ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ JULIANE KOKOTT της 11ης Νοεμβρίου 2010[1]

I — Εισαγωγή

1. Ενόψει της δημογραφικής μεταβολής στην Ευρώπη και των συνδεόμενων με αυτή προκλήσεων για τα κρατικά συνταξιοδοτικά συστήματα, η δημιουργία μιας ιδιωτικής συμπληρωματικής ασφαλίσεως γήρατος για τους πολίτες της Ενώσεως αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία.

2. Τα επαγγελματικά συστήματα ασφαλίσεως γήρατος επιτελούν εν προκειμένω μια λειτουργία που δεν πρέπει να υποτιμάται. Η απόκτηση δικαιωμάτων επαγγελματικής συμπληρωματικής συντάξεως προϋποθέτει πάντως κατά κανόνα ότι η σχέση εργασίας υφίστατο επί κάποιο ελάχιστο χρονικό διάστημα ή ότι καταβάλλονταν για τον εργαζόμενο επί κάποιο ελάχιστο χρονικό διάστημα εισφορές σε ένα επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως γήρατος. Μόνο με τη συμπλήρωση τέτοιων ελάχιστων χρονικών διαστημάτων εξασφαλίζεται ότι τα θεμελιούμενα συνταξιοδοτικά δικαιώματα του εργαζομένου δεν «εξαλείφονται» εξ ολοκλήρου ή εν μέρει με την έξοδό του από το επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως ή απλώς με τη λήξη της σχέσεως εργασίας του. Για τον χαρακτηρισμό τέτοιων ελάχιστων χρονικών διαστημάτων έχει εδραιωθεί ο όρος «περίοδοι θεμελιώσεως».

3. Σε τέτοιες περιόδους θεμελιώσεως επικεντρώνεται το ενδιαφέρον στο πλαίσιο επίσης της υπό κρίση υποθέσεως. Ο Casteels, Βέλγος εργαζόμενος, απασχολούνταν αδιαλείπτως επί πολλά έτη στον ίδιο εργοδότη, την αεροπορική εταιρεία British Airways. Ασκούσε πάντως τη δραστηριότητά του σε διαφορετικές εγκαταστάσεις της British Airways σε διάφορα κράτη μέλη. Αυτό είχε ως συνέπεια ότι ήταν ασφαλισμένος διαδοχικά σε περισσότερα επαγγελματικά συστήματα ασφαλίσεως γήρατος. Η British Airways αρνείται τώρα να χορηγήσει στον Casteels την επαγγελματική συμπληρωματική σύνταξη για τη σχεδόν τριετούς διάρκειας υπηρεσία του στη Γερμανία, διότι δεν ήταν ασφαλισμένος στο υφιστάμενο στους διάφορους τόπους λειτουργίας της στη Γερμανία επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως γήρατος κατά τη διάρκεια του προβλεπόμενου ελάχιστου χρονικού διαστήματος και, επιπροσθέτως, προέβη οικειοθελώς σε αλλαγή του τόπου απασχολήσεως προκειμένου να εργασθεί σε άλλη εγκατάσταση της British Airways.

4. Το Δικαστήριο θα πρέπει εν προκειμένω να διευκρινίσει αν η στάση αυτή συνάδει προς τις σχετικές με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων διατάξεις του δικαίου της Ενώσεως.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

II — Το νομικό πλαίσιο

Α — *Το δίκαιο της Ενώσεως*

5. Το από απόψεως δικαίου της Ενώσεως πλαίσιο αυτής της υποθέσεως καθορίζεται από τις διατάξεις για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων [2].

6. Το άρθρο 45 ΣΛΕΕ (πρώην άρθρο 39 ΕΚ) έχει αποσπασματικά ως ακολούθως:

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

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

[…]»

2 — Ως προς τις εφαρμοστέες αυτές διατάξεις, βλ. κατωτέρω (σημείο 24 αυτών των προτάσεων).

7. Το άρθρο 48, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ (πρώην άρθρο 42 ΕΚ) περιέχει την ακόλουθη ρύθμιση:

«Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, λαμβάνουν στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης τα αναγκαία μέτρα για την εγκαθίδρυση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ιδίως με τη θέσπιση ενός συστήματος που να εξασφαλίζει στους διακινούμενους εργαζομένους, μισθωτούς και μη μισθωτούς, και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα:

α) τον συνυπολογισμό όλων των περιόδων που λαμβάνονται υπόψη από τις διάφορες εθνικές νομοθεσίες για την κτήση και τη διατήρηση του δικαιώματος προς λήψη παροχής όπως και για τον υπολογισμό του ύψους αυτής,

β) την καταβολή των παροχών στα πρόσωπα που κατοικούν στις επικράτειες των κρατών μελών.»

Το εθνικό δίκαιο

8. Το κατά το εθνικό δίκαιο νομικό πλαίσιο για το εν προκειμένω κρίσιμο χρονικό διάστημα καθορίστηκε στη Γερμανία, αφενός, με τον Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung [νόμο περί βελτιώσεως των

επαγγελματικών συστημάτων ασφαλίσεως γήρατος, στο εξής: BetrAVG] [3] και, αφετέρου, με μια συλλογική σύμβαση.

1. Ο νόμος περί βελτιώσεως των επαγγελματικών συστημάτων ασφαλίσεως γήρατος

9. Το σχετικό με την προκειμένη υπόθεση κείμενο [4] του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του BetrAVG έχει ως ακολούθως:

«Όταν ο εργοδότης έχει αναλάβει την υποχρέωση επαγγελματικής ασφαλίσεως του εργαζομένου για γήρας, αναπηρία ή θάνατο, στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας (επαγγελματική ασφάλιση γήρατος), ο εργαζόμενος διατηρεί τα θεμελιούμενα συνταξιοδοτικά του δικαιώματα, αν η σχέση εργασίας του λήξει πριν από την επέλευση του γενεσιουργού του δικαιώματος στην παροχή γεγονότος, εφόσον ο εργαζόμενος, κατά το χρονικό αυτό σημείο, έχει συμπληρώσει τουλάχιστον το τριακοστό πέμπτο έτος της ηλικίας του και

— είτε η δέσμευση για παροχή συντάξεως υφίστατο ως προς αυτόν επί τουλάχιστον δέκα έτη

— είτε ο εργαζόμενος άρχισε να εργάζεται στην επιχείρηση τουλάχιστον πριν από δώδεκα έτη και η δέσμευση για παροχή συντάξεως υφίστατο ως προς αυτόν επί τουλάχιστον τρία έτη. […]» [5]

10. Το άρθρο 17, παράγραφος 3, του BetrAVG είχε ως εξής:

«Συλλογικές συμβάσεις μπορούν να παρεκκλίνουν από τα άρθρα 2 έως 5, 16, 27 και 28. Οι παρεκκλίνουσες διατάξεις έχουν ισχύ μεταξύ μη υπαγομένων σε συλλογική σύμβαση εργοδοτών και εργαζομένων, εάν μεταξύ αυτών έχει συμφωνηθεί η δυνατότητα εφαρμογής της σχετικής ρυθμίσεως συλλογικής συμβάσεως. Εξάλλου, δεν είναι δυνατή παρέκκλιση από τις διατάξεις αυτού του νόμου σε βάρος του εργαζομένου.»

2. Η Versorgungstarifvertrag Nr. 3 [συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων]

11. Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής απασχολήσεως του Casteels στη Γερμανία, εφαρμογή στη σχέση εργασίας του είχε η

3 — *BGBl.* I, 1974, σ. 3610.

4 — Καθοριστικός για την υπό κρίση υπόθεση είναι ο BetrAVG, ως είχε κατά το κείμενο της 19ης Δεκεμβρίου 1974 και εφαρμοζόταν από τις 22 Δεκεμβρίου 1974 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2001.

5 — Κατά τις δηλώσεις της Γερμανικής Κυβερνήσεως, από το 2001 η περίοδος θεμελιώσεως μπορεί να ανέρχεται σε πέντε έτη κατ' ανώτατο όριο. Το άρθρο 1b, παράγραφος 1, του BetrAVG ορίζει νυν τα εξής: «Όταν ο εργοδότης έχει αναλάβει την υποχρέωση καταβολής εισφορών έναντι του εργαζομένου συνεπεία επαγγελματικής ασφαλίσεως γήρατος, ο εργαζόμενος διατηρεί τα θεμελιούμενα συνταξιοδοτικά του δικαιώματα, αν η σχέση εργασίας του λήξει πριν από την επέλευση του γενεσιουργού του δικαιώματος στην παροχή γεγονότος, μετά όμως τη συμπλήρωση του εικοστού πέμπτου έτους της ηλικίας του και εφόσον η δέσμευση για παροχή συντάξεως υφίστατο κατά το χρονικό αυτό σημείο επί πέντε τουλάχιστον έτη (διατηρούμενη περίοδος θεμελιώσεως). […]» (*BGBl.* I, 2001, σ. 1328, και *BGBl.* I, 2007, σ. 2838).

«συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων για το προσωπικό εδάφους και τους αεροσυνοδούς της British Airways plc στη Γερμανία» [6]. Η συλλογική αυτή σύμβαση συνήφθη στις 13 Ιουλίου 1989 μεταξύ της Deutschland-Direktion [Διευθύνσεως Γερμανίας] της British Airways και του εργατικού συνδικάτου «Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr» [Υπηρεσίες προς το κοινό, μεταφορές και κυκλοφορία] (ÖTV), με έναρξη ισχύος την 1η Ιανουαρίου 1988. Ρύθμιζε τις λεπτομέρειες της συμπληρωματικής επαγγελματικής συντάξεως για τους απασχολούμενους στην British Airways στη Γερμανία, το δε άρθρο της 7 είχε την ακόλουθη διατύπωση:

«1. Σε περίπτωση αποχωρήσεως πριν από τη συμπλήρωση των κατά νόμο περιόδων θεμελιώσεως, επιστρέφονται στους εργαζομένους οι οποίοι άρχισαν να εργάζονται στις υπηρεσίες της BA [British Airways] μετά τις 31 Δεκεμβρίου 1977 οι εισφορές τους ατόκως.

2. Για εργαζομένους οι οποίοι άρχισαν να εργάζονται στις υπηρεσίες της BA πριν από την 1η Ιανουαρίου 1978 ισχύουν οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

a) Εργαζόμενοι με θεμελιωμένα δικαιώματα μπορούν, κατά την αποχώρηση από την επιχείρηση πριν από το όριο ηλικίας, να ζητήσουν να τους καταβληθεί το ποσό που αντιστοιχεί κατ' αξία στο εξασφαλισθέν με δικές τους εισφορές συνταξιοδοτικό δικαίωμα […]

b) Εργαζόμενοι οι οποίοι πριν από την πάροδο πέντε ετών υπηρεσίας αποχωρούν κατόπιν επιθυμίας τους από τις υπηρεσίες της BA δικαιούνται μόνον παροχών που έχουν εξασφαλισθεί με δικές τους εισφορές.

Εργαζόμενοι οι οποίοι μετά την πάροδο πέντε ετών, αλλά πριν από τη συμπλήρωση των κατά νόμο περιόδων θεμελιώσεως, αποχωρούν κατόπιν επιθυμίας τους ή για οποιονδήποτε άλλο λόγο από τις υπηρεσίες της BA δικαιούνται των συνταξιοδοτικών παροχών που έχουν εξασφαλισθεί έως το χρονικό αυτό σημείο με τις εισφορές της BA. […]

[…]»

III — Τα πραγματικά περιστατικά και η διαδικασία της κύριας δίκης

12. Ο Maurits Casteels εργαζόταν αδιαλείπτως από την 1η Ιουλίου 1974 στην αεροπορική εταιρεία British Airways plc, μια εταιρεία αγγλικού δικαίου, η οποία διατηρεί πολυάριθμες επιχειρηματικές εγκαταστάσεις εντός της Ευρωπαϊκής Ενώσεως. Κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού του βίου, ο Casteels απασχολήθηκε σε αρκετά κράτη μέλη σε επιχειρηματικές εγκαταστάσεις της British Airways, ήτοι στο Βέλγιο, στη Γαλλία και στη Γερμανία.

6 — Στο εξής επίσης: συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων ή συλλογική σύμβαση.

13. Κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του Casteels και της British Airways της 10ης Μαρτίου 1988, εφαρμοστέο στη σχέση εργασίας του θα ήταν πάντοτε το ισχύον στον εκάστοτε τόπο εργασίας του επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως γήρατος. Συμβατικές προσαρμογές πραγματοποιούνταν καταλλήλως κάθε φορά που ο Casteels άλλαζε επιχειρηματική εγκατάσταση. Ο σκοπός ήταν να υπάγεται η σχέση εργασίας του στα εκάστοτε εθνικά συστήματα επαγγελματικής ασφαλίσεως γήρατος. Επιπλέον, επιδιωκόταν να αποτραπεί το ενδεχόμενο να υπάγεται ο Casteels συγχρόνως σε περισσότερα συστήματα επαγγελματικής ασφαλίσεως γήρατος της British Airways.

14. Η συμφωνία της 10ης Μαρτίου 1988 καθιστά ταυτόχρονα σαφές ότι ως ημερομηνία ενάρξεως της απασχολήσεως του Casteels πρέπει από κάθε άποψη να θεωρηθεί η 1η Ιουλίου 1974 [7].

15. Από τις 15 Νοεμβρίου 1988 έως την 1η Οκτωβρίου 1991 [8], ο Casteels απασχολήθηκε στη Γερμανία ως μηχανικός αεροπλάνων στην επιχειρηματική εγκατάσταση της British Airways στο Ντύσελντορφ. Σε σχέση με την επελθούσα αλλαγή του τόπου εργασίας του για να απασχοληθεί στη Γερμανία, συμφωνήθηκε μεταξύ των μερών, στις 19 Οκτωβρίου 1988, ότι ο Casteels θα βρισκόταν ως προς τους όρους εργασίας του στην κατάσταση ενός Γερμανού εργαζομένου, ο οποίος εργαζόταν από την 1η Ιουλίου 1974 στη γερμανική επιχειρηματική εγκατάσταση της British Airways. Η μόνη εξαίρεση ήταν η υπαγωγή του στο ισχύον στη Γερμανία για εργαζομένους της British Airways επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως γήρατος σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων. Ο Casteels θα εντασσόταν σ' αυτό το σύστημα μόλις θα άρχιζε πράγματι να εργάζεται στη Γερμανία στις 15 Νοεμβρίου 1988 [9].

16. Όταν ο Casteels αποδέχθηκε μια πρόταση της British Airways να εργασθεί στη γαλλική της επιχειρηματική εγκατάσταση στο Παρίσι (στο αεροδρόμιο Charles De Gaulle), ο τόπος εργασίας του άλλαξε την 1η Οκτωβρίου 1991 από τη Γερμανία στη Γαλλία. Υπήχθη εκεί στις ισχύουσες για τους εργαζομένους της British Airways στη Γαλλία ρυθμίσεις του επαγγελματικού συστήματος ασφαλίσεως γήρατος. Από την 1η Απριλίου 1996, ο Casteels παρείχε και πάλι τις υπηρεσίες του στην British Airways στο Βέλγιο, χωρίς άλλη αλλαγή για απασχόληση στο εξωτερικό, και υπήχθη και πάλι στο βελγικό σύστημα της επαγγελματικής ασφαλίσεως γήρατος.

17. Ο Casteels δικαιούται αναμφισβητήτως επαγγελματικής συμπληρωματικής συντάξεως για το χρονικό διάστημα μετά την οριστική του επιστροφή στο Βέλγιο την

7 — Το κείμενο αυτής της συμφωνίας στο αγγλικό πρωτότυπο έχει αποσπασματικά ως ακολούθως: «[…] your employment with British Airways for all purposes will count from 01.07.1974».

8 — Θα μπορούσε να υποτεθεί ότι ορθότερο θα ήταν να αναφερθεί ως καταληκτικό χρονικό σημείο η 30ή Σεπτεμβρίου 1991, δεδομένου ότι ο Casteels παρείχε τις υπηρεσίες του από την 1η Οκτωβρίου 1991 στη γαλλική επιχειρηματική εγκατάσταση της British Airways (βλ. αμέσως κατωτέρω το σημείο 16 αυτών των προτάσεων).

9 — Το κείμενο στο πρωτότυπο της σχετικής συμφωνίας, έρεισμα της οποίας είναι μια πρόταση της British Airways της 19ης Οκτωβρίου 1988, έχει ως ακολούθως: «We will effect a transfer from your present employment with British Airways at Brussels which means that your conditions of employment will be those for German Staff having started with British Airways on 1st July 1974. […] The exception to this will be the membership of the British Airways pension scheme in Germany. You will become a member of this scheme after joining British Airways at Düsseldorf.»

1η Απριλίου 1996. Αντιθέτως, αμφισβητήσιμη –και αντικείμενο δικαστικής διαμάχης ενώπιον των βελγικών δικαστηρίων εργατικών διαφορών– ήταν κατ' αρχάς η αντιμετώπιση του προηγούμενου συνολικού χρονικού διαστήματος από την 1η Ιουλίου 1974 έως τις 31 Μαρτίου 1996. Τώρα, πάντως, η διαφορά της κύριας δίκης αφορά ακόμη μόνο το ζήτημα αν ο Casteels δικαιούται λόγω της δραστηριότητάς του στη Γερμανία επαγγελματικής συμπληρωματικής συντάξεως. Η British Airways αρνείται να καταβάλλει αυτή τη σύνταξη στον Casteels, διότι αυτός εγκατέλειψε οικειοθελώς το 1991 την επιχειρηματική εγκατάσταση στο Ντύσελντορφ πριν από την πάροδο των περιόδων θεμελιώσεως.

18. Η διαφορά της κύριας δίκης εκκρεμεί σήμερα σε δεύτερο βαθμό ενώπιον του Arbeidshof te Brussel [10], το οποίο δικάζει ως εφετείο σε εργατικές υποθέσεις.

IV — Η αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

19. Με απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2009, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 25 Σεπτεμβρίου 2009, το Arbeidshof te Brussel (στο εξής επίσης: αιτούν δικαστήριο) ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα ερωτήματα για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

«1) Μπορεί ιδιώτης να επικαλεστεί στο πλαίσιο διαφοράς ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων κατά του προερχόμενου από τον ιδιωτικό τομέα εργοδότη του το άρθρο 42 της Συνθήκης ΕΚ σε περίπτωση απραξίας του Συμβουλίου;

2) Συντρέχει παράβαση ως προς τα άρθρα 39 της Συνθήκης ΕΚ –πριν από την έκδοση της οδηγίας 98/49/ΕΚ– και 42 της Συνθήκης ΕΚ, θεωρούμενα αυτοτελώς ή σε συνδυασμό μεταξύ τους:

Στην περίπτωση εργαζομένου, πλην της περιπτώσεως αποσπάσεως, ο οποίος παρέχει εργασία στον ίδιο εργοδότη νομικό πρόσωπο και απασχολείται από αυτόν τον εργοδότη διαδοχικώς σε διάφορες έδρες εκμεταλλεύσεως σε διάφορα κράτη μέλη και κάθε φορά υπάγεται στα επικουρικά συνταξιοδοτικά προγράμματα που ισχύουν σ' αυτές τις έδρες εκμεταλλεύσεως,

— για τον καθορισμό του χρονικού διαστήματος για την οριστική κτήση δικαιώματος επί επικουρικών παροχών συντάξεως (βάσει εισφορών του εργοδότη και του εργαζομένου) εντός ορισμένου κράτους μέλους δεν λαμβάνονται υπόψη ούτε τα ήδη συμπληρωθέντα στον ίδιο εργοδότη έτη εργασίας σε άλλο κράτος μέλος ούτε η εκεί υπαγωγή του σε επικουρικό συνταξιοδοτικό σύστημα και

10 — Εφετείο εργατικών διαφορών των Βρυξελλών.

— η μετάθεση του εργαζομένου, με τη συγκατάθεσή του, σε έδρα εκμεταλλεύσεως του ίδιου εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος εξομοιώνεται προς την προβλεπόμενη από τον κανονισμό συντάξεως περίπτωση οικειοθελούς αποχωρήσεως από την έδρα εκμεταλλεύσεως και ως εκ τούτου τα δικαιώματα επικουρικής συντάξεως περιορίζονται στις εισφορές που κατέβαλε ο εργαζόμενος,

η κατάσταση δε αυτή έχει ως δυσμενή συνέπεια την απώλεια του δικαιώματος του εργαζομένου επί επικουρικών παροχών συντάξεως ως προς την απασχόλησή του σ' αυτό το κράτος μέλος, πράγμα που δεν θα συνέβαινε αν είχε παράσχει εργασία στον εργοδότη του αποκλειστικώς εντός ενός μόνο κράτους μέλους και είχε εξακολουθήσει να υπάγεται εκεί στο επικουρικό συνταξιοδοτικό σύστημα αυτού του κράτους μέλους;»

20. Κατά την ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία, γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν ο Casteels και η British Airways, οι κυβερνήσεις της Γερμανίας, της Ελλάδας και του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στην επ' ακροατηρίου συζήτηση της 6ης Οκτωβρίου 2010 παρέστησαν η British Airways, η Γερμανική Κυβέρνηση και η Επιτροπή.

V — Εκτίμηση

21. Η επαγγελματική συνταξιοδοτική ασφάλιση γήρατος έχει μέχρι τούδε απασχολήσει το Δικαστήριο σε συνάρτηση προ πάντων με την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών [11], επιπλέον δε, εσχάτως, οι επαγγελματικές συντάξεις είχαν κάποια σημασία όσον αφορά την απαγόρευση δυσμενών διακρίσεων σε βάρος εργαζομένων λόγω του γενετήσιου προσανατολισμού τους [12]. Στην προκειμένη υπόθεση ανακύπτει αντιθέτως το ζήτημα αν ορισμένες περίοδοι θεμελιώσεως για την απόκτηση επαγγελματικής συμπληρωματικής συντάξεως, όπως φαίνεται να τις αντιτάσσει η British Airways στον Casteels, αντιβαίνουν στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

22. Ενώ σε σχέση με τα εκ του νόμου συνταξιοδοτικά ασφαλιστικά συστήματα υφίστανται από δεκαετίες στο δίκαιο της Ενώσεως ρυθμίσεις παραγώγου δικαίου προς στήριξη της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων [13], ελλείπουν αντίστοιχες διατάξεις για

11 — Βλ. για παράδειγμα τις αποφάσεις της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber (Συλλογή 1990, σ. I-1889), της 6ης Οκτωβρίου 1993, C-109/91, Ten Oever (Συλλογή 1993, σ. I-4879), της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-200/91, Coloroll Pension Trustees (Συλλογή 1994, σ. I-4389), και της 9ης Οκτωβρίου 2001, C-379/99, Menauer (Συλλογή 2001, σ. I-7275).

12 — Απόφαση της 1ης Απριλίου 2008, C-267/06, Maruko (Συλλογή 2008, σ. I-1757). Βλ. επίσης τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Jääskinen της 15ης Ιουλίου 2010 στην υπόθεση C-147/08, Römer (εκκρεμεί ενώπιον του Δικαστηρίου).

13 — Κανονισμός (ΕΟΚ) 1408/71 του Συμβουλίου, της 14ης Ιουνίου 1971, περί εφαρμογής των συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως στους μισθωτούς, στους μη μισθωτούς και στα μέλη των οικογενειών τους που διακινούνται εντός της Κοινότητας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/001, σ. 73), μεταγενεστέρως αντικατασταθείς με τον κανονισμό (ΕΚ) 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας (ΕΕ L 166, σ. 1, με διορθωτικό στην ΕΕ L 200, σ. 1).

επαγγελματικές συμπληρωματικές συντάξεις [14]. Ούτε, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, μπορεί να θεωρηθεί δυνατή μια κατ' αναλογία εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν για εκ του νόμου συνταξιοδοτικά ασφαλιστικά συστήματα [15].

23. Βεβαίως, με την οδηγία 98/49/ΕΚ [16] πραγματοποιήθηκαν μερικά πρώτα βήματα για την προστασία των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδοτήσεως διακινουμένων εργαζομένων. Μια πραγματική όμως δυνατότητα μεταφοράς, δηλαδή η καθολική δυνατότητα διακινουμένων εργαζομένων να αποκτούν και να διατηρούν συμπληρωματικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά δικαιώματα, δεν έχει μέχρι τούδε επιτευχθεί [17]. Η οδηγία 98/49 και από χρονικής απόψεως δεν μπορεί να έχει εφαρμογή στα περιστατικά της κύριας δίκης, διότι έπρεπε να μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο το αργότερο στις 25 Ιουλίου 2001 [18], ήτοι πολύ μετά τον χρόνο απασχολήσεως του Casteels στη γερμανική επιχειρηματική εγκατάσταση της British Airways στο Ντύσελντορφ.

24. Για την απάντηση επομένως στα υποβληθέντα από το Arbeidshof te Brussel ερωτήματα καθοριστικής σημασίας είναι μόνον οι διατάξεις του πρωτογενούς δικαίου που αφορούν την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

25. Τα άρθρα 39 ΕΚ και 42 ΕΚ, στα οποία ακόμη αναφέρεται, όπως είναι φυσικό, το αιτούν δικαστήριο με την αίτησή του για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως, έχουν πάντως λάβει νέα διατύπωση από της ενάρξεως ισχύος της Συνθήκης της Λισσαβώνας την 1η Δεκεμβρίου 2009 ως άρθρο 45 ΣΛΕΕ και άρθρο 48 ΣΛΕΕ. Σύμφωνα με τη γενική αρχή ότι μια νέα ρύθμιση πρέπει επίσης να έχει εφαρμογή στα ενεστώτα ή μελλοντικά αποτελέσματα υφισταμένων καταστάσεων [19], θα πρέπει για τη λύση των προβλημάτων της υπό κρίση υποθέσεως να ληφθούν ως βάση μόνο τα άρθρα 45 ΣΛΕΕ και 48 ΣΛΕΕ. Πράγματι, δεν πρόκειται εδώ για την εκτίμηση της νομιμότητας μιας (διοικητικής) αποφάσεως σύμφωνα με την υφιστάμενη κατά το χρονικό σημείο της εκδόσεώς της νομική κατάσταση [20], αλλά για την εκτίμηση των

14 — Ο κανονισμός 1408/71 δεν έχει εφαρμογή σε επαγγελματικές συντάξεις γήρατος· βλ. την απόφαση της 24ης Σεπτεμβρίου 1998, C-35/97, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 1998, σ. I-5325, σκέψεις 34 και 35).

15 — Απόφαση της 20ής Απριλίου 1999, C-360/97, Nijhuis (Συλλογή 1999, σ. I-1919, σκέψη 30).

16 — Οδηγία 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998, σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης των μισθωτών και των μη μισθωτών που μετακινούνται εντός της Κοινότητας (ΕΕ L 209, σ. 46).

17 — Μία υπ' αυτή την έννοια πρόταση της Επιτροπής της 20ής Οκτωβρίου 2005, η οποία σκοπούσε ιδίως στον περιορισμό της δυνατότητας εφαρμογής περιόδων θεμελιώσεως και στην εξασφάλιση της δυνατότητας μεταφοράς συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, δεν έχει μέχρι τούδε υιοθετηθεί [πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της δυνατότητας μεταφοράς των δικαιωμάτων συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, ΚΟΜ(2005) 507 τελικό, τροποποιηθείσα εν τω μεταξύ στις 9 Οκτωβρίου 2007. βλ. το έγγραφο ΚΟΜ(2007) 603 τελικό].

18 — Κατά το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/49, η προθεσμία μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο έληγε σε 36 μήνες από την έναρξη ισχύος της οδηγίας. Στο άρθρο 11 της οδηγίας ορίζεται ως χρόνος ενάρξεως ισχύος της οδηγίας η ημέρα δημοσιεύσεώς της στην *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, η οποία ήταν η 25η Ιουλίου 1998. Επομένως, η προθεσμία μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο έληξε στις 25 Ιουλίου 2001.

19 — Αποφάσεις της 5ης Δεκεμβρίου 1973, 143/73, SOPAD (Συλλογή τόμος 1972-1973, σ. 809, σκέψη 8), της 29ης Ιανουαρίου 2002, C-162/00, Pokrzeptowicz-Meyer (Συλλογή 2002, σ. I-1049, σκέψη 50), και της 6ης Ιουλίου 2010, C-428/08, Monsanto Technology (Συλλογή 2010, σ. I-6765, σκέψη 66). Με το ίδιο πνεύμα εσχάτως η απόφαση της 7ης Οκτωβρίου 2010, C-162/09, Lassal (Συλλογή 2010, σ. I-9217, σκέψη 39).

20 — Κατά το χρονικό διάστημα της απασχολήσεως του Casteels στη Γερμανία (15 Νοεμβρίου 1988 έως 1η Οκτωβρίου 1991) οι σχετικές με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων διατάξεις ήταν τα άρθρα 48 έως 51 της Συνθήκης ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη.

νυν προοπτικών επιτυχούς προβολής ισχυρισμού ενός εργαζομένου περί υπάρξεως δικαιώματος [21].

26. Το γεγονός ότι στην υπό κρίση υπόθεση υπάρχει διαμάχη ενώπιον βελγικού δικαστηρίου ως προς το αν η υφιστάμενη στη Γερμανία νομική κατάσταση συνάδει προς το δίκαιο της Ενώσεως δεν θίγει το παραδεκτό της αιτήσεως για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως [22].

Α — *Επί του πρώτου ερωτήματος*

27. Με το πρώτο του ερώτημα, το Arbeidshof te Brussel ερωτά κατ' ουσίαν αν ιδιώτης μπορεί να επικαλεσθεί έναντι του εργοδότη του το άρθρο 42 ΕΚ (νυν άρθρο 48 ΣΛΕΕ). Κατά την εξέταση αυτού του ερωτήματος πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι δεν υφίστανται για το εν προκειμένω κρίσιμο χρονικό διάστημα μεταξύ 1988 και 1991 –όπως σημειώθηκε ανωτέρω [23]– ρυθμίσεις παραγώγου δικαίου για τον σε όλο το εύρος της Ενώσεως συντονισμό επαγγελματικών συμπληρωματικών συντάξεων.

28. Κατά πάγια νομολογία, μια διάταξη του δικαίου της Ενώσεως είναι άμεσα εφαρμοστέα, εάν είναι σαφής και απαλλαγμένη αιρέσεων και δεν εξαρτάται από κανένα κατά διακριτική ευχέρεια λαμβανόμενο μέτρο εκτελέσεως [24]. Επομένως, με πιο απλή διατύπωση, μια διάταξη πρέπει να είναι, *από άποψη περιεχομένου, απαλλαγμένη αιρέσεων και αρκούντως ακριβής,* για να μπορούν οι ιδιώτες να την επικαλούνται άμεσα.

29. Το άρθρο 48 ΣΛΕΕ δεν πληροί αυτές τις προϋποθέσεις. Η διάταξη αυτή περιέχει ένα νομικό έρεισμα για τον νομοθέτη της Ενώσεως, προκειμένου αυτός να λάβει στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως τα αναγκαία μέτρα για την εγκαθίδρυση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων. Δεν είναι ούτε, από άποψη περιεχομένου, απαλλαγμένη αιρέσεων ούτε αρκούντως ακριβής.

30. Το *στοιχείο της από άποψη περιεχομένου απαλλαγής από αιρέσεις* ελλείπει στο άρθρο 48 ΣΛΕΕ, διότι για την υλοποίηση των τιθέμενων με αυτή τη διάταξη στόχων απαιτείται δράση του νομοθέτη της Ενώσεως. Ως προς την επιλογή των ληπτέων μέτρων, ο νομοθέτης της Ενώσεως διαθέτει ευρεία διακριτική ευχέρεια [25].

31. Το *στοιχείο της από άποψη περιεχομένου ακριβείας* ελλείπει στο άρθρο 48 ΣΛΕΕ, διότι με τη διάταξη αυτή καθορίζονται για το

21 — Με την απόφαση επίσης της 16ης Μαρτίου 2010, C-325/08, Olympique Lyonnais (Συλλογή 2010, σ. I-2177), το Δικαστήριο απάντησε στα προδικαστικά ερωτήματα που του υποβλήθηκαν σε σχέση με το άρθρο 39 ΕΚ, αναφερόμενο στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ.

22 — Με αυτό το πνεύμα, η απόφαση της 23ης Νοεμβρίου 1989, C-150/88, Eau de Cologne & Parfümerie-Fabrik 4711 (Συλλογή 1989, σ. 3891, σκέψη 12 σε συνδυασμό με τη σκέψη 1).

23 — Βλ. ανωτέρω (σημεία 22 και 23 αυτών των προτάσεων).

24 — Αποφάσεις της 5ης Φεβρουαρίου 1963, 26/62, van Gend & Loos (Συλλογή τόμος 1954-1964, σ. 863, συγκεκριμένα σ. 867), και της 15ης Ιανουαρίου 1986, 44/84, Hurd (Συλλογή 1986, σ. 29, σκέψη 47).

25 — Αποφάσεις Nijhuis (παρατεθείσα στην υποσημείωση 15, σκέψη 30) και της 16ης Ιουλίου 2009, C-208/07, von Chamier-Gliszczinski (Συλλογή 2009, σ. I-6095, σκέψη 64).

εξαιρετικά πολύπλοκο θέμα της κοινωνικής ασφαλίσεως απλώς και μόνο γενικοί στόχοι, αφενός, για τον συνυπολογισμό περιόδων ασφαλίσεως (άρθρο 48, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, ΣΛΕΕ) και, αφετέρου, για τη δυνατότητα εξαγωγής παροχών (άρθρο 48, παράγραφος 1, στοιχείο β΄, ΣΛΕΕ). Εντός όμως ποιων ορίων και υπό ποιες προϋποθέσεις πρέπει να συνυπολογίζονται περίοδοι ασφαλίσεως δεν μπορεί να συναχθεί άμεσα από το άρθρο 48 ΣΛΕΕ, όπως επίσης και το πώς η διάταξη αυτή παρέχει στοιχεία ως προς το για ποιες ασφαλιστικές παροχές και υπό ποιες προϋποθέσεις πρέπει να δημιουργηθεί η δυνατότητα εξαγωγής. Το άρθρο 48 ΣΛΕΕ παρέχει μεν στον νομοθέτη της Ενώσεως εξουσιοδότηση κανονιστικού χαρακτήρα για το σύστημα που πρέπει να δημιουργηθεί σε επίπεδο Ενώσεως [26], δεν καθορίζει όμως συγκεκριμένα το πώς πρέπει να διαμορφωθεί αυτό το σύστημα.

32. Επομένως, στο πρώτο ερώτημα του Arbeidshof te Brussel πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση.

Β — *Επί του δευτέρου ερωτήματος*

33. Με το δεύτερό του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσία αν η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων επιτάσσει, όσον αφορά τη συμπλήρωση περιόδων θεμελιώσεως για επαγγελματικές συμπληρωματικές συντάξεις, να λαμβάνεται υπόψη η συνολική διάρκεια της παροχής εργασίας ενός εργαζομένου για έναν και τον αυτόν εργοδότη στις εγκαταστάσεις του σε διάφορα κράτη μέλη. Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων απαγορεύει η μετάθεση ενός τέτοιου εργαζομένου από μια επιχειρηματική εγκατάσταση σε μια άλλη να θεωρείται, ως προς τη συμπλήρωση τέτοιων περιόδων θεμελιώσεως, ως εκούσια αποχώρηση από την εκάστοτε εγκατάσταση, έστω κι αν ο εργαζόμενος συναίνεσε στη μετάθεση.

34. Τα δύο αυτά επιμέρους ερωτήματα υποβάλλονται μεν τόσο ως προς το άρθρο 39 ΕΚ όσο και ως προς το άρθρο 42 ΕΚ (νυν άρθρα 45 ΣΛΕΕ και 48, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ). Χρήζουν όμως αναλύσεως μόνο σε σχέση με το άρθρο 45 ΣΛΕΕ [27], δεδομένου ότι το άρθρο 48 ΣΛΕΕ δεν είναι αρκούντως ακριβές από άποψη περιεχομένου [28], ώστε να είναι δυνατή με βάση αυτό η εκτίμηση εσωτερικών ρυθμίσεων.

26 — Το άρθρο 48 ΣΛΕΕ «αναθέτει στο Συμβούλιο την αποστολή να θεσπίσει ένα σύστημα που να καθιστά δυνατό στους εργαζομένους να υπερβαίνουν τα εμπόδια που μπορούν να ανακύψουν γι' αυτούς από τους εθνικούς κανόνες που έχουν θεσπιστεί στο πεδίο της κοινωνικής ασφαλίσεως» (αποφάσεις της 22ας Νοεμβρίου 1995, C-443/93, Βουγιούκας, Συλλογή 1995, σ. I-4033, σκέψη 30, της 16ης Δεκεμβρίου 2004, C-293/03, My, Συλλογή 2004, σ. I-2013, σκέψη 34, και von Chamier-Gliszczinski, παρατεθείσα στην υποσημείωση 25, σκέψη 64). Συναφώς, «κύριος σκοπός» είναι να εξασφαλισθεί η δημιουργία όσο το δυνατόν πληρέστερης ελευθερίας της κυκλοφορίας των διακινουμένων εργαζομένων (απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 1978, 10/78, Belbouab, Συλλογή τόμος 1978, σ. 591, σκέψη 5).

27 — Το ότι εσωτερικές ρυθμίσεις, οι οποίες αφορούν επαγγελματικές συμπληρωματικές συντάξεις, μπορούν να εκτιμώνται με βάση τις διατάξεις για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων φαίνεται, παραδείγματος χάριν, από την απόφαση της 15ης Ιουνίου 2000, C-302/98, Sehrer (Συλλογή 2000, σ. I-4585, ειδικότερα σκέψη 36).

28 — Βλ. σχετικώς τα όσα εκθέτω επί του πρώτου ερωτήματος (σημεία 27 έως 32 αυτών των προτάσεων).

1. Προκαταρκτική παρατήρηση

35. Η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει την άποψη ότι η τότε ισχύουσα στη Γερμανία νομοθετική ρύθμιση για τις περιόδους θεμελιώσεως κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του BetrAVG δεν μπορεί να αντιβαίνει προς το δίκαιο της Ενώσεως, διότι πρόκειται πράγματι απλώς και μόνο για διατάξεις ελάχιστου περιεχομένου. Στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να συμφωνούν για ευνοϊκότερες ρυθμίσεις –ειδικότερα βραχύτερες περιόδους θεμελιώσεως (βλ. επίσης το άρθρο 17, παράγραφος 3, του BetrAVG).

36. Συναφώς, πρέπει να παρατηρηθεί ότι οι θεσπισθείσες νομοθετικώς για την προστασία των εργαζομένων ελάχιστες απαιτήσεις μπορούν να εκτιμώνται με βάση το δίκαιο της Ενώσεως και πρέπει να συνάδουν προς αυτό [29], πλην όμως αποτελούν έκφραση του φέροντος τη σφραγίδα του νομοθέτη προτύπου για τη ρύθμιση του εν λόγω θέματος. Ένα νομοθετικό πλαίσιο το οποίο είναι δεσμευτικώς εφαρμοστέο όταν εργοδότες και εργαζόμενοι δεν συνομολογούν τίποτε πρέπει, καθεαυτό θεωρούμενο, να συνάδει προς το δίκαιο της Ενώσεως. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να αφήνει ο εθνικός νομοθέτης μόνο στους συμβαλλομένους τη δημιουργία μιας σύμφωνης προς το δίκαιο της Ενώσεως καταστάσεως.

37. Εν προκειμένω, πάντως, δεν είναι απαραίτητη η εμβάθυνση σ' αυτά τα προβλήματα. Όπως πράγματι προέκυψε τόσο κατά την έγγραφη όσο και κατά την προφορική διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου, η προβολή εκ μέρους του Casteels συνταξιοδοτικού δικαιώματος για τις περιόδους απασχολήσεώς του στο Ντύσελντορφ αποτυγχάνει όχι τόσο λόγω των κατά νόμο περιόδων θεμελιώσεως που τότε ίσχυαν στη Γερμανία, όσο λόγω του άρθρου 7 της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων.

38. Σ' αυτή τη ρύθμιση συλλογικής συμβάσεως επικεντρώνει τελικώς και το αιτούν δικαστήριο το σκεπτικό του, αναφερόμενο με το δεύτερο ερώτημά του στον «καθορισμό του χρονικού διαστήματος για την οριστική κτήση δικαιώματος» και στρέφοντας εν προκειμένω το ενδιαφέρον του ειδικότερα στη «λήψη υπόψη συμπληρωθέντων ετών εργασίας σε άλλο κράτος μέλος» και στην «προβλεπόμενη από τον κανονισμό συντάξεως περίπτωση οικειοθελούς αποχωρήσεως από την έδρα εκμεταλλεύσεως».

29 — Το Δικαστήριο έχει ασχοληθεί σε πολυάριθμες περιπτώσεις με το ζήτημα αν το δίκαιο της Ενώσεως δεν επιτρέπει την εφαρμογή εσωτερικών ρυθμίσεων περί ελάχιστης προστασίας εργαζομένων· βλ. για παράδειγμα ως προς τον χρόνο εργασίας τις αποφάσεις της 5ης Οκτωβρίου 2004, C-397/01 έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ. (Συλλογή 2004, σ. I-8835), και της 12ης Οκτωβρίου 2004, C-313/02, Wippel (Συλλογή 2004, σ. I-9483), καθώς και ως προς τη γονική άδεια την απόφαση της 14ης Απριλίου 2005, C-519/03, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (Συλλογή 2005, σ. I-3067). Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις θα ήταν δυνατό να συμφωνηθούν με τη σύμβαση εργασίας ευνοϊκότεροι κανόνες από τους προβλεπόμενους στον εθνικό νόμο. Παρά ταύτα, και η κατά τον εθνικό νόμο ελάχιστη προστασία έπρεπε να συνάδει προς το δίκαιο της Ενώσεως.

2. Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων

39. Το άρθρο 45 ΣΛΕΕ διέπει όχι μόνον τη νομοθετική ή διοικητική δράση των αρχών, αλλά εκτείνεται και σε άλλης φύσεως κανόνες που σκοπούν στη συλλογική ρύθμιση της μισθωτής εργασίας, ειδικότερα δε συλλογικές συμβάσεις [30]. Επομένως, ρυθμίσεις συλλογικής συμβάσεως για επαγγελματικές συμπληρωματικές συντάξεις, όπως οι εν προκειμένω επίμαχες, μπορούν να εκτιμώνται με γνώμονα την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

α) Περιορισμός της ελεύθερης κυκλοφορίας

i) Γενικώς

40. Τόσο οι διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων όσο και οι νομοθετικές διατάξεις τις οποίες έχουν ως σημείο αναφοράς [31] ισχύουν αδιακρίτως για όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται στη Γερμανία στις επιχειρηματικές εγκαταστάσεις της British Airways. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν κάνουν άμεσα διάκριση ανάλογα με την ιθαγένεια των ενδιαφερομένων, ούτε δε υφίσταται κανένα στοιχείο για το ότι, ως εκ της φύσεώς τους, έχουν επίδραση μάλλον στην κατάσταση υπηκόων άλλων κρατών μελών παρά ημεδαπών και, επομένως, μπορούν να έχουν ως συνέπεια έμμεση δυσμενή διάκριση ανάλογα με την ιθαγένεια [32].

41. Κατά πάγια όμως νομολογία, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δεν απαγορεύει μόνον κάθε διάκριση, άμεση ή έμμεση, στηριζόμενη στην ιθαγένεια, αλλά και τις εσωτερικές νομοθεσίες οι οποίες, καίτοι εφαρμόζονται ανεξαρτήτως της ιθαγενείας των εργαζομένων, ενέχουν εμπόδια (ή «συνεπάγονται περιορισμούς») για την ελεύθερη κυκλοφορία αυτών [33]. Πράγματι, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ απαγορεύει κάθε εθνικό μέτρο το οποίο, ακόμη και αν εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις λόγω ιθαγενείας, δύναται να θίξει ή να καταστήσει λιγότερο ελκυστική την άσκηση, από τους πολίτες της Ενώσεως, των θεμελιωδών ελευθεριών που κατοχυρώνει η Συνθήκη [34].

30 — Αποφάσεις της 12ης Δεκεμβρίου 1974, 36/74, Walrave και Koch (Συλλογή τόμος 1974, σ. 563, σκέψεις 16 και 17), της 15ης Δεκεμβρίου 1995, C-415/93, Bosman (Συλλογή 1995, σ. I-4921, σκέψεις 82 έως 84), της 16ης Σεπτεμβρίου 2004, C-400/02, Merida (Συλλογή 2004, σ. I-8471), και Olympique Lyonnais (παρατεθείσα στην υποσημείωση 21, σκέψεις 30 και 31).

31 — Το άρθρο 7 της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων αναφέρεται σε πολλά σημεία στη «συμπλήρωση των κατά νόμο περιόδων θεμελιώσεως» (βλ. ανωτέρω το σημείο 11 αυτών των προτάσεων).

32 — Ως προς τον ορισμό της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως λόγω ιθαγενείας, βλ., αντί άλλων, τις αποφάσεις της 18ης Ιουλίου 2007, C-212/05, Hartmann (Συλλογή 2007, σ. I-6303, σκέψη 30), και της 13ης Απριλίου 2010, C-73/08, Bressol κ.λπ. και Chaverot κ.λπ., αποκαλούμενη «Bressol» (Συλλογή 2010, σ. I-2735, σκέψη 41).

33 — Αποφάσεις της 27ης Ιανουαρίου 2000, C-190/98, Graf (Συλλογή 2000, σ. I-493, σκέψη 18), της 29ης Απριλίου 2004, C-387/01, Weigel (Συλλογή 2004, σ. I-4981, σκέψεις 50 και 51), της 15ης Σεπτεμβρίου 2005, C-464/02, Επιτροπή κατά Δανίας (Συλλογή 2005, σ. I-7929, σκέψη 45), και της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, C-269/07, Επιτροπή κατά Γερμανίας (Συλλογή 2009, σ. I-7811, σκέψη 107).

34 — Αποφάσεις της 31ης Μαρτίου 1993, C-19/92, Kraus (Συλλογή 1993, σ. I-1663, σκέψη 32), της 30ής Ιανουαρίου 2007, C-150/04, Επιτροπή κατά Δανίας (Συλλογή 2007, σ. I-1163, σκέψη 46, σε συνδυασμό με τις σκέψεις 35 και 45), και της 1ης Απριλίου 2008, C-212/06, Gouvernement de la Communauté française και Gouvernement wallon, αποκαλούμενη «Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως» (Συλλογή 2008, σ. I-1683, σκέψη 45).

42. Όλως γενικώς, οι διατάξεις της ΣΛΕΕ περί της ελεύθερης κυκλοφορίας σκοπούν να καταστήσουν ευχερέστερη στους υπηκόους των κρατών μελών την άσκηση πάσης φύσεως επαγγελματικών δραστηριοτήτων στο έδαφος της Ενώσεως και απαγορεύει μέτρα τα οποία θα μπορούσαν να αποδειχθούν δυσμενή για τους υπηκόους αυτούς σε περίπτωση κατά την οποία επιθυμούν να ασκήσουν οικονομική δραστηριότητα εντός άλλου κράτους μέλους [35].

43. Ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων, όπως οι περιεχόμενες στο άρθρο 7 της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων, καθιστούν λιγότερο ελκυστικό στους εργαζομένους να εγκαταλείπουν την επιχείρησή τους και να ασκούν δραστηριότητα σε άλλη επιχείρηση, η οποία υπάγεται σε άλλο ή δεν υπάγεται καν σε επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως γήρατος. Πράγματι, όταν η αποχώρηση από μια επιχείρηση –και η συνακόλουθη έξοδος από το επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως γήρατος– έχει ως αποτέλεσμα την εξάλειψη θεμελιούμενων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, ο εργαζόμενος περί του οποίου πρόκειται υφίσταται σημαντικές χρηματοοικονομικές ζημίες, καθώς και απώλειες όσον αφορά την ιδιωτική του ασφάλιση γήρατος. Έτσι, παραδείγματος χάριν, το δικαίωμα επαγγελματικής συντάξεως του Casteels για τον χρόνο υπηρεσίας του στη γερμανική British Airways στο Ντύσελντορφ προσκρούει σήμερα σε άρνηση και δεν αποβαίνουν προς όφελός του οι καταβληθείσες από την εργοδότριά του εισφορές στο επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως γήρατος.

44. Βεβαίως, τέτοιες ρυθμίσεις και οι συνδεόμενες με αυτές απώλειες δεν μπορούν να εκτιμώνται με βάση το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, καθόσον απλώς και μόνο εμποδίζουν ή καθιστούν λιγότερο ελκυστική την αλλαγή μεταξύ επιχειρήσεων *εντός του ίδιου κράτους μέλους*. Πράγματι, οι διατάξεις του πρωτογενούς δικαίου δεν έχουν εφαρμογή σε αμιγώς εσωτερικές καταστάσεις [36]. Οι εν λόγω ρυθμίσεις συνιστούν πάντως εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, καθόσον μπορούν –όπως εν προκειμένω– να έχουν δυσμενή επίπτωση στη *διασυνοριακή* αλλαγή επιχειρήσεως προς άσκηση δραστηριότητας σε επιχειρήσεις εντός άλλων κρατών μελών. Πράγματι, διατάξεις οι οποίες μπορούν να αποτρέπουν τους πολίτες της Ενώσεως από το να εγκαταλείψουν ένα κράτος μέλος, προκειμένου να ασκήσουν σε άλλο κράτος μέλος δραστηριότητα ως εργαζόμενοι, συνιστούν εμπόδια στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων [37].

45. Κάτι άλλο θα μπορούσε να ισχύει μόνον αν οι επιπτώσεις των επίμαχων ρυθμίσεων συλλογικής συμβάσεως θα ήταν υπερβολικά αβέβαιες ή έμμεσες, ώστε να είναι δυνατό να συνιστούν εμπόδιο στην ελεύθερη

35 — Αποφάσεις Bosman (παρατεθείσα στην υποσημείωση 30, σκέψη 94), Επιτροπή κατά Δανίας (παρατεθείσα στην υποσημείωση 33, σκέψη 34), Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 44) και Olympique Lyonnais (παρατεθείσα στην υποσημείωση 21, σκέψη 33).

36 — Αποφάσεις της 26ης Ιανουαρίου 1999, C-18/95, Terhoeve (Συλλογή 1999, σ. I-345, σκέψη 26), και Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψεις 33 έως 38).

37 — Με αυτό το πνεύμα, αποφάσεις Bosman (παρατεθείσα στην υποσημείωση 30, σκέψη 96), C-464/02, Επιτροπή κατά Δανίας (παρατεθείσα στην υποσημείωση 33, σκέψη 35), Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 44, στο τέλος, και σκέψη 48) και Olympique Lyonnais (παρατεθείσα στην υποσημείωση 21, σκέψη 34).

κυκλοφορία των εργαζομένων [38]. Εν προκειμένω, όμως, δεν υπάρχει κανένα στοιχείο για κάτι τέτοιο. Ένας ευρισκόμενος στη θέση του Casteels εργαζόμενος, του οποίου μόνον οι δικές του ασφαλιστικές εισφορές αναγνωρίζονται μετά από σχεδόν τριών ετών υπηρεσία [39], χωρίς εντούτοις να αντλεί όφελος από τα καταβληθέντα από τον εργοδότη του ποσά, υφίσταται σημαντική χρηματοοικονομική απώλεια σε σύγκριση με τους παραμένοντες στην επιχείρηση συναδέλφους του. Επιπροσθέτως, δεν διατηρούνται για τον σχετικό χρόνο υπηρεσίας τα θεμελιωθέντα δικαιώματά του επαγγελματικής συμπληρωματικής συντάξεως [40], πράγμα που έχει ως συνέπεια αισθητές απώλειες ως προς την ιδιωτική του ασφάλιση γήρατος. Τέτοιες χρηματοοικονομικές απώλειες, σε συνδυασμό με απώλειες ως προς την ιδιωτική ασφάλιση γήρατος, είναι ικανές να αποτρέψουν τον εργαζόμενο να αλλάξει επιχείρηση, μεταβαίνοντας σε άλλη ευρισκόμενη στην αλλοδαπή επιχείρηση.

ii) Επί των επιχειρημάτων της British Airways

46. Η διαπίστωση υπάρξεως εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων δεν επηρεάζεται ούτε από τις αντιρρήσεις που προβάλλει η British Airways. Χάριν πληρότητας, τις εξετάζω στη συνέχεια με συντομία.

— Σύγκριση με μια αμιγώς στο εσωτερικό της χώρας αλλαγή επιχειρηματικής εγκαταστάσεως

47. Πρώτον, η British Airways φρονεί ότι δεν μπορεί να γίνει δεκτή η ύπαρξη εμποδίου, διότι τα θεμελιούμενα συνταξιοδοτικά δικαιώματα του Casteels θα εξαλείφονταν και στην περίπτωση κατά την οποία θα άλλαζε επιχειρηματική εγκατάσταση στο ίδιο κράτος μέλος. Την ίδια στάση υιοθετεί και η Ελληνική Κυβέρνηση.

48. Το επιχείρημα αυτό δεν ευσταθεί.

49. Αφενός, η έννοια του εμποδίου στην ελεύθερη κυκλοφορία δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκη άνιση μεταχείριση και δυσμενέστερη αντιμετώπιση διασυνοριακών καταστάσεων έναντι αμιγώς εσωτερικών καταστάσεων. Επανειλημμένα το Δικαστήριο έχει δεχθεί την ύπαρξη εμποδίων σε περιπτώσεις επίσης όπου η επίμαχη ρύθμιση είχε με τον ίδιο

38 — Αποφάσεις της 27ης Ιανουαρίου 2000, C-190/98, Graf (Συλλογή 2000, σ. I-493, σκέψη 25), και Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 51).

39 — Κατά την ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία παρέμεινε ασαφές το αν στον Casteels επιστράφηκαν ή όχι οι εισφορές εργαζομένου που κατέβαλλε από το 1988 έως το 1991.

40 — Από το παράρτημα 9 των γραπτών παρατηρήσεων της British Airways προκύπτει ότι η British Airways κατήγγειλε τον Νοέμβριο του 1991 τη σύμβαση ομαδικής ασφαλίσεως που είχε συνάψει με τη Victoria Lebensversicherung AG, καθόσον αυτή αφορούσε τον Casteels.

τρόπο επιπτώσεις τόσο σε εσωτερικές όσο και σε διασυνοριακές καταστάσεις [41].

50. Αφετέρου, μια ματιά στη συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων δείχνει, σε αντίθεση προς το επιχείρημα της British Airways, ότι στην υπό κρίση υπόθεση η διασυνοριακή αλλαγή επιχειρηματικών μονάδων έτυχε εν τοις πράγμασι σαφέστατα δυσμενέστερης αντιμετωπίσεως σε σύγκριση με την αμιγώς εντός της χώρας αλλαγή. Όπως πράγματι προκύπτει από τη δικογραφία, η συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων κάλυπτε, από τοπικής απόψεως, το σύνολο του τότε εδάφους της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας και είχε εφαρμογή στο προσωπικό εδάφους της British Airways «στη Γερμανία» [42].

51. Αν λοιπόν ο Casteels, κατά την αναχώρησή του από το Ντύσελντορφ το 1991, είχε αλλάξει τόπο εργασίας μεταβαίνοντας σε άλλη επιχειρηματική εγκατάσταση της British Airways μόνον εντός της Γερμανίας, αυτό, κατά τη συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων, δεν θα είχε κανενός είδους επίπτωση στα θεμελιούμενα συνταξιοδοτικά του δικαιώματα. Αντιθέτως, η αλλαγή τόπου εργασίας προς ανάληψη υπηρεσίας σε μια γαλλική επιχειρηματική εγκατάσταση της British Airways –εν πάση περιπτώσει κατά την τότε ερμηνεία της British Airways– είχε ως αποτέλεσμα την εξάλειψη των θεμελιούμενων συνταξιοδοτικών του δικαιωμάτων κατά τη συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων.

— Δυσχερέστερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας εντός άλλων κρατών μελών

52. Δεύτερον, η British Airways προβάλλει ότι δεν εμποδίστηκε η ελεύθερη κυκλοφορία του Casteels, δεδομένου ότι οι κανόνες της συλλογικής συμβάσεως ουδόλως τον απέτρεψαν στην πραγματικότητα από το να αλλάξει διασυνοριακώς τόπο εργασίας, μεταβαίνοντας από τη μία επιχειρηματική εγκατάσταση της αεροπορικής εταιρείας στην άλλη. Όντως, ο Casteels άσκησε κατά τη διάρκεια των ετών τη δραστηριότητά του σε διάφορα κράτη μέλη. Επομένως, δεν παρεμποδίσθηκε η «πρόσβασή του στην αγορά εργασίας» εντός άλλων κρατών μελών.

53. Ούτε όμως αυτό το επιχείρημα ευσταθεί.

54. Αφενός, κατά πάγια νομολογία, υφίσταται πάντοτε εμπόδιο όταν ένα μέτρο *είναι ικανό* να θίξει ή να καταστήσει λιγότερο ελκυστική την άσκηση των διασφαλιζομένων

41 — Βλ. για παράδειγμα τις αποφάσεις Bosman (παρατεθείσα στην υποσημείωση 30) και Olympique Lyonnais (παρατεθείσα στην υποσημείωση 21), όπου οι κανόνες των αντίστοιχων ποδοσφαιρικών ομοσπονδιών περί μετεγγραφών παικτών σε άλλους συλλόγους ίσχυαν αδιακρίτως για τις εσωτερικές και για τις διασυνοριακές μετεγγραφές. Ομοίως –σε σχέση με την ελευθερία εγκαταστάσεως–, η απόφαση της 19ης Μαΐου 2009, C-171/07 και C-172/07, Apothekerkammer des Saarlandes κ.λπ. (Συλλογή 2009, σ. I-4171), που είχε ως αντικείμενο τον γερμανικό Fremdbesitzverbot für Apotheken [κανόνα περί αποκλεισμού των μη φαρμακοποιών], ο οποίος έχει εφαρμογή τόσο σε ημεδαπές όσο και σε αλλοδαπές επιχειρήσεις που επιθυμούν να εκμεταλλεύονται φαρμακείο στη Γερμανία.

42 — Βλ. το άρθρο 1 της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων, την οποία η ίδια η British Airways προσκόμισε στο Δικαστήριο ως παράρτημα 7 των γραπτών της παρατηρήσεων.

από τη Συνθήκη θεμελιωδών ελευθεριών [43]. Αυτό συμβαίνει εν προκειμένω, δεδομένου ότι οι ρυθμίσεις της συλλογικής συμβάσεως και οι συνακολούθως αναμενόμενες χρηματοοικονομικές απώλειες ή περικοπές ως προς την ιδιωτική ασφάλιση γήρατος επενεργούν αποτρεπτικώς για τους εργαζομένους που σκέπτονται να αλλάξουν επιχείρηση [44]. Εν πάση περιπτώσει, λαμβανομένης υπόψη της δημογραφικής μεταβολής και της αυξανόμενης ανάγκης συμπληρωματικής ιδιωτικής ασφαλίσεως, δεν μπορεί να αποκλεισθεί ότι οι εργαζόμενοι, όταν αποφασίζουν να ασκήσουν το δικαίωμά τους ελεύθερης κυκλοφορίας, συνυπολογίζουν την ενδεχομένως εξάλειψη των θεμελιούμενων επαγγελματικών συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων τους [45].

55. Αφετέρου, είναι αναντίρρητο ότι ο Casteels, λόγω της επελθούσας το 1991 αλλαγής του τόπου εργασίας του από τη γερμανική επιχειρηματική εγκατάσταση της British Airways στο Ντύσελντορφ στη γαλλική επιχειρηματική της εγκατάσταση, είναι πράγματι αναγκασμένος να αποδεχθεί χρηματοοικονομικές απώλειες, καθώς και μειώσεις ως προς την ιδιωτική του ασφάλιση γήρατος, αν οι κατά τη συλλογική σύμβαση ρυθμίσεις εφαρμοσθούν όπως το εννοεί η British Airways.

56. Γεγονός είναι ότι το αντλούμενο από το άρθρο 45 ΣΛΕΕ δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας δεν παρέχει στον εργαζόμενο καμία εξασφάλιση ότι θα βρίσκει σε κάθε κράτος μέλος, στο οποίο μεταβαίνει, το ίδιο πλαίσιο συνθηκών από απόψεως εργατικού δικαίου, δικαίου κοινωνικής ασφαλίσεως και φορολογικού δικαίου [46]. Οι αφορώσες όμως την ελεύθερη κυκλοφορία διατάξεις του δικαίου της Ενώσεως σκοπούν στην προστασία του εργαζομένου από ειδικά μειονεκτήματα που συνεπάγεται η χρήση της ελεύθερης κυκλοφορίας [47]. Η χρήση της ελεύθερης κυκλοφορίας δεν πρέπει ιδίως να έχει ως συνέπεια την εκ μέρους του εργαζομένου καταβολή μη ανταποδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφαλίσεως [48]. Αυτό ακριβώς, όμως, είναι το αποτέλεσμα μιας ρυθμίσεως συλλογικής συμβάσεως, όπως της εν προκειμένω επίμαχης, αν ερμηνευθεί και εφαρμοσθεί με τον τρόπο που υποστηρίζει η British Airways: ο εργαζόμενος ο οποίος αλλάζει τόπο εργασίας μεταβαίνοντας σε άλλο κράτος μέλος πριν από τη συμπλήρωση των περιόδων ασφαλίσεως χάνει – εξ ολοκλήρου ή εν μέρει – τα σωρρευθέντα με καταβολή εισφορών θεμελιούμενα δικαιώματα κατά τη συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων.

43 — Αποφάσεις Kraus (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 32) και Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 48, στο τέλος, και σκέψη 55). Με το ίδιο πνεύμα – σε σχέση με την ελευθερία εγκαταστάσεως –, η απόφαση Apothekerkammer des Saarlandes κ.λπ. (παρατεθείσα στην υποσημείωση 41, σκέψη 22).

44 — Ομοίως, το Δικαστήριο θεώρησε στην υπόθεση Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 48) ότι εμποδίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων όταν λόγω εσωτερικών διατάξεων κοινωνικής ασφαλίσεως «ευρίσκονται σε μια κατάσταση στο πλαίσιο της οποίας υφίστανται είτε απώλεια του ευεργετήματος της ασφαλίσεως περιθάλψεως είτε περιορισμό της δυνατότητας επιλογής του τόπου μεταφοράς της κατοικίας τους».

45 — Με αυτό το πνεύμα, η απόφαση Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 53).

46 — Ως προς το δίκαιο κοινωνικής ασφαλίσεως, βλ. τις αποφάσεις της 19ης Μαρτίου 2002, C-393/99 και C-394/99, Hervein κ.λπ. (Συλλογή 2002, σ. I-2829, σκέψη 51), της 9ης Μαρτίου 2006, C-493/04, Piatkowski (Συλλογή 2006, σ. I-2369, σκέψη 34), της 1ης Οκτωβρίου 2009, C-3/08, Leyman (Συλλογή 2009, σ. I-9085, σκέψη 45), της 15ης Ιουνίου 2010, C-211/08, Επιτροπή κατά Ισπανίας (Συλλογή 2010, σ. I-5267, σκέψη 61), και της 14ης Οκτωβρίου 2010, C-345/09, Van Delft κ.λπ. (Συλλογή 2010, σ. I-9879, σκέψη 100).

47 — Με αυτό το πνεύμα, αποφάσεις της 21ης Οκτωβρίου 1975, 24/75, Petroni (Συλλογή τόμος 1975, σ. 347, σκέψη 13), της 7ης Μαρτίου 1991, C-10/90, Masgio (Συλλογή 1991, σ. I-1119, σκέψη 18), της 11ης Σεπτεμβρίου 2008, C-228/07, Petersen (Συλλογή 2008, σ. I-6989, σκέψη 43), και Leyman (παρατεθείσα στην υποσημείωση 46, σκέψη 41).

48 — Αποφάσεις Hervein (σκέψη 51, στο τέλος), Piatkowski (σκέψη 34, στο τέλος), Leyman (σκέψη 45, στο τέλος) και Van Delft κ.λπ. (σκέψη 101), παρατεθείσες στην υποσημείωση 46.

— Σύγκριση με την υπόθεση Graf

57. Τρίτον, η British Airways επιχειρεί μια σύγκριση μεταξύ της υπό κρίση υποθέσεως και της υποθέσεως Graf [49]: Σε αμφότερες τις υποθέσεις πρόκειται για την απώλεια χρηματοοικονομικών παροχών λόγω εκούσιας αλλαγής του τόπου εργασίας του οικείου εργαζομένου. Όταν επομένως στην υπόθεση Graf δεν γίνεται δεκτό ότι υφίσταται εμπόδιο στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, το Δικαστήριο δεν μπορεί ούτε στην υπό κρίση υπόθεση να δεχθεί ότι υφίσταται ένα τέτοιο εμπόδιο.

58. Ούτε αυτό το επιχείρημα με πείθει.

59. Στην υπόθεση Graf επρόκειτο για μια κατά το αυστριακό δίκαιο προβλεπόμενη αποζημίωση λόγω απολύσεως, την αποκαλούμενη «Abfertigung». Όπως τόνισε τότε το Δικαστήριο, το δικαίωμα αυτής της αποζημιώσεως εξαρτάται «από μελλοντικό και υποθετικό γεγονός, δηλαδή τη μεταγενέστερη λύση της συμβάσε[ως] του [εργαζομένου] χωρίς να έχει λάβει ο ίδιος την πρωτοβουλία της λύσεως αυτής ή αυτή να μπορεί να του καταλογιστεί» [50]. Στην υπό κρίση υπόθεση, αντιθέτως, πρόκειται βασικά για θεμελιούμενα δικαιώματα, η απόκτηση των οποίων κατά τη συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων ουδόλως εξαρτάται από «μελλοντικό και υποθετικό γεγονός», αλλά από μια περίσταση η οποία συνδέεται κατ' ανάγκη με την άσκηση του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας, δηλαδή την επιλογή του τόπου στον οποίο ο ενδιαφερόμενος ασκεί το επάγγελμά του [51].

60. Επιπλέον, δεν πρέπει να λησμονείται ότι η δέσμευση της British Airways για παροχή συντάξεως στον Casteels ενεργοποιήθηκε με την έναρξη της εργασίας του στο Ντύσελντορφ στις 15 Νοεμβρίου 1988 και ότι ο Casteels θεμελίωνε από την πρώτη ημέρα δικαιώματα επαγγελματικής συμπληρωματικής συντάξεως μέσω καταβολής δικών του ασφαλιστικών εισφορών, καθώς και του εργοδότη του. Αν τώρα αυτή η θεμελίωση δικαιωμάτων θεωρηθεί «εξαλειφθείσα», αυτό θα σημαίνει τελικώς την απώλεια των κεκτημένων του Casteels κατά τη σχεδόν τριετή υπηρεσία του στο Ντύσελντορφ ως προς την ιδιωτική του ασφάλιση γήρατος. Αυτό επίσης συνιστά ουσιώδη διαφορά με την υπόθεση Graf.

61. Επομένως, παραμένω γενικώς στο συμπέρασμά μου ότι μια ρύθμιση συλλογικής συμβάσεως, όπως η εν προκειμένω επίμαχη, εμποδίζει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ και, κατά συνέπεια, συνιστά περιορισμό της θεμελιώδους αυτής ελευθερίας.

49 — Απόφαση παρατεθείσα στην υποσημείωση 38.

50 — Απόφαση Graf (παρατεθείσα στην υποσημείωση 38, σκέψη 24).

51 — Με το ίδιο πνεύμα η απόφαση Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 51).

β) Δικαιολόγηση

62. Ένα μέτρο το οποίο εμποδίζει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων είναι επιτρεπτό μόνον αν αυτό αποβλέπει στην επίτευξη θεμιτού σκοπού συμφώνου με τις Συνθήκες και δικαιολογείται από αποχρώντες λόγους γενικού συμφέροντος. Επιπλέον, σε μια τέτοια περίπτωση, πρέπει η εφαρμογή ενός τέτοιου μέτρου να είναι ικανή για τη διασφάλιση της επιτεύξεως του συγκεκριμένου σκοπού και να μη βαίνει πέραν εκείνου που είναι αναγκαίο για την επίτευξή του [52].

63. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, οι μετέχοντες στη διαδικασία δεν διαφώνησαν ως προς το ότι ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων για περιόδους θεμελιώσεως, όπως τις εν προκειμένω επίμαχες, χρησιμεύουν πρωτίστως για τη σύνδεση του εργαζομένου με τον εργοδότη του. Αποβλέπουν στην ενίσχυση της αφοσιώσεως του εργαζομένου στην επιχείρηση και συγχρόνως στην ανταμοιβή του. Προσθέτω ότι τέτοιες ρυθμίσεις καθιστούν ασφαλέστερο τον σχεδιασμό για το επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως γήρατος και μπορούν να απαλλάσσουν τον φορέα του συστήματος από την επιβάρυνση που ενδεχομένως συνδέεται με τη διαχείριση και την πραγμάτωση ιδιαιτέρως μικρού χρόνου θεμελιούμενων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.

64. Όλοι αυτοί οι στόχοι στηρίζονται σε εύλογες από απόψεως εργατικού δικαίου και δικαίου κοινωνικής ασφαλίσεως εκτιμήσεις [53], οι οποίες μπορούν να θεωρηθούν ότι περιλαμβάνονται στους αποχρώντες λόγους του γενικού συμφέροντος.

65. Χωρίς αμφιβολία, ρυθμίσεις συλλογικής συμβάσεως, όπως οι εν προκειμένω επίμαχες, είναι επίσης *ικανές* για την επίτευξη των εν λόγω στόχων.

66. Διεξοδικής αναλύσεως χρήζει αντιθέτως το ζήτημα αν η εφαρμογή τέτοιων ρυθμίσεων συλλογικής συμβάσεως –ειδικότερα κατά την ερμηνεία που εννοεί η British Airways– δεν βαίνει πέραν εκείνου που είναι *αναγκαίο* για την επίτευξη των εύλογων από απόψεως εργατικού δικαίου και δικαίου κοινωνικής ασφαλίσεως στόχων.

67. Η British Airways φρονεί ότι κατά την εφαρμογή των περιόδων θεμελιώσεως η αλλαγή τόπου εργασίας του Casteels από τη Γερμανία στη Γαλλία την 1η Οκτωβρίου 1991, αφενός μεν, πρέπει να θεωρηθεί ως επιφέρουσα οικειοθελώς λήξη της υφιστάμενης στη Γερμανία σχέσεως εργασίας του, αφετέρου δε, δεν πρέπει να ληφθεί υπόψη ο χρόνος

52 — Αποφάσεις Kraus (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 32), Bosman (παρατεθείσα στην υποσημείωση 30, σκέψη 104), Φλαμανδική ασφάλιση περιθάλψεως (παρατεθείσα στην υποσημείωση 34, σκέψη 55) και Olympique Lyonnais (παρατεθείσα στην υποσημείωση 21, σκέψη 38).

53 — Το ότι ο εργοδότης μπορεί με ορισμένα μέτρα να ανταμείβει τους εργαζομένους του για την αφοσίωσή τους στην επιχείρηση έχει αναγνωρίσει το Δικαστήριο με τις αποφάσεις του, παραδείγματος χάριν, της 21ης Οκτωβρίου 1999, C-333/97, Lewen (Συλλογή 1999, σ. I-7243, σκέψη 28), και της 10ης Μαρτίου 2005, C-196/02, Νικολούδη (Συλλογή 2005, σ. I-1789, σκέψη 63). Το ότι και η διοικητική επιβάρυνση κατά τον υπολογισμό παροχών κοινωνικής ασφαλίσεως μπορεί να έχει κάποια σημασία έχει αναγνωρίσει το Δικαστήριο, παραδείγματος χάριν, στο πλαίσιο του άρθρου 51 του κανονισμού 1408/71: βλ. τις αποφάσεις της 2ας Φεβρουαρίου 1982, 7/81, Sinatra (Συλλογή 1982, σ. 137, σκέψη 9), και της 21ης Μαρτίου 1990, C-85/89, Ravida (Συλλογή 1990, σ. I-1063, σκέψη 20).

υπηρεσίας του σε άλλες μόνιμες εγκαταστάσεις της British Airways.

68. Μια τέτοια μέθοδος προσεγγίσεως, η οποία προδήλως θα είχε ως συνέπεια ότι ένας εργαζόμενος, όπως ο Casteels, χάνει τα θεμελιούμενα συνταξιοδοτικά του δικαιώματα [54], δεν φαίνεται αναγκαία για την επίτευξη των ως άνω από απόψεως εργατικού δικαίου και δικαίου κοινωνικής ασφαλίσεως στόχων.

69. Όσον αφορά, κατ' αρχάς, τη σύνδεση του εργαζομένου με τον εργοδότη του, ο σκοπός αυτός προφανώς δεν διατρέχει κίνδυνο όταν ο εργαζόμενος αλλάζει τόπο εργασίας μεταβαίνοντας από μια επιχειρηματική εγκατάσταση του εργοδότη του σε μια άλλη επιχειρηματική εγκατάσταση του ίδιου εργοδότη. Αντιθέτως, ο εργαζόμενος αυτός αποδεικνύει μάλιστα μακροχρονίως την αφοσίωσή του έναντι του εργοδότη του, όταν κατόπιν προσκλήσεώς του αλλάζει τόπο εργασίας, μεταβαίνοντας σε μια από τις επιχειρηματικές του επιχειρήσεις εντός άλλου κράτους μέλους, και, επομένως, αποδέχεται προς το συμφέρον της υπηρεσίας ό,τι συνεπάγεται μια μετακόμιση στο εξωτερικό.

70. Θα έβαινε πέραν εκείνου που είναι αναγκαίο για την εξασφάλιση της αφοσιώσεως του εργαζομένου, αν με αφορμή μια τέτοια αλλαγή τού αντιτάσσονταν ρυθμίσεις συλλογικής συμβάσεως οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα απώλεια των θεμελιούμενων δικαιωμάτων του επαγγελματικής συντάξεως.

71. Διαφορετική μπορεί θεωρητικά να είναι η κατάσταση όσον αφορά τον δεύτερο κατά τα ως άνω στόχο, δηλαδή τον στόχο της επί βεβαίας βάσεως ασφάλειας σχεδιασμού και της αποφυγής διοικητικής επιβαρύνσεως που συνδέεται με ιδιαιτέρως μικρού χρόνου θεμελιούμενα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Λαμβανομένου υπόψη αυτού του στόχου, θα μπορούσε και μια «εσωτερική αλλαγή τόπου εργασίας» του εργαζομένου από μια επιχειρηματική εγκατάσταση σε άλλη επιχειρηματική εγκατάσταση του ίδιου εργοδότη να δικαιολογεί θεωρητικά την απώλεια θεμελιούμενων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, όταν η αλλαγή αυτή επέρχεται μετά από έναν ιδιαιτέρως βραχύ χρόνο υπηρεσίας. Μια «εσωτερική αλλαγή» μετά από σχεδόν τρία έτη αδιάλειπτης δραστηριότητας σε μία και την αυτή επιχειρηματική εγκατάσταση δεν επέρχεται όμως μετά από έναν ιδιαιτέρως βραχύ χρόνο υπηρεσίας, ιδίως όταν πρόκειται για μια σχέση εργασίας όπως του Casteels, όπου προς το συμφέρον της υπηρεσίας συχνές διασυνοριακές αλλαγές τόπου εργασίας είναι κάτι που συνηθίζεται, μάλιστα δε που προϋποτίθεται βάσει συμβάσεως [55].

72. Γενικώς, επομένως, η εφαρμογή ρυθμίσεων συλλογικής συμβάσεως, όπως των εν προκειμένω επίμαχων, δεν μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

54 — Η δέσμευση για παροχή συντάξεως στον Casteels κατά τη συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων ενεργοποιήθηκε μόλις με την έναρξη υπηρεσίας του στο Ντύσελντορφ στις 15 Νοεμβρίου 1988. Κατά συνέπεια, αυτή η δέσμευση για παροχή συντάξεως υφίστατο λιγότερο από τρία έτη κατά το χρονικό σημείο της αλλαγής του τόπου του εργασίας προς ανάληψη υπηρεσίας στη Γαλλία. Το ίδιο ακριβώς, η ένταξή του στη μόνιμη εγκατάσταση της επιχειρήσεως στο Ντύσελντορφ ήταν χρονικής διάρκειας μικρότερης των τριών ετών κατά το χρονικό σημείο της αλλαγής του τόπου του εργασίας προς ανάληψη υπηρεσίας στη Γαλλία. Επομένως, ο Casteels δεν θα είχε συμπληρώσει ούτε τις περιόδους θεμελιώσεως κατά την πρώτη περίπτωση του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του BetrAVG ούτε αυτές της δεύτερης περιπτώσεως αυτής της διατάξεως, τις οποίες λαμβάνει ως σημείο αναφοράς το άρθρο 7, παράγραφος 1, της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων.

55 — Βλ, σχετικώς τη συναφθείσα μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης συμφωνία της 10ης Μαρτίου 1988 (ανωτέρω στο σημείο 13 αυτών των προτάσεων).

3. Συνέπειες για τη διαφορά της κύριας δίκης

73. Κατά πάγια νομολογία, εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να ερμηνεύει και να εφαρμόζει το εσωτερικό δίκαιο σύμφωνα με τις επιταγές του δικαίου της Ενώσεως, εξαντλώντας κάθε περιθώριο εκτιμήσεως που του παρέχεται από το εθνικό του δίκαιο [56].

74. Βεβαίως, αρμόδιο για την εφαρμογή του δικαίου της Ενώσεως στη διαφορά της κύριας δίκης είναι το αιτούν δικαστήριο [57]. Για να δοθεί όμως σ' αυτό χρήσιμη απάντηση επί του δευτέρου ερωτήματός του, είναι ακόμη αναγκαίες με συντομία οι ακόλουθες παρατηρήσεις.

75. Κατά το πνεύμα και τον σκοπό του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, που συνίστανται στην υλοποίηση μιας όσο το δυνατόν μεγαλύτερης ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, πρέπει να εμποδίζεται η απώλεια ενδεχομένως θεμελιούμενων δικαιωμάτων επαγγελματικής συντάξεως ενός εργαζομένου εξ αφορμής της αλλαγής του τόπου εργασίας από μια επιχειρηματική εγκατάσταση του εργοδότη του σε ευρισκόμενη σε άλλο κράτος μέλος επιχειρηματική εγκατάσταση του ίδιου εργοδότη.

76. Προς τον σκοπό αυτόν, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ επιτάσσει, όσον αφορά τη συμπλήρωση περιόδων θεμελιώσεως, να λαμβάνεται υπόψη η συνολική διάρκεια της απασχολήσεως του εργαζομένου στις επιχειρηματικές εγκαταστάσεις ενός και του αυτού εργοδότη εντός διαφόρων κρατών μελών. Επιπλέον, το άρθρο 45 ΣΛΕΕ απαγορεύει, όσον αφορά τη συμπλήρωση περιόδων θεμελιώσεως, να θεωρείται ως οικειοθελής αποχώρηση από την επιχείρηση η μετάθεση ενός εργαζομένου μεταξύ επιχειρηματικών μονάδων του ίδιου εργοδότη εντός διαφόρων κρατών μελών, έστω κι αν ο εργαζόμενος συναίνεσε στη μετάθεση.

77. Εν προκειμένω, ουδόλως φαίνεται να αποκλείεται μια σύμφωνη με το δίκαιο της Ενώσεως, και με σημείο αναφοράς τις απαιτήσεις της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ερμηνεία και εφαρμογή των περιόδων θεμελιώσεως κατά το άρθρο 7 της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων, σε συνδυασμό με το άρθρο 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του BetrAVG. Θα αρκούσε για τον «χρόνο υπηρεσίας» του Casteels στην British Airways να ληφθεί ως βάση η συνολική διάρκεια της σχέσεως εργασίας του από την 1η Ιουλίου 1974 [58].

78. Μια τέτοια συνολική θεώρηση του χρόνου υπηρεσίας του Casteels από την 1η Ιουλίου 1974 είναι μάλιστα προφανής, αν ληφθεί

56 — Αποφάσεις της 4ης Φεβρουαρίου 1988, 157/86, Murphy κ.λπ. (Συλλογή 1988, σ. 673, σκέψη 11), της 26ης Σεπτεμβρίου 2000, C-262/97, Engelbrecht (Συλλογή 2000, σ. I-7321, σκέψη 39), και της 11ης Ιανουαρίου 2007, C-208/05, ITC (Συλλογή 2007, σ. I-181, σκέψη 68).

57 — Πάγια νομολογία, βλ. τις αποφάσεις της 15ης Ιουλίου 1964, 100/63, Van der Veen (Συλλογή τόμος 1954-1964, σ. 1173, συγκεκριμένα σ. 1176), και της 10ης Ιουλίου 2008, C-54/07, Feryn (Συλλογή 2008, σ. I-5187, σκέψη 19).

58 — Όπως εξέθεσε η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, μια συνολική θεώρηση της σχέσεως εργασίας θα ήταν μάλιστα επιβεβλημένη κατά το γερμανικό εργατικό δίκαιο, όπως αυτό ερμηνεύεται στη νομολογία των γερμανικών ανώτατων δικαστηρίων.

υπόψη ότι στις 10 Μαρτίου 1988 συμφωνήθηκε ρητώς μεταξύ των μερών ότι ως έναρξη απασχολήσεως του Casteels στην British Airways πρέπει από κάθε άποψη (στην αγγλική: «for all purposes») να θεωρείται η 1η Ιουλίου 1974.

79. Βεβαίως, κατά την από κοινού εκτίμηση των διαδίκων της κύριας δίκης, ο Casteels δεν θα έπρεπε να υπάγεται συγχρόνως σε περισσότερα επαγγελματικά συστήματα ασφαλίσεως γήρατος. Στην αλληλουχία όμως που ενδιαφέρει εν προκειμένω υπάρχει φόβος όχι βεβαίως για αδικαιολόγητο πλουτισμό του εργαζομένου (μέσω της αποκτήσεως περισσότερων δικαιωμάτων επαγγελματικής συντάξεως για το ίδιο χρονικό διάστημα), αλλά αντιθέτως για την αδικαιολόγητη περιέλευσή του σε μειονεκτική θέση (λόγω της απώλειας δικαιωμάτων επαγγελματικής συντάξεως για χρονικό διάστημα σχεδόν τριών ετών). Το γεγονός αυτός δικαιολογεί το να ληφθεί υπόψη, όσον αφορά την ενδεχομένως συμπλήρωση περιόδων θεμελιώσεως, η συνολική διάρκεια της σχέσεως εργασίας του με την British Airways.

80. Αν ως ημερομηνία ενάρξεως απασχολήσεως στην British Airways ληφθεί η 1η Ιουλίου 1974, ο Casteels εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 7, παράγραφος 2, της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων. Η διάταξη αυτή ισχύει για εργαζομένους «οι οποίοι άρχισαν να εργάζονται στις υπηρεσίες της [British Airways] πριν από την 1η Ιανουαρίου 1978» [59].

