

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ

F. G. JACOBS

της 12ης Μαΐου 1993 \*

*Κύριε Πρόεδρε,  
Κύριοι δικαστές,*

1. Στην παρούσα υπόθεση καλείται το Δικαστήριο και πάλι να εξετάσει την κατάσταση, από πλευράς κοινοτικού δικαίου, των προσώπων που εργάζονται ως λέκτορες ξένων γλωσσών σε άλλο κράτος μέλος. Το Arbeitsgericht Passau ζήτησε την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως επί των ακολούθων ερωτημάτων:

«1) Συμβιβάζεται με το άρθρο 48, παράγραφος 2, της Συνθήκης ΕΟΚ διάταξη νόμου κράτους μέλους που θεσπίζει ειδική ρύθμιση περιορίζουσα τη διάρκεια των συμβάσεων λεκτόρων ξένων γλωσσών [άρθρο 57b, παράγραφος 3, και 57c, παράγραφος 2, του Hochschulrahmengesetz (νόμου-πλαίσου περί ανωτάτων σχολών)], σε συνδυασμό με το άρθρο 27, παράγραφος 3, του Bayerische Hochschullehrgesetz, (βουαρικίου νόμου περί διδακτικού προσωπικού των ανωτάτων σχολών), ενώ για το υπόλοιπο διδακτικό προσωπικό ειδικών καθηκόντων δεν προβλέπεται περιορισμός της χρονικής διάρκειας της συμβάσεως;

2) Πρέπει, εν πάση περιπτώσει, να θεωρείται ότι δεν υφίσταται ασυμβίβαστο με τη Συνθήκη όταν ειδικοί αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν τον περιορισμό αυτόν, ιδίως λόγοι που αφορούν τη διασφάλιση διδασκαλίας προσαρμοσμένης στα σύγχρονα δεδομένα;»

2. Η ενάγουσα της κύριας δίκης έχει την ιταλική ιθαγένεια και εργάζεται, από 1ης

Νοεμβρίου 1986, στη Γερμανία ως λέκτορα ξένης γλώσσας στο πανεπιστήμιο του Passau. Η ενάγουσα είχε αρχικώς συνάψει σύμβαση εργασίας ετήσιας διάρκειας (από 1ης Νοεμβρίου 1986 έως 31ης Οκτωβρίου 1987). Στις 22 Σεπτεμβρίου 1987 συνήψε δεύτερη σύμβαση η οποία παρέτεινε την απασχόλησή της επί μιά ακόμα τετραετή περίοδο (από 1ης Νοεμβρίου 1987 έως 31ης Ιουλίου 1991). Στις 10 Ιουλίου 1991 το πανεπιστήμιο απέρριψε την αίτησή της για δεύτερη ανανέωση της συμβάσεώς της με το αιτιολογικό ότι, δυνάμει της εφαρμοστέας ομοσπονδιακής και βουαρικικής νομοθεσίας, η απασχόληση λέκτορα ξένης γλώσσας δεν μπορούσε να υπερβαίνει περίοδο πέντε ετών.

3. Η ενάγουσα υποστηρίζει ότι η άρνηση παρατάσεως της συμβάσεως εργασίας της πέραν του ανωτάτου ορίου των πέντε ετών είναι ασυμβίβαστη με το άρθρο 48, παράγραφος 2, της Συνθήκης. Επικαλείται σχετικώς την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση 33/88, Allué κ.λπ. κατά Università degli studi di Venezia, Συλλογή 1989, σ. 1591 (Allué I) και υπογραμμίζει ότι οι διατυπούμενες στην απόφαση αυτή αρχές έχουν εφαρμογή και επί των περιστατικών της παρούσας υπόθεσης. Πρέπει να τονιστεί ότι η νομοθετική ρύθμιση που απετέλεσε το αντικείμενο της υπόθεσης Allué I προκάλεσε και άλλες προδικαστικές παραπομπές εκ μέρους ιταλικών δικαστηρίων: βλ. συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-259/91, C-331/91 και C-332/91, Allué κ.λπ., επί των οποίων ο γενικός εισαγγελέας Lenz ανέπτυξε τις προτάσεις του στις 20 Ιανουαρίου 1993. Στην υπόθεση Allué I το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το άρθρο 48, παράγραφος 2, της Συνθήκης

\* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

αποκλείει την εφαρμογή νομοθετικής διατάξεως επιβάλλουσας περιορισμό της διάρκειας της σχέσεως εργασίας μεταξύ των πανεπιστημίων και των λεκτόρων ξένης γλώσσας, εφόσον δεν υφίσταται, καταρχήν, ανάλογος περιορισμός έναντι των υπολοίπων εργαζομένων.

4. Θα αναπτύξω κατωτέρω συνοπτικώς τις σχετικές διατάξεις της γερμανικής νομοθεσίας, στις οποίες αναφέρεται η διαφορά της κύριας δίκης, κατόπιν δε θα εξετάσω κατά ποιόν τρόπο οι προκύπτουσες από την υπόθεση Allué I αρχές πρέπει να εφαρμοστούν σε σχέση με την εν λόγω νομοθεσία. Πρέπει να τονιστεί ότι το άρθρο 48, παράγραφος 2, της Συνθήκης επιβάλλει την κατάργηση όλων των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας. Πρέπει επίσης να τονιστεί ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, του κανονισμού του Συμβουλίου (1612/68) της 15ης Οκτωβρίου 1968, περί ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στο εσωτερικό της Κοινότητας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/001, σ. 33) ορίζει ότι:

«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 απασχόλησεως και εργασίας, ιδίως όσον αφορά την αμοιβή, την απόλυση, την επαγγελματική επανένταξη, ή την επαπασχόληση αν έχει καταστεί άνεργος».

### Η γερμανική νομοθεσία

5. Όπως υπογραμμίζει η Γερμανική Κυβέρνηση στις γραπτές παρατηρήσεις της, από τη νομολογία των γερμανικών δικαστηρίων προκύπτει ότι, κατά τη γερμανική νομοθεσία, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

μπορεί να συναφθεί μόνον εφόσον συντρέχει αντικειμενικός λόγος που δικαιολογεί τον περιορισμό της διάρκειάς της. Προς υποδήλωση αυτού του τύπου των συμβάσεων θα χρησιμοποιώ στο εξής τον όρο «συμβάσεις ορισμένου χρόνου».

6. Οι διατάξεις περί συνάψεως συμβάσεων ορισμένου χρόνου εκ μέρους των ιδρυμάτων ανωτάτης εκπαίδευσεως και έρευνας περιλαμβάνονται στον Hochschulrahmengesetz της 26ης Ιανουαρίου 1976 (νόμος-πλαίσιο περί πανεπιστημίων, στο εξής: HRG), ο οποίος τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 του Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, της 14ης Ιουνίου 1985 (νόμου περί συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου του προσωπικού διδασκαλίας και έρευνας των ιδρυμάτων ανωτάτης εκπαίδευσεως και έρευνας, BGBl 1985, I, σ. 1065).

7. Με την τροποποίηση αυτή προστέθηκε στο HRG ένα σύνολο νέων άρθρων 57a έως 57f. Το άρθρο 57a ορίζει τις κατηγορίες εργαζομένων επί των οποίων εφαρμόζονται οι νέες διατάξεις, ιδίως των «εργαζομένων στους τομείς της επιστήμης και των καλών τεχνών», στους οποίους αναφέρεται το άρθρο 53 του HRG, «το προσωπικό ιατρικών καθηκόντων», στο οποίο αναφέρεται το άρθρο 54, και το «διδασκτικό προσωπικό ειδικών καθηκόντων», στο οποίο αναφέρεται το άρθρο 56.

8. Το άρθρο 57b, παράγραφος 1, ορίζει ότι στις περιπτώσεις που δεν απαιτείται η ύπαρξη αντικειμενικού λόγου, κατά τις γενικές αρχές του εργατικού δικαίου, η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με το προσωπικό στο οποίο αναφέρεται το άρθρο 57a επιτρέπεται, εφόσον ο περιορισμός της διάρκειας της συμβάσεως δικαιολογείται από ένα τέτοιο λόγο. Το άρθρο 57b,

παράγραφος 1, ορίζει ότι στις περιπτώσεις εργαζομένων που εμπíπτουν στα άρθρα 53 και 54 τέτοιοι λόγοι συντρέχουν ιδίως όταν 1) η δραστηριότητα του εργαζομένου συμβάλλει επίσης στη συμπλήρωση της εκπαίδευσής του ως μελλοντικού διδασκάλου ή ερευνητή ή στη συμπλήρωση της επαγγελματικής του εκπαίδευσής, 2) η αμοιβή του εργαζομένου γίνεται από πόρους του προϋπολογισμού που προορίζονται για τη χρηματοδότηση θέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, 3) η πρόσληψη του εργαζομένου έγινε προκειμένου αυτός να αποκτήσει ή να προσφέρει, για μια ορισμένη περίοδο, ειδικές γνώσεις και πείρα, 4) η αμοιβή του εργαζομένου καλύπτεται από εξωτερικούς πόρους, ή 5) ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για πρώτη φορά.

9. Το άρθρο 57b, παράγραφος 3, ορίζει ότι συντρέχει αντικειμενικός λόγος που δικαιολογεί τη σύναψη εργασίας ορισμένου χρόνου με διδάσκοντα ο οποίος έχει ως μητρική γλώσσα μια ξένη γλώσσα όταν, ιδίως, η θέση στην οποία αυτός τοποθετείται αφορά την εκπαίδευση σε μια ξένη γλώσσα (Lector).

10. Το άρθρο 57c, παράγραφος 2, θέτει ανώτατο όριο πέντε ετών για όλες τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που υπόκεινται σε περιορισμό για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 57b, παράγραφος 2, σημεία 1 έως 4, ή στο άρθρο 57b, παράγραφος 3. Στην περίπτωση που εργαζόμενος συνάπτει περισσότερες της μιας συμβάσεις ορισμένου χρόνου με το ίδιο ίδρυμα, η συνολική διάρκειά τους δεν μπορεί να υπερβαίνει την πενταετία. Στην περίπτωση του άρθρου 57b, παράγραφος 2, σημείο 5, η ανώτατη διάρκεια της συμβάσεως είναι διετής. Τέλος, το άρθρο 57c, παράγραφοι 3 έως 6, προβλέπει ορισμένες εξαιρέσεις από τους εν λόγω κανόνες, οι οποίες όμως δεν αφορούν την παρούσα υπόθεση.

11. Πρέπει να τονιστεί ότι οι προαναφερθείσες διατάξεις του HRG επιτρέπουν, αλλά δεν καθιστούν υποχρεωτική, την πρόσληψη λεκτόρων ξένης γλώσσας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Πάντως, στην περίπτωση των βαυαρικών πανεπιστημίων, οι λέκτορες μπορούν να προσληφθούν μόνο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, διάρκειας πενταετούς: βλ. το άρθρο 27, παράγραφος 3, του Bayerisches Hochschulhergesetz (βαυαρικού νόμου περί πανεπιστημιακών διδασκόντων).

### **Οι λέκτορες ξένης γλώσσας από πλευράς κοινοτικού δικαίου**

12. Όπως έχω ήδη αναφέρει, στην υπόθεση Allué I το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που προβλέπουν περιορισμό του χρόνου απασχόλησεως των λεκτόρων ξένης γλώσσας είναι ασυμβίβαστες με το κοινοτικό δίκαιο όταν δεν προβλέπεται, καταρχήν, ανάλογος περιορισμός για άλλες κατηγορίες εργαζομένων: βλ. ανωτέρω, παράγραφος 3. Ωστόσο, κατά την άποψη της Γερμανικής Κυβερνήσεως οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που αφορούν την παρούσα υπόθεση είναι διαφορετικές από εκείνες στις οποίες αναφερόταν η υπόθεση Allué I. Όσον αφορά τις διατάξεις της υποθέσεως Allué I, προκύπτει ότι η απασχόληση εργαζομένων διαφορετικών κατηγοριών από τους λέκτορες ξένης γλώσσας δεν υπόκειται σε κανένα χρονικό περιορισμό. Όπως υπογράμμισε ο γενικός εισαγγελέας Lenz στην παράγραφο 19 των προτάσεών επί της υποθέσεως Allué I:

«Με εξαίρεση τους “συμβασιούχους καθηγητές”, οι οποίοι απασχολούνται βάσει ειδικής συμβάσεως παροχής υπηρεσιών που δεν μπορεί να παραταθεί περισσότερο από δύο φορές, το διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό (καθηγητές, επίκουροι καθηγητές και πανεπιστημιακοί ερευνητές) κατέχει

μόνιμες θέσεις που πληρούνται κατόπιν διαγωνισμού. Επιπλέον, (...) οι συμβάσεις εργασίας θεωρούνται αορίστου χρόνου κατά τις γενικές διατάξεις της ιταλικής εργατικής νομοθεσίας».

Συνεπώς, στην υπόθεση Allué I δεν χωρούσε αμφιβολία ότι οι λέκτορες ξένης γλώσσας αντιμετωπιζόνταν διαφορετικά από τους υπολοίπους εργαζομένους, ως προς τους περιορισμούς της διάρκειας της συμβάσεως εργασίας τους, καθώς και ότι αντιμετωπιζόνταν, ιδίως, διαφορετικά από το υπόλοιπο πανεπιστημιακό προσωπικό. Δεδομένου ότι ήταν επίσης σαφές ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση έθιγε κατ' αναλογία, αισθητώς περισσότερους υπηκόους άλλων κρατών μελών απ' ό,τι Ιταλούς υπηκόους, το μοναδικό ζήτημα που προέκυπτε στην υπόθεση Allué I ήταν να διευκρινιστεί αν η διαφορετική αυτή μεταχείριση μπορούσε να δικαιολογηθεί αντικειμενικά. Αντιθέτως, οι διατάξεις περί των οποίων πρόκειται στην παρούσα υπόθεση προβλέπουν, επίσης, τη δυνατότητα συνάψεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου με πανεπιστημιακό προσωπικό άλλων κατηγοριών πλην των λεκτόρων ξένης γλώσσας. Προβλέπει, ιδίως, τη δυνατότητα αυτή για το «διδασκτικό προσωπικό ειδικών καθηκόντων» (βλ. τα άρθρα 56 και 57a του HRG) το οποίο συνιστά κατηγορία προσωπικού ομοιάζουσα προφανώς με τους λέκτορες ξένης γλώσσας.

13. Η Γερμανική Κυβέρνηση επικαλείται έναν πρόσθετο λόγο για την διάκριση των διατάξεων στις οποίες αναφέρεται η παρούσα υπόθεση από την νομοθεσία που απετέλεσε το αντικείμενο της υποθέσεως Allué I. Υπογραμμίζει ότι οι χρονικοί περιορισμοί που προέβλεπε η ιταλική νομοθεσία ήταν δεσμευτικοί, ενώ το άρθρο 57b του HRG ρυθμίζει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Συνεπώς, ο HRG δεν αποκλείει την δυνατότητα διορισμού λεκτόρων ξένης γλώσσας με βάση συμβάσεις αορίστου χρόνου. Πάντως, όπως έχω ήδη

υπογραμμίσει, η σχετική βαυαρική νομοθεσία αποκλείει, στην πράξη, τη δυνατότητα αυτή.

14. Κατά την Επιτροπή, νομοθετική ρύθμιση όπως αυτή στην οποία αναφέρεται η παρούσα υπόθεση είναι ασυμβίβαστη με το άρθρο 48, παράγραφος 2, της Συνθήκης, για τους ίδιους κυρίως λόγους που αφορούσαν και τη νομοθεσία που απετέλεσε το αντικείμενο της υποθέσεως Allué I. Μολονότι η γερμανική νομοθεσία, κατ' αντίθεση προς την ιταλική νομοθεσία, προβλέπει την πρόσληψη βάσει συμβάσεως ορισμένου χρόνου πανεπιστημιακού προσωπικού πλην των λεκτόρων ξένης γλώσσας, ωστόσο οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες επιτρέπεται η πρόσληψη αυτή είναι διαφορετικές. Όπως υπογραμμίζει η Επιτροπή, στην περίπτωση λεκτόρων ξένης γλώσσας, το άρθρο 57b, παράγραφος 3, του HRG ορίζει ότι πρόσληψη βάσει συμβάσεως ορισμένου χρόνου είναι αυτομάτως δικαιολογημένη. Αντιθέτως, για το υπόλοιπο πανεπιστημιακό προσωπικό πρέπει να συντρέχει αντικειμενικός λόγος, λαμβανομένων υπόψη των περιστάσεων της κάθε συγκεκριμένης περιπτώσεως. Εξάλλου, στη Βαυαρία ισχύει ανώτατο υποχρεωτικό όριο πενταετίας για την πρόσληψη λεκτόρων ξένης γλώσσας, όριο το οποίο προφανώς δεν εφαρμόζεται στις υπόλοιπες κατηγορίες πανεπιστημιακού προσωπικού.

15. Η Επιτροπή υπογραμμίζει, επίσης, ότι στην υπόθεση Allué I το Δικαστήριο εξέτασε τη δυνατότητα δικαιολογήσεως ειδικών περιορισμών απασχολήσεως λεκτόρων ξένης γλώσσας με το αιτιολογικό ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι πρέπει να έχουν γνώση της γλώσσας τους ανταποκρινόμενη στα σύγχρονα δεδομένα. Στη σκέψη 14 της αποφάσεώς του το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι:

«(...) ο κίνδυνος απώλειας της επαφής με τη μητρική γλώσσα είναι μειωμένος, ενόψει της

εντατικοποίησεως των πολιτιστικών ανταλλαγών και των σημερινών μέσων επικοινωνίας, και ότι επιπλέον τα πανεπιστήμια έχουν εν πάση περιπτώσει τη δυνατότητα να ελέγχουν το επίπεδο των γνώσεων των λεκτόρων».

Το Δικαστήριο υπογράμμισε επίσης ότι η συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση προέβλεπε τη συνατότητα προσλήψεως των λεκτόρων από άλλο πανεπιστήμιο για μια νέα περίοδο μη υπερβαίνουσα το ανώτατο χρονικό όριο, όπως επίσης προβλέπεται στο πλαίσιο των διατάξεων του άρθρου 57c, παράγραφος 2, του HRG. Συνεπώς, δεν συντρέχει βάσιμος λόγος επιβολής για ένα μόνο πανεπιστήμιο του πενταετούς χρονικού ορίου που προβλέπει η εν λόγω διάταξη.

16. Θεωρώ αναμφισβήτητο ότι η συλλογιστική του Δικαστηρίου στην υπόθεση Allué I έχει επίσης εφαρμογή στην παρούσα υπόθεση. Βεβαίως, η γερμανική νομοθεσία, τουλάχιστον όσον αφορά το πλαίσιο που καθορίζει ο HRG, δημιουργεί προφανώς λιγότερες δυσμενείς διακρίσεις από την ιταλική νομοθεσία που απετέλεσε το αντικείμενο της υποθέσεως Allué I, δεδομένου ότι η γερμανική νομοθεσία επιτρέπει την πρόσληψη με συμβάσεις ορισμένου χρόνου διαφόρων κατηγοριών πανεπιστημιακού προσωπικού. Ωστόσο, οι λέκτορες ξένης γλώσσας — ιδίως δε εκείνοι που δεν έχουν ως μητρική γλώσσα τη γερμανική, τυγχάνουν ειδικής μεταχειρίσεως. Μπορεί να μην κατορθώσουν να συνάψουν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου απλώς επειδή είναι λέκτορες ξένης γλώσσας· αντιθέτως, το διδακτικό προσωπικό ειδικών καθηκόντων μπορεί να προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου, μόνο εφόσον συντρέχει λόγος προκύπτων από ειδικές περιστάσεις.

17. Είναι σαφές ότι ακόμα και ελλείψει των διατάξεων του άρθρου 57b, παράγραφος 3, του HRG, το γερμανικό πανεπιστήμιο θα μπορούσε να προσλάβει λέκτορες ξένης γλώσσας βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, το πανεπιστήμιο θα ήταν υπο-

χρεωμένο να δικαιολογήσει την πράξη του με την επίκληση αντικειμενικού λόγου που δεν θα μπορούσε να είναι απλώς ότι το συγκεκριμένο πρόσωπο προσλαμβάνεται με την ιδιότητα του λέκτορα ξένης γλώσσας. Ακόμα και στην περίπτωση υπαγωγής λεκτόρων ξένης γλώσσας στο σύστημα του άρθρου 57b, παράγραφος 2, το οποίο επί του παρόντος εφαρμόζεται μόνο στις κατηγορίες προσωπικού στις οποίες αναφέρονται τα άρθρα 53 και 54 του HRG, καθώς και στο «βοηθητικό προσωπικό», η πρόσληψη με συμβάσεις ορισμένου χρόνου θα έπρεπε ακόμα να δικαιολογηθεί με την επίκληση συγκεκριμένων λόγων, αναγομένων στην πραγματική κατάσταση κάθε περιπτώσεως (εκτός αν πρόκειται για σύμβαση αρχικής προσλήψεως: βλ. ανωτέρω παραγράφους 8 και 10). Συνεπώς, οι λέκτορες ξένης γλώσσας αντιμετωπίζονται δυσμενέστερα από το υπόλοιπο πανεπιστημιακό προσωπικό που μπορεί να προσληφθεί με συμβάσεις μικρής διάρκειας. Όσον αφορά τους ειδικούς κανόνες που εφαρμόζονται στη Βαυαρία, η διαφορά μεταχειρίσεως είναι ακόμα περισσότερο έκδηλη, δεδομένου ότι, όπως αναφέρθηκε, ο βαυαρικός νόμος προβλέπει υποχρεωτικό όριο πενταετίας για την απασχόληση λεκτόρων ξένης γλώσσας, προφανώς όμως όχι για την απασχόληση πανεπιστημιακού προσωπικού άλλων κατηγοριών.

18. Στις γραπτές παρατηρήσεις της η Γερμανική Κυβέρνηση δεν αποδέχεται ότι η γερμανική νομοθεσία εισάγει δυσμενείς διακρίσεις· ωστόσο, δεν προβάλλει κανένα λόγο προς δικαιολόγηση της διαφορετικής μεταχειρίσεως των λεκτόρων ξένης γλώσσας σε σχέση με τις άλλες κατηγορίες πανεπιστημιακού προσωπικού, τόσο κατά τις διατάξεις του ομοσπονδιακού νόμου όσο και κατά τις διατάξεις του βαυαρικού νόμου. Όπως προανέφερα, ο λόγος που περιλαμβάνεται στο δεύτερο ερώτημα του Arbeitsgericht, δηλαδή η ανάγκη γλωσσικών γνώσεων ανταποκρινομένων στα σύγχρονα δεδομένα, δεν έγινε δεκτός από το Δικαστήριο στην υπόθεση

Allué I: βλ. ανωτέρω παράγραφος 15. Νομίζω ότι η συλλογιστική του Δικαστηρίου ως προς το ζήτημα αυτό πρέπει επίσης να εφαρμοστεί και ως προς το υποχρεωτικό όριο της πενταετίας που προβλέπει η βουαρικκή νομοθεσία. Εξάλλου, δεν αμφισβητείται, όπως στην υπόθεση Allué I, ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που προβλέπει η νομοθεσία του συγκεκριμένου κράτους μέλους μπορεί ιδίως να θίξει υπηκόους άλλων κρατών μελών. Συνεπώς, η μεταχείριση αυτή ισοδυναμεί με έμμεση διάκριση, αντίθετη προς το άρθρο 48, παράγραφος 2, της Συνθήκης.

19. Θεωρώ συνεπώς βέβαιο ότι νομοθεσία όπως η εξεταζόμενη, η οποία προβλέπει υποχρεωτικό ανώτατο όριο πενταετίας, είναι ασυμβίβαστη με την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που επιβάλλει η Συνθήκη. Ελλείψει του υποχρεωτικού περιορισμού που επιβάλλει η βουαρικκή νομοθεσία, θα μπορούσε να τεθεί το ερώτημα αν διαφορά μεταχειρίσεως όπως αυτή που προκύπτει από τις διατάξεις του HRG μπορεί να δικαιολογηθεί λόγω της αναγκαιότητας μιας προσαρμοσμένης στα σύγχρονα δεδομένα γνώσεως της συγκεκριμένης γλώσσας. Πρέπει να τονιστεί ότι το άρθρο 57b, παράγραφος 3, του HRG επιτρέπει αλλά δεν επιβάλλει, την εκ μέρους των πανεπιστημίων απασχόληση λεκτόρων ξένης γλώσσας με βάση συμβάσεις ορισμένης διάρκειας. Θα μπορούσε ενδεχομένως να προβληθεί το επιχείρημα ότι επιβάλλεται η θέσπιση μιας τέτοιας διατάξεως προκειμένου να παρασχεθεί στα πανεπιστήμια η ευχέρεια να συνάπτουν συμβάσεις ορισμένης διάρκειας στις περιπτώσεις που αυτό επιβάλλεται. Μολονότι όμως είναι σαφές ότι ένας τέτοιος λόγος δεν μπορεί να προβληθεί προς στήριξη της εκ μέρους της εθνικής νομοθεσίας επιβολής υποχρεωτικού χρονικού περιορισμού των συμβάσεων, μπορεί ένα πανεπιστήμιο να επιθυμεί να έχει την ευχέρεια να προσλαμβάνει με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ορισμένους από τους λέκτορες ξένης γλώσσας που απασχολεί.

20. Θεωρώ, ωστόσο, ότι δεν είναι δυνατόν να δικαιολογηθεί έτσι διάταξη όπως αυτή του

άρθρου 57b, παράγραφος 3, του HRG. Όπως προανέφερα η γερμανική νομοθεσία προβλέπει ήδη τον διορισμό με σύμβαση ορισμένου χρόνου, στην περίπτωση που συντρέχουν προς τούτο αντικειμενικοί λόγοι. Συνεπώς, αν ένα πανεπιστήμιο κρίνει ότι συντρέχει αντικειμενικός λόγος προσλήψεως λέκτορα ξένης γλώσσας με σύμβαση ορισμένου χρόνου, έχει το δικαίωμα να προχωρήσει στη σύναψη μιας τέτοιας συμβάσεως εφόσον, όπως υποθέτω, οι προβαλλόμενοι λόγοι υπόκεινται στον έλεγχο των εθνικών δικαστηρίων. Κατά συνέπεια η απειρίοριστη εξουσία συνάψεως τέτοιων συμβάσεων που παρέχει το άρθρο 57b, παράγραφος 3, δεν είναι αναγκαία. Στην πράξη, η μόνη συνέπεια είναι η απαίρεση κάθε δυνατότητας δικαστικού ελέγχου βάσει της εθνικής νομοθεσίας της αποφάσεως περί μη συνάψεως συμβάσεως αορίστου χρόνου. Συνεπώς, θεωρώ ότι και ελλείψει του υποχρεωτικού περιορισμού της διάρκειας των συμβάσεων που επιβάλλει η βουαρικκή νομοθεσία, διατάξεις όπως αυτές για τις οποίες πρόκειται στην παρούσα υπόθεση είναι ασυμβίβαστες με την απαγόρευση των διακρίσεων που επιβάλλει το άρθρο 48, παράγραφος 2, της Συνθήκης.

21. Πρέπει πάντως να υπογραμμιστεί ότι η απασχόληση λεκτόρων ξένης γλώσσας με βάση συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε ειδικές περιπτώσεις, δεν είναι οπωσδήποτε ασυμβίβαστη, αυτή καθαυτή, με το κοινοτικό δίκαιο, όταν η σχετική εθνική νομοθεσία προβλέπει τη δυνατότητα προσλήψεως και άλλων κατηγοριών του πανεπιστημιακού προσωπικού με τέτοιες συμβάσεις. Όσον αφορά τη γερμανική νομοθεσία, επιβάλλεται να τονιστεί ότι, όσον αφορά το προσωπικό που αναφέρεται στα άρθρα 53 και 54 του HRG, το γεγονός της προσλήψεως για πρώτη φορά συνιστά επαρκή λόγο συνάψεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου. Το κοινοτικό δίκαιο δεν απαγορεύει εφαρμογή της ίδιας διατάξεως επί των λεκτόρων ξένης γλώσσας εφόσον η κατάστασή τους είναι όμοια με εκείνη των υπολοίπων κατηγοριών προσωπικού — ζήτημα

