



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)

της 13ης Μαρτίου 2019*

«Προδικαστική παραπομπή – Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων – Άρθρο 45 ΣΛΕΕ – Κανονισμός (ΕΕ) 492/2011 – Άρθρο 7, παράγραφος 1 – Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας – Δικαιώματα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών με βάση τον χρόνο υπηρεσίας του εργαζομένου στον εργοδότη – Μερική μόνο προσμέτρηση των περιόδων προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες – Κοινωνικό δίκαιο – Διαφορές μεταξύ των συστημάτων και των νομοθεσιών των κρατών μελών»

Στην υπόθεση C-437/17,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής απόφασης δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο, Αυστρία) με απόφαση της 29ης Ιουνίου 2017, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 19 Ιουλίου 2017, στο πλαίσιο της δίκης

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

κατά

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

συγκείμενο από τους Κ. Lenaerts, Πρόεδρο του Δικαστηρίου, προεδρεύοντα του πέμπτου τμήματος, F. Biltgen και E. Levits (εισηγητή), δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: H. Saugmandsgaard Øe

γραμματέας: V. Giacobbo-Peyronnel, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 3ης Μαΐου 2018,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- το Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, εκπροσωπούμενο από την S. Ameshofer, καθώς και από τους G. Storch και R. Storch, Rechtsanwälte, επικουρούμενους από τον Κ. Maier, εμπειρογνώμονα,
- η EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, εκπροσωπούμενη από τον F. Marhold, Rechtsanwalt,
- η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον G. Hesse,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. Kellerbauer και D. Martin,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 25ης Ιουλίου 2018,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 45 ΣΛΕΕ και του άρθρου 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 (ΕΕ 2011, L 141, σ. 1).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (συμβουλίου εργαζομένων της EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, στο εξής: συμβούλιο εργαζομένων της Eurothermen) και της EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (στο εξής: Eurothermen) σχετικά με τη μερική μόνο προσμέτρηση, για τον καθορισμό των δικαιωμάτων σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών των εργαζομένων της εταιρίας αυτής, περιόδων προϋπηρεσίας των εργαζομένων αυτών σε άλλους εργοδότες.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 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.»

Το αυστριακό δίκαιο

- 4 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών), της 7ης Ιουλίου 1976 (BGBl. 1976/390, όπως δημοσιεύτηκε στο BGBl. I, 2013/3, στο εξής: UrlG), έχει ως εξής:

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

- 5 Το άρθρο 3 του UrlG προβλέπει τα εξής:

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

[...]

2. Για τον καθορισμό της διάρκειας της άδειας προσμετρώνται:

1) Η περίοδος υπηρεσίας στην ημεδαπή [...] στο πλαίσιο άλλης σχέσεως εργασίας, εφόσον αυτή είχε χρονική διάρκεια τουλάχιστον έξι μηνών

[...]

3. Οι κατά την παράγραφο 2, σημείο 1, περίοδοι [...] προσμετρώνται μόνο μέχρι ανωτάτου ορίου πέντε ετών συνολικά. [...]

[...]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

- 6 Η Eurothermen είναι εταιρία η οποία δραστηριοποιείται στον τομέα του τουρισμού. Έχει την έδρα της στο Bad Schallerbach (Αυστρία) και απασχολεί ορισμένο αριθμό εργαζομένων που έχουν πραγματοποιήσει περιόδους προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες στο έδαφος κρατών μελών διαφορετικών από τη Δημοκρατία της Αυστρίας.
- 7 Το συμβούλιο εργαζομένων της Eurothermen άσκησε, ως αρμόδιο για τους εργαζομένους της Eurothermen όργανο, αγωγή βάσει της ειδικής διαδικασίας του άρθρου 54, παράγραφος 1, του Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (νόμου για τις αρμοδιότητες και τη διαδικασία σε εργατικές και κοινωνικοασφαλιστικές υποθέσεις) της 7ης Μαρτίου 1985 (BGBl. 104/1985).
- 8 Η αγωγή αυτή, η οποία στρέφεται κατά της Eurothermen, αφορά τα δικαιώματα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών των εργαζομένων της εταιρίας αυτής οι οποίοι έχουν πραγματοποιήσει περιόδους προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες στο έδαφος κρατών μελών διαφορετικών από τη Δημοκρατία της Αυστρίας.
- 9 Κατά το συμβούλιο εργαζομένων της Eurothermen, το γεγονός ότι το άρθρο 3, παράγραφος 2, σημείο 1, και παράγραφος 3, του UrlG περιορίζει την προσμέτρηση των περιόδων προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες που είναι εγκατεστημένοι σε άλλα κράτη μέλη στα πέντε έτη συνιστά περιορισμό της κατοχυρούμενης στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων.
- 10 Το συμβούλιο εργαζομένων της Eurothermen υποστηρίζει ότι, κατά το δίκαιο της Ένωσης, οι ως άνω περίοδοι προϋπηρεσίας πρέπει να προσμετρώνται εξ ολοκλήρου, κατά τρόπον ώστε κάθε εργαζόμενος με 25 έτη επαγγελματικής εμπειρίας να δικαιούται έκτη εβδομάδα άδειας σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG.
- 11 Η αγωγή του συμβουλίου εργαζομένων της Eurothermen απορρίφθηκε πρωτοδίκως από το Landesgericht Wels (πρωτοδικείο Wels, Αυστρία) και κατ' έφεση από το Oberlandesgericht Linz (εφετείο Linz, Αυστρία).
- 12 Επιληφθέν αιτήσεως αναιρέσεως, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο, Αυστρία) έχει αμφιβολίες σχετικά με το κατά πόσον νομοθεσία όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη συνιστά έμμεση διάκριση υπό το πρίσμα των συνδυασμένων διατάξεων του άρθρου 45 ΣΛΕΕ και του άρθρου 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 ή εμπόδιο υπό την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) εκτιμά ότι τίθεται περαιτέρω το ζήτημα της δικαιολογήσεως του καθεστώτος αυτού.
- 13 Συναφώς, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) διευκρινίζει ότι, κατά την πάγια νομολογία του και κατά την ομόφωνη γνώμη της θεωρίας, το άρθρο 3, παράγραφος 2, σημείο 1, του UrlG πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι οι περίοδοι υπηρεσίας σε ημεδαπούς και αλλοδαπούς

εργοδότες πρέπει να αντιμετωπίζονται κατά τον ίδιο τρόπο. Επομένως, παρά το γράμμα της διατάξεως αυτής, οι περίοδοι προϋπηρεσίας στην αλλοδαπή πρέπει επίσης να προσμετρώνται μέχρι ανωτάτου ορίου πέντε ετών συνολικά.

- 14 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το 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, ενώ εργαζόμενος ο οποίος έχει συμπληρώσει 25 έτη υπηρεσίας στον ίδιο Αυστριακό εργοδότη δικαιούται άδεια έξι εβδομάδων ετησίως;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

- 15 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία, προκειμένου να καθορίσει αν εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει συνολικά 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας δικαιούται αύξηση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από 5 σε 6 εβδομάδες, προβλέπει ότι τα έτη τα οποία αυτός συμπλήρωσε στο πλαίσιο μιας ή περισσότερων σχέσεων εργασίας προγενέστερων της σχέσεως με τον νυν εργοδότη του προσμετρώνται μόνο μέχρι του ανωτάτου ορίου των 5 ετών επαγγελματικής δραστηριότητας έστω και αν ο πραγματικός αριθμός τους υπερβαίνει τα 5 έτη.

Επί του άρθρου 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ και του άρθρου 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011