81. Περαιτέρω, ο Casteels μπορεί κατά το άρθρο 7, παράγραφος 2, στοιχείο β΄, δεύτερη περίπτωση, της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων να θεωρηθεί ως εργαζόμενος ο οποίος «αποχώρησε» από τις υπηρεσίες της British Airways ναι μεν πριν από τη συμπλήρωση των κατά νόμο περιόδων ασφαλίσεως κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του BetrAVG, αλλά «μετά την πάροδο πέντε ετών υπηρεσίας» [60].

82. Αυτό θα είχε ως συνέπεια ότι ο Casteels θα εδικαιούτο, κατά το άρθρο 7, παράγραφος 2, στοιχείο β΄, δεύτερη περίπτωση, της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων, όχι μόνο των ασφαλιστικών παροχών που προκύπτουν από τις δικές του εισφορές, αλλά και αυτών που στηρίζονται στις εργοδοτικές εισφορές έως την αλλαγή του τόπου εργασίας του προκειμένου να αναλάβει υπηρεσία στη Γαλλία. Επομένως, ο Casteels θα είχε τότε για τον συμπληρωθέντα στη Γερμανία χρόνο υπηρεσίας πλήρως θεμελιούμενα δικαιώματα συντάξεως για τα οποία θα λαμβάνονταν υπόψη τόσο οι δικές του εισφορές όσο και αυτές της εργοδότριάς του.

59 — Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, η δικαστική πληρεξούσιος της British Airways, ερωτηθείσα, παραδέχθηκε ρητώς ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της συλλογικής συμβάσεως 3 περί συντάξεων μπορεί να έχει εφαρμογή στον Casteels.

60 — Κατ' αυστηρή θεώρηση, ο Casteels ουδέποτε αποχώρησε από τις υπηρεσίες της British Airways, διότι και η πραγματοποιηθείσα το 1991 αλλαγή του τόπου εργασίας του προς απασχόληση στη Γαλλία επήλθε κατ' εντολή της British Airways και εξακολούθησε να υφίσταται η από 1ης Ιουλίου 1974 συνεχής σχέση εργασίας του με την British Airways.

83. Το γεγονός ότι η British Airways κατήγγειλε το 1991 τη γερμανική της σύμβαση ομαδικής ασφαλίσεως στερείται, καθόσον αφορούσε τον Casteels [61], εν προκειμένω σημασίας. Εν ανάγκη, η British Airways πρέπει να καταβάλει στον Casteels αποζημίωση αντίστοιχη προς τα δικαιώματά του επαγγελματικής συντάξεως για τον συμπληρωθέντα στη Γερμανία χρόνο υπηρεσίας.

84. Αν παρ' ελπίδα δεν θα ήταν δυνατή μια σύμφωνη προς το δίκαιο της Ενώσεως ερμηνεία και εφαρμογή των ρυθμίσεων συλλογικής συμβάσεως, τότε το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει να αφήσει ανεφάρμοστη τη συλλογική σύμβαση 3 περί συντάξεων, καθόσον αυτή εμποδίζει την υλοποίηση του δικαιώματος συντάξεως του Casteels. Κατά πάγια νομολογία, επιτρέπεται έναντι συλλογικών συμβάσεων άμεση αναφορά στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, ακόμη δε και στο πλαίσιο της «οριζόντιας» έννομης σχέσεως μεταξύ ιδιωτών [62].

4. Επί του ζητήματος του περιορισμού των αποτελεσμάτων της αποφάσεως

85. Στην περίπτωση κατά την οποία στα ερωτήματα του Arbeidshof te Brussel δοθεί απάντηση κατά την έννοια που προτείνω, η Ελληνική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι τα αποτελέσματα της αποφάσεως πρέπει να περιορισθούν διαχρονικώς.

86. Συναφώς, πρέπει να σημειωθεί ότι η ερμηνεία ενός κανόνα του δικαίου της Ενώσεως από το Δικαστήριο περιορίζεται στο να διαφωτίζει και διευκρινίζει την έννοια και το περιεχόμενο του κανόνα αυτού, όπως πρέπει ή θα έπρεπε να νοείται και να εφαρμόζεται αφότου τέθηκε σε ισχύ [63]. Μόνον όλως κατ' εξαίρεση μπορεί να θεωρηθεί δυνατός ένας διαχρονικός περιορισμός των αποτελεσμάτων αποφάσεων εκδιδομένων κατά την προδικαστική διαδικασία [64], ιδίως δε όταν επιτακτικές ανάγκες ασφάλειας δικαίου το καθιστούν αυτό αναγκαίο [65]. Προκειμένου να μπορεί να αποφασιστεί ο περιορισμός αυτός, δύο βασικά κριτήρια πρέπει να πληρούνται, και συγκεκριμένα της καλής πίστεως των

61 — Αυτό προκύπτει από ένα έγγραφο της Victoria Lebensversicherung AG, το οποίο η British Airways προσκόμισε στο Δικαστήριο ως παράρτημα 9 των γραπτών παρατηρήσεών της.

62 — Βλ. με αυτό το πνεύμα τις αποφάσεις Bosman (παρατεθείσα στην υποσημείωση 30) και Olympique Lyonnais (παρατεθείσα στην υποσημείωση 21), στις οποίες γίνεται λόγος για τις επιπτώσεις συλλογικών συμβάσεων σε ατομικές σχέσεις εργασίας με μεμονωμένους ποδοσφαιρικούς συλλόγους ως εργοδότες. Με το ίδιο πνεύμα, η απόφαση Walrave και Koch (παρατεθείσα στην υποσημείωση 30, σκέψεις 17 και 31 έως 34). Προχωρώντας ακόμη περισσότερο, το Δικαστήριο αναγνώρισε με τις αποφάσεις της 6ης Ιουνίου 2000, C-281/98, Angonese (Συλλογή 2000, σ. I-4139, σκέψεις 30 έως 36), και της 17ης Ιουλίου 2008, C-94/07, Raccanelli (Συλλογή 2008, σ. I-5939, σκέψεις 41 έως 48), άμεσο αποτέλεσμα στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων –τουλάχιστον στην ενυπάρχουσα σ' αυτή απαγόρευση των διακρίσεων– εντός του πλαισίου εργασιακών σχέσεων ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως της υπάρξεως ρυθμίσεων συλλογικής συμβάσεως.

63 — Αποφάσεις της 27ης Μαρτίου 1980, 61/79, Denkavit italiana (Συλλογή τόμος 1980/I, σ. 605, σκέψη 16), Bosman (παρατεθείσα στην υποσημείωση 30, σκέψη 141), της 15ης Μαρτίου 2005, C-209/03, Bidar (Συλλογή 2005, σ. I-2119, σκέψη 66), και Bressol (παρατεθείσα στην υποσημείωση 32, σκέψη 90).

64 — Αποφάσεις Denkavit italiana (παρατεθείσα στην υποσημείωση 63, σκέψη 17), Bosman (παρατεθείσα στην υποσημείωση 30, σκέψη 142) και Bressol (παρατεθείσα στην υποσημείωση 32, σκέψη 91).

65 — Αποφάσεις Barber (παρατεθείσα στην υποσημείωση 11, σκέψη 44), Bidar (παρατεθείσα στην υποσημείωση 63, σκέψη 67) και Bressol (παρατεθείσα στην υποσημείωση 32, σκέψη 91). Με το ίδιο πνεύμα, η απόφαση της 22ας Δεκεμβρίου 2008, C-333/07, Régie Networks (Συλλογή 2008, σ. I-10807, σκέψη 122).

ενδιαφερομένων κύκλων και του κινδύνου σημαντικών διαταραχών [66].

87. Κανένα από αυτά τα κριτήρια δεν πληρούται στην υπό κρίση υπόθεση.

88. Ως προς το κριτήριο της καλοπιστίας, πρέπει να παρατηρηθεί ότι προ πολλού ρυθμίσεις συλλογικής συμβάσεως κρίνονται με γνώμονα τις διατάξεις του δικαίου της Ενώσεως [67]. Επομένως, οι κοινωνικοί εταίροι στα διάφορα κράτη μέλη δεν μπορούσαν καλοπίστως να έχουν την πεποίθηση ότι οι συμφωνηθείσες από αυτούς σε συλλογικές συμβάσεις ρυθμίσεις περί περιόδων θεμελιώσεως κινούνταν γενικώς εκτός του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της Ενώσεως.

89. Όπως επιπλέον εξέθεσε η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, ο συμπληρωθείς σε ευρισκόμενες στο εξωτερικό επιχειρηματικές εγκαταστάσεις του ίδιου εργοδότη χρόνος υπηρεσίας πρέπει υποχρεωτικώς, κατά το γερμανικό εργατικό δίκαιο, να λαμβάνεται άνευ ετέρου υπόψη.

90. Όσον αφορά το κριτήριο των σημαντικών διαταραχών, κανένας από τους μετέχοντες της διαδικασίας δεν υποστήριξε ότι η προτεινόμενη εδώ λύση θα μπορούσε να θέσει σοβαρά σε κίνδυνο την οικονομική ισορροπία επαγγελματικών συστημάτων ασφαλίσεως γήρατος [68]. Αυτό δύσκολα θα μπορούσε να είναι νοητό, εφόσον εδώ πρόκειται μόνο για τη διατήρηση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων για τα οποία καταβλήθηκαν εισφορές από εργοδότες και εργαζομένους.

91. Ως εκ τούτου, δεν θεωρώ αναγκαίο να περιορισθούν διαχρονικώς τα αποτελέσματα της προδικαστικής αποφάσεως του Δικαστηρίου.

66 — Αποφάσεις της 10ης Ιανουαρίου 2006, C-402/03, Skov και Bilka (Συλλογή 2006, σ. I-199, σκέψη 51), της 3ης Ιουνίου 2010, C-2/09, Kalinchev (Συλλογή 2010, σ. I-4939, σκέψη 50), και Bressol (παρατεθείσα στην υποσημείωση 32, σκέψη 91).

67 — Βλ. κατά βάση την απόφαση Walrave και Koch (παρατεθείσα στην υποσημείωση 30, σκέψη 17).

68 — Ως προς αυτό το κριτήριο, βλ. την απόφαση Barber (παρατεθείσα στην υποσημείωση 11, σκέψη 44). Ομοίως, προηγουμένως, η απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 70).

VI — Πρόταση

92. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο Arbeidshof te Brussel ως ακολούθως:

1) Το άρθρο 48 ΣΛΕΕ δεν παράγει άμεσο αποτέλεσμα.

2) Όταν ένας εργαζόμενος απασχολούνταν σε περισσότερες επιχειρηματικές εγκαταστάσεις του ίδιου εργοδότη εντός διαφόρων κρατών μελών, όπου σε κάθε επιχειρηματική εγκατάσταση ήταν ασφαλισμένος στο εκεί ισχύον επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως, τότε οι ρυθμίσεις του εκάστοτε επαγγελματικού συστήματος ασφαλίσεως πρέπει να ερμηνεύονται και να εφαρμόζονται, όσον είναι δυνατό, σύμφωνα με το άρθρο 45 ΣΛΕΕ. Ειδικότερα ισχύουν τα ακόλουθα:

— Κατά τον υπολογισμό του χρόνου υπηρεσίας που οφείλει να έχει συμπληρώσει ένας τέτοιος εργαζόμενος έναντι του εργοδότη του προκειμένου να αποκτήσει στο εκάστοτε επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως δικαίωμα συντάξεως βάσει περιόδου θεμελιώσεως πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η συνολική διάρκεια της απασχολήσεώς του σε όλες τις επιχειρηματικές εγκαταστάσεις του ίδιου εργοδότη.

— Η μετάθεση ενός τέτοιου εργαζομένου από μια επιχειρηματική εγκατάσταση σε άλλη δεν μπορεί να θεωρείται ως οικειοθελής έξοδος από το εκάστοτε επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως, έστω κι αν ο εργαζόμενος συναίνεσε στη μετάθεσή του.