που δεν χρειάζεται να εξεταστεί στο πλαίσιο της παρούσας υπόθεσης. Εξάλλου, τόσο ως προς την αρχική πρόσληψη όσο και ως προς τις παρεπόμενες συμβάσεις, μπορεί να συντρέχουν βάσιμοι λόγοι συνάψεως συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ενόψει ειδικών περιστάσεων. Στην περίπτωση των λεκτόρων ξένης γλώσσας τέτοιοι όροι απασχόλησεως μπορεί να κριθούν επιθυμητοί, τόσο από απόψεως φοιτητών όσο και από απόψεως των ιδίων των διδασκόντων. Ένας από τους λόγους δημιουργίας των θέσεων αυτών είναι η παροχή της δυνατότητας σε νέους πτυχιούχους από άλλες χώρες να διαμείνουν επί μια ορισμένη περίοδο στη Γερμανία προς ολοκλήρωση της δικής τους Bildung. Ομοίως, λόγω της φύσεως της παρεχόμενης διδασκαλίας μπορεί να είναι επιθυμητή η πρόσληψη καθηγητή ξένης γλώσσας που να έχει προσφάτως αφιχθεί από την αντίστοιχη χώρα. Μπορεί π.χ. ένα πανεπιστήμιο να επιθυμεί να δώσει μεγαλύτερη βαρύτητα στις πρόσφατες εξελίξεις της ομιλούμενης γλώσσας προς διδασκαλία των προχωρημένων φοιτητών. Δεν νομίζω πως στην υπόθεση Allué I, πρόθεση του Δικαστηρίου ήταν να αποκλείσει κάθε δυνατότητα δικαιολογήσεως σε τέτοιες ατομικές περιπτώσεις της συνάψεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου, με την επίκληση του

λόγου της προσαρμοσμένης στα σύγχρονα δεδομένα διδασκαλίας της γλώσσας ή της προσαρμοσμένης στα σύγχρονα δεδομένα διδασκαλίας της πολιτιστικής και πολιτικής ζωής της αντίστοιχης χώρας. Στα εθνικά δικαστήρια εναπόκειται να κρίνουν, σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, αν η δυνατότητα αυτή συνιστά επαρκή αντικειμενικό λόγο. Από την γερμανική νομολογία που παρατίθεται στη διάταξη παραπομπής προκύπτει ότι αυτή ακριβώς ήταν η κατάσταση που επικρατούσε στη γερμανική νομοθεσία πριν από την τροποποίηση του HRG με τον Gesetz über befristete Arbeitsverträge της 14ης Ιουνίου 1985, τα στοιχεία του οποίου παρατέθηκαν ανωτέρω στην παράγραφο 6: βλ. τις αποφάσεις του Bundesarbeitsgericht της 19ης Αυγούστου 1991 (7 AZR 280/79· AP αριθ. 59 επί του άρθρου 620 BGB) και της 13ης Μαΐου 1982 (2 AZR 87/80· AP αριθ. 68, ενθ. αν.). Πάντως, δεν μπορεί να δικαιολογηθεί διάταξη της εθνικής νομοθεσίας που να καταργεί οποιαδήποτε υποχρέωση αναφοράς των αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την απασχόληση λεκτόρων ξένης γλώσσας με συμβάσεις ορισμένης διάρκειας, όταν για την πρόσληψη ανάλογων κατηγοριών προσωπικού δεν υφίσταται υποχρέωση αναφοράς των λόγων αυτών.

## Πρόταση

22. Συνεπώς, θεωρώ ότι η απάντηση στα ερωτήματα που υπέβαλε το Arbeitsgericht Passau πρέπει να είναι η ακόλουθη:

Το άρθρο 48, παράγραφος 2 της Συνθήκης ΕΟΚ αποκλείει την εφαρμογή διατάξεως της εθνικής νομοθεσίας η οποία επιβάλλει περιορισμό της διάρκειας της σχέσεως εργασίας μεταξύ των πανεπιστημίων και των λεκτόρων ξένης γλώσσας, ή έχει ως αποτέλεσμα να επιτρέπει αυτομάτως την απασχόληση των εν λόγω λεκτόρων με βάση συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όταν η πρόσληψη ομοίων κατηγοριών προσωπικού για ορισμένο χρόνο επιτρέπεται, κατά την εθνική νομοθεσία, μόνο εφόσον συντρέχει αντικειμενικός λόγος περιορισμού της διάρκειας της συμβάσεως εργασίας.