



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ELEANOR SHARPSTON
της 7ης Σεπτεμβρίου 2017¹

Υπόθεση C-158/16

Margarita Isabel Vega González
κατά

Consejería de Hacienda y Sector Público del gobierno del Principado de Asturias

[αίτηση του Juzgado de lo Contencioso-Administrativo No 1 de Oviedo (διοικητικό δικαστήριο αριθ. 1, Oviedo, Ισπανία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Οδηγία 1999/70/ΕΚ – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Ρήτρα 4 – Έννοια των “συνθηκών απασχόλησης” – Έκτακτη άδεια για την ανάληψη δημοσίου αξιώματος – Αρχή της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων»

1. Η παρούσα αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ². Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο της δίκης μεταξύ της Margarita Isabel Vega González και της Consejería de Hacienda y Sector Público del gobierno del Principado de Asturias (Υπουργείο Οικονομικών και Δημοσίου Τομέα της Κυβερνήσεως του Πριγκιπάτου της Αστουρίας, Ισπανία). Η διαφορά, κατ’ ουσίαν, αφορά το ζήτημα αν στην M. I. Vega González λόγω της απασχολήσεώς της ως αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου έπρεπε να χορηγηθεί έκτακτη άδεια προκειμένου να αναλάβει δημόσιο αξίωμα ως εκλεγμένο μέλος κοινοβουλευτικού σώματος. Αν ήταν μόνιμος δημόσιος υπάλληλος (οπότε θα ήταν εργαζόμενος αορίστου χρόνου κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαισίου), θα είχε υπό τέτοιες περιστάσεις το δικαίωμα να λάβει έκτακτη άδεια.

2. Το αιτούν δικαστήριο ζητεί καθοδήγηση όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων και την έννοια του όρου «συνθήκες απασχόλησης» στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου. Στις παρούσες προτάσεις θα περιορισθώ να εξετάσω, όπως έχει ζητηθεί από το Δικαστήριο, την έννοια των «συνθηκών απασχόλησης» στη συγκεκριμένη διάταξη.

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

² Οδηγία του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43, και διορθωτικό ΕΕ 1999, L 244, σ. 64). Η CES, η UNICE και το CEEP είναι αντιστοίχως οι συντομογραφίες στα γαλλικά για την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων, την Ένωση των Συνομοσπονδιών Βιομηχάνων και Εργοδοτών της Ευρώπης και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων.

Το νομικό πλαίσιο

Δίκαιο της Ένωσης

Οδηγία 1999/70

3. Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70, σκοπός της οδηγίας αυτής είναι η «υλοποίηση της συμφωνίας-πλασίου για την εργασία ορισμένου χρόνου [...] η οποία συνήφθη [...] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP)».

4. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1:

«Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι απαραίτητες για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία [...] [και πρέπει] να λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία [...]».

5. Κατά τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλασίου, σκοπός της είναι «η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης» και «η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου».

6. Κατά τη ρήτρα 2 (Πεδίο εφαρμογής), «η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους 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».

7. Κατά τη ρήτρα 3, παράγραφος 1, «[...] ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος». Κατά τη ρήτρα 3, παράγραφος 2, «ως “αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου” νοείται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων».

8. Στη ρήτρα 4 διατυπώνεται η αρχή της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων. Στη διάταξη αυτή ορίζεται:

«1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

[...]»

Εθνική νομοθεσία

9. Στο άρθρο 64, παράγραφος 1, στοιχείο g, του Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (νόμος του Πριγκιπάτου της Αστούριας αριθ. 3/1985, της 26ης Δεκεμβρίου 1985, για την οργάνωση των δημοσίων υπηρεσιών του Πριγκιπάτου της Αστούριας, στο εξής: νόμος 3/1985), προβλέπεται ανεπιφύλακτο δικαίωμα «έκτακτης άδειας» για τους μονίμους δημοσίου υπαλλήλους που εκλέγονται

ως μέλη της Junta General del Principado de Asturias (περιφερειακό κοινοβούλιο του Πριγκιπάτου της Αστούριας). Η έκτακτη άδεια χορηγείται με την αναγνώριση στον περί ου πρόκειται δημόσιο υπάλληλο συγκεκριμένου «υπηρεσιακού καθεστώτος». Το υπηρεσιακό αυτό καθεστώς αναγνωρίζεται μόνο στους μονίμους δημοσίους υπαλλήλους³.