- 16 Καταρχάς, υπενθυμίζεται ότι 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 απλώς την ειδική έκφραση της κατά το εν λόγω άρθρο 45, παράγραφος 2, αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στον ειδικό τομέα των όρων απασχολήσεως και εργασίας και πρέπει επομένως να ερμηνεύεται κατά τον ίδιο τρόπο με το τελευταίο αυτό άρθρο (απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, στο εξής: απόφαση SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 23 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 17 Ως εκ τούτου, καθόσον τα αναγνωριζόμενα στους εργαζομένους δικαιώματα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών εντάσσονται αναμφίβολα στον τομέα των όρων απασχολήσεως και εργασίας, η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των μνημονευόμενων στην προηγούμενη σκέψη διατάξεων.
- 18 Συναφώς, κατά πάγια νομολογία, ο διαλαμβανόμενος τόσο στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ όσο και στο άρθρο 7 του κανονισμού 492/2011 κανόνας της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει όχι μόνο τις εμφανείς διακρίσεις λόγω ιθαγένειας αλλά και κάθε συγκαλυμμένη μορφή διακρίσεως η οποία, με την εφαρμογή άλλων διαχωριστικών κριτηρίων, καταλήγει στην πράξη στο ίδιο αποτέλεσμα (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, καθώς και της 2ας Μαρτίου 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 19 Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι διάταξη του εθνικού δικαίου, έστω και αν εφαρμόζεται χωρίς διάκριση λόγω ιθαγένειας, πρέπει να θεωρείται ότι εισάγει εμμέσως διάκριση εφόσον μπορεί, ως εκ της φύσεώς της, να θίξει περισσότερο τους εργαζομένους που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών απ' ό,τι τους ημεδαπούς εργαζομένους και, συνεπώς, ενέχει τον κίνδυνο να θέσει σε δυσμενέστερη μοίρα ειδικά τους πρώτους, εκτός αν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη και ανάλογη προς τον επιδιωκόμενο σκοπό (βλ. απόφαση της 2ας Μαρτίου 2017, C-496/15, Eschenbrenner, EU:C:2017:152, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 20 Εν προκειμένω, βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, και του άρθρου 3, παράγραφοι 1 έως 3, του UrlG, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ανέρχεται, μετά από 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας, σε έξι εβδομάδες σε περίπτωση που οι περίοδοι υπηρεσίας έχουν πραγματοποιηθεί στον νυν εργοδότη. Αν ο εργαζόμενος έχει προηγουμένως απασχοληθεί σε έναν ή περισσότερους άλλους εργοδότες, μπορεί να ληφθεί υπόψη μόνον ένα μέγιστο συνολικό διάστημα 5 ετών που έχει πραγματοποιηθεί στους εργοδότες αυτούς. Συνεπώς, προκειμένου να δικαιούται 6 εβδομάδες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ο εργαζόμενος πρέπει είτε να έχει συμπληρώσει 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας στον νυν εργοδότη του είτε να έχει συμπληρώσει συνολικά 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας εκ των οποίων τουλάχιστον 20 στον νυν εργοδότη του.
- 21 Όπως επισημάνθηκε στη σκέψη 13 της παρούσας αποφάσεως, μολονότι το γράμμα του άρθρου 3, παράγραφος 2, σημείο 1, του UrlG αναφέρεται μόνο στην προϋπηρεσία που παρασχέθηκε στην «ημεδαπή», κατά πάγια νομολογία του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου) και κατά την ομόφωνη γνώμη της θεωρίας, η διάταξη αυτή πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι οι περίοδοι προϋπηρεσίας που έχουν πραγματοποιηθεί από τον εργαζόμενο σε άλλους εργοδότες προσμετρώνται κατά τρόπο πανομοιότυπο, μέχρις συνολικής διάρκειας πέντε ετών κατ' ανώτατο όριο, είτε έχουν πραγματοποιηθεί στην ημεδαπή είτε σε άλλο κράτος μέλος.
- 22 Όσον αφορά την ύπαρξη τυχόν δυσμενούς διακρίσεως αντιβαίνουσας στο άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ και στο άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011, σημειώνεται ότι εθνική νομοθεσία όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη καθιερώνει, όπως επισημαίνει ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 21 των προτάσεών του, διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας τους στον νυν εργοδότη τους. Ειδικότερα, κατά τη νομοθεσία αυτή, τα έτη που έχουν συμπληρωθεί σε έναν ή περισσότερους προηγούμενους εργοδότες προσμετρώνται μόνο μέχρι του ανωτάτου ορίου των 5 ετών επαγγελματικής δραστηριότητας έστω και αν ο πραγματικός αριθμός τους υπερβαίνει τα 5 έτη, κατά συνέπεια δε ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει συνολικά 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας εκ των οποίων τουλάχιστον 20 στον νυν εργοδότη του δικαιούται 6 εβδομάδες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ενώ ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει συνολικά 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας χωρίς όμως να έχει συμπληρώσει 20 από τα έτη αυτά στον νυν εργοδότη του δεν δικαιούται παρά 5 εβδομάδες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.
- 23 Συνεπώς, εφόσον μια τέτοια νομοθεσία εφαρμόζεται αδιακρίτως στο σύνολο των εργαζομένων που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 25 έτη υπηρεσίας, ανεξαρτήτως της ιθαγένειάς τους, δεν μπορεί να συνεπάγεται δυσμενή διάκριση που βασίζεται ευθέως στην ιθαγένεια.
- 24 Κατά το συμβούλιο εργαζομένων της Eurothermen και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία πρέπει να θεωρηθεί ως εισάγουσα έμμεση διάκριση. Ειδικότερα, οι Αυστριακοί εργαζόμενοι διαμένουν στη μεγάλη πλειονότητά τους στην Αυστρία και αρχίζουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους στο κράτος αυτό, οπότε μπορούν ευχερώς να παραμείνουν σε έναν και μόνον εργοδότη χωρίς διακοπή επί 25 έτη και, επομένως, να δικαιούνται έκτη εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG. Στο πλαίσιο αυτό, αρκεί να διαπιστωθεί ότι η πλειονότητα των εργαζομένων που πληροί την προβλεπόμενη στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG προϋπόθεση των 25 ετών υπηρεσίας είναι Αυστριακοί.

- 25 Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών, οι οποίοι αρχίζουν συνήθως την επαγγελματική σταδιοδρομία τους στο κράτος μέλος καταγωγής τους, προσλαμβάνονται από Αυστριακό εργοδότη μόνο αργότερα στη σταδιοδρομία τους. Συνεπώς, είναι δυσχερέστερο για τους εργαζομένους αυτούς να εξασφαλίσουν τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας ώστε να δικαιούνται, όπως και οι Αυστριακοί εργαζόμενοι, την έκτη εβδομάδα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Συναφώς, η πλειονότητα των εργαζομένων που θίγονται από τη μερική μόνο προσμέτρηση των περιόδων προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 3, του UrlG, είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών.
- 26 Πρώτον, σημειώνεται ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία περιάγει σε μειονεκτική θέση το σύνολο των εργαζομένων, τόσο των Αυστριακών όσο και των υπηκόων άλλων κρατών μελών, που έχουν συμπληρώσει συνολικά 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας χωρίς να έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον 20 από τα έτη αυτά στον νυν εργοδότη τους σε σχέση με όσους έχουν συμπληρώσει συνολικά 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας εκ των οποίων τουλάχιστον 20 στον νυν εργοδότη τους. Ειδικότερα, όσον αφορά την πρώτη κατηγορία εργαζομένων, η μεταβολή απασχόλησης έχει ως αποτέλεσμα ότι η κτηθείσα σε προηγούμενους εργοδότες επαγγελματική εμπειρία προσμετράται μόνον εντός του ορίου των 5 ετών που προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 3, του UrlG.
- 27 Για να θεωρηθεί η διαφορετική αυτή μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας τους στον νυν εργοδότη τους ως εισάγουσα έμμεση διάκριση, υπό την έννοια του άρθρου 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ και του άρθρου 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011, πρέπει να μπορεί, ως εκ της φύσεώς της, να θίξει περισσότερο τους εργαζομένους που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών απ' ό,τι τους ημεδαπούς εργαζομένους.
- 28 Παρά όμως τα όσα υποστηρίζουν το συμβούλιο εργαζομένων της Eurothermen και η Επιτροπή, από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι ουδεμία ένδειξη υφίσταται ότι οι Αυστριακοί εργαζόμενοι παραμένουν συνήθως στην υπηρεσία του νυν εργοδότη τους επί 25 έτη. Επομένως, δεν αποδεικνύεται ότι η νομοθεσία αυτή ευνοεί ιδιαιτέρως τους Αυστριακούς εργαζομένους σε σχέση με τους εργαζομένους που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών.
- 29 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, δεν μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι που θίγονται από την περιορισμένη προσμέτρηση των περιόδων προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 3, του UrlG, είναι στην πλειονότητά τους υπήκοοι άλλων κρατών μελών.
- 30 Εξάλλου, παρά τα όσα προβάλλει η Επιτροπή στις παρατηρήσεις της, έστω και αν υποθεθεί ότι επαληθεύεται ότι η πλειονότητα των εργαζομένων που πληροί το προβλεπόμενο στο άρθρο 2, παράγραφος 1, του UrlG κριτήριο των 25 ετών υπηρεσίας έχουν την Αυστριακή ιθαγένεια, από το γεγονός αυτό και μόνο δεν μπορεί να συναχθεί, όπως προκύπτει από τη σκέψη 28 της παρούσας αποφάσεως, ότι οι εργαζόμενοι που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών υφίστανται έμμεση διάκριση.
- 31 Δεύτερον, η Επιτροπή δεν μπορεί να στηρίξει την επιχειρηματολογία της ούτε γενικώς σε νομολογία του Δικαστηρίου κατά την οποία ο χαρακτηρισμός ενός εθνικού μέτρου ως «εισάγοντος έμμεση διάκριση» δεν προϋποθέτει ότι το μέτρο αυτό ευνοεί, εξ αποτελέσματος, το σύνολο των ημεδαπών ή περιάγει σε μειονεκτική θέση αποκλειστικώς τους υπηκόους των άλλων κρατών μελών (απόφαση της 20ής Ιουνίου 2013, Giersch κ.λπ., C-20/12, EU:C:2013:411, σκέψη 45 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία) ούτε ειδικώς στην απάντηση την οποία παρέσχε το Δικαστήριο με την απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).
- 32 Ειδικότερα, αφενός, όπως επισημαίνει ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 35 των προτάσεών του, η μνημονευόμενη στην προηγούμενη σκέψη νομολογία ασκεί επιρροή μόνον εφόσον αποδεικνύεται ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία είναι ικανή να θίξει περισσότερο τους εργαζομένους που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών απ' ό,τι τους ημεδαπούς εργαζομένους. Εφόσον όμως εν

προκειμένω δεν συντρέχει τέτοια περίπτωση, η νομολογία αυτή δεν μπορεί να αποτελέσει βάση προκειμένου να διαπιστωθεί ότι η ως άνω νομοθεσία πρέπει να θεωρηθεί ως εισάγουσα έμμεση διάκριση.

- 33 Αφετέρου, η υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799), αφορούσε τους υπαλλήλους ενός οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης ως προς τους οποίους η επίμαχη νομοθεσία προοριζόταν να καταστήσει δυνατή την κινητικότητα τους εντός μιας ομάδας διαφορετικών εργοδοτών και όχι να ανταμείψει την πίστη που επιδεικνύει ο μισθωτός προς ορισμένο εργοδότη. Συνεπώς, η συλλογιστική του Δικαστηρίου στην απόφαση αυτή δεν μπορεί να εφαρμοστεί αναλογικώς στην επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία, εφόσον σκοπός της νομοθεσίας αυτής είναι ακριβώς να ανταμείψει την πίστη του εργαζομένου προς τον νυν εργοδότη του.
- 34 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι εθνική νομοθεσία όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, που εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων αναλόγως του χρόνου υπηρεσίας τους στον νυν εργοδότη τους, δεν μπορεί πάντως να θεωρηθεί ως εισάγουσα έμμεση διάκριση εις βάρος των εργαζομένων που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών και, επομένως, ως αντιβαίνουσα στο άρθρο 45, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ.

Επί του άρθρου 45, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ

- 35 Πρέπει ακόμη να κριθεί αν οι επίμαχες στην κύρια δίκη εθνικές διατάξεις συνιστούν εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, το οποίο απαγορεύει το άρθρο 45, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ.
- 36 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, ασφαλώς, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ καθώς και το σύνολο των διατάξεων της Συνθήκης που διέπουν την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων αποσκοπούν στη διευκόλυνση της εκ μέρους των υπηκόων της Ένωσης ασκήσεως επαγγελματικών δραστηριοτήτων οποιασδήποτε φύσεως στο έδαφος της Ένωσης και αποκλείουν μέτρα που θα μπορούσαν να είναι δυσμενή για τους ως άνω υπηκόους οι οποίοι επιθυμούν να ασκήσουν δραστηριότητα στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από το κράτος μέλος καταγωγής τους. Στο πλαίσιο αυτό, οι υπήκοοι των κρατών μελών έχουν ιδίως το δικαίωμα, το οποίο αντλούν απευθείας από τη Συνθήκη, να εγκαταλείπουν το κράτος μέλος καταγωγής τους και να μεταβαίνουν στο έδαφος άλλου κράτους μέλους προκειμένου να διαμείνουν σε αυτό και να ασκήσουν εκεί δραστηριότητα (απόφαση της 18ης Ιουλίου 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 37 Εντούτοις, το πρωτογενές δικαίο της Ένωσης δεν εγγυάται σε εργαζόμενο ότι η μετακίνηση σε κράτος μέλος άλλο από το κράτος μέλος καταγωγής του θα είναι ουδέτερη από πλευράς κοινωνικής νομοθεσίας, δεδομένου ότι μια τέτοια μετακίνηση, λαμβανομένων υπόψη των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των συστημάτων και των νομοθεσιών των κρατών μελών, είναι δυνατόν, αναλόγως της περιπτώσεως, να είναι περισσότερο ή λιγότερο συμφέρουσα για το οικείο πρόσωπο ως προς τέτοια ζητήματα (απόφαση της 18ης Ιουλίου 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 38 Ειδικότερα, το δικαίο της Ένωσης διασφαλίζει μόνον ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν δραστηριότητα στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από το κράτος μέλος καταγωγής τους υπόκεινται στους ίδιους όρους με τους εργαζομένους του άλλου αυτού κράτους μέλους (απόφαση της 23ης Ιανουαρίου 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, σκέψη 45 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 39 Όπως επισημαίνει ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 51 και 58 των προτάσεών του, τα ανωτέρω ισχύουν τόσο για εργαζόμενο ο οποίος επιθυμεί να εγκαταλείψει εργοδότη ο οποίος υπόκειται στην Αυστριακή νομοθεσία όσο και για εργαζόμενο, υπήκοο άλλου κράτους μέλους, ο οποίος προσελκύεται από μια θέση εργασίας στην Αυστρία.

- 40 Παρά τα όσα υποστηρίζουν το συμβούλιο εργαζομένων της Eurothermen και η Επιτροπή, η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία δεν είναι ικανή να λειτουργήσει αποθαρρυντικά για τους Αυστριακούς εργαζομένους που προτίθενται να εγκαταλείψουν τον νυν εργοδότη τους προκειμένου να εργαστούν σε εργοδότη άλλου κράτους μέλους, ενώ επιθυμούν να επιστρέψουν εν συνεχεία στον αρχικό εργοδότη τους. Όπως επισήμανε και ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 60 έως 62 των προτάσεών του, μια τέτοια επιχειρηματολογία βασίζεται σε σύνολο περιστάσεων οι οποίες είναι υπερβολικά αμφίβολες και έμμεσες ώστε να μπορεί να θεωρηθεί η νομοθεσία αυτή ικανή να παρακωλύσει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων (πρβλ. απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2000, Graf, C-190/98, EU:C:2000:49, σκέψη 25).
- 41 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι εθνική νομοθεσία όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη δεν μπορεί να χαρακτηριστεί «εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων», που απαγορεύεται δυνάμει του άρθρου 45, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ.
- 42 Βάσει του συνόλου των ανωτέρω σκέψεων, στο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 45 ΣΛΕΕ και το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού 492/2011 πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία, προκειμένου να καθορίσει αν εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει συνολικά 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας δικαιούται αύξηση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από 5 σε 6 εβδομάδες, προβλέπει ότι τα έτη τα οποία αυτός συμπλήρωσε στο πλαίσιο μιας ή περισσότερων σχέσεων εργασίας προγενέστερων της σχέσεως με τον νυν εργοδότη του προσμετρώνται μόνο μέχρι του ανωτάτου ορίου των 5 ετών επαγγελματικής δραστηριότητας έστω και αν ο πραγματικός αριθμός τους υπερβαίνει τα 5 έτη.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 43 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπόδισης που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πέμπτο τμήμα) αποφαινεται:

Τα άρθρα 45 ΣΛΕΕ και 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, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία, προκειμένου να καθορίσει αν εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει συνολικά 25 έτη επαγγελματικής δραστηριότητας δικαιούται αύξηση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από 5 σε 6 εβδομάδες, προβλέπει ότι τα έτη τα οποία αυτός συμπλήρωσε στο πλαίσιο μιας ή περισσότερων σχέσεων εργασίας προγενέστερων της σχέσεως με τον νυν εργοδότη του προσμετρώνται μόνο μέχρι του ανωτάτου ορίου των 5 ετών επαγγελματικής δραστηριότητας έστω και αν ο πραγματικός αριθμός τους υπερβαίνει τα 5 έτη.

(υπογραφές)