



Συλλογή της Νομολογίας

Υπόθεση C-16/15

María Elena Pérez López

κατά

Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid)

(αίτηση του Juzgado de lo Contencioso-Administrativo no 4 de Madrid)

«για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως) — Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 1999/70/EK — Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP — Ρήτρες 3 έως 5 — Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον τομέα της δημόσιας υγείας — Μέτρα για την αποφυγή καταχρήσεως των διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου — Κυρώσεις — Αναχαarakterισμός της σχέσεως εργασίας — Δικαίωμα αποζημιώσεως»

Περίληψη – Απόφαση του Δικαστηρίου (δέκατο τμήμα) της 14ης Σεπτεμβρίου 2016

1. Κοινωνική πολιτική — Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP — Οδηγία 1999/70 — Πεδίο εφαρμογής — Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα — Εργαζομένη η οποία απασχολήθηκε ως νοσοκόμα αποτελούσα μέλος του προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως της υπηρεσίας δημόσιας υγείας — Εμπίπτει

(Οδηγία 1999/70 του Συμβουλίου, παράρτημα, ρήτρες 2, σημείο 1, και 3, σημείο 1)

2. Κοινωνική πολιτική — Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP — Οδηγία 1999/70 — Μέτρα πρόληψης της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου — Εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει στις υπηρεσίες υγείας να προβαίνουν σε διορισμό έκτακτου προσωπικού — Διατάξεις που επιτρέπουν την ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου προς διασφάλιση της παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως — Εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών — Δεν επιτρέπεται — Μη υποχρέωση προς δημιουργία οργανικών θέσεων στην περίπτωση διαρθρωτικού ελλείμματος θέσεων μόνιμου προσωπικού στον τομέα — Δεν επιτρέπεται

(Οδηγία 1999/70 του Συμβουλίου, παράρτημα, ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α')

3. Κοινωνική πολιτική — Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP — Οδηγία 1999/70 — Μέτρα πρόληψης της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου — Σκοπός — Εθνική ρύθμιση επιβάλλουσα τη λήξη της συμβατικής σχέσεως κατά την προβλεπόμενη με τη σύμβαση εργασίας

ορισμένου χρόνου ημερομηνία και την καταβολή της αποζημίωσης που αναλογεί στην περίοδο παροχής των υπηρεσιών, ανεξαρτήτως τυχόν νέου διορισμού — Επιτρέπεται — Προϋπόθεση — Επαλήθευση από το εθνικό δικαστήριο

(Οδηγία 1999/70 του Συμβουλίου, παράρτημα, ρήτρα 5)

4. *Κοινωνική πολιτική — Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP — Οδηγία 1999/70 — Πεδίο εφαρμογής — Άνιση μεταχείριση ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου — Αποκλείεται — Ζήτημα υπαγόμενο στο εθνικό δίκαιο και όχι στο δίκαιο της Ένωσης — Πρόδηλη αναρμοδιότητα του Δικαστηρίου*

(Οδηγία 1999/70 του Συμβουλίου, παράρτημα, ρήτρα 4)

1. Από το γράμμα της ρήτρας 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, προκύπτει ότι το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας αυτής ορίζεται κατά τρόπο ευρύ, με αναφορά γενικώς στους «εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος». Επιπλέον, ο ορισμός της έννοιας των «εργαζομένων ορισμένου χρόνου», κατά τη συμφωνία-πλαίσιο, όπως διατυπώνεται στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας αυτής, καταλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων, χωρίς να κάνει διάκριση ανάλογα με τον δημόσιο ή ιδιωτικό χαρακτήρα του εργοδότη με τον οποίο συνδέονται και ανεξαρτήτως του νομικού χαρακτηρισμού της συμβάσεώς τους στο εσωτερικό δίκαιο.

Καθόσον η συμφωνία-πλαίσιο δεν αποκλείει κάποιον συγκεκριμένο τομέα, εργαζομένη, η οποία απασχολήθηκε ως νοσοκόμα αποτελούσα μέλος του προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως της υπηρεσίας δημόσιας υγείας, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου.

(βλ. σκέψεις 24, 25)

2. Η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, έχει την έννοια ότι απαγορεύει στις αρχές του οικείου κράτους μέλους να εφαρμόζουν εθνική ρύθμιση που επιτρέπει στις υπηρεσίες υγείας να προβαίνουν σε διορισμό έκτακτου προσωπικού, κατά τρόπον ώστε:

1)
η ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στον τομέα της δημόσιας υγείας, να θεωρείται ότι δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια της ως άνω ρήτρας με το σκεπτικό ότι οι συμβάσεις αυτές βασίζονται σε νομικές διατάξεις οι οποίες επιτρέπουν την ανανέωση προς διασφάλιση της παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως, ενώ, στην πραγματικότητα, οι εν λόγω ανάγκες είναι πάγιες και διαρκείς·

2)
να μην υφίσταται καμία υποχρέωση της αρμόδιας αρχής προς δημιουργία οργανικών θέσεων που θέτει τέλος στην πρόσληψη προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως και να έχει η εν λόγω αρχή τη δυνατότητα να πληροί τις υφιστάμενες οργανικές θέσεις με την πρόσληψη «προσωρινού» προσωπικού, κατά τρόπο που διαιωνίζει την επισφαλή κατάσταση των εργαζομένων, ενώ στο οικείο κράτος μέλος υπάρχει διαρθρωτικό έλλειμμα θέσεων μόνιμου προσωπικού στον τομέα αυτόν.

Συναφώς, η προσωρινή αναπλήρωση εργαζομένου για την κάλυψη προσωρινών αναγκών του εργοδότη σε προσωπικό μπορεί, καταρχήν, να αποτελεί «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της ως άνω συμφωνίας-πλαisiού.

Πράγματι, σε μια διοικητική αρχή με πολυπληθές προσωπικό, όπως συμβαίνει στον κλάδο της δημόσιας υγείας, είναι αναπόφευκτο να υφίσταται συχνά ανάγκη προσωρινής αναπληρώσεως, ιδίως λόγω της απουσίας υπαλλήλων οι οποίοι λαμβάνουν αναρρωτικές άδειες, άδειες μητρότητας, γονικές ή άλλες άδειες. Η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτών υπ' αυτές τις συνθήκες μπορεί να αποτελεί αντικειμενικό λόγο κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού, ο οποίος δικαιολογεί τόσο την ορισμένη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων που συνάπτονται με το αναπληρωματικό προσωπικό όσο και την ανανέωση των συμβάσεων αυτών αναλόγως των αναγκών που προκύπτουν, υπό την επιφύλαξη της τηρήσεως των σχετικών απαιτήσεων της συμφωνίας-πλαisiού.

Επιπλέον, η υποχρέωση οργάνωσης των υπηρεσιών υγείας κατά τρόπον ώστε να διασφαλίζεται μόνιμη επάρκεια των μελών του νοσηλευτικού προσωπικού σε σχέση με τον αριθμό των ασθενών βαρύνει τη δημόσια αρχή και εξαρτάται από πλήθος παραγόντων που αντικατοπτρίζουν την ιδιαίτερη ανάγκη ευελιξίας η οποία δύναται, στον συγκεκριμένο αυτόν τομέα, να δικαιολογεί, σε σχέση με τη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας πλαisiού, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Αντιθέτως, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούν να ανανεώνονται προς τον σκοπό της άσκησης, παγίως και διαρκώς, έστω και υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, καθηκόντων των υπηρεσιών υγείας τα οποία εμπίπτουν στη συνήθη δραστηριότητα του μόνιμου νοσηλευτικού προσωπικού.

Πράγματι, η ανανέωση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη αναγκών οι οποίες δεν είναι στην πραγματικότητα προσωρινές, αλλά πάγιες και διαρκείς, δεν δικαιολογείται βάσει της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού, καθόσον μια τέτοια χρήση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου θα ήταν ευθέως αντίθετη προς την παραδοχή επί της οποίας βασίζεται η συμφωνία-πλαίσιο, ότι δηλαδή οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου συνιστούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας, έστω και αν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό στοιχείο της απασχολήσεως σε ορισμένους τομείς ή για ορισμένα επαγγέλματα και δραστηριότητες.

Εξάλλου, όσον αφορά τη διακριτική ευχέρεια της διοικήσεως για τη δημιουργία οργανικών θέσεων, υπενθυμίζεται ότι η ύπαρξη τέτοιας δυνατότητας για τη δημιουργία μόνιμης θέσεως, όπως και αυτής που συνίσταται στη μετατροπή των συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, μπορεί να αποτελεί αποτελεσματικό μέσο κατά της καταχρήσεως των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Ωστόσο, ακόμα και αν γινόταν δεκτό ότι εθνική διάταξη επιτρέπущα την ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την αντικατάσταση προσωπικού εν αναμονή καλύψεως υφισταμένων οργανικών θέσεων, μπορεί, κατ' αρχήν, να δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο, η συγκεκριμένη εφαρμογή του λόγου αυτού πρέπει, πάντως, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων της οικείας δραστηριότητας και των συνθηκών ασκήσεώς της, να συνάδει με τις απαιτήσεις της συμφωνίας-πλαisiού.

(βλ. σκέψεις 44-48, 53, 54, 56, διατακτ. 1)

3. Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται, κατ' αρχήν, σε εθνική νομοθεσία επιβάλλουσα τη λήξη της συμβατικής σχέσεως κατά την προβλεπόμενη

με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ημερομηνία και την καταβολή της αποζημίωσης που αναλογεί στην περίοδο παροχής των υπηρεσιών, ανεξαρτήτως τυχόν νέου διορισμού, υπό την προϋπόθεση ότι η νομοθεσία αυτή δεν διακυβεύει τον σκοπό ή την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαίσιου, όπερ απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

Ωστόσο, ο επιδιωκόμενος με την εν λόγω ρήτρα σκοπός, ο οποίος συνίσταται στην οριοθέτηση της διαδοχικής χρησιμοποίησης των συμβάσεων και σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, θα καθίστατο κενός περιεχομένου αν το γεγονός και μόνον ότι πρόκειται για νέα σχέση εργασίας μπορούσε να αποτελεί «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας, ο οποίος θα καθιστούσε δυνατή την ανανέωση συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου.

(βλ. σκέψεις 60, 61, διατακτ. 2)

4. Διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ορισμένων κατηγοριών προσωπικού ορισμένου χρόνου η οποία δεν θεμελιώνεται στην ορισμένου ή αορίστου χρόνου φύση της σχέσεως εργασίας, αλλά στο κατά πόσον αυτή διέπεται από το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων ή από σύμβαση, δεν εμπίπτει στο πεδίο της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων την οποία κατοχυρώνει η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP.

Επομένως, η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εκτάκτου προσωπικού περιστασιακού χαρακτήρα και των αντίστοιχων εργαζομένων στο πλαίσιο συμβάσεων περιστασιακής απασχολήσεως εμπίπτει μόνο στο πεδίο εφαρμογής του εθνικού δικαίου, του οποίου η ερμηνεία απόκειται αποκλειστικώς στο αιτούν δικαστήριο.

Υπό τις συνθήκες αυτές, διαπιστώνεται ότι το Δικαστήριο είναι προδήλως αναρμόδιο να απαντήσει στο ερώτημα αν η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσιου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν αναγνωρίζει καμία αποζημίωση λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας στο έκτακτο προσωπικό περιστασιακού χαρακτήρα, μολονότι η αποζημίωση αυτή χορηγείται σε αντίστοιχους εργαζομένους στο πλαίσιο συμβάσεων περιστασιακής απασχολήσεως.

(βλ. σκέψεις 62, 66, 68, 69)