10. Από τη διάταξη περί παραπομπής και την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία προκύπτει ότι ο Ley del Estatuto básico del empleado público (νόμος για το βασικό καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων), ο οποίος δεν αφορά ευθέως την παρούσα περίπτωση, περιλαμβάνει διατάξεις κατ' ουσίαν παρόμοιες με αυτές της εφαρμοστέας περιφερειακής νομοθεσίας. Η διάταξη περί παραπομπής δεν επεκτείνεται σε αυτό το θέμα.

Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία και τα προδικαστικά ερωτήματα

11. Η M. I. Vega González υποστηρίζει ότι απασχολήθηκε από τις διοικητικές αρχές της Αστούριας σε διάφορες θέσεις από τις 26 Μαΐου 1989. Μολονότι το αιτούν δικαστήριο δεν αναφέρεται ρητώς σε αυτό το ζήτημα, από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει με σαφήνεια ότι προσλήφθηκε ως «interina» (δηλαδή ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος) στις 15 Απριλίου 2011 προκειμένου να αντικαταστήσει δημόσιο υπάλληλο ο οποίος τελούσε σε απόσπαση. Η M. I. Vega González κατατάχθηκε στην υψηλότερη κατηγορία του διοικητικού προσωπικού.

12. Στις 24 Μαΐου 2015 η M. I. Vega González εκλέχθηκε μέλος του περιφερειακού κοινοβουλίου του Πριγκιπάτου της Αστούριας. Στις 13 Ιουνίου 2015 ζήτησε έκτακτη ή, επικουρικά, άδεια άνευ αποδοχών, προκειμένου να αναλάβει τα καθήκοντά της. Το αίτημά της, όπως φαίνεται να διαμορφώθηκε στις διαδικασίες που ακολούθησαν, ήταν να της αναγνωρισθεί το δικαίωμα να επιστρέψει στη θέση της όταν θα παύσει να κατέχει το αξίωμα για το οποίο εκλέχθηκε, αν εκείνη τη χρονική στιγμή η θέση την οποία κατείχε α) δεν θα έχει καταργηθεί και β) δεν θα έχει καλυφθεί από μόνιμο δημόσιο υπάλληλο.

13. Το αίτημά της απορρίφθηκε στις 23 Ιουνίου 2015 με απόφαση της Dirección general de función pública (Γενική Διεύθυνση Δημοσίων Υπηρεσιών). Υπέβαλε αίτηση θεραπείας στην Consejería de Hacienda y Sector Público del gobierno del Principado de Asturias (Περιφερειακό Υπουργείο Οικονομίας και Δημόσιου Τομέα της Κυβερνήσεως του Πριγκιπάτου της Αστούριας), η οποία απέρριψε την αίτηση αυτή με απόφαση της 22ας Οκτωβρίου 2015. Τώρα, έχει ασκήσει ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου προσφυγή με την οποία ζητεί αναθεώρηση της τελευταίας αποφάσεως.

14. Το αιτούν δικαστήριο αναφέρει ότι κατά την ισπανική εθνική νομοθεσία και την εφαρμοστέα περιφερειακή νομοθεσία της Αστούριας –η οποία συναφώς δεν αφήνει στον εργοδότη κανένα περιθώριο διακριτικής ευχέρειας– αν μόνιμος δημόσιος υπάλληλος εκλεγόταν στο περιφερειακό κοινοβούλιο, αυτός θα είχε δικαίωμα να λάβει έκτακτη άδεια. Πάντως, η M. I. Vega González προσλήφθηκε ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος και η εφαρμοστέα νομοθεσία δεν προέβλεπε αντίστοιχο δικαίωμα για τα πρόσωπα της κατηγορίας αυτής. Για τον λόγο αυτόν, το αίτημά της για χορήγηση σε αυτήν έκτακτης άδειας απορρίφθηκε.

³ Από τις γραπτές παρατηρήσεις της Επιτροπής και της M. I. Vega González προκύπτει ότι η επίμαχη περιφερειακή νομοθεσία της Αστούριας (άρθρο 59, παράγραφος 1, του νόμου 3/1985) προβλέπει οκτώ διαφορετικά υπηρεσιακά καθεστώτα για τους μονίμους δημοσίους υπαλλήλους: α) εν ενεργεία, β) άδεια άνευ αποδοχών, γ) γονική άδεια, δ) διαθεσιμότητα, ε) έκτακτη άδεια, στ) άδεια για απασχόληση σε άλλη υπηρεσία του Δημοσίου, ζ) άδεια για απασχόληση στον περιφερειακό δημόσιο τομέα και η) αργία. Κατά το άρθρο 59, παράγραφος 2, του νόμου 3/1985, οι δημόσιοι υπάλληλοι που δεν έχουν την ιδιότητα του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου δύνανται να τεθούν μόνον υπό το καθεστώς α' (εν ενεργεία) ή υπό το καθεστώς η' (αργία).

