμού των αποδοχών* των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα. Στον συγκεκριμένο τομέα, οι συνέπειες της προϋπηρεσίας γίνονται αισθητές αμέσως ή βραχυπρόθεσμα. Αντιθέτως, εν προκειμένω, ακόμη και αν γίνει δεκτό ότι ο εργαζόμενος μπορεί να επανέλθει στον αρχικό εργοδότη του κατόπιν ασκήσεως της ελευθερίας κυκλοφορίας, η εξασφάλιση του δικαιώματος στην έκτη εβδομάδα άδειας θα συνιστά, εν πάση περιπτώσει, *έμμεσο* γεγονός, το οποίο επέρχεται, κατά κανόνα, στο απώτερο μέλλον, λαμβανομένων υπόψη των 25 ετών υπηρεσίας που απαιτούνται συναφώς. Θα πρέπει, επομένως, να παραμείνει ο οικείος εργαζόμενος στον εργοδότη του για το αναγκαίο χρονικό διάστημα, κάτι το οποίο θα εξαρτάται επίσης από περιστάσεις σχετικά *αμφίβολες*, οι οποίες αφορούν τόσο την προσωπική ζωή του εν λόγω εργαζομένου –ο οποίος ενδέχεται, για διάφορους λόγους, να αποφασίσει να παραιτηθεί εκ νέου– όσο και τον εργοδότη του – ο οποίος ενδέχεται να αναγκαστεί να λύσει τη σχέση εργασίας για διάφορους λόγους.

64. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, εκτιμώ ότι οι προβλεπόμενοι στον UrlG κανόνες δεν συνιστούν εμπόδιο στην «έξοδο» των Αυστριακών εργαζομένων στην αγορά εργασίας άλλων κρατών μελών.

Δ. Επικουρικός, επί της υπάρξεως αντικειμενικής δικαιολογήσεως

65. Για λόγους πληρότητας και για την περίπτωση που το Δικαστήριο ήθελε κρίνει ότι το άρθρο 2, παράγραφος 1, και το άρθρο 3, παράγραφοι 1 έως 3, του UrlG συνεπάγονται έμμεση άνιση μεταχείριση θεμελιωμένη στην ιθαγένεια ή ότι οι εν λόγω διατάξεις συνιστούν εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, θα εκθέσω, στα σημεία που ακολουθούν, τους λόγους για τους οποίους φρονώ ότι οι διατάξεις αυτές είναι, εν πάση περιπτώσει, δικαιολογημένες.

66. Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, άνιση μεταχείριση έμμεσα θεμελιωμένη στην ιθαγένεια δεν συνιστά απαγορευμένη δυσμενή διάκριση εφόσον είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη και ανάλογη προς τον επιδιωκόμενο σκοπό. Εθνικό μέτρο το οποίο εμποδίζει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων είναι επίσης συμβατό με το δίκαιο της Ένωσης στο μέτρο που πληροί τις ίδιες προϋποθέσεις.

67. Όσον αφορά την ύπαρξη, εν προκειμένω, αντικειμενικής δικαιολόγησης, η Αυστριακή Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι σκοπός των επίμαχων διατάξεων του UrIG είναι να ανταμειφθεί η αφοσίωση των εργαζομένων στον εργοδότη τους.

68. Το Δικαστήριο δεν δέχθηκε ποτέ τυπικώς ότι τέτοιος σκοπός δικαιολογεί άνιση μεταχείριση έμμεσα θεμελιωμένη στην ιθαγένεια ή εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Απλώς έκρινε, σε διάφορες περιπτώσεις, αλλά πάντοτε με κάποια επιφύλαξη, ότι «δεν αποκλείεται»⁵⁰ να μπορεί να συνιστά τέτοια δικαιολόγηση η διατήρηση της αφοσίωσης των εργαζομένων, απορρίπτοντας εντούτοις την επίκληση του σκοπού αυτού στη συγκεκριμένη περίπτωση⁵¹.

69. Κατά την άποψή μου, ο σκοπός εξασφάλισης της αφοσίωσης μπορεί όντως να δικαιολογεί έμμεσα άνιση μεταχείριση θεμελιωμένη στην ιθαγένεια ή εμπόδιο, ενδεχόμενα που αντιβαίνουν στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ. Συγκεκριμένα, εκτιμώ ότι οι θεμιτοί στόχοι της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης που επιδιώκουν τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ως αποδεκτές δικαιολογίες στον συγκεκριμένο τομέα. Πάντως, στην παρούσα φάση εξελίξεως του δικαίου της Ένωσης, τα κράτη μέλη διαθέτουν *ευρεία διακριτική ευχέρεια*, ιδίως όσον αφορά *την επιλογή των στόχων που θέλουν να επιδιώξουν στο πλαίσιο της πολιτικής αυτής*⁵². Επομένως, φρονώ ότι ουδόλως αποκλείεται να θεωρηθεί η επίτευξη αφοσίωσης τέτοιος θεμιτός στόχος. Όπως υποστηρίζει η EurothermenResort Bad Schallerbach, ο διαρκής χαρακτήρας της σχέσεως εργασίας παρέχει στον εργαζόμενο κάποια ασφάλεια. Η Επιτροπή υποστήριξε επίσης, δικαιολογημένα, ότι η αφοσίωση των εργαζομένων είναι επωφελής για τον εργοδότη, ο οποίος μπορεί να προγραμματίζει ευχερέστερα τη δραστηριότητά του όταν είναι βέβαιος για τη σταθερότητα του αριθμού των υπαλλήλων του.

70. Εν συνεχεία, όσον αφορά το κριτήριο της αναλογικότητας, πρέπει να υπομνησθεί ότι αυτό επιβάλλει να είναι η επίμαχη νομοθετική ρύθμιση κατάλληλη για να διασφαλίσει την επίτευξη του εν λόγω σκοπού και να μην υπερβαίνει το αναγκαίο για την επίτευξή του μέτρο⁵³.

71. Εκτιμώ, πάντως, αφενός, ότι οι κανόνες του UrIG είναι κατάλληλοι για την επίτευξη του προβαλλόμενου σκοπού διατηρήσεως της αφοσίωσης. Συναφώς, επισημαίνεται ότι, στις σχετικές με την προϋπηρεσία των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα υποθέσεις των οποίων επιλήφθηκε το Δικαστήριο, οι επίμαχες νομοθετικές ρυθμίσεις συνυπολόγιζαν και αντάμειβαν την επαγγελματική πείρα που αποκτήθηκε όχι σε έναν μόνο εργοδότη, αλλά σε πλείονες⁵⁴. Με βάση τη διαπίστωση αυτή, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι νομοθετικές αυτές ρυθμίσεις *δεν ήταν κατάλληλες* για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού⁵⁵. Επρόκειτο, εν ολίγοις, για «ψευδείς» επιβραβεύσεις της αφοσίωσης. Τουναντίον, όπως

50 Αποφάσεις της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψη 83), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 38). Πρβλ. διάταξη της 10ης Μαρτίου 2005, Marhold (C-178/04, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2005:164, σκέψη 34).

51 Αποφάσεις της 15ης Ιανουαρίου 1998, Schöning-Κουγεβετοπούλου (C-15/96, EU:C:1998:3, σκέψεις 26 και 27), της 30ής Νοεμβρίου 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, σκέψη 49), της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψεις 83 και 84), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 38).

52 Βλ., όσον αφορά το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2012, Caves Krier Frères (C-379/11, EU:C:2012:798, σκέψη 51). Πρβλ., όσον αφορά άλλους τομείς του δικαίου της Ένωσης, αποφάσεις της 22ας Νοεμβρίου 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, σκέψη 63), της 11ης Ιανουαρίου 2007, ITC (C-208/05, EU:C:2007:16, σκέψη 39), και της 16ης Οκτωβρίου 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, σκέψη 68).

53 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

54 Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο εκτιμά ότι οι διάφοροι φορείς του Δημοσίου και οι διοικητικές αρχές κράτους μέλους συνιστούν διακριτούς εργοδότες. Βλ. υποσημείωση 32 των παρούσων προτάσεων και εκεί μνημονευόμενη νομολογία.

55 Αποφάσεις της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψη 84), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 38). Σε ορισμένες παλαιότερες υποθέσεις, το Δικαστήριο έκρινε μάλιστα ότι τα επίμαχα μέτρα *δεν απέβλεπαν πραγματικά στην επίτευξη του προβαλλόμενου σκοπού διατηρήσεως της αφοσίωσης* [βλ. αποφάσεις της 15ης Ιανουαρίου 1998, Schöning-Κουγεβετοπούλου (C-15/96, EU:C:1998:3, σκέψη 26), και της 30ής Νοεμβρίου 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, σκέψη 49)].

προεκτήθηκε στις παρούσες προτάσεις, οι κανόνες του UrlG ανταμείβουν, κατ' ουσίαν, μόνο την προϋπηρεσία που αποκτήθηκε στον *ίδιο εργοδότη*. Επομένως, η προβλεπόμενη στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG έκτη εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών συνιστά «πραγματική» επιβράβευση της αφοσίωσης⁵⁶.

72. Εντούτοις, η επιτροπή προσωπικού της επιχειρήσεως υποστηρίζει ότι οι κανόνες του UrlG δεν συμβάλλουν με αποτελεσματικό τρόπο στην επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού διατηρήσεως της αφοσίωσης, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι που διαθέτουν την αναγκαία προϋπηρεσία ώστε να δικαιούνται την προβλεπόμενη στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG έκτη εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι στην πραγματικότητα λιγοστοί. Εξάλλου, οι κανόνες του UrlG δεν προστατεύουν τους εργαζομένους κατά ενδεχόμενης απολύσεως πριν από την εξασφάλιση της προϋπηρεσίας αυτής. Επιπλέον, θα μπορούσαν να προβλεφθούν καλύτερα μέτρα διατηρήσεως της αφοσίωσης.

73. Τούτου λεχθέντος, η ευρεία διακριτική ευχέρεια που διαθέτουν τα κράτη μέλη, βάσει της νομολογίας που υπενθυμίζεται στο σημείο 69 των παρουσών προτάσεων, εκτείνεται επίσης στον *καθορισμό των μέτρων που μπορούν να υλοποιήσουν τους σκοπούς της κοινωνικής πολιτικής και πολιτικής απασχολήσεως που επιδιώκουν*. Επομένως, στο πλαίσιο της αναλύσεως της καταλληλότητας νομοθεσίας όπως ο UrlG, το Δικαστήριο δεν οφείλει να ελέγξει αν αυτή *συνιστά το καλύτερο μέσο διασφάλισης της αφοσίωσης των εργαζομένων*. Αρκεί αυτή να *δύναται να συμβάλει στην επίτευξη της αφοσίωσης αυτής*. Κατά την άποψή μου, τούτο συμβαίνει εν προκειμένω.

74. Αφετέρου, όσον αφορά την αναγκαιότητα των κανόνων του UrlG σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό της διατηρήσεως της αφοσίωσης, φρονώ ότι η ευρεία διακριτική ευχέρεια που αναγνωρίζεται στα κράτη μέλη πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη στο στάδιο αυτό. Ειδικότερα, δεν απόκειται στο Δικαστήριο να καθορίσει τι συνιστά προϋπηρεσία που παρέχει δικαίωμα στην επιπλέον εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, καθόσον κάτι τέτοιο θα σήμαινε ότι υποκαθιστά τον εθνικό νομοθέτη. Ομοίως, στην περίπτωση αυτή, το γεγονός ότι υπάρχουν άλλες μέθοδοι ανταμοιβής της αφοσίωσης, τις οποίες αναμφίβολα εφαρμόζουν άλλα κράτη μέλη, δεν επαρκεί για να θεωρηθεί ότι οι κανόνες του UrlG στερούνται αναλογικότητας⁵⁷.

75. Κατά την άποψή μου, για την εκτίμηση της αναγκαιότητας των κανόνων του UrlG, πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη ότι αυτοί παρέχουν στους εργαζομένους *πλεονέκτημα* το οποίο βαίνει πέραν των όσων επιτάσσει η οδηγία 2003/88. Όσοι δεν δικαιούνται την προβλεπόμενη στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG έκτη εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορούν, εν πάση περιπτώσει, να επωφεληθούν μίας επιπλέον εβδομάδας άδειας μετ' αποδοχών σε σχέση με τη συνήθη ελάχιστη άδεια τεσσάρων εβδομάδων που εγγυάται η εν λόγω οδηγία.

76. Εξάλλου, εν αντιθέσει προς τα όσα υποστηρίζει η Επιτροπή, οι επίμαχες διατάξεις ουδόλως εμποδίζουν τον εργοδότη να ανταμείψει με άλλο τρόπο την αφοσίωση των εργαζομένων. Η EurothermenResort Bad Schallerbach επισήμανε, χωρίς να αμφισβητηθεί επ' αυτού, ότι στο αυστριακό δίκαιο προβλέπονται προς τούτο αρκετά άλλα μέτρα. Επιπλέον, η εταιρία αυτή και η Αυστριακή Κυβέρνηση υποστήριξαν ότι οι κοινωνικοί εταίροι και οι εργοδότες μεμονωμένα, στο επίπεδο της

⁵⁶ Είναι, επομένως, απολύτως λογικό, στο σύστημα του UrlG, να συνυπολογίζονται με εντελώς περιορισμένο τρόπο τα χρονικά διαστήματα απασχολήσεως σε προηγούμενους εργοδότες, δεδομένου ότι απλούστατα δεν είναι συγκρίσιμα με εκείνα που πραγματοποιήθηκαν στον τρέχοντα εργοδότη, λαμβανομένου υπόψη του επιδιωκόμενου σκοπού διατηρήσεως της αφοσίωσης. Θεωρητικά, τα χρονικά διαστήματα απασχολήσεως σε προηγούμενους εργοδότες δεν θα έπρεπε να συνυπολογίζονται καθόλου. Πάντως, κατά την άποψή μου, ο συνυπολογισμός τους έως το μέγιστο όριο των πέντε ετών, όπως προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφοι 2 και 3, του UrlG, σκοπεί απλώς στην άμβλυνση της αυστηρότητας του κανόνα των 25 ετών προϋπηρεσίας και συμβάλλει, κατ' αυτόν τον τρόπο, στην αναλογικότητά του.

⁵⁷ Βλ. κατ' αναλογία, όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των υπηρεσιών, απόφαση της 10ης Μαΐου 1995, Alpine Investments (C-384/93, EU:C:1995:126, σκέψη 51), και προτάσεις του γενικού εισαγγελέα F.G. Jacobs στην υπόθεση Alpine Investments (C-384/93, EU:C:1995:15, σημείο 88).

επιχειρήσεώς τους, μπορούν να λαμβάνουν μέτρα που βαίνουν πέραν των διατάξεων του UrtG, εξαρτώντας, για παράδειγμα, τη χορήγηση έκτης εβδομάδας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από μικρότερης διάρκειας προϋπηρεσία, κάτι το οποίο αναγνώρισε η ίδια η Επιτροπή κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση.

77. Τέλος, το εν λόγω μέτρο δεν έχει ως αποτέλεσμα τη στεγανοποίηση της εθνικής αγοράς εργασίας που επικρίνεται στην απόφαση Köbler⁵⁸. Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, στην εν λόγω απόφαση, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, ανταμείβοντας την επαγγελματική πείρα που αποκτήθηκε μόνο στα αυστριακά δημόσια πανεπιστήμια, το επίμαχο επίδομα αρχαιότητας μπορούσε να επηρεάσει την επιλογή καθηγητή πανεπιστημίου μεταξύ θέσεως απασχολήσεως σε αυστριακό πανεπιστήμιο και θέσεως απασχολήσεως σε πανεπιστήμιο άλλου κράτους μέλους, με αποτέλεσμα τη στεγανοποίηση της εθνικής αγοράς εργασίας η οποία αντιβαίνει στην ίδια την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων –στοιχείο που καθιστούσε την εν λόγω νομοθετική ρύθμιση αδικαιολόγητη⁵⁹. Τουναντίον, εν προκειμένω, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος διακόπτει τη συνέχεια της προϋπηρεσίας του, ανεξάρτητα από το κατά πόσον προσλαμβάνεται από ημεδαπό εργοδότη ή εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος, για τον σκοπό της χορηγήσεως έκτης εβδομάδας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, οι κανόνες του UrtG δεν έχουν ως αποτέλεσμα να κατευθύνουν την επιλογή του μεταξύ θέσεως απασχολήσεως σε αυστριακή επιχείρηση ή θέσεως απασχολήσεως σε επιχείρηση άλλου κράτους μέλους⁶⁰.

78. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, φρονώ ότι διατάξεις όπως αυτές του άρθρου 2, παράγραφος 1, και του άρθρου 3, παράγραφος 1, του UrtG είναι δικαιολογημένες και αναλογικού χαρακτήρα.

V. Πρόταση

79. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα που του υπέβαλε το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο, Αυστρία), ως ακολούθως:

Το άρθρο 45, παράγραφοι 1 και 2, ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού (ΕΕ) 492/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης, έχουν την έννοια ότι δεν αντιβαίνει σε αυτά εθνική νομοθεσία, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, δυνάμει της οποίας εργαζόμενος που συμπληρώνει 25 έτη υπηρεσίας, τα οποία δεν πραγματοποίησε στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται μόνον ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πέντε εβδομάδων, ενώ εργαζόμενος ο οποίος συμπλήρωσε 25 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται έξι εβδομάδες άδειας μετ' αποδοχών ετησίως.

58 Απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2003 (C-224/01, EU:C:2013:513).

59 Απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψεις 85 και 86).

60 Αναμφίβολα, η επιδίωξη αφοσιώσεως αντιβαίνει πάντοτε, σε κάποιο βαθμό, στη λογική των ελευθεριών κυκλοφορίας που κατοχυρώνονται στη Συνθήκη ΛΕΕ. Η επιβράβευση της αφοσιώσεως ανταμείβει την ακινησία, ενώ οι εν λόγω ελευθερίες διευκολύνουν την κίνηση. Εντούτοις, αυτό δεν είναι ασυμβίβαστο με το δίκαιο της Ένωσης. Οι σταθερές και διαρκείς, επαγγελματικές ή προσωπικές, σχέσεις δεν αντιβαίνουν στο δίκαιο της Ένωσης.