



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
MICHAL BOBEK
της 23ης Μαΐου 2019¹

Υπόθεση C-703/17

Adelheid Krahn
κατά
Universität Wien

[αίτηση του Oberlandesgericht Wien
(ανώτερου περιφερειακού δικαστηρίου Βιέννης, Αυστρία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων – Μεταδιδακτορικοί senior lecturers – Όριο τεσσάρων ετών για την προσμέτρηση, κατά την πρόσληψη, συναφούς προϋπηρεσίας – Σύστημα αποδοχών βάσει αρχαιότητας – Αρχαιότητα αποκτηθείσα στην υπηρεσία μόνον του ίδιου εργοδότη – Έννοια του εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία – Δικαιολογητικός λόγος – Αναλογικότητα»

I. Εισαγωγή

1. Η δρ. A. Krahn (στο εξής: εκκαλούσα) είναι ως μεταδιδακτορική senior lecturer μέλος του διδακτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Βιέννης. Βάσει του εσωτερικού κανονισμού του Πανεπιστημίου Βιέννης, για την κατάταξή της, στην προσήκουσα βαθμίδα του ακαδημαϊκού προσωπικού κατά την πρόσληψη, προσμετρήθηκαν μόνον τέσσερα έτη από τα έτη προϋπηρεσίας της.
2. Το Πανεπιστήμιο Βιέννης (στο εξής: εφεσίβλητο) προβλέπει δύο τρόπους προσμετρήσεως της προϋπηρεσίας των μεταδιδακτορικών senior lecturers όσον αφορά τις αποδοχές τους. Πρώτον, *κατά την πρόσληψη*, μπορούν να προσμετρηθούν έως και τέσσερα έτη συναφούς προϋπηρεσίας που έχουν διανυθεί στο Πανεπιστήμιο Βιέννης ή σε οποιονδήποτε άλλον εργοδότη, είτε αυτός είναι εγκατεστημένος στην Αυστρία είτε σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Δεύτερον, *κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας*, συνυπολογίζεται η αρχαιότητα που έχει αποκτηθεί στο Πανεπιστήμιο Βιέννης. Με τον τρόπο αυτόν παρέχεται στο ακαδημαϊκό προσωπικό η δυνατότητα σταδιακής ανελίξεως, ανά τακτά χρονικά διαστήματα οκτώ ετών, από το ένα μισθολογικό κλιμάκιο στο άλλο, στο πλαίσιο της ίδιας βαθμίδας.
3. Κατά την εκκαλούσα η επιβολή ανώτατου ορίου στην προσμέτρηση της προϋπηρεσίας κατά την πρόσληψη εισάγει διάκριση κατά των εργαζομένων που προέρχονται από άλλα κράτη μέλη. Η μισθολογική εξέλιξη με βάση την αρχαιότητα ευνοεί το ακαδημαϊκό προσωπικό που ανέκαθεν παρείχε τις υπηρεσίες του στο ίδιο αυστριακό πανεπιστήμιο, ήτοι κατά κύριο λόγο Αυστριακούς υπηκόους.

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

4. Στην υπό κρίση υπόθεση, το Δικαστήριο καλείται να διερευνήσει, για μία ακόμη φορά, τη νομολογία περί των απωτάτων ορίων της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και να διευκρινίσει τη λογική που τη διέπει. Μπορεί εθνικός κανόνας, ουδέτερος στη διατύπωσή του, καθόσον δεν εισάγει *άμεσες διακρίσεις* λόγω ιθαγένειας, και εκ πρώτης όψεως εξίσου ουδέτερος ως προς τις συνέπειές του, καθόσον δεν έχουν διαπιστωθεί *έμμεσες δυσμενείς διακρίσεις*, να συνιστά παρά ταύτα *εμπόδιο* στην ελεύθερη κυκλοφορία; Δημιουργούν το εν λόγω εμπόδιο και η προσέγγιση που καθιστά λιγότερο ελκυστική την άσκηση του συγκεκριμένου δικαιώματος μια τρίτη αυτοτελή κατηγορία στη νομολογία περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, η οποία κατηγορία ενεργοποιείται ανεξαρτήτως της υπάρξεως δυσμενών διακρίσεων; Εμπίπτει στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ οποιοσδήποτε εθνικός κανόνας που θα μπορούσε να καταστήσει την άσκηση της ελεύθερης κυκλοφορίας λιγότερο ελκυστική για τον εργαζόμενο;

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

5. Το άρθρο 45 ΣΛΕΕ έχει ως εξής:

«1. Εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων εντός της Ένωσης.

2. Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων συνεπάγεται την κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας.

3. Με την επιφύλαξη των περιορισμών που δικαιολογούνται από λόγους δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφαλείας και δημοσίας υγείας, η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων περιλαμβάνει το δικαίωμά τους:

[...]

γ) να διαμένουν σε ένα από τα κράτη μέλη με τον σκοπό να ασκούν εκεί ορισμένη εργασία σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που διέπουν την απασχόληση των εργαζομένων υπηκόων αυτού του κράτους μέλους,

[...].»

6. 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 Ένωσης², έχει ως 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.»

² ΕΕ 2011, L 141, σ. 1.

B. Το αυστριακό δίκαιο

7. Κατά το άρθρο 47, παράγραφος 1, της Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten (συλλογικής συμβάσεως-πλασιού για τους εργαζομένους στα πανεπιστήμια) της 15ης Φεβρουαρίου 2011 (στο εξής: συλλογική σύμβαση), το οποίο επιγράφεται «Κατάταξη του πανεπιστημιακού επιστημονικού/καλλιτεχνικού προσωπικού σε βαθμίδες»:

«Όλοι οι εργαζόμενοι κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 2, σημείο 1, κατατάσσονται στις κατηγορίες απασχολήσεως Α έως C αναλόγως της φύσεως των συμφωνηθέντων καθηκόντων στη σύμβαση εργασίας.»

8. Το άρθρο 48 προβλέπει το σύστημα των κατηγοριών απασχολήσεως του επιστημονικού και καλλιτεχνικού προσωπικού του πανεπιστημίου. Το εν λόγω άρθρο έχει ως εξής:

«Κατηγορία απασχολήσεως Α 1: Καθηγητές πανεπιστημίου διορισμένοι κατόπιν διαδικασίας διορισμού [...].

Κατηγορία απασχολήσεως Α 2: Μέλη του επιστημονικού/καλλιτεχνικού προσωπικού που προσελήφθησαν κατόπιν συνάψεως συμβάσεως αποκτήσεως περαιτέρω προσόντων (qualification agreement).

Κατηγορία απασχολήσεως Β: Πανεπιστημιακοί βοηθοί, ειδικοί επιστήμονες, ειδικοί καλλιτέχνες, senior lecturers, μέλη του προσωπικού μελετών (άρθρο 28) μετά την απόκτηση τίτλου Master ή άλλου πανεπιστημιακού τίτλου συναφούς με την απασχόλησή τους, λέκτορες. Η εν λόγω κατηγορία απασχολήσεως περιλαμβάνει τις μισθολογικές βαθμίδες Β 1 και Β 2. Στη μισθολογική βαθμίδα Β 1 [...] υπάγονται οι πανεπιστημιακοί βοηθοί, οι ειδικοί επιστήμονες, οι ειδικοί καλλιτέχνες, ο senior lecturers και τα μέλη του προσωπικού μελετών· οι λέκτορες υπάγονται στη μισθολογική βαθμίδα Β 2.

Κατηγορία απασχολήσεως C: Συνεργάτες φοιτητές και μέλη του προσωπικού μελετών μη υπαγόμενα στη μισθολογική βαθμίδα Β 1.»

9. Το άρθρο 49 της συλλογικής συμβάσεως προβλέπει το καθεστώς των αποδοχών του επιστημονικού και καλλιτεχνικού προσωπικού του πανεπιστημίου. Το εν λόγω άρθρο έχει ως εξής:

«1) Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές στη μισθολογική βαθμίδα Α 1 ανέρχονται σε 4 891,10 ευρώ. Το ποσό αυτό αυξάνεται αν υπάρχει τουλάχιστον μία θετική αξιολόγηση των παρασχεθεισών υπηρεσιών [...] κατά την κρίσιμη περίοδο,

σε 5 372,80 ευρώ, κατόπιν εξαετούς απασχολήσεως,

σε 5 854,50 ευρώ, κατόπιν δωδεκαετούς απασχολήσεως,

σε 6 336,20 ευρώ, κατόπιν δεκαοκταετούς απασχολήσεως

και

σε 6 817,90 ευρώ, κατόπιν εικοσιτετραετούς απασχολήσεως.

2) Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές στη μισθολογική βαθμίδα Α 2 ανέρχονται σε 3 686,70 ευρώ, και σε 4 288,80 ευρώ σε περίπτωση εργαζομένων κατόχων συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή Ph.D. Τα ποσά αυτά αυξάνονται:

a) σε 4 650,20 ευρώ [...], κατόπιν τηρήσεως των όρων της συμβάσεως αποκτήσεως περαιτέρω προσόντων (“qualification agreement”),

b) και, αν υπάρχει τουλάχιστον μία θετική αξιολόγηση των παρασχεθεισών υπηρεσιών [...] κατά την κρίσιμη περίοδο,

σε 5 131,90 ευρώ, κατόπιν εξαετούς απασχολήσεως στη θέση του αναπληρωτή καθηγητή,

σε 5 613,70 ευρώ, κατόπιν δωδεκαετούς απασχολήσεως,

σε 6 095,40 ευρώ, κατόπιν δεκαοκταετούς απασχολήσεως

και

σε 6 577,00 ευρώ, κατόπιν εικοσιτετραετούς απασχολήσεως.

3) Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές στη μισθολογική βαθμίδα Β 1 ανέρχονται σε 2 696,50 ευρώ.

Το ποσό αυτό αυξάνεται:

a) σε 3 203,30 ευρώ, κατόπιν τριετούς απασχολήσεως. Η τριετής αυτή περίοδος μειώνεται κατά τα χρονικά διαστήματα για τα οποία αποδεικνύεται προηγούμενη σχετική απασχόληση·

b) σε 3 590,70 ευρώ, κατόπιν οκταετούς απασχολήσεως στην κατηγορία που διαλαμβάνεται στο στοιχείο a ή για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος στην περίπτωση που η απόκτησή του αποτέλεσε προϋπόθεση για τη σύναψη της σχέσεως εργασίας (θέση μεταδιδακτορικού επιπέδου)·

c) σε 3 978,30 ευρώ, κατόπιν οκταετούς απασχολήσεως στην κατηγορία που διαλαμβάνεται στο στοιχείο b·

d) σε 4 186,90 ευρώ, κατόπιν οκταετούς απασχολήσεως στην κατηγορία που διαλαμβάνεται στο στοιχείο c.»

III. Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία και τα προδικαστικά ερωτήματα

10. Η εκκαλούσα είναι Γερμανίδα υπήκοος και κάτοχος διδακτορικού διπλώματος στην Ιστορία. Από το χειμερινό εξάμηνο του 2000/2001 απασχολείτο από το εφεσίβλητο, το Πανεπιστήμιο Βιέννης, ως επισκέπτης λέκτορας στο Ινστιτούτο Ιστορίας. Προηγουμένως είχε απασχοληθεί σε διδακτική θέση στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο επί πέντε έτη στο Πανεπιστήμιο του Μονάχου.

11. Μετά την υποβολή της Habilitationsschrift της (διατριβής επί υφηγεσία), με απόφαση που ελήφθη στις 12 Μαρτίου 2002 από την κοσμητεία της σχολής ανθρωπιστικών και πολιτισμικών σπουδών του εφεσιβλήτου, της ανατέθηκε θέση λέκτορα με αντικείμενο διδασκαλίας τη μεσαιωνική ιστορία. Κατόπιν τούτου, η εκκαλούσα δίδασκε, βάσει συναφών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, επί τουλάχιστον επτά ώρες την εβδομάδα ανά εξάμηνο.

12. Από την 1η Οκτωβρίου 2010, η εκκαλούσα απασχολούνταν, αρχικά για ορισμένο χρόνο και εν συνεχεία για αόριστο χρόνο ως μεταδιδακτορική senior lecturer, επί είκοσι ώρες την εβδομάδα.

13. Με απόφαση της πρυτανείας της 8ης Νοεμβρίου 2011 αποφασίστηκε η προσμέτρηση προϋπηρεσίας τεσσάρων ετών όσον αφορά τους μεταδιδακτορικούς senior lecturers και τους μεταδιδακτορικούς ειδικούς επιστήμονες αν η εργασιακή σχέση είχε αρχίσει την 1η Οκτωβρίου 2011 ή μετά την ημερομηνία αυτή. Βάσει της εν λόγω αποφάσεως, η εκκαλούσα κατετάγη στην κατηγορία απασχολήσεως Β, μισθολογική βαθμίδα Β1, στοιχείο b.

14. Ωστόσο, η εκκαλούσα προβάλλει ότι διαθέτει συναφή προϋπηρεσία 5 ετών στο Πανεπιστήμιο του Μονάχου καθώς και 8,5 ετών στο Πανεπιστήμιο Βιέννης, ήτοι συναφή προϋπηρεσία 13,5 ετών συνολικά. Επομένως, η εκκαλούσα υποστηρίζει ότι στην περίπτωση της έπρεπε να προσμετρηθούν 13,5 έτη και ότι έπρεπε να καταταγεί σε υψηλότερη μισθολογική κατηγορία.

15. Η εκκαλούσα ζήτησε να της καταβληθεί ποσό ύψους 3 385,20 ευρώ, το οποίο αντιστοιχεί στην προβαλλόμενη διαφορά αποδοχών, πλέον τόκων και λοιπών εξόδων, με αγωγή ενώπιον του Arbeits- und Sozialgericht Wien (δικαστηρίου εργατικών και κοινωνικών υποθέσεων Βιέννης, Αυστρία), το οποίο όμως απέρριψε την αγωγή αυτή. Εν συνεχεία, η εκκαλούσα άσκησε κατά της εν λόγω αποφάσεως έφεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

16. Εντός αυτού του πραγματικού και νομικού πλαισίου, το Oberlandesgericht Wien (άνωτερο περιφερειακό δικαστήριο Βιέννης, Αυστρία) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να θέσει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το δικαίωμα της Ένωσης, ιδίως το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, το άρθρο 7, παράγραφος 1, του [κανονισμού 492/2011] και τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την έννοια ότι αντιτίθεται σε ρύθμιση δυνάμει της οποίας η συναφής προϋπηρεσία μέλους του διδακτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Βιέννης, ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για χρόνο απασχολήσεως στο Πανεπιστήμιο Βιέννης ή σε άλλα ημεδαπά ή αλλοδαπά πανεπιστήμια ή παρόμοια ιδρύματα, προσμετράται μόνο κατά μέγιστη συνολική διάρκεια τριών ή τεσσάρων ετών;

2) Αντιβαίνει σύστημα αποδοχών, το οποίο δεν προβλέπει την πλήρη προσμέτρηση της συναφούς προϋπηρεσίας, αλλά συγχρόνως συναρτά τη χορήγηση υψηλότερων αποδοχών προς τη διάρκεια της απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη, στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων κατά το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του [κανονισμού 492/2011];»

17. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η εκκαλούσα, το εφεσίβλητο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Όλοι τους καθώς και η Αυστριακή Κυβέρνηση έλαβαν μέρος στην επ' ακροατηρίου συζήτηση της 23ης Ιανουαρίου 2019.

IV. Ανάλυση

18. Οι παρούσες προτάσεις έχουν την ακόλουθη διάρθρωση. Θα αρχίσω με κάποιες εισαγωγικές διευκρινίσεις ως προς το σύστημα αποδοχών των μελών του ακαδημαϊκού προσωπικού που ισχύει στην Αυστρία, και ιδίως τους εθνικούς κανόνες καθώς και τους κανόνες του Πανεπιστημίου Βιέννης σχετικά με την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας των senior lecturers (υπό Α). Στη συνέχεια, θα προτείνω να γίνει δεκτό ότι η επιβολή του ανώτατου ορίου των τεσσάρων ετών στην προσμέτρηση της συναφούς προϋπηρεσίας, κατά την πρόσληψη, συνάδει με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, καθόσον ούτε δυσμενείς διακρίσεις εισάγει ούτε, κατά τη γνώμη μου, συνιστά εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων (υπό Β). Τέλος, θα εξετάσω τον κανόνα που προβλέπει ότι, κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας, οι αποδοχές συναρτώνται με την αρχαιότητα που έχει αποκτηθεί στο Πανεπιστήμιο Βιέννης (υπό Γ).

A. Προκαταρκτικές διευκρινίσεις

19. Η υπό κρίση υπόθεση αφορά τους κανόνες περί των αποδοχών των senior lecturers που έχουν καταταγεί στη βαθμίδα B1, όπως οι κανόνες αυτοί προβλέπονται τόσο σε εθνικό επίπεδο (στο άρθρο 49, παράγραφος 3, της συλλογικής συμβάσεως) όσο και από το Πανεπιστήμιο Βιέννης (στον εσωτερικό κανονισμό του εν λόγω πανεπιστημίου).

20. Η συλλογική σύμβαση περιέχει κανόνες που ρυθμίζουν την εξέλιξη των αποδοχών των senior lecturers. Οι εν λόγω κανόνες λαμβάνουν υπόψη την αρχαιότητα. Κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας, οι αποδοχές συνήθως αυξάνονται, ανά τακτά χρονικά διαστήματα, σε συνάρτηση με το συμπληρωθέν χρονικό διάστημα απασχολήσεως στο ίδιο πανεπιστήμιο. Στην πράξη, με τη συμπλήρωση ορισμένου αριθμού ετών (αρχικά, τρία έτη υπηρεσίας και, εν συνεχεία, κάθε οκτώ έτη), οι senior lecturers κατατάσσονται στο επόμενο μισθολογικό κλιμάκιο εντός της μισθολογικής βαθμίδας B1.

21. Ωστόσο, το εν λόγω σύστημα αποδοχών δεν βασίζεται αποκλειστικά στην αρχαιότητα/στον διανυθέντα χρόνο απασχολήσεως. Οι εθνικοί κανόνες προβλέπουν δύο εξαιρέσεις βάσει των οποίων ο senior lecturer, κατά την πρόσληψη, δύναται να καταταγεί σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο από εκείνο που θα προέκυπτε από τη μηχανική εφαρμογή των κανόνων περί αρχαιότητας. Πρώτον, όσον αφορά εκείνους οι οποίοι λαμβάνουν σύμβαση ως senior lecturers χωρίς να είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος, η (πρώτη) τριετία μειώνεται κατά τα διαστήματα ως προς τα οποία προσκομίζονται αποδείξεις σχετικά με συναφή προϋπηρεσία. Δεύτερον, οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος που προσλαμβάνονται ως *μεταδιδακτορικοί* senior lecturers δεν χρειάζεται να διανύσουν την πρώτη τριετία και στη συνέχεια τις οκταετίες υπηρεσίας και, επομένως, κατατάσσονται άμεσα στο μισθολογικό κλιμάκιο B1, στοιχείο b.

22. Όπως διευκρινίστηκε από το εφεσίβλητο και την Αυστριακή Κυβέρνηση, η συλλογική σύμβαση είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεως μεταξύ κοινωνικών εταίρων. Θέτει τους κανόνες που τα αυστριακά πανεπιστήμια πρέπει να εφαρμόζουν κατ' ελάχιστον. Η συλλογική σύμβαση δεν απαγορεύει στα εν λόγω πανεπιστήμια να θεσπίζουν, εσωτερικά, ευνοϊκότερους κανόνες.

23. Στο Πανεπιστήμιο Βιέννης, προβλέπεται από τον εσωτερικό κανονισμό η προσμέτρηση προϋπηρεσίας μέγιστης διάρκειας τεσσάρων ετών για την κατάταξη των μεταδιδακτορικών senior lecturers, κατά την πρόσληψη, στο αρχικό μισθολογικό κλιμάκιο. Κατά το εφεσίβλητο, δύναμι του εν λόγω κανόνα παρέχεται από το Πανεπιστήμιο Βιέννης ευνοϊκότερη μεταχείριση σε σύγκριση με τους κανόνες που ισχύουν στα άλλα αυστριακά πανεπιστήμια τα οποία απλώς εφαρμόζουν τους κανόνες που προβλέπονται στη συλλογική σύμβαση.

24. Σε αυτό το εθνικό και τοπικό πλαίσιο, είναι σκόπιμο να γίνουν τέσσερις ακόμη διευκρινίσεις.

25. Πρώτον, μολονότι η υπό κρίση υπόθεση επικεντρώνεται στη μισθολογική βαθμίδα B1 (και ως εκ τούτου στην επαγγελματική κατηγορία των senior lecturers), η εν λόγω βαθμίδα δεν μπορεί να εξετασθεί μεμονωμένα. Αποτελεί μέρος των ευρύτερων εθνικών κανόνων περί αποδοχών του ακαδημαϊκού προσωπικού των πανεπιστημίων. Βάσει των άρθρων 47, 48 και 49 της συλλογικής συμβάσεως, το ακαδημαϊκό προσωπικό διαιρείται σε ορισμένες επαγγελματικές υποκατηγορίες στις οποίες αντιστοιχούν συγκεκριμένες *μισθολογικές βαθμίδες*, ήτοι σε καθηγητές πανεπιστημίου (μισθολογική βαθμίδα A1), διδάσκοντες επιστημονικούς συνεργάτες (μισθολογική βαθμίδα A2), βοηθούς, συμπεριλαμβανομένων των senior lecturers (μισθολογική βαθμίδα B1), λέκτορες (μισθολογική βαθμίδα B2) και συνεργάτες φοιτητές (μισθολογική βαθμίδα C). Κάθε μισθολογική βαθμίδα διαιρείται σε δύο μισθολογικά κλιμάκια, στα οποία αντιστοιχούν αποδοχές ορισμένου ποσού.

26. Από τη φύση του, και όπως επισήμανε το εφεσίβλητο κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, το όλο σύστημα αποδοχών που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση σχεδιάστηκε με σκοπό την ανέλιξη της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας των επιμέρους ατόμων με δύο διαφορετικούς τρόπους, ήτοι εντός της κάθε βαθμίδας, και μεταξύ των διαφορετικών βαθμίδων. Η ανέλιξη της σταδιοδρομίας εντός της κάθε βαθμίδας αποτελεί ένα είδος οριζόντιας εξελίξεως. Μολονότι το πρόσωπο παραμένει στην ίδια ακαδημαϊκή κατηγορία, οι αποδοχές του αυξάνονται σταδιακά, επί παραδείγματι βάσει της

αρχαιότητας που αποκτάται με τον χρόνο³. Η ανέλιξη της σταδιοδρομίας *μεταξύ* βαθμίδων μπορεί να χαρακτηριστεί ως κάθετη εξέλιξη, στο πλαίσιο της οποίας το πρόσωπο δεν παραμένει στην ίδια ακαδημαϊκή κατηγορία, αλλά προάγεται σε ανώτερη. Η εν λόγω μεταβολή συνήθως εξαρτάται από την απόκτηση περαιτέρω προσόντων, επί παραδείγματι μέσω ακαδημαϊκών επιδόσεων, ολοκληρώσεως επιστημονικής έρευνας ή επιτυχούς συμμετοχής σε εξέταση.

27. Επομένως, όπως επισημαίνεται από το εφεσίβλητο, η λογική που διέπει το εν λόγω σύστημα είναι ότι πρέπει να παρέχονται στο ακαδημαϊκό προσωπικό κίνητρα για την ανέλιξη της σταδιοδρομίας του. Για τον λόγο αυτόν, ορισμένα είδη εξελίξεως της σταδιοδρομίας κατ' ανάγκην οδηγούν σε ανώτερη βαθμίδα, πράγμα το οποίο κατά κάποιον τρόπο περιλαμβάνει και τις δύο πιο πάνω πτυχές: την απόκτηση περαιτέρω προσόντων που απαιτούνται για την εν λόγω βαθμίδα, αλλά, εμμέσως, και τη συμπλήρωση του αναγκαίου χρονικού διαστήματος για την απόκτηση των εν λόγω προσόντων. Ωστόσο, ακόμη και εκείνοι των οποίων η επιστημονική σταδιοδρομία δεν παρουσιάζει κάθετη εξέλιξη μπορούν να προαχθούν μέσω της αρχαιότητας/συμπληρωθέντος χρονικού διαστήματος, ήτοι να καταταγούν στο επόμενο μισθολογικό κλιμάκιο εντός της ίδιας βαθμίδας.

28. Δεύτερον, συμφωνώ με την Αυστριακή Κυβέρνηση ως προς το ότι, για την εκτίμηση της ενδεχόμενης υπάρξεως παράνομου περιορισμού στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, είναι σημαντικό να γίνει διάκριση μεταξύ δύο διαφορετικών κανόνων στο αυστριακό σύστημα αποδοχών των senior lecturers.

29. Ο πρώτος κανόνας είναι ότι, το Πανεπιστήμιο Βιέννης *κατά την πρόσληψη* μεταδιδακτορικών senior lecturers προσμετρά συναφή προϋπηρεσία τεσσάρων ετών κατ' ανώτατο όριο, για τον καθορισμό του αρχικού τους μισθολογικού κλιμακίου εντός της βαθμίδας B1 (στο εξής: κανόνας της προϋπηρεσίας). Ο δεύτερος κανόνας είναι ότι, *κατά την υπηρεσία*, κατά τη διάρκεια εκτελέσεως της συμβάσεως που έχει συναφθεί με το Πανεπιστήμιο Βιέννης, οι επόμενες μεταβάσεις από το ένα μισθολογικό κλιμάκιο στο άλλο καθορίζονται από την αρχαιότητα που αποκτήθηκε στο πλαίσιο της εν λόγω εργασίας (στο εξής: κανόνας της αρχαιότητας). Γίνεται δεκτό ότι στην περίπτωση των senior lecturers οι εν λόγω μεταβάσεις γίνονται αυτόματα και, σε αντίθεση με τον κανόνα της προϋπηρεσίας, δεν συνεπάγονται ουσιαστική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε senior lecturer.

30. Οπωσδήποτε, υπάρχουν κοινά στοιχεία στους εν λόγω δύο κανόνες. Αμφότεροι αφορούν την προσμέτρηση προϋπηρεσίας και έχουν αντίκτυπο στις αποδοχές. Ωστόσο, τα όποια κοινά στοιχεία σταματούν στο σημείο αυτό. Προκειμένου να διευκρινιστεί ποιος συγκρίνεται με ποιον, σε ποιο χρονικό σημείο και για ποιον λόγο, οι δύο κανόνες πρέπει να διαχωρίζονται.

31. Οι παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν από την εκκαλούσα και από την Επιτροπή, ιδίως επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος του εθνικού δικαστηρίου, δείχνουν με σαφήνεια τους κινδύνους που δημιουργούνται από την ανάμιξη των δυο αυτών κανόνων. Η όποια ανάλυση περί υπάρξεως δυσμενών διακρίσεων καθίσταται αδύνατη, επειδή το ερώτημα ως προς το ποιος ακριβώς υποτίθεται ότι υφίσταται διάκριση έναντι ποίου στερείται νοήματος, ενώ δυσχερής καθίσταται επίσης η προβολή τυχόν δικαιολογητικών λόγων. Κατά τον χρόνο της προσλήψεως, ο κανόνας της προϋπηρεσίας εφαρμόζεται για ορισμένο λόγο και σε ορισμένες ομάδες προσώπων. Αντιθέτως, ο κανόνας της αρχαιότητας εφαρμόζεται σε διαφορετικό χρονικό σημείο, σε διαφορετική ομάδα προσώπων. Ο κανόνας της αρχαιότητας εξ ορισμού ουδέποτε εφαρμόζεται στο εισερχόμενο προσωπικό και επιπλέον διέπεται από διαφορετική λογική.

³ Από τη συλλογική σύμβαση προκύπτει ότι ο εν λόγω τρόπος ανελίξεως της σταδιοδρομίας δεν εφαρμόζεται μόνον στους senior lecturers αλλά και σε άλλες κατηγορίες ακαδημαϊκού προσωπικού, όπως οι καθηγητές πανεπιστημίου, μολονότι, στην τελευταία περίπτωση, η ανέλιξη από το ένα μισθολογικό κλιμάκιο στο άλλο δεν εξαρτάται μόνο από τον διανυθέντα χρόνο αλλά και από τη (θετική) αξιολόγηση των υπηρεσιών (βλ. άρθρο 49, παράγραφος 1, της συλλογικής συμβάσεως).

32. Η ανάμειξη των δύο αυτών κανόνων προϋποθέτει την ταυτόχρονη εφαρμογή τους: αυτό θα σήμαινε ότι ο κανόνας της αρχαιότητας θα έπρεπε κατ' ουσίαν να εφαρμόζεται ήδη κατά τον χρόνο της προσλήψεως. Τούτο οπωσδήποτε είναι δυνατόν ως επιλογή πολιτικής, αλλά, στην περίπτωση αυτή, δεν θα υπήρχαν πλέον δύο διαφορετικοί κανόνες, αλλά μόνον ένας (και πολύ διαφορετικός από εκείνον που έχει επιλεγεί σε εθνικό επίπεδο).

33. Ως εκ τούτου, επιβάλλεται η χωριστή εξέταση των εν λόγω δύο κανόνων για τους σκοπούς της παρούσας αναλύσεως. Επομένως θα αρχίσω με την ανάλυση της λειτουργίας του κανόνα της προϋπηρεσίας κατά την πρόσληψη σε σχέση με το ερώτημα 1, ώστε στη συνέχεια να εξετάσω τον κανόνα της αρχαιότητας στο πλαίσιο του ερωτήματος 2.

34. Τρίτον, προκειμένου να απαντήσω στα ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου, πρέπει να εξετάσω την περίπτωση της εκκαλούσας όπως ακριβώς εμφανίζεται στην υπό κρίση υπόθεση. Στο πλαίσιο αυτό, είναι σκόπιμη η διευκρίνιση δύο σημείων.

35. Αφενός, σε αντίθεση με τη συλλογική σύμβαση, η οποία δεν προβλέπει *οποιαδήποτε* προσμέτρηση προϋπηρεσίας των μεταδιδακτορικών senior lecturers⁴, στην περίπτωση της εκκαλούσας εφαρμόστηκε ο (ευνοϊκότερος) κανόνας του εσωτερικού κανονισμού του Πανεπιστημίου Βιέννης. Επομένως, αυτός είναι ο κανόνας που πρέπει να εξετασθεί (και όχι οι κανόνες που προβλέπει η συλλογική σύμβαση), στο πλαίσιο του γενικού συστήματος αποδοχών που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση.

36. Αφετέρου, με βάση τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως προβάλλεται ότι η εκκαλούσα, ως Γερμανίδα υπήκοος, εμποδίστηκε στην άσκηση του δικαιώματός της να *εισέλθει* στην αυστριακή αγορά εργασίας λόγω της ταυτόχρονης εφαρμογής του προβλεπόμενου από το Πανεπιστήμιο Βιέννης κανόνα της προϋπηρεσίας και του προβλεπόμενου από τη συλλογική σύμβαση κανόνα της αρχαιότητας. Κατ' ουσίαν, η σχετική επιχειρηματολογία έχει ως εξής: το γεγονός ότι η αρχαιότητα που αποκτήθηκε από τους μεταδιδακτορικούς senior lecturers που ήδη προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στο Πανεπιστήμιο Βιέννης προσμετράται πλήρως όσον αφορά τις αποδοχές τους, ενώ η προϋπηρεσία εκείνων που παρείχαν τις υπηρεσίες τους σε άλλον εργοδότη προσμετράται κατά τέσσερα έτη κατ' ανώτατο όριο κατά την πρόσληψη, αποθαρρύνει τους αλλοδαπούς εργαζομένους να *εισέλθουν* στην αυστριακή αγορά εργασίας.

37. Στο πλαίσιο μιας γενικής αναλύσεως σχετικά με τη φύση και την έκταση ενός πιθανού εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, η ύπαρξη φραγμών στην έξοδο (από το κράτος μέλος καταγωγής) και η ύπαρξη φραγμών στην είσοδο (στο κράτος μέλος υποδοχής) αποτελούν τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος της ελεύθερης κυκλοφορίας⁵. Στο πλαίσιο των πραγματικών περιστατικών της υπό κρίση υποθέσεως, τούτο σημαίνει την ύπαρξη πιθανών φραγμών για την έξοδο της εκκαλούσας από τη γερμανική αγορά εργασίας και για την είσοδό της στην αυστριακή.

38. Πρέπει ωστόσο να τονιστεί ότι, σε αντίθεση με την επιχειρηματολογία που προέβαλε η εκκαλούσα, τα υποθετικά σενάρια να έχει αυτή αποτραπεί, από τους επίμαχους εθνικούς κανόνες, να εξέλθει από το κράτος μέλος υποδοχής (την Αυστρία), ή, ακόμη περισσότερο, κατόπιν συμπληρώσεως κάποιου χρονικού διαστήματος σε άλλο κράτος μέλος, να επιθυμήσει να εισέλθει εκ νέου στην αυστριακή ακαδημαϊκή αγορά εργασίας, ασφαλώς εκφεύγει του αντικειμένου της υπό κρίση υποθέσεως.

4 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, το εφεσβίβητο επιβεβαίωσε ότι, σύμφωνα με το άρθρο 49, παράγραφος 3, στοιχείο α, της συλλογικής συμβάσεως, η προσμέτρηση προϋπηρεσίας εφαρμόζεται μόνον, υπό την προϋπόθεση της *τριετούς* απασχολήσεως, σε senior lecturers που δεν κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα.

5 Όπως θα αναλυθεί στα σημεία 78 έως 85 των παρούσων προτάσεων.

39. Τέταρτον, και τελευταίον, όσον αφορά το πλαίσιο αναφοράς του δικαίου της Ένωσης για την παρούσα ανάλυση, το αιτούν δικαστήριο διατύπωσε το ερώτημα 2 σε σχέση με το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011. Πέρα από τις δύο αυτές διατάξεις, το ερώτημα 1 αναφέρει επίσης τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

40. Κατά το Δικαστήριο, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το σύνολο των διατάξεων της Συνθήκης που διέπουν την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων αποσκοπούν στη διευκόλυνση της εκ μέρους των πολιτών της Ευρωπαϊκή Ένωσης ασκήσεως επαγγελματικών δραστηριοτήτων οποιασδήποτε φύσεως σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, και αποκλείει μέτρα που θα μπορούσαν να είναι δυσμενή για τους εν λόγω πολίτες όταν αυτοί επιθυμούν να ασκήσουν δραστηριότητα στο έδαφος άλλου κράτους μέλους πλην του κράτους μέλους καταγωγής τους. Συνεπώς, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ απαγορεύει κάθε εθνικό μέτρο το οποίο δύναται να θίξει ή να καταστήσει λιγότερο ελκυστική την άσκηση, από τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της θεμελιώδους ελευθερίας που κατοχυρώνεται στο άρθρο αυτό⁶.

41. Αποτελεί πάγια νομολογία επίσης ότι το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ απαγορεύει ειδικά κάθε διάκριση λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους λοιπούς όρους εργασίας. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 αποτελεί στον ειδικό τομέα των όρων απασχολήσεως και εργασίας ειδική έκφραση της κατά το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων, και επομένως πρέπει να ερμηνεύεται κατά τον ίδιο τρόπο με το άρθρο αυτό⁷.

42. Ο κανόνας της προϋπηρεσίας –καθώς και ο κανόνας της αρχαιότητας, στον περιορισμένο βαθμό που αφορά την υπό κρίση υπόθεση– εμπίπτει σαφώς στο πεδίο εφαρμογής των εν λόγω διατάξεων στο μέτρο που επηρεάζει τις αποδοχές των senior lecturers στην Αυστρία, οι οποίες αποτελούν όρο απασχολήσεως. Το γεγονός ότι οι κανόνες αρχαιότητας προβλέπονταν σε συλλογική σύμβαση δεν μεταβάλλει το εν λόγω συμπέρασμα, καθόσον η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας επιβάλλεται όχι μόνο στη δράση των δημόσιων αρχών, αλλά εκτείνεται επίσης στις διατάξεις άλλης φύσεως με τις οποίες ρυθμίζονται συλλογικά η μισθωτή εργασία και η παροχή υπηρεσιών⁸.

43. Όσον αφορά τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη, μολονότι γενικώς πρόκειται για σημαντικές διατάξεις, εντούτοις δεν αντιλαμβάνομαι, υπό τις περιστάσεις της υπό κρίση υποθέσεως, ποιες επιπλέον πτυχές τα άρθρα αυτά θα προσέθεταν στην προβληματική οι οποίες δεν έχουν ήδη καλυφθεί, ειδικά και με μεγαλύτερη λεπτομέρεια, από τα άρθρα 45 ΣΛΕΕ και 7 του κανονισμού 492/2011.

44. Επομένως δεν είναι αναγκαία η εξέταση της υπό κρίση υποθέσεως υπό το πρίσμα των άρθρων 20 και 21 του Χάρτη⁹.

6 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 18ης Ιουλίου 2017, Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:562, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και της 13ης Μαρτίου 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193, σκέψη 36).

7 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 26ης Οκτωβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ιταλίας (C-371/04, EU:C:2006:668, σκέψη 17), της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 23), και της 13ης Μαρτίου 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193, σκέψη 16).

8 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 6ης Ιουνίου 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, σκέψη 31), και της 10ης Μαρτίου 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, σκέψη 19).

9 Πρβλ. αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2013, Gardella (C-233/12, EU:C:2013:449, σκέψεις 39 και 41), και της 7ης Απριλίου 2016, ONEm και M. (C-284/15, EU:C:2016:220, σκέψεις 33 και 34).

B. Ερώτημα 1

45. Με το ερώτημα 1, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 αντιτίθενται σε εθνικές διατάξεις δυνάμει των οποίων η συναφής προϋπηρεσία ενός senior lecturer που προσελήφθη από το Πανεπιστήμιο Βιέννης, ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για χρόνο απασχολήσεως στο εν λόγω πανεπιστήμιο ή σε άλλα ημεδαπά ή αλλοδαπά πανεπιστήμια ή παρόμοια ιδρύματα, προσμετράται μόνον κατά μέγιστη συνολική διάρκεια τριών ή τεσσάρων ετών.

46. Με το εν λόγω ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο επικεντρώνεται στον κανόνα της προϋπηρεσίας, ο οποίος θέτει ένα ανώτατο όριο στην προσμέτρηση της συναφούς προϋπηρεσίας κατά την κατάταξη σε μισθολογικό κλιμάκιο ενός senior lecturer κατά την έναρξη της εργασιακής του σχέσεως με αυστριακό πανεπιστήμιο. Το ερώτημα 1 είναι διατυπωμένο κατά τέτοιο τρόπο ώστε να περιλαμβάνει τόσο τις διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως σχετικά με την κατάσταση των senior lecturers που δεν κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα όσο και εκείνες του εσωτερικού κανονισμού του Πανεπιστημίου Βιέννης σχετικά με τους μεταδιδακτορικούς senior lecturers. Ωστόσο, εν προκειμένω, δεν είναι αναγκαίο να εξετασθούν ειδικά οι πρώτες διατάξεις, καθόσον δεν αφορούν την περίπτωση της εκκαλούσας.

47. Ως εκ τούτου, θα εξετάσω μόνον τη συμβατότητα με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων του (πιο ευνοϊκού) κανόνα του πανεπιστημίου, ο οποίος προβλέπει προσμέτρηση συναφούς προϋπηρεσίας τεσσάρων ετών κατ' ανώτατο όριο, κατά την πρόσληψη και την κατάταξη μεταδιδακτορικού senior lecturer.

48. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, με την επιβολή ανώτατου ορίου τεσσάρων ετών για την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας, ο κανόνας της προϋπηρεσίας θα μπορούσε να αντίκειται στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Είναι πιθανόν ένας διακινούμενος εργαζόμενος να εγκαταλείψει την προοπτική να αλλάξει εργασία και να αναλάβει νέα εργασία στην Αυστρία, με το σκεπτικό ότι η συναφής προϋπηρεσία του δεν θα προσμετρηθεί πλήρως για την κατάταξή του και, κατ' επέκταση, για τον υπολογισμό των αποδοχών του.

49. Κατά την εκκαλούσα, η πρόβλεψη ανώτατου ορίου για την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας θέτει σε μειονεκτική θέση τους εργαζομένους από άλλο κράτος μέλος και επίσης αποτρέπει τους εργαζομένους σε αυστριακά πανεπιστήμια να ασκήσουν το δικαίωμά τους ελεύθερης κυκλοφορίας εκτός Αυστρίας. Σε ακραίες περιπτώσεις, θα μπορούσε να απολεσθεί αρχαιότητα έως και 24 ετών που έχει αποκτηθεί εκτός του Πανεπιστημίου Βιέννης.

50. Κατά το εφεσίβλητο, το δίκαιο της Ένωσης δεν επιβάλλει την υποχρεωτική προσμέτρηση ενδεχόμενης προϋπηρεσίας. Η επιβολή ορίου τεσσάρων ετών για την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας δεν συνιστά διάκριση λόγω ιθαγένειας διότι αφορά εξίσου τους διακινούμενους εργαζόμενους και τους ημεδαπούς εργαζόμενους. Εφόσον ποσοστό άνω του 50 % τους συνόλου των senior lecturers και περίπου το ένα τρίτο των μεταδιδακτορικών senior lecturers που απασχολούνται από το Πανεπιστήμιο Βιέννης είναι αλλοδαποί, ο κανόνας της προϋπηρεσίας δεν επηρεάζει την πρόσβαση των διακινούμενων εργαζομένων στην αυστριακή αγορά εργασίας. Η προσμέτρηση προϋπηρεσίας, μολονότι περιορισμένη, μπορεί ακόμη και να θεωρηθεί κίνητρο για οποιονδήποτε, είτε είναι Αυστριακός υπήκοος είτε όχι, να υποβάλει αίτηση για να εργαστεί στο Πανεπιστήμιο Βιέννης.

51. Σε κάθε περίπτωση, εφόσον οι senior lecturers ασκούν κατά κύριο λόγο διδακτικό έργο, ο περιορισμός των τεσσάρων ετών δεν βαίνει πέραν του αναγκαίου ορίου για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, ήτοι, της διασφάλισης ότι οι senior lecturers θα μπορούν να ασκούν τα καθήκοντά τους στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο. Στα πανεπιστήμια, συνήθως η εν λόγω διάρκεια θεωρείται ενδεδειγμένη για την απόκτηση των απαιτούμενων για τον σκοπό αυτό γνώσεων.

52. Φρονώ ότι ο κανόνας με τον οποίο τίθεται ανώτατο όριο τεσσάρων ετών στη συναφή προϋπηρεσία που έχει αποκτηθεί οπουδήποτε, συμπεριλαμβανομένης αυτής που έχει αποκτηθεί στο Πανεπιστήμιο Βιέννης, για τους σκοπούς της αρχικής κατατάξεως νεοπροσληθέντος senior lecturer, δεν εισάγει διάκριση λόγω ιθαγένειας (υπό 1). Επίσης, δεν συνιστά περιορισμό στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων (υπό 2). Ο προβλεπόμενος από το Πανεπιστήμιο Βιέννης κανόνας της προϋπηρεσίας είναι σε κάθε περίπτωση εντελώς δικαιολογημένος και κατάλληλος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου με τον εν λόγω κανόνα σκοπού (υπό 3).

1. Διάκριση λόγω ιθαγένειας

53. Οι άμεσες δυσμενείς διακρίσεις έχουν την έννοια ότι ο επίμαχος εθνικός κανόνας προβλέπει διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας, με αποτέλεσμα υπήκοοι άλλων κρατών μελών να τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισεως από ό,τι άλλοι υπήκοοι σε παρόμοια κατάσταση¹⁰. Στην υπό κρίση υπόθεση, είναι σαφές ότι ο κανόνας της προϋπηρεσίας δεν εισάγει άμεσες δυσμενείς διακρίσεις. Η ιθαγένεια δεν συνιστά ρητό λόγο διαφορετικής μεταχείρισεως.

54. Ωστόσο, αποτελεί πάγια νομολογία επίσης ότι ο κανόνας της ίσης μεταχείρισεως, ο οποίος προβλέπεται τόσο στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ όσο και στο άρθρο 7 του κανονισμού 492/2011, απαγορεύει όχι μόνον τις εμφανείς διακρίσεις λόγω ιθαγένειας, αλλά και κάθε μορφή συγκεκριμένης διακρίσεως, η οποία, κατ' εφαρμογήν άλλων κριτηρίων διακρίσεως, καταλήγει στην πράξη στο ίδιο αποτέλεσμα¹¹. Διάταξη εθνικού δικαίου πρέπει να θεωρείται ότι εισάγει εμμέσως δυσμενείς διακρίσεις αν, ως εκ της φύσεώς της, είναι ικανή να θίξει περισσότερο τους διακινούμενους εργαζόμενους απ' ό,τι τους ημεδαπούς εργαζόμενους και, συνεπώς, ενέχει τον κίνδυνο να αποβεί ιδιαίτερος δυσμενής για την πρώτη κατηγορία εργαζομένων. Ένα μέτρο μπορεί να θεωρηθεί ότι εισάγει εμμέσως διακρίσεις ακόμη και αν δεν έχει ως αποτέλεσμα να ευνοεί το σύνολο των ημεδαπών ή να περιάγει σε δυσμενή θέση αποκλειστικώς τους υπηκόους άλλων κρατών μελών χωρίς να θίγει τους ημεδαπούς¹². Τούτο προκύπτει ιδίως από το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ¹³.

55. Στην υπό κρίση υπόθεση, δεν αμφισβητείται ότι ο περιορισμός κατά την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας έχει αδιακρίτως εφαρμογή σε όλη τη συναφή προϋπηρεσία που αποκτήθηκε σε οποιονδήποτε εργοδότη, είτε αυτός είναι εγκατεστημένος σε άλλο κράτος μέλος είτε στην Αυστρία. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ρητώς επιβεβαιώθηκε ότι ο εν λόγω κανόνας έχει εφαρμογή επίσης στην προϋπηρεσία που αποκτήθηκε στο ίδιο το Πανεπιστήμιο Βιέννης αλλά υπό ιδιότητα διαφορετική από αυτή του senior lecturer. Επομένως, προκύπτει ότι όλοι οι δυνητικοί υποψήφιοι τυγχάνουν της ίδιας ακριβώς μεταχείρισεως, ανεξαρτήτως του αν αυτοί έρχονται από άλλο κράτος μέλος, από άλλο αυστριακό πανεπιστήμιο, ή ακόμη και από άλλα τμήματα ή άλλες θέσεις εντός του Πανεπιστημίου Βιέννης.

56. Ομολογώ ότι δυσκολεύομαι να αντιληφθώ πώς ένας εντελώς ουδέτερος κανόνας θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως εισάγων (έστω) έμμεση διάκριση (λόγω ιθαγένειας). Οι σχετικές ομάδες αναφοράς είναι εκείνες που έχουν προϋπηρεσία i) κάτω των τεσσάρων ετών και ii) άνω των τεσσάρων ετών. Πράγματι, τα πρόσωπα της δεύτερης κατηγορίας θα μπορούσαν να ισχυριστούν ότι θίγονται από την εφαρμογή του κανόνα της προϋπηρεσίας: μέρος της προϋπηρεσίας τους δεν θα προσμετρηθεί για τον καθορισμό του ύψους των αποδοχών τους κατά την πρόσληψη.

10 Βλ., επί παραδείγματι, απόφαση της 16ης Σεπτεμβρίου 2004, Επιτροπή κατά Αυστρίας (C-465/01, EU:C:2004:530, σκέψεις 31 έως 33).

11 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 28ης Ιουνίου 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, σκέψη 39), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 25).

12 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 28ης Ιουνίου 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, σκέψη 41), και της 20ής Ιουνίου 2013, Giersch κ.λπ. (C-20/12, EU:C:2013:411, σκέψη 45).

13 Πρβλ. απόφαση της 13ης Μαρτίου 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193, σκέψεις 16 έως 34).

57. Εντούτοις, υπάρχει σημαντική απόσταση μεταξύ της εν λόγω απόψεως και της υπάρξεως διαφοροποιήσεως ή συνεπειών λόγω ιθαγένειας. Δεν αποδείχθηκε ούτε μπορεί εύλογα να υποστηριχθεί ότι οι υπήκοοι άλλων κρατών μελών είναι εξ ορισμού πιθανότερο να έχουν συναφή προϋπηρεσία άνω των τεσσάρων ετών κατά τον χρόνο υποβολής αιτήσεως για ακαδημαϊκή εργασία στο Πανεπιστήμιο Βιέννης.

58. Με άλλα λόγια, η έλλειψη αιτίας εισάγουσας δυσμενή διάκριση (μη ύπαρξη συγκεκριμένου λόγου διαφοροποιήσεως) έχει ως συνέπεια επίσης την πρόδηλη έλλειψη μιας τέτοιας συνέπειας (μη ύπαρξη εμφανούς διαφοράς ως προς τον αντίκτυπο).

59. Στη νομολογία του Δικαστηρίου, η ύπαρξη μιας τέτοιας συνέπειας ανέκαθεν εξεταζόταν σε επίπεδο *πιθανολογήσεως*: είναι πιθανόν να θιγούν περισσότερο οι εργαζόμενοι από άλλα κράτη μέλη; Θα πληγεί οπωσδήποτε περισσότερο η προστατευόμενη ομάδα; Απαιτείται να διατυπωθεί μια εύλογη πρόβλεψη, και όχι να παρουσιαστούν προς τούτο ακριβή δεδομένα ή στατιστικά στοιχεία¹⁴.

60. Στην υπό κρίση υπόθεση, δεν υπάρχει αξιόπιστη πιθανολόγηση ούτε κάποιο στοιχείο από το οποίο να προκύπτει η ύπαρξη έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως. Δεν προβλήθηκε κάποια πειστική εξήγηση σε επίπεδο πιθανολογήσεως σχετικά με το γιατί είναι πιθανότερο οι εργαζόμενοι από άλλα κράτη μέλη να έχουν προϋπηρεσία άνω των τεσσάρων ετών από ό,τι οι Αυστριακοί εργαζόμενοι κατά την πρόσληψή τους ως senior lecturers. Για άλλη μια φορά τονίζεται ότι ο κανόνας είναι εντελώς ουδέτερος όσον αφορά όλες τις πιθανές κατηγορίες εργαζομένων.

61. Όσον αφορά την ύπαρξη στοιχείων, τα μόνα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία είναι εκείνα που προβλήθηκαν από το εφεσίβλητο¹⁵, ήτοι ότι ποσοστό ανώτερο του 50 % των senior lecturers και το ένα τρίτον των μεταδιδακτορικών senior lecturers στο Πανεπιστήμιο Βιέννης δεν είναι Αυστριακοί πολίτες. Επομένως, τα στοιχεία αυτά δεν δείχνουν ότι ο επίμαχος κανόνας θίγει ιδιαίτερος υψηλό ποσοστό μη ημεδαπών, σε σύγκριση με τους ημεδαπούς, αλλά μάλλον το αντίθετο. Αν οι εν λόγω αριθμοί είναι σωστοί, τότε προκύπτει ότι πολύ μεγάλος αριθμός αλλοδαπών εργαζομένων εισήλθε στην αυστριακή αγορά «παρά» την επιβολή ανώτατου ορίου για την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας από το Πανεπιστήμιο Βιέννης.

62. Κατά συνέπεια, προκύπτει ότι ο κανόνας της προϋπηρεσίας που έχει εφαρμογή κατά τον χρόνο προσλήψεως δεν δημιουργεί, όσον αφορά την εισαγωγή στην αυστριακή ακαδημαϊκή αγορά εργασίας, ούτε άμεσες ούτε έμμεσες διακρίσεις λόγω ιθαγένειας. Τούτου λεχθέντος, μπορεί όμως ο κανόνας αυτός να θεωρηθεί περιορισμός ή εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, παρά το γεγονός ότι είναι εντελώς ουδέτερος όσον αφορά την ιθαγένεια;

2. Εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία;

α) Ο περιορισμός της ελεύθερης κυκλοφορίας και οι διακρίσεις λόγω ιθαγένειας

63. Από τη νομολογία προκύπτει ότι, πέραν των κατηγοριών των άμεσων και των έμμεσων δυσμενών διακρίσεων, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ περιλαμβάνει μια τρίτη κατηγορία, ήτοι τους μη ενέχοντες δυσμενείς διακρίσεις περιορισμούς¹⁶. Κατά το Δικαστήριο, η εν λόγω διάταξη απαγορεύει όχι μόνον κάθε διάκριση, άμεση ή έμμεση, λόγω ιθαγένειας, αλλά και τις εθνικές ρυθμίσεις οι οποίες, μολονότι έχουν

14 Πρβλ. ωστόσο, προσφάτως, απόφαση της 13ης Μαρτίου 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193, σκέψεις 28 και 30).

15 Επισημαίνω ότι, μολονότι ουδείς εκ των μετεχόντων στην προδικαστική διαδικασία αντέκρουσε τα εν λόγω στοιχεία, το Δικαστήριο ούτε ζήτησε την προσκόμισή τους ούτε επιβεβαίωσε την ακρίβειά τους. Προσθέτω ότι, κατά τη γνώμη μου, αποφασιστικό κριτήριο παραμένει αυτό της εύλογης πιθανολογήσεως της υπάρξεως βαρύτερων επιπτώσεων, την οποία οποιαδήποτε στατιστικά στοιχεία που θα προσκομίσουν οι μετέχοντες στη διαδικασία μπορεί να τονίσουν, να επιβεβαιώσουν, να εξειδικεύσουν, ή ενδεχομένως να καταρρίψουν. Εντούτοις, δεν απαιτείται κατ' ανάγκην η προσκόμιση στατιστικών στοιχείων για τη θεμελίωση της εν λόγω πιθανότητας.

16 Βλ., ιδίως προτάσεις του γενικού εισαγγελέα N. Fennelly στην υπόθεση Graf (C-190/98, EU:C:1999:423).

εφαρμογή ανεξαρτήτως της ιθαγένειας των συγκεκριμένων εργαζομένων, είναι ικανές να εμποδίσουν ή να καταστήσουν λιγότερο ελκυστική την άσκηση, από τους υπηκόους των κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων των υπηκόων του κράτους μέλους που τις έχει θεσπίσει, του δικαιώματός τους ελεύθερης κυκλοφορίας¹⁷. Διατάξεις οι οποίες, ακόμη και αν έχουν αδιακρίτως εφαρμογή, εμποδίζουν ή αποθαρρύνουν υπηκόους κράτους μέλους να εγκαταλείψουν τη χώρα καταγωγής τους προκειμένου να ασκήσουν το δικαίωμά τους ελεύθερης κυκλοφορίας συνιστούν εμπόδια για την άσκηση αυτής της ελευθερίας¹⁸.

64. Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι, όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, η λογική ότι το εμπόδιο/ο περιορισμός/η αποθάρρυνση καθιστά λιγότερο ελκυστική την άσκηση της ελευθερίας αυτής θεμελιώνεται στη Συνθήκη, και συγκεκριμένα στο άρθρο 45, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ. Πράγματι, σε αντίθεση με το άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ, στο οποίο γίνεται χρήση της έννοιας των δυσμενών διακρίσεων, το άρθρο 45, παράγραφος 1, ορίζει γενικότερα ότι «[ε]ξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων εντός της Ένωσης».

65. Επομένως, πέραν της υπάρξεως διακρίσεων λόγω ιθαγένειας, πρέπει να κριθεί αν οι επίμαχοι στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνικοί κανόνες συνιστούν εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, το οποίο απαγορεύεται από το άρθρο 45, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ¹⁹.

66. Ωστόσο, το ζήτημα που εγείρεται αυτομάτως αφορά τη σχέση μεταξύ της κατηγορίας του εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία και της κατηγορίας των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας. Είναι όντως οι δύο αυτές κατηγορίες πλήρως αυτοτελείς και, επομένως, μπορούν και πρέπει να εξετασθούν χωριστά; Είναι η προσέγγιση όσον αφορά την ύπαρξη εμποδίου ανεξάρτητη από τη λογική της υπάρξεως δυσμενούς διακρίσεως και την εξέτασή της; Ή μήπως η προσέγγιση όσον αφορά την ύπαρξη εμποδίου δεν αποτελεί παρά μια «πρόσθετη» κατηγορία, η οποία ενισχύει και εμπλουτίζει την απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων, χωρίς ωστόσο να λειτουργεί ανεξάρτητα από αυτήν;

67. Όπως δείχνει η υπό κρίση υπόθεση, δεν πρόκειται απλώς για μια θεωρητική συζήτηση. Αν, όπως εκτίθεται στην προηγούμενη ενότητα των παρουσών προτάσεων, ο κανόνας της προϋπηρεσίας δεν εισάγει δυσμενείς διακρίσεις ούτε καν έμμεσες, μπορεί παρά ταύτα να συνιστά εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων; Είναι δυνατόν να υπάρχει εμπόδιο όταν δεν υπάρχει καμία απολύτως ένδειξη διαφορετικής μεταχειρίσεως (λόγω ιθαγένειας);

68. Από έρευνα στη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, το Δικαστήριο δέχεται τη χρήση του όρου περιορισμός κυρίως όταν εθνικοί κανόνες συνιστούν *εμπόδια για την έξοδο*, αλλά επίσης, σε μικρότερο βαθμό, όταν πρόκειται για *υποεθνικούς* κανόνες οι οποίοι ενδέχεται να αποτελέσουν *εμπόδια για την είσοδο*.

69. Χαρακτηριστικές περιπτώσεις της πρώτης κατηγορίας είναι τα μέτρα του κράτους καταγωγής τα οποία αποτρέπουν τους *υπηκόους του εν λόγω κράτους* από την άσκηση του δικαιώματός τους ελεύθερης κυκλοφορίας με το να εγκαταλείψουν το κράτος καταγωγής τους, καθιστώντας με τον τρόπο αυτόν αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την πρόσβαση στην αγορά εργασίας άλλου κράτους μέλους. Η απόφαση στην υπόθεση *Bosman* είναι άκρως διαφωτιστική από αυτή την άποψη. Η υπόθεση εκείνη αφορούσε εθνικούς κανόνες σχετικά με τις μετεγγραφές ποδοσφαιριστών (οι οποίοι εφαρμόζονταν στις μετεγγραφές ποδοσφαιριστών μεταξύ συλλόγων που ανήκαν σε διαφορετικές εθνικές ομοσπονδίες εντός του ίδιου κράτους μέλους) δυνάμει των οποίων ο νέος σύλλογος υποχρεωνόταν να καταβάλει αποζημίωση στον προηγούμενο σύλλογο, έστω και μετά τη λήξη του

17 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 31ης Μαρτίου 1993, *Kraus* (C-19/92, EU:C:1993:125, σκέψη 32), και της 27ης Ιανουαρίου 2000, *Graf* (C-190/98, EU:C:2000:49, σκέψη 18).

18 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 1991, *Masgio* (C-10/90, EU:C:1991:107, σκέψη 23), της 15ης Δεκεμβρίου 1995, *Bosman* (C-415/93, EU:C:1995:463, σκέψη 96), της 26ης Ιανουαρίου 1999, *Terhoeve* (C-18/95, EU:C:1999:22, σκέψη 39), και της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, *Burbaud* (C-285/01, EU:C:2003:432, σκέψη 95).

19 Πρβλ. απόφαση της 13ης Μαρτίου 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, σκέψεις 16 επ., σε αντιδιαστολή με τις σκέψεις 35 επ.).

συμβολαίου τους με τον προηγούμενο σύλλογο. Μολονότι οι εν λόγω κανόνες σε καμία περίπτωση δεν ενείχαν διακρίσεις λόγω ιθαγένειας, το Δικαστήριο έκρινε ότι μπορούσαν να περιορίσουν την ελεύθερη κυκλοφορία παικτών που επιθυμούσαν να ασκήσουν τη δραστηριότητά τους σε άλλο κράτος μέλος εμποδίζοντάς τους ή αποθαρρύνοντάς τους να εγκαταλείψουν τον σύλλογο στον οποίο ανήκουν²⁰.

70. Άλλο εμπόδιο στην έξοδο το οποίο (φαινομενικά) δεν εισάγει δυσμενείς διακρίσεις θα μπορούσε να είναι μέτρο του κράτους καταγωγής το οποίο καθιστά δυσχερέστερη την επιστροφή στο κράτος αυτό υπηκόου του ο οποίος έχει ασκήσει το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας. Επί παραδείγματι, η απόφαση στην υπόθεση Köbler αφορούσε ένα ειδικό επίδομα αρχαιότητας που το Αυστριακό Δημόσιο χορηγούσε ως εργοδότης στους καθηγητές πανεπιστημίου που είχαν ασκήσει τουλάχιστον επί δεκαπέντε έτη το συγκεκριμένο επάγγελμα σε αυστριακό πανεπιστήμιο, σε αντιδιαστολή με τα πανεπιστήμια άλλων κρατών μελών. Συναφώς, το Δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυτη άρνηση αναγνώρισεως περιόδων εργασίας που συμπληρώθηκαν υπό την ιδιότητα του καθηγητή πανεπιστημίου σε κράτος μέλος άλλο από τη Δημοκρατία της Αυστρίας εμποδίζει την ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων εγκατεστημένων στην Αυστρία, καθόσον είναι ικανή να τους αποτρέψει να αποφασίσουν να εγκαταλείψουν τη χώρα προς άσκηση αυτής της ελευθερίας²¹.

71. Σχετικά με τη δεύτερη κατηγορία, το Δικαστήριο έχει αντιμετωπίσει με όμοιο τρόπο εμπόδια στην ελεύθερη κυκλοφορία που λαμβάνουν την ειδικότερη μορφή των *υποεθνικών μέτρων*, είτε πρόκειται για μέτρα που θεσπίζουν περιφερειακοί ή άλλοι τοπικοί φορείς εντός κράτους μέλους είτε για εκείνα που προβλέπουν ειδικούς κανόνες και έχουν εφαρμογή σε τοπικούς φορείς. Επί παραδείγματι, στη λεγόμενη υπόθεση «SALK»²² –στην οποία αναφέρθηκαν επανειλημμένως οι μετέχοντες στην προδικαστική διαδικασία– το Δικαστήριο εξέτασε αυστριακούς κανόνες κατά τους οποίους, για τον καθορισμό της ημερομηνίας από την οποία υπολογιζόταν η αρχαιότητα για τους σκοπούς της ανόδου σε ανώτερα κλιμάκια, τα δημόσια νοσοκομεία στο Land (ομόσπονδο κράτος) του Salzburg έπρεπε να προσμετρούν ολόκληρη την προϋπηρεσία που είχε συμπληρωθεί στο εν λόγω Land ως εργοδότη, αλλά μόνο ένα ποσοστό της προϋπηρεσίας τους σε άλλους εργοδότες είτε στην Αυστρία είτε σε άλλο κράτος μέλος. Το Δικαστήριο εξέτασε τους επίμαχους κανόνες υπό το πρίσμα τόσο των φραγμών (που εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις) στην είσοδο όσο και των φραγμών (που δεν εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις) στην έξοδο²³. Το Δικαστήριο έκρινε, αντιστοίχως, ότι οι εν λόγω κανόνες μπορούν «να θίξ[ουν] περισσότερο τους διακινούμενους εργαζομένους απ’ ό,τι τους ημεδαπούς εργαζομένους, θέτοντας σε δυσμενέστερη μοίρα ειδικότερα τους διακινούμενους εργαζομένους» και ότι «εμποδίζουν ή αποτρέπουν εργαζόμενο υπήκοο κράτους μέλους από το να εγκαταλείψει το κράτος καταγωγής του προκειμένου να ασκήσει το δικαίωμά του σε ελεύθερη κυκλοφορία [...] έστω και αν εφαρμόζονται αδιακρίτως της ιθαγένειας των οικείων εργαζομένων»²⁴.

72. Οπωσδήποτε, τα υποεθνικά μέτρα δεν ευθυγραμμίζονται εύκολα με την παραδοσιακή συλλογιστική σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία. Είναι πιο δύσκολο να συναχθεί ότι εισάγουν έμμεσες διακρίσεις λόγω ιθαγένειας²⁵. Επίσης, το γεγονός ότι οι εν λόγω κανόνες έχουν περιορισμένο γεωγραφικό πεδίο εφαρμογής θίγει περισσότερο τους υπηκόους του κράτους μέλους καταγωγής που προέρχονται από διαφορετικές περιφέρειες. Εντούτοις, όσον αφορά τα υποεθνικά μέτρα, έστω και αν η σχέση που έχουν με τις έμμεσες διακρίσεις λόγω ιθαγένειας είναι μάλλον ισχνή, παρά ταύτα, στο

20 Απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, σκέψεις 97 έως 100). Πρβλ. αποφάσεις της 17ης Μαρτίου 2005, Kranemann (C-109/04, EU:C:2005:187, σκέψεις 28 έως 30), και της 16ης Μαρτίου 2010, Olympique Lyonnais (C-325/08, EU:C:2010:143, σκέψη 35).

21 Απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψη 74). Για άλλο παράδειγμα, βλ. απόφαση της 31ης Μαρτίου 1993, Kraus (C-19/92, EU:C:1993:125, σκέψη 32).

22 Απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs (C-514/12, EU:C:2013:799).

23 Όταν εθνικός κανόνας μπορεί να χαρακτηριστεί τόσο ως εμπόδιο στην έξοδο όσο και ως εμπόδιο στην είσοδο, το Δικαστήριο συνήθως εκτιμά ότι ο εν λόγω κανόνας εισάγει δυσμενείς διακρίσεις λόγω ιθαγένειας και συνιστά εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία. Βλ., επί παραδείγματι, πέραν της αποφάσεως SALK, απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψεις 73 και 74).

24 Απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψεις 28 έως 32). Βλ., επίσης, απόφαση της 6ης Ιουνίου 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, σκέψεις 40 και 41).

25 Πρβλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα H. Saugmandsgaard Øe στην υπόθεση Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2018:627, σημείο 44).

πλαίσιο της παραδοσιακής λογικής των πιθανών επιπτώσεων²⁶, είναι δυνατόν να συναχθεί η ύπαρξη τέτοιων διακρίσεων: είναι πιθανότερο τα υποεθνικά μέτρα να θίγουν αλλοδαπούς υπηκόους απλώς και μόνον λόγω του ότι η πλειοψηφία των κατοίκων συγκεκριμένης περιοχής θα είναι πιθανότατα υπήκοοι του περί ου πρόκειται κράτους μέλους.

73. Επομένως, στην περίπτωση των υποεθνικών μέτρων, η ύπαρξη έμμεσων διακρίσεων ίσως είναι λιγότερο εμφανής, αλλά δεν αποκλείεται να ελλοχεύει κάπου στο βάθος. Επομένως, η χρήση του όρου «περιορισμός» στις περιπτώσεις αυτές δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν καθόλου διακρίσεις λόγω ιθαγένειας. Υπάρχει παρά ταύτα κάποιου είδους διαφοροποίηση που συνδέεται εμμέσως με την ιθαγένεια, η οποία διαφοροποίηση προβλέπεται από την υποεθνική αρχή και καθιστά δύσκολη, αν όχι αδύνατη, την απόκτηση προσβάσεως στην απασχόληση²⁷. Συναφώς, το Δικαστήριο έχει επισημάνει ότι ακόμη και ένας *μικρής εκτάσεως ή ήσσονος σημασίας* περιορισμός στην ελευθερία κυκλοφορίας απαγορεύεται²⁸. Με άλλα λόγια, οι υποεθνικές διατάξεις που κατά κύριο λόγο αποτρέπουν την *εσωτερική* κινητικότητα εντός κράτους μέλους μπορούν παρά ταύτα να καταλαμβάνονται από τις διατάξεις για την ελεύθερη κυκλοφορία αν καθιστούν λιγότερο ελκυστική επίσης την *εξωτερική* κινητικότητα (μεταξύ των κρατών μελών)²⁹.

74. Εν συνόψει, μολονότι ίσως δεν εξετάζονται πάντοτε ρητώς η συγκρισιμότητα και η διαφοροποίηση, εντούτοις λαμβάνει χώρα κάποια σχετική ανάλυση στις περιπτώσεις στις οποίες εξετάζεται μόνον η ύπαρξη περιορισμού στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων³⁰. Ως εκ τούτου, η νομολογία του Δικαστηρίου δεν παρέχει στήριγμα για την άποψη ότι η λογική των εμποδίων στην ελεύθερη κυκλοφορία είναι κάτι εντελώς ανεξάρτητο από τις σκέψεις περί δυσμενών διακρίσεων. Σε όλες τις περιπτώσεις που αναλύθηκαν στην παρούσα ενότητα υφίσταται παρά ταύτα κάποια μορφή διαφορετικής μεταχείρισεως. Τότε, ακριβώς ποιο υποτίθεται ότι είναι το αντικείμενο της αναλύσεως στο πλαίσιο των εμποδίων;

β) Η διάκριση μεταξύ «εκείνων που μετακινούνται» και «εκείνων που δεν μετακινούνται»

75. Φρονώ ότι η λογική του άρθρου 45, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ και της νομολογίας σχετικά με τα εμπόδια στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων βασίζεται παρά ταύτα στη διαφοροποίηση και ως εκ τούτου στην έννοια των δυσμενών διακρίσεων. Ωστόσο, ο λόγος των δυσμενών αυτών διακρίσεων δεν είναι (μόνον) η ιθαγένεια ούτε (μόνον) το χρονικό σημείο της εξόδου από αγορά εργασίας ή της εισόδου στην αγορά κάποιου άλλου κράτους μέλους, θεωρούμενα μεμονωμένως. Πρέπει να δοθεί έμφαση στη διάκριση μεταξύ «εκείνων που μετακινούνται» και «εκείνων που δεν μετακινούνται» στην εσωτερική αγορά.

26 Βλ. σημείο 59 των παρούσων προτάσεων.

27 Βλ. αποφάσεις της 6ης Ιουνίου 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, σκέψη 39), και της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 35).

28 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs (C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 34), και της 3ης Δεκεμβρίου 2014, De Clercq κ.λπ. (C-315/13, EU:C:2014:2408, σκέψη 61).

29 Βλ. κατ' αναλογία, όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των αγαθών, απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2004, Carbonati Aruani (C-72/03, EU:C:2004:506, σκέψεις 22 και 23).

30 Πρβλ. επί παραδείγματι, πρόσφατη απόφαση της 13ης Μαρτίου 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193), στην οποία το Δικαστήριο επισημαίνει ότι η ανάλυση στις σκέψεις 35 έως 41 αφορά την ύπαρξη εμποδίων στην ελεύθερη κυκλοφορία, και όχι πλέον την ύπαρξη δυσμενών διακρίσεων λόγω ιθαγένειας (που πραγματοποιήθηκε προηγουμένως στις σκέψεις 16 έως 34), αλλά στη συνέχεια, στη σκέψη 38, προβαίνει, κατ' ανάγκην, σε σύγκριση της καταστάσεως των εργαζομένων που ασκούν δραστηριότητα σε κράτος μέλος άλλο από το κράτος μέλος καταγωγής τους (ήτοι αλλοδαπών) με τις όρους στους οποίους υπόκεινται οι εργαζόμενοι του εν λόγω κράτους μέλους (ήτοι οι ημεδαποί), επεκτείνοντας, στη σκέψη 39, αυτή την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας τόσο στους κανόνες περί εξόδου όσο και στους κανόνες περί εισόδου.

76. Επομένως ο απαγορευμένος λόγος διαφοροποίησης αφορά τη διάκριση μεταξύ εκείνων που μετακινούνται και εκείνων που δεν μετακινούνται. Ως εκ τούτου, ακόμη και αν δεν συντρέχει περίπτωση διακρίσεων λόγω ιθαγένειας, για τον ορισμό των «περιορισμών που δεν εισάγουν διακρίσεις» έχει παρά ταύτα εφαρμογή η λογική των δυσμενών διακρίσεων, αλλά αναδιατυπωμένη σε διαφορετικό επίπεδο. Ο γενικός εισαγγελέας N. Fennelly συνέλαβε εύστοχα την έννοια αυτή αναφερόμενος σε «διακρίσεις λόγω διακινήσεως», στο πλαίσιο των οποίων η διαφορετική μεταχείριση οφείλεται ακριβώς στην άσκηση της ελευθερίας κυκλοφορίας³¹.

77. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το σύνολο των διατάξεων της Συνθήκης που διέπουν την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων σκοπεί να διευκολύνει την εκ μέρους των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων οποιασδήποτε φύσεως σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση³². Στο πλαίσιο αυτής της λογικής, προκύπτει ότι η διαπίστωση περιορισμού στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων προϋποθέτει παρά ταύτα ότι ομάδα προσώπων τίθεται σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με άλλη ομάδα. Πάντως, ο λόγος της διαφοροποίησης αυτής δεν πρέπει οπωσδήποτε να είναι η ιθαγένεια. Τούτο φαίνεται να είναι το κοινό στοιχείο που χαρακτηρίζει τη διαμορφωθείσα στη νομολογία διάκριση, η οποία αναλύθηκε στην προηγούμενη ενότητα των παρουσών προτάσεων.

78. Εν συνεχεία, η ελεύθερη κυκλοφορία έχει, φυσικά, δύο πτυχές: την *έξοδο* από το κράτος μέλος καταγωγής και την *είσοδο* στην αγορά εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής. Αν, σε οποιαδήποτε από τις δύο αυτές πτυχές, ο εργαζόμενος τίθεται σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τη συγκεκριμένη ομάδα εκείνων που δεν μετακινούνται εντός του εν λόγω κράτους, τότε υπάρχει εμπόδιο.

79. Επομένως, εργαζόμενος δεν μπορεί να εμποδιστεί ούτε να αποτραπεί να μετακινηθεί σε άλλο κράτος μέλος μέσω εθνικών κανόνων που θα μπορούσαν να χαρακτηρισθούν είτε ως «κανόνες συγκρατήσεως των ενδιαφερομένων» (κατά την *έξοδο*) είτε ως «κανόνες απώθησεως των ενδιαφερομένων» (κατά την *είσοδο*). Εντούτοις, για την εξέταση της υπάρξεως αμφοτέρων των εν λόγω ειδών κανόνων, συντρέχει παρά ταύτα η ανάγκη *διαπιστώσεως διαφορετικής μεταχειρίσεως* μεταξύ των σχετικών ομάδων προσώπων: εκείνων που μετακινούνται διασυνοριακά σε σχέση με εκείνους που παραμένουν, με γνώμονα τους κανόνες περί εξόδου, και εκείνων που έχουν μετακινηθεί σε σχέση με εκείνους που ήδη βρίσκονται στο εν λόγω κράτος, με γνώμονα τους κανόνες περί εισόδου.

80. Υπό αυτό το πρίσμα, η έννοια του εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων πόρρω απέχει από το να περιλαμβάνει κάθε εθνικό κανόνα που είναι πιθανόν να καταστήσει (υποκειμενικά) λιγότερο ελκυστική για συγκεκριμένο εργαζόμενο την άσκηση του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας. Αν αποδεσμευόταν από κάθε πραγματική διαφορετική μεταχείριση μεταξύ αντικειμενικών ομάδων εργαζομένων, η ελεύθερη κυκλοφορία θα μπορούσε πράγματι να αποτελέσει εργαλείο αμφισβήτησεως κάθε εθνικού ή υποεθνικού κανόνα σε οποιοδήποτε πεδίο (ή ακόμη και μιας απλώς μη ευνοϊκής ατομικής συμβάσεως), πράγμα το οποίο, υπό συγκεκριμένες περιστάσεις, θα μπορούσε να αποβεί εις βάρος ορισμένου εργαζομένου. Επομένως, αν ένα πρόσωπο είχε μετακινηθεί για να αναλάβει εργασία σε άλλο κράτος μέλος, ο εργοδότης στο εν λόγω κράτος μέλος θα ήταν σε κάθε περίπτωση υποχρεωμένος, βάσει του δικαίου της Ένωσης, να επιφυλάξει τουλάχιστον την ίδια μεταχείριση με εκείνη που ίσχυε για τον διακινούμενο εργαζόμενο στο προηγούμενο κράτος μέλος, προφανώς ανεξάρτητα από το τι προβλέπει εν προκειμένω η εθνική νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής.

31 Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα N. Fennelly στην υπόθεση Graf (C-190/98, EU:C:1999:423, σημείο 21).

32 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 18ης Ιουλίου 2017, Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:562, σκέψη 33 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία), και της 13ης Μαρτίου 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach (C-437/17, EU:C:2019:193, σκέψη 36).

81. Τούτο δεν μπορεί να αποτελεί εύλογη προσέγγιση στην έννοια του εμποδίου³³. Στο πλαίσιο παραλληλισμού με την ελεύθερη κυκλοφορία των αγαθών, θα μπορούσε να πει κανείς ότι στην περίπτωση αυτή, η νομολογία περί ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων θα βρισκόταν στη φάση της αποφάσεως *Dassonville*³⁴ και σε επείγουσα ανάγκη για μια εξέλιξη τύπου *Keck* και *Mithouard*³⁵.

82. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να επισημανθεί ότι το Δικαστήριο έχει ήδη περιορίσει με δύο τρόπους το δυνητικά ευρύτατο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 45, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ, στο πλαίσιο της προσεγγίσεως που ακολουθείται όταν πρόκειται περί εμποδίων.

83. Πρώτον, απαντώντας εν μέρει στην τελευταία ανησυχία, το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι εθνικά μέτρα που απλώς διέπουν μια οικονομική δραστηριότητα χωρίς να θέτουν προϋποθέσεις σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση συνήθως δεν μπορούν να θεωρηθούν περιορισμοί κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ³⁶. Ειδικότερα, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν παρέχει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να επικαλεστεί, στο κράτος υποδοχής, τους όρους απασχολήσεως που είχε στο κράτος μέλος καταγωγής βάσει της νομοθεσίας του εν λόγω κράτους μέλους³⁷. Εν ολίγοις, η ελεύθερη κυκλοφορία δεν σημαίνει, κατ' ανάγκην, κοινωνική ουδετερότητα, λαμβανομένων υπόψη των διαφορών που εμφανίζουν οι εθνικές νομοθεσίες σε ορισμένους τομείς. Επομένως, κανόνες οι οποίοι αποτελούν το αναγκαίο επακόλουθο αντικειμενικών νομοθετικών επιλογών οι οποίες δεν εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις σε τομείς μη εναρμονισμένους σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως περιορισμοί («μη ύπαρξη εγγυήσεως κοινωνικής ουδετερότητας»)³⁸.

84. Δεύτερον, κατά το Δικαστήριο, ο χαρακτηρισμός ως «εμποδίου» κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ δεν μπορεί να εξαρτάται από την επέλευση γεγονότων που συνιστούν «υπερβολικά αμφίβολες και έμμεσες» περιστάσεις. Με άλλα λόγια, η δυνατότητα να θεωρηθεί ότι εθνική νομοθεσία είναι ικανή να εμποδίσει την ελεύθερη κυκλοφορία δεν μπορεί να είναι υπερβολικά απομακρυσμένη ή, κατά μείζονα λόγο, υποθετική («η απαίτηση εγγύτητας»)³⁹.

85. Επομένως, για να υπάρξει εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, πρέπει να αποδειχθεί ότι ο επίμαχος κανόνας i) εισάγει δυσμενείς διακρίσεις μεταξύ (των ομάδων) εκείνων που μετακινούνται και εκείνων που δεν μετακινούνται είτε κατά την έξοδο είτε κατά την είσοδο και ii) ως εκ τούτου, στην πράξη, θίγει την πρόσβαση στην απασχόληση σε άλλο κράτος μέλος, υπό την έννοια ότι ο κανόνας και η εφαρμογή του έχουν τέτοιον βαθμό εγγύτητας ώστε να λαμβάνονται υπόψη κατά τη λήψη της αποφάσεως σχετικά με την άσκηση ή μη του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας.

γ) Η υπό κρίση υπόθεση

86. Στο εν λόγω πλαίσιο αναλύσεως, από την επιχειρηματολογία που ανέπτυξε η εκκαλούσα δεν αποδεικνύεται η ύπαρξη οποιουδήποτε εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία λόγω διαφοροποιήσεως μεταξύ εκείνων που μετακινούνται και εκείνων που δεν μετακινούνται ούτε κατά την έξοδο ούτε κατά την είσοδο.

33 Δεν μπορώ παρά να παραπέμψω πάλι στην πειστική ανάλυση του γενικού εισαγγελέα N. Fennelly στην υπόθεση *Graf* (C-190/98, EU:C:1999:423, σημείο 31).

34 Απόφαση της 11ης Ιουλίου 1974, *Dassonville* (8/74, EU:C:1974:82, σκέψη 5).

35 Απόφαση της 24ης Νοεμβρίου 1993, *Keck* και *Mithouard* (C-267/91 και C-268/91, EU:C:1993:905).

36 Πρβλ. απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2000, *Graf* (C-190/98, EU:C:2000:49), σε συνάρτηση με τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα N. Fennelly στην υπόθεση εκείνη (EU:C:1999:423, σημείο 32), ο οποίος επισήμανε ιδίως ότι «ουδέτεροι εθνικοί κανόνες μπορούν να θεωρηθούν ως ουσιαστικά εμπόδια της προσβάσεως στην αγορά μόνον εφόσον αποδειχθεί ότι η πραγματική συνέπειά τους για τους επιχειρηματίες της αγοράς ισοδυναμεί με τον αποκλεισμό από την αγορά».

37 Βλ. απόφαση της 18ης Ιουλίου 2017, *Erzberger* (C-566/15, EU:C:2017:562, σκέψη 35).

38 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 29ης Απριλίου 2004, *Weigel* (C-387/01, EU:C:2004:256, σκέψη 55), και της 18ης Ιουλίου 2017, *Erzberger* (C-566/15, EU:C:2017:562, σκέψη 36).

39 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 1990, *Krantz* (C-69/88, EU:C:1990:97, σκέψη 11), και της 27ης Ιανουαρίου 2000, *Graf* (C-190/98, EU:C:2000:49, σκέψεις 24 και 25). Επισημαίνεται ότι, στην πρόσφατη απόφαση της 13ης Μαρτίου 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193, σκέψεις 37 και 40), το Δικαστήριο αναφέρθηκε σε αμφότερα τα εν λόγω όρια.

87. Η εκκαλούσα προβάλλει ότι ο κανόνας της προϋπηρεσίας μπορεί να δημιουργήσει εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία για εκείνους (ημεδαπούς ή αλλοδαπούς) που έχουν εργασθεί ως senior lecturers (ή υπό ανάλογη ιδιότητα) για διάστημα πολλών ετών εκτός Αυστρίας. Η περιορισμένη προσμέτρηση της προϋπηρεσίας από το Πανεπιστήμιο Βιέννης αποτελεί *εμπόδιο στην είσοδο* όσον αφορά τους υπηκόους άλλων κρατών μελών. Συνιστά επίσης *εμπόδιο στην έξοδο καθώς και εμπόδιο στην (εκ νέου) είσοδο* όσον αφορά τους Αυστριακούς υπηκόους.

88. Εξετάζοντας πρώτα το δεύτερο σενάριο [*εμπόδιο στην έξοδο και εμπόδιο στην (εκ νέου) είσοδο*] όσον αφορά τους Αυστριακούς υπηκόους, είναι αρκετό να επαναλάβω ότι το εν λόγω σενάριο όχι μόνον δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας διαδικασίας⁴⁰, αλλά επιπλέον είναι υπερβολικά αμφίβολο και έμμεσο, και κατ' επέκταση υπερβολικά απομακρυσμένο, υπό την έννοια του εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία, όπως η έννοια αυτή περιγράφηκε πιο πάνω. Η ύπαρξη «εμποδίου» κατά το άρθρο 45, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ όντως θα εξαρτάτο από την επέλευση ενός υποθετικού γεγονότος, ήτοι ότι κάποιος Αυστριακός εργαζόμενος αποφασίζει να *μην* εγκαταλείψει την Αυστρία προς αναζήτηση ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας σε άλλο κράτος μέλος *διότι* προβλέπει ότι, αν αργότερα επιστρέψει στην Αυστρία, η προϋπηρεσία που θα είχε αποκτήσει σε άλλο κράτος δεν θα προσμετρηθεί πλήρως.

89. Αντιθέτως, στο πρώτο σενάριο (*εμπόδιο στην είσοδο*), εύλογα μπορεί να θεωρηθεί ότι η περιορισμένη προσμέτρηση προϋπηρεσίας δεν είναι υπερβολικά αμφίβολη και έμμεση για να ληφθεί υπόψη από υπήκοο άλλου κράτους μέλους, όπως είναι η εκκαλούσα, η οποία εργάστηκε για αρκετά χρόνια ως senior lecturer (ή υπό άλλη ανάλογη ιδιότητα) σε άλλο κράτος μέλος και η οποία θα επιθυμούσε να μεταβεί για εργασία στην Αυστρία. Πράγματι, εύλογα μπορεί να γίνει δεκτό ότι τα κριτήρια και οι εκτιμήσεις που αφορούν τον υπολογισμό των αρχικών –καθώς και, εξ ορισμού, των μετέπειτα– αποδοχών αποτελούν σημαντικό παράγοντα για τη λήψη μιας τέτοιας απόφασης.

90. Εντούτοις, ακόμη και στην περίπτωση αυτή ο εν λόγω εθνικός κανόνας δεν συνιστά, κατά την άποψή μου, εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, για τον εξής απλό λόγο: δεν εισάγει δυσμενείς διακρίσεις μεταξύ εκείνων που μετακινούνται και εκείνων που δεν μετακινούνται, ούτε κατά την έξοδο ούτε κατά την είσοδο.

91. Όσον αφορά το επιχείρημα ότι εκείνοι που μετακινούνται μπορεί να αποτραπούν να εγκαταλείψουν το κράτος μέλος καταγωγής τους προκειμένου να μεταβούν για εργασία στο Πανεπιστήμιο Βιέννης, και ότι κατά συνέπεια υφίσταται *εμπόδιο στην έξοδο* από τη Γερμανία, αυτό όχι μόνον δεν αποτελεί αντικείμενο της υπό κρίση υποθέσεως, εφόσον τυπικά δεν αξιολογείται κάποιος γερμανικός κανόνας, αλλά επίσης προϋποθέτει ότι γίνεται δεκτό προκαταβολικά, χωρίς όμως να διαπιστώνεται κάτι τέτοιο στην υπό κρίση υπόθεση, ότι, αν η εκκαλούσα επρόκειτο να υποβάλει αίτηση σε οποιοδήποτε άλλο πανεπιστήμιο στη Γερμανία ή σε κράτος μέλος πλην της Αυστρίας, η συναφής προϋπηρεσία της θα προσμετράτο πλήρως. Ωστόσο, το γεγονός αυτό δεν έχει αποδειχθεί.

92. Εν συνεχεία, όσον αφορά το επιχείρημα περί ενδεχόμενης υπάρξεως *εμποδίου στην είσοδο* στην αυστριακή αγορά εργασίας, αρκεί η επισήμανση ότι δεν προκύπτουν δυσμενείς διακρίσεις μεταξύ (Αυστριακών) ημεδαπών και αλλοδαπών, αλλά ούτε και μεταξύ εκείνων που μετακινούνται και εκείνων που δεν μετακινούνται. Κάθε πρόσληψη καθώς και η προσμέτρηση της συναφούς προϋπηρεσίας των ενδιαφερόμενων προσώπων υπόκεινται ακριβώς στις ίδιες προϋποθέσεις. Επομένως, όχι μόνον δεν αποδείχθηκε ότι ο εν λόγω κανόνας θα είχε σοβαρότερο αντίκτυπο στους αλλοδαπούς⁴¹ αλλά ούτε και είναι σαφές γιατί αυτός θα έθιγε περισσότερο εκείνους που μετακινούνται από άλλα κράτη μέλη. Ομοίως με αυτό που επισημάνθηκε ανωτέρω, η άποψη ότι εκείνοι που μετακινούνται είναι πιθανότερο να έχουν προϋπηρεσία άνω των τεσσάρων ετών δεν αποτελεί αξιόπιστη υπόθεση, ούτε υπάρχουν στοιχεία που να την επιβεβαιώνουν· αποτελεί απλώς

40 Σημείο 38 των παρουσών προτάσεων.

41 Σημεία 56 έως 62 των παρουσών προτάσεων.

επιχείρημα που βασίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση της εκκαλούσας. Ωστόσο η αναφορά σε μια μεμονωμένη περίπτωση είναι κάτι εντελώς διαφορετικό από τη διαπίστωση μιας γενικής διαφοροποίησης που θα μπορούσε να θέσει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση την ομάδα εκείνων που μετακινούνται.

93. Φρονώ ότι η ανάλυση του Δικαστηρίου θα πρέπει να σταματήσει στο σημείο αυτό, με τη συναγωγή του συμπεράσματος ότι δεν υπάρχει κανένα εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Ωστόσο, θεωρώ χρήσιμη την προσθήκη ορισμένων καταληκτικών παρατηρήσεων σε απάντηση των επιχειρημάτων της εκκαλούσας και της Επιτροπής ότι η μη προσμέτρηση του συνόλου της συναφούς προϋπηρεσίας είναι πιθανό να αποτρέψει την επαγγελματική κινητικότητα του ακαδημαϊκού προσωπικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση, προκειμένου να τονιστούν, στο πλαίσιο του συγκεκριμένου τομέα, ορισμένες από τις συνέπειες και ορισμένοι από τους κινδύνους της υπερβολικά ευρείας προσεγγίσεως στην έννοια του εμποδίου⁴².

94. Στην πράξη, δεν υπάρχει ολοκληρωμένη αγορά εργασίας όσον αφορά το ακαδημαϊκό προσωπικό στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα πλαίσια που ισχύουν ως προς το ακαδημαϊκό προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων των συναφών όρων απασχολήσεως (όσον αφορά την πρόσληψη, την προαγωγή ή τις αποδοχές), απλώς διαφέρουν από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, ή ακόμη και από το ένα πανεπιστήμιο στο άλλο εντός του ίδιου κράτους.

95. Επομένως, η κινητικότητα εντός μιας τέτοιας κατακερματισμένης αγοράς μπορεί να προαχθεί με την ανάπτυξη και την ενίσχυση του ανταγωνισμού, με ταυτόχρονη διαρκή μέριμνα για το άνοιγμα των εθνικών αγορών και για την κατάργηση των έμμεσων εμποδίων στην είσοδο που λαμβάνουν τη μορφή εθνικών ή ακόμη και εθνικιστικών ιδιαιτεροτήτων, οι οποίες επί του παρόντος πολύ μικρή σχέση μπορεί να έχουν με τα αντικειμενικά προσόντα για τη συγκεκριμένη εργασία. Ενίοτε, δικαιολογημένες αρχικά παραδόσεις μπορεί σταδιακά να μετατραπούν σε ανώφελα κατάλοιπα και στη συνέχεια σε (έμμεσα ή) άμεσα εμπόδια στην είσοδο.

96. Αντιθέτως, οφείλω να συμφωνήσω με την Αυστριακή Κυβέρνηση ότι σε περιπτώσεις όπως η προκείμενη η εμμονή στην άποψη ότι η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στην πραγματικότητα εγγυάται ότι τυχόν μεταβολή του εργοδότη θα είναι ουδέτερη από απόψεως συνεπειών⁴³ θα μπορούσε να έχει ακριβώς το αντίθετο αποτέλεσμα από εκείνο που επιθυμεί η Επιτροπή: αν μη τι άλλο, θα ήταν πιθανόν να εμποδίσει την ελεύθερη κυκλοφορία του ακαδημαϊκού προσωπικού.

97. Πρώτον, όσον αφορά τον συγκεκριμένο κανόνα, η τραβηγμένη αυτή ερμηνεία όντως θα μπορούσε να ωθήσει τους κοινωνικούς εταίρους και/η τα αυστριακά πανεπιστήμια να μην προσμετρούν *καμία* προϋπηρεσία, πράγμα που δεν θα ήταν προς όφελος κανενός εργαζομένου.

98. Δεύτερον, γενικότερα, αν το κράτος μέλος υποδοχής-εργοδότης μπορούσε να προσλάβει έναν senior lecturer από άλλο κράτος μέλος μόνον αν του επιφύλασσε ακριβώς την ίδια μεταχείριση και προσμετρούσε την προϋπηρεσία που αυτός είχε αποκτήσει στο κράτος μέλος καταγωγής, τα σχετικά έξοδα θα μπορούσαν στην πράξη να καταστήσουν αδύνατη την πρόσληψη των εν λόγω προσώπων (για το είδος της εργασίας που επιδιώκουν να αποκτήσουν). Το γεγονός αυτό θα μπορούσε όχι μόνον να δημιουργήσει ένα πραγματικό εμπόδιο στη διασυνοριακή κινητικότητα, αλλά κάποια στιγμή, και ένα κοινωνικό (ηλικιακό) εμπόδιο, επειδή οι αρχαιότεροι από τους senior lecturers θα έβλεπαν ότι έχει σοβαρά περιοριστεί η δυνατότητά τους να μετακινηθούν (λαμβάνομένης υπόψη της πραγματικής τους «τιμής» στην αγορά).

42 Εξετάστηκαν γενικώς στα σημεία 75 έως 85 των παρουσών προτάσεων.

43 Η έννοια της «κοινωνικής ουδετερότητας» εξετάστηκε στο σημείο 83 των παρουσών προτάσεων.

99. Τρίτον, από διαρθρωτικής απόψεως, άλλη προβληματική συνέπεια της εν λόγω ευρείας έννοιας του εμποδίου θα μπορούσε να είναι η τιμωρία των πανεπιστημίων στις χώρες αυτές τα οποία επιδιώκουν να είναι ανοικτά όσον αφορά την πρόσληψη ακαδημαϊκού προσωπικού από άλλα κράτη μέλη. Ίσως δεν είναι μυστικό ότι, από απόψεως ανοίγματος των αγορών ακαδημαϊκής εργασίας, υπάρχει όντως μια Ευρώπη πολλών ταχυτήτων: δεν υπάρχουν μόνον ανοικτές αγορές ακαδημαϊκής εργασίας στην Ευρώπη, αλλά υπάρχουν και εκείνες που είναι φαινομενικά ανοικτές, καθώς και εκείνες που ούτε καν προσποιούνται ότι είναι ανοικτές (ή αν προσποιούνται, δεν το κάνουν με επιτυχία). Αν τα ανοικτά από επαγγελματικής απόψεως πανεπιστήμια ή συστήματα ήταν υποχρεωμένα, από κάποιο νομοθέτημα, να τροποποιήσουν την (άλλως εύλογη και ουδέτερη) πολιτική τους προσλήψεων, προκειμένου να υπηρετήσουν τις συγκεκριμένες και διαφορετικές ανάγκες των δυνητικών εργαζομένων από άλλα κράτη μέλη, η ίσως μη αναγνωρισμένη αλλά μάλλον φυσιολογική αντίδραση θα μπορούσε να είναι να μην προσλαμβάνουν πλέον προσωπικό από άλλα κράτη μέλη.

100. Εν ολίγοις, εκείνο που τελικά υπάρχει πίσω από όλη αυτή τη διαφοροποίηση είναι οι αντικρουόμενες κατά κάποιον τρόπο οπτικές. Αφενός, υπάρχει κατ' αρχήν η οπτική της Επιτροπής, η οποία επιθυμεί να βλέπει την ευρωπαϊκή αγορά ακαδημαϊκής εργασίας ως μια μεγάλη «ευρωπαϊκή δημόσια υπηρεσία», οι υπηρετούντες στην οποία θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας. Η λογική που διέπει την εν λόγω κινητικότητα θα είναι τότε αυτή της μεταθέσεως ή της αποσπάσεως εντός ενός ενιαίου συστήματος δημόσιας υπηρεσίας. Αφετέρου, υπάρχει η οπτική της ευρωπαϊκής αγοράς ακαδημαϊκής εργασίας ως μιας ανταγωνιστικής αγοράς, εντός της οποίας ενημερωμένοι παράγοντες κάνουν τις επιλογές τους σχετικά με το πού και το γιατί επιθυμούν να μεταβούν, ενώ μετακινούνται μεταξύ διαφόρων και κατ' ανάγκην διαφορετικών εθνικών αγορών.

101. Χωρίς καν να θίξω οποιοδήποτε από τα περαιτέρω προβλήματα που συνδέονται με τις ανωτέρω αντικρουόμενες οπτικές –όπως ο εντυπωσιακός βαθμός πατερναλισμού και παρεμβατικότητας στην όποια (εναπομείνασα) συμβατική ελευθερία κατά τη διαπραγμάτευση μιας συμβάσεως, ή το ζήτημα σχετικά με το πώς κάτι τέτοιο θα μπορούσε εν συνεχεία να εφαρμοσθεί σε μη δημόσια πανεπιστήμια ή σε άλλους ιδιώτες εργοδότες– τα προβλήματα που συνδέονται με την επιθυμία να εφαρμοστεί η πρώτη πολιτική επιλογή στην ποικίλη πραγματικότητα των ανοικτών, των κατά το ήμισυ ανοικτών και των κλειστών, αλλά, σε κάθε περίπτωση, κατακερματισμένων αγορών μέσω μιας ευρύτατης αντιλήψεως της έννοιας του εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία είναι εμφανέστατα. Με απλά λόγια, για να είναι επιτυχής μια προσπάθεια στο πλαίσιο της κοινωνικής μηχανικής για τη μεταβολή της πραγματικότητας, πρέπει να έχει ως σημείο αφετηρίας την πραγματικότητα αυτή.

102. Για όλους τους λόγους αυτούς, φρονώ ότι στο ερώτημα 1 πρέπει να δοθεί η ακόλουθη απάντηση: Το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 δεν αντιτίθενται σε ρύθμιση δυνάμει της οποίας η συναφής προϋπηρεσία ενός senior lecturer όταν αυτός προσλαμβάνεται από το Πανεπιστήμιο Βιέννης δύναται να προσμετρηθεί μόνο κατά μέγιστη συνολική διάρκεια τεσσάρων ετών, ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για χρόνο υπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Βιέννης ή σε άλλο ίδρυμα ανώτατης εκπαίδευσης στην Αυστρία ή σε άλλο κράτος μέλος.

3. Η πιθανή δικαιολόγηση και η αναλογικότητα

103. Λαμβανομένης υπόψη της απαντήσεως που μόλις πιο πάνω πρότεινα να δοθεί στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου, δεν τίθεται ζήτημα πιθανής δικαιολογήσεως και αναλογικότητας. Πάντως, είναι εμφανές ότι η ανάλυση του ακριβούς περιεχομένου της έννοιας του εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων δεν είναι ό,τι πιο απλό. Επομένως, προκειμένου να συνδράμω πλήρως το Δικαστήριο, θα διατυπώσω επίσης μερικές καταληκτικές

παρατηρήσεις σχετικά με την πιθανή δικαιολόγηση και την αναλογικότητα⁴⁴.

104. Αποτελεί πάγια νομολογία ότι εθνικά μέτρα ικανά να εμποδίσουν ή να καταστήσουν λιγότερο ελκυστική την άσκηση των διασφαλιζόμενων από τη Συνθήκη θεμελιωδών ελευθεριών μπορούν να γίνουν δεκτά μόνον αν επιδιώκουν σκοπό γενικού συμφέροντος, είναι πρόσφορα για τη διασφάλιση της επιτεύξεως του σκοπού αυτού και δεν βαίνουν πέραν του αναγκαίου ορίου για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού⁴⁵.

105. Κατά την εκκαλούσα και την Επιτροπή, ο περιορισμός της προσμετρήσεως της προϋπηρεσίας στα τέσσερα έτη είναι δυσανάλογος εφόσον, σε κάποιες ακραίες περιπτώσεις, θα σήμαινε απώλεια πολλών ετών προϋπηρεσίας ενός προσώπου ως senior lecturer ή σε ανάλογη θέση εκτός του Πανεπιστημίου Βιέννης. Ειδικότερα, η Επιτροπή φρονεί ότι η εκτίμηση της συναφούς προϋπηρεσίας θα πρέπει να πραγματοποιείται κατά περίπτωση.

106. Κατά το εφεσίβλητο και την Αυστριακή Κυβέρνηση, το δίκαιο της Ένωσης δεν επιβάλλει την προσμέτρηση προϋπηρεσίας. Το εφεσίβλητο έχει αποφασίσει την προσμέτρηση προϋπηρεσίας τεσσάρων ετών κατ' ανώτατο όριο δεδομένης της πρόσθετης αξίας που προσδίδεται από αυτή στους senior lecturers όσον αφορά την άσκηση των καθηκόντων τους. Το ανώτατο όριο των τεσσάρων ετών δικαιολογείται κατ' αρχάς από το γεγονός ότι η εν λόγω διάρκεια είναι χρήσιμη και πρόσφορη να εξασφαλίσει την ποιότητα της διδασκαλίας. Μεγαλύτερη προϋπηρεσία συνήθως δεν βελτιώνει περαιτέρω την ποιότητα της διδασκαλίας. Αν οι senior lecturers επιθυμούν να προωθήσουν πιο πολύ τη σταδιοδρομία τους στο πανεπιστήμιο, θα πρέπει να επιχειρήσουν να προσληφθούν σε άλλη θέση η οποία αντιστοιχεί σε ανώτερη μισθολογική βαθμίδα.

107. Εξετάζοντας τη δικαιολόγηση και την αναλογικότητα του κανόνα της προϋπηρεσίας που έχει εφαρμογή κατά την πρόσληψη, δεν μπορώ παρά να συμφωνήσω με την άποψη του εφεσιβλήτου και της Αυστριακής Κυβερνήσεως.

108. Κατά το Δικαστήριο, η επιβράβευση της κτηθείσας πείρας σε συγκεκριμένο τομέα, η οποία παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να εκπληρώνει καλύτερα τα καθήκοντά του, συνιστά θεμιτό σκοπό μισθολογικής πολιτικής⁴⁶. Επομένως, σαφώς είναι θεμιτό όπως το εφεσίβλητο, κατά την πρόσληψη μεταδιδασκτορικών senior lecturers, εκτιμά την προϋπηρεσία τους για λόγους αποδοχών μέσω κατατάξεως σε συγκεκριμένη μισθολογική βαθμίδα. Ο συγκεκριμένος σκοπός συνάδει με τον σκοπό διασφαλίσεως της ποιότητας της ανώτατης εκπαίδευσως, που το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι αποτελεί θεμιτό σκοπό⁴⁷.

109. Είναι, όμως, σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας η επιβολή ανώτατου ορίου τεσσάρων ετών στην προσμέτρηση της προϋπηρεσίας; Είμαι της γνώμης ότι είναι.

110. Το εφεσίβλητο προέβαλε το επιχείρημα ότι η επιλογή των τεσσάρων ετών συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας με γνώμονα τον συγκεκριμένο σκοπό παροχής εκπαίδευσως υψηλής ποιότητας, καθόσον οι αναγκαίες δεξιότητες ενός (καλού) senior lecturer κατά τεκμήριο αποκτώνται κατά κύριο λόγο κατά τα πρώτα χρόνια της διδασκαλίας. Ασφαλώς, θα μπορούσε να προβληθεί το επιχείρημα ότι κάποιος θα μπορούσε να έχει αποκτήσει τέτοιες δεξιότητες μετά από ένα έτος, ενώ κάποιος άλλος

44 Ταυτόχρονα προσθέτω ότι ο τρόπος αυτός προσεγγίσεως υπογραμμίζει σαφώς τον συγκεκριμένο χαρακτήρα της αναλογικότητας –του θεμιτού σκοπού– των διαφορετικών κατηγοριών εμποδίων, καθώς τα περισσότερα επιχειρήματα που προβάλλονται υπό έναν τίτλο στη συνέχεια επανεξετάζονται και τοποθετούνται υπό άλλον, υπογραμμιζόμενη κατά τον τρόπο αυτόν πάλι της ανάγκης για σαφήνεια όσον αφορά την έννοια του εμποδίου. Για παρεμφερή ζητήματα στο πλαίσιο της ελευθερίας εγκαταστάσεως, βλ. προτάσεις μου στην υπόθεση Hornbach-Baumarkt (C-382/16, EU:C:2017:974, ιδίως σημεία 28 έως 44 και 128 έως 134).

45 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 12ης Σεπτεμβρίου 2013, Κωνσταντινίδης (C-475/11, EU:C:2013:542, σκέψη 50), και της 13ης Ιουλίου 2016, Röpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, σκέψη 29).

46 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 18ης Ιουνίου 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381, σκέψη 47 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψη 39).

47 Βλ., επί παραδείγματι, απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2003, Neri (C-153/02, EU:C:2003:614, σκέψη 46).

δεν θα τις αποκτούσε ούτε μετά από δέκα έτη, και επομένως αν θα ήταν σκόπιμο να υπάρξει κάποιο είδος ατομικής αξιολόγησης. Ωστόσο, αν πρέπει να υπάρχει κάποιος γενικός κανόνας συναφώς, πράγμα το οποίο ασφαλώς πρέπει να συμβαίνει, τότε δεν βλέπω κάτι μη αναλογικό στην επιλογή του καθορισμού της εν λόγω περιόδου στα τέσσερα έτη.

111. Η Επιτροπή αμφισβήτησε την ανωτέρω προσέγγιση, προβάλλοντας ότι δεν πρέπει να υπάρχει *προκαθορισμένο* ανώτατο όριο στην προσμέτρηση της προϋπηρεσίας, αλλά ότι αντιθέτως αυτό θα πρέπει να κρίνεται κατά περίπτωση, ώστε να διαπιστώνεται τι είναι κατάλληλο και αναλογικό σε κάθε επιμέρους περίπτωση.

112. Δεν συμφωνώ με την Επιτροπή στο σημείο αυτό. Πρώτον, ερμηνεία του κριτηρίου της αναλογικότητας κατά τρόπον ώστε στην πράξη να απαγορευτεί όλους τους γενικούς κανόνες και να απαιτεί κατά περίπτωση αξιολόγηση σε όλες τις περιπτώσεις είναι τραβηγμένη και εκ βάθρων εσφαλμένη. Τα εθνικά δίκαια, όπως το δίκαιο της Ένωσης, λειτουργούν συχνά μετατρέποντας τη συνολική πείρα και παραδοχές σε γενικούς νομικούς κανόνες. Επομένως, η αξιολόγηση της αναλογικότητας των εν λόγω κανόνων είναι κατ' ανάγκην αφηρημένη υπό την έννοια ότι με αυτήν διασφαλίζεται ότι ο κανόνας δεν οδηγεί σε εσφαλμένα αποτελέσματα στην πλειονότητα των περιπτώσεων, και όχι ότι είναι απολύτως ορθός ως προς κάθε επιμέρους περίπτωση⁴⁸. Δεύτερον, οι σαφείς κανόνες έχουν το πλεονέκτημα της προβλεψιμότητας και της αποφυγής, κατά το δυνατόν, των αυθαιρεσιών. Πάλι, αμφότερες οι αρχές αυτές ευνοούν στην πράξη την ελεύθερη κυκλοφορία, υπό την έννοια ότι σε πρόσωπο που προτίθεται να μετακινηθεί παρέχεται η δυνατότητα να γνωρίζει με σαφήνεια και εκ των προτέρων τα κριτήρια και τους όρους που θα εφαρμοστούν στην περίπτωση του, και με τον τρόπο αυτόν είναι σε θέση να προβεί σε μια συνειδητή επιλογή σχετικά με το αν αξίζει τελικά να επιχειρήσει την εν λόγω μετακίνηση.

113. Τέλος, πρέπει να τονιστεί πάλι το γεγονός ότι η προσμέτρηση προϋπηρεσίας αποτελεί επιλογή πολιτικής του Πανεπιστημίου Βιέννης στο πλαίσιο ασκήσεως της διακριτικής του ευχέρειας, η οποία επιλογή είναι αρκετά ευνοϊκή σε σύγκριση με τις διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως⁴⁹. Όπως προέβλεπε η Αυστριακή Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η διαπίστωση ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ αποκλείει την προσμέτρηση προϋπηρεσίας που περιορίζεται σε τέσσερα έτη θα οδηγούσε πιθανόν τους εργοδότες να μην προσμετρούν *καμία* προϋπηρεσία, αν η επιλογή τους περιορίζεται, στην πράξη, είτε στο να προσμετρούν το σύνολο της προϋπηρεσίας είτε στο να μην την προσμετρούν καθόλου. Κατά το Δικαστήριο, τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρεία εξουσία εκτιμήσεως όχι μόνον όσον αφορά την επιλογή του συγκεκριμένου σκοπού που θα επιδιώξουν στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως, αλλά και όσον αφορά τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων για την επίτευξη του σκοπού αυτού⁵⁰.

Γ. Ερώτημα 2

114. Με το ερώτημα 2, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν είναι συμβατό με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων σύστημα αποδοχών το οποίο στηρίζεται στην αρχαιότητα που αποκτήθηκε στον ίδιο εργοδότη, μολονότι δεν προβλέπει την πλήρη προσμέτρηση της συναφούς προϋπηρεσίας που έχει αποκτηθεί σε άλλον εργοδότη.

48 Βλ., επί παραδείγματι, παρεμφερή ανάλυση όσον αφορά την αναλογικότητα του (έχοντος γενική εφαρμογή) ορίου ηλικίας των 65 ετών για ορισμένες κατηγορίες χειριστών αεροσκαφών, στο πλαίσιο της οποίας ο σχετικός κανόνας θα μπορούσε επίσης να αμφισβητηθεί με το επιχείρημα ότι ορισμένοι χειριστές μπορεί να βρίσκονται σε πολύ καλή φυσική κατάσταση ακόμη και στην ηλικία των 66 ετών, στην απόφαση της 5ης Ιουλίου 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513, σκέψεις 57 έως 68).

49 Βλ. σημείο 35 των παρουσών προτάσεων.

50 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 12ης Οκτωβρίου 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, σκέψη 41), και της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer (C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψη 45).

115. Αφενός, το εν λόγω ερώτημα συνδέεται με το ερώτημα 1, εφόσον και αυτό αναφέρεται στον κανόνα της προϋπηρεσίας. Αφετέρου, προσθέτει μία ακόμη πτυχή, ήτοι τον κανόνα της αρχαιότητας που προβλέπεται στη συλλογική σύμβαση, βάσει του οποίου, *κατά την υπηρεσία* σε αυστριακό πανεπιστήμιο, οι αποδοχές (των senior lecturers) αυξάνονται αναλόγως του χρόνου παροχής υπηρεσιών στο εν λόγω πανεπιστήμιο.

116. Η εκκαλούσα και η Επιτροπή προβάλλουν ότι η *συνδυασμένη* εφαρμογή των δύο κανόνων από το Πανεπιστήμιο Βιέννης συνιστά έμμεση διάκριση λόγω ιθαγένειας. Η μισθολογική εξέλιξη εξαρτάται κατά το μεγαλύτερο μέρος της από την αδιάλειπτη παροχή εργασίας εντός του ίδιου αυστριακού πανεπιστημίου. Δεδομένου ότι μόνον όσοι εργάστηκαν για το Πανεπιστήμιο Βιέννης από την αρχή της σταδιοδρομίας τους και αποφάσισαν να μην μετακινηθούν μπορούν να ωφεληθούν από την άνευ περιορισμών προσμέτρηση της προϋπηρεσίας τους, το εν λόγω προσωπικό (που στην πλειονότητα των περιπτώσεων είναι πιθανό ότι θα πρόκειται για Αυστριακούς πολίτες) τίθεται σε πλεονεκτική θέση. Σε ακραίες περιπτώσεις, μπορούν να απολεσθούν μέχρι και 24 έτη αρχαιότητας με την επιστροφή μετά από αναχώρηση από το εν λόγω πανεπιστήμιο, και επομένως είναι πιθανόν οι εργαζόμενοι να αποθαρρύνονται να το εγκαταλείψουν. Αν αποφασίσουν να εγκαταλείψουν το εν λόγω πανεπιστήμιο και να επανέλθουν αργότερα, θα προσμετρηθεί προϋπηρεσία μόνον τεσσάρων κατ' ανώτατο όριο ετών αποκτηθείσα σε άλλο κράτος μέλος. Εντούτοις, στην πορεία μιας συνήθους ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας είναι ευλόγως αναμενόμενο ότι θα πραγματοποιηθούν ανταλλαγές ή μεταθέσεις προσωπικού.

117. Κατά το εφεσίβλητο και, μέχρι κάποιον βαθμό, την Αυστριακή Κυβέρνηση, το σύστημα της μισθολογικής εξέλιξης που προβλέπεται στη σύμβαση εργασίας δεν προβλέπει προσμέτρηση διαστημάτων προϋπηρεσίας αλλά εξέλιξη που βασίζεται στη συμπλήρωση χρόνου απασχολήσεως. Η εκκαλούσα δεν πραγματοποίησε διάκριση μεταξύ της προσμετρήσεως διαστημάτων προϋπηρεσίας και της εξέλιξης βάσει του διανυθέντος χρόνου στο πλαίσιο του συστήματος αποδοχών. Τα επιχειρήματα της εκκαλούσας έρχονται σε αντίθεση με το όλο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων της Αυστρίας καθώς και με το δημοσιούπαλληλικό δίκαιο, δεδομένου ότι θα καθίστατο ανεπίτρεπτη κάθε μορφή εξέλιξης βάσει του διανυθέντος χρόνου.

118. Όπως έχει ήδη αναλυθεί στις εισαγωγικές παρατηρήσεις των παρουσών προτάσεων⁵¹, ο τρόπος με τον οποίο οι δύο κανόνες και τα δύο διαφορετικά ζητήματα αναμείχθηκαν από το αιτούν δικαστήριο έχει προκαλέσει σημαντική σύγχυση επίσης στις παρατηρήσεις που ανέπτυξαν οι ενδιαφερόμενοι κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση. Δύο διαφορετικοί κανόνες, οι οποίοι έχουν εφαρμογή σε διαφορετικές ομάδες προσώπων σε διαφορετικά χρονικά σημεία και οι οποίοι επιδιώκουν διαφορετικούς σκοπούς, αναμείχθηκαν στο πλαίσιο υποθετικών σεναρίων τα οποία δεν αποτελούν αντικείμενο της υπό κρίση υποθέσεως.

119. Πράγματι, με την ανάμειξη των εν λόγω δύο κανόνων, η επιχειρηματολογία βαίνει σημαντικά πέρα από κάθε λογική περί υπάρξεως δυσμενών διακρίσεων ή εμποδίου. Αντιθέτως, με αυτήν ζητείται καθολική αναδιατύπωση των εθνικών κανόνων: ως προς τους υπηκόους άλλων κρατών μελών, ο κανόνας της αρχαιότητας, ο οποίος κανονικά έχει εφαρμογή, μετά τη συμπλήρωση ενός κατάλληλου χρονικού διαστήματος, σε όλους όσους ήδη παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο ίδρυμα, θα πρέπει να έχει άμεσα εφαρμογή κατά την πρόσληψη, αντικαθιστώντας κατ' ουσίαν τον κανόνα της προϋπηρεσίας ο οποίος κανονικά έχει εφαρμογή στο χρονικό αυτό σημείο.

51 Σημεία 28 έως 33 των παρουσών προτάσεων.

120. Στις παρούσες προτάσεις, προτίμησα να εξετάσω πρώτα τον κανόνα της προϋπηρεσίας που έχει εφαρμογή κατά την πρόσληψη, και στη συνέχεια, στο πλαίσιο του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος, να εξετάσω τον κανόνα της αρχαιότητας ο οποίος έχει εφαρμογή μόνο με τη συμπλήρωση κάποιου χρόνου εντός του Πανεπιστημίου Βιέννης. Σε διαφορετική περίπτωση, η εξέταση της συγκρισιμότητας και των δυσμενών διακρίσεων δεν θα ήταν δυνατή, όπως αδύνατη θα ήταν και κάθε ανάλυση πιθανής δικαιολογήσεως, διότι οι δύο κανόνες επιδιώκουν διαφορετικούς σκοπούς.

121. Πράγματι, όπως προέβαλαν το εφεσίβλητο και η Αυστριακή Κυβέρνηση, σε αντίθεση με τον κανόνα της προϋπηρεσίας, ο κανόνας της αρχαιότητας δεν σκοπεύει στην προσμέτρηση της συναφούς προϋπηρεσίας για λόγους διασφάλισης της ποιότητας της εκπαίδευσεως. Ο σκοπός του είναι διττός: να δώσει την ευκαιρία για εξέλιξη της σταδιοδρομίας (οριζόντια κινητικότητα) για τα μέλη του ακαδημαϊκού προσωπικού που δεν επιθυμούν ή δεν δύνανται να καταστούν υψηλότερο διδακτικό προσωπικό ή καθηγητές πανεπιστημίου, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την πίστη προς ένα μόνον εργοδότη.

122. Γενικά, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ο στόχος της ακολουθούμενης πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως να επιβραβεύεται η πίστη του εργαζομένου προς ένα μόνον εργοδότη συνιστά επιτακτικό λόγο δημοσίου συμφέροντος⁵². Όπως επισήμανε η ίδια η Επιτροπή, η επιβράβευση της πίστεως μπορεί να δικαιολογήσει περιορισμό στην ελεύθερη κυκλοφορία: το αίσθημα ότι κάποιος ανήκει σε επιχείρηση μπορεί πράγματι να είναι αναγκαίο για τη διασφάλιση της συνεχούς οικονομικής δραστηριότητας και ως εκ τούτου προάγει την επιχειρηματική ελευθερία και την παροχή κινήτρων στους εργαζόμενους.

123. Επιπλέον, τα περισσότερα συστήματα αποδοχών κατά πάσα πιθανότητα συνυπολογίζουν τον κανόνα της αρχαιότητας με τον ένα ή τον άλλον τρόπο. Όπως επισήμανε το αιτούν δικαστήριο, τα κράτη μέλη, καθώς και οι κοινωνικοί εταίροι, έχουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως σε εθνικό επίπεδο κατά τον καθορισμό των προστατευτικών στόχων κοινωνικής πολιτικής και πολιτικής απασχολήσεως, καθώς και των κατάλληλων μέτρων για την επίτευξή τους⁵³.

124. Κατόπιν των ανωτέρω γενικών παρατηρήσεων, και λαμβανομένης υπόψη της σημασίας της αρχαιότητας εντός ιδρύματος για λόγους υπολογισμού των αποδοχών, προτείνω στο Δικαστήριο να απορρίψει το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα ως απαράδεκτο.

125. Πρώτον, κατά το Δικαστήριο, η αμιγώς υποθετική προοπτική της ασκήσεως του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας δεν συνιστά επαρκή σύνδεσμο με το δίκαιο της Ένωσης ώστε να δικαιολογεί την εφαρμογή διατάξεων της Ένωσης⁵⁴.

126. Υπό τις περιστάσεις της παρούσας υποθέσεως, το ερώτημα 2 είναι υποθετικό στο μέτρο που εγείρει, *γενικώς και αορίστως*, το ζήτημα των senior lecturers οι οποίοι αποφασίζουν να μετακινηθούν από αυστριακό πανεπιστήμιο προς άλλο πανεπιστήμιο και εν συνεχεία να επιστρέψουν. Όπως ορθώς προέβαλε το εφεσίβλητο, το γεγονός ότι ο κανόνας της αρχαιότητας θα μπορούσε δυνητικά να αποτελέσει *εμπόδιο στην έξοδο* για Αυστριακούς υπηκόους ή, γενικότερα, για εργαζομένους που απασχολούνται σε αυστριακό πανεπιστήμιο, ουδόλως αφορά την υπό κρίση υπόθεση. Η εκκαλούσα είναι Γερμανίδα υπήκοος η οποία άσκησε το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας μεταβαίνοντας στην Αυστρία προκειμένου να εργασθεί στο Πανεπιστήμιο Βιέννης. Το ενδεχόμενο αποχωρήσεώς της στο μέλλον από το εν λόγω πανεπιστήμιο προκειμένου να εργασθεί σε άλλο πανεπιστήμιο στην αλλοδαπή (και η ακόμη περισσότερο υποθετική επιστροφή της) επί του παρόντος είναι κάτι εντελώς υποθετικό.

52 Απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψεις 83 και 85), ή διάταξη της 10ης Μαρτίου 2005, Marhold (C-178/04, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2005:164, σκέψη 34).

53 Απόφασεις της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Hennigs και Mai (C-297/10 και C-298/10, EU:C:2011:560, σκέψη 65), και της 5ης Ιουλίου 2012, Hörnfeldt (C-141/11, EU:C:2012:421, σκέψη 32).

54 Βλ., επί παραδείγματι, απόφαση της 29ης Μαΐου 1997, Kremzow (C-299/95, EU:C:1997:254, σκέψη 16).

127. Δεύτερον, με το ερώτημα 2, το αιτούν δικαστήριο κατ' ουσίαν ερωτά σχετικά με την ύπαρξη της «ελεύθερης κυκλοφορίας της προϋπηρεσίας», αλλά όχι σχετικά με την «ελεύθερη κυκλοφορία της αρχαιότητας», υπό τη στενή έννοια του όρου. Ωστόσο, το ζήτημα της προσμετρήσεως της προϋπηρεσίας έχει ήδη εξετασθεί διεξοδικά στο πλαίσιο του ερωτήματος 1, με τη συνεχή επισήμανση του λόγου για τον οποίο η ανάμειξη των δύο αυτών κανόνων είναι απλώς αδύνατη⁵⁵.

V. Πρόταση

128. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Oberlandesgericht Wien (ανώτερου περιφερειακού δικαστηρίου Βιέννης, Αυστρία) ως εξής:

- Το άρθρο 45 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 Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν αντιτίθενται σε ρύθμιση δυνάμει της οποίας η συναφής προϋπηρεσία ενός senior lecturer όταν αυτός προσλαμβάνεται από το Πανεπιστήμιο Βιέννης δύναται να προσμετρηθεί μόνο κατά μέγιστη συνολική διάρκεια τεσσάρων ετών, ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για χρόνο υπηρεσίας στο Πανεπιστήμιο Βιέννης ή σε άλλο ίδρυμα ανώτατης εκπαίδευσης στην Αυστρία ή σε άλλο κράτος μέλος.

⁵⁵ Σημεία 28 έως 33 και 118 έως 120 των παρουσών προτάσεων.