15. Υπό τις συνθήκες αυτές το αιτούν δικαστήριο αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να θέσει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Έχει ο όρος “συνθήκες απασχόλησης” στη ρήτρα 4 της [συμφωνίας-πλαισίου] την έννοια ότι εμπίπτει σε αυτόν νομικό καθεστώς το οποίο επιτρέπει, όπως και στο μόνιμο προσωπικό, σε εργαζόμενο με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ο οποίος εξελέγη σε αντιπροσωπευτικό πολιτικό αξίωμα να ζητήσει και να εξασφαλίσει αναστολή της σχέσεως εργασίας με τον εργοδότη του, ώστε να επανέλθει στη θέση εργασίας του κατά τη λήξη της κοινοβουλευτικής θητείας του;
- 2) Έχει η αρχή της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων που διαλαμβάνεται στη ρήτρα 4 της [συμφωνίας-πλαισίου] την έννοια ότι αντιτίθεται σε νομοθετική ρύθμιση περιφερειακού χαρακτήρα, όπως ο [Ley 3/1985], και δη στο άρθρο του 59, παράγραφος 2, που απαγορεύει πλήρως τη χορήγηση στους αναπληρωτές δημοσίων υπαλλήλους έκτακτης άδειας όταν εκλέγονται βουλευτές, ενώ το εν λόγω δικαίωμα αναγνωρίζεται στους μόνιμους δημοσίων υπαλλήλους;»

16. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η M. I. Vega Gonzáles, η Ισπανική Κυβέρνηση και η Επιτροπή. Μολονότι η Ισπανική Κυβέρνηση ζήτησε τη διεξαγωγή επ’ ακροατηρίου συζητήσεως, το Δικαστήριο έκρινε ότι έχει επαρκώς διαφωτισθεί για να εκδώσει απόφαση, βασιζόμενο στις παρατηρήσεις που κατατέθηκαν κατά την έγγραφη διαδικασία, και ως εκ τούτου αποφάσισε, κατ’ εφαρμογήν του άρθρου 76, παράγραφος 2, του Κανονισμού Διαδικασίας, να μη διεξαχθεί επ’ ακροατηρίου συζήτηση.

Ανάλυση

17. Εισαγωγικά αναφέρω ότι η κύρια δίκη αφορά αίτημα λήψεως έκτακτης άδειας το οποίο υποβλήθηκε από αναπληρωτή δημόσιο υπάλληλο, ο οποίος κατά τα προηγούμενα τέσσερα έτη αντικαθιστούσε μόνιμο δημόσιο υπάλληλο που τελούσε σε απόσπαση και επομένως δικαιούνταν να απουσιάζει. Ο λόγος υποβολής του αιτήματος ήταν η εκλογή της M. I. Vega Gonzáles στο περιφερειακό κοινοβούλιο του Πριγκιπάτου της Αστούριας. Η M. I. Vega Gonzáles υποστηρίζει με τις γραπτές παρατηρήσεις της ότι, μολονότι θεωρητικά θα μπορούσε να εκπληρώσει με μερική απασχόληση τα καθήκοντά της ως δημοκρατικά εκλεγμένης αντιπροσώπου, στην πραγματικότητα πρέπει να αφιερωθεί πλήρως στα νέα της καθήκοντα αν θέλει να είναι αποτελεσματική όσον αφορά την εκτέλεσή τους και να έχει ουσιαστική συμμετοχή στις εργασίες του περιφερειακού κοινοβουλίου του Πριγκιπάτου της Αστούριας και των διαφόρων υποεπιτροπών του. Η Ισπανική Κυβέρνηση δεν αμφισβητεί με τις γραπτές παρατηρήσεις της το επιχείρημα αυτό και θεωρώ ότι από μόνο του είναι πειστικό. Κατά συνέπεια, δέχομαι το λεχθέν από το αιτούν δικαστήριο ότι, εφόσον στους αναπληρωτές δημοσίων υπαλλήλους δεν αναγνωρίζεται δικαίωμα να λάβουν έκτακτη άδεια, η μόνη εφικτή επιλογή για την M. I. Vega Gonzáles (ή οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο στη θέση της), αν ήθελε να ασκήσει πλήρως τα καθήκοντά της, ήταν να εγκαταλείψει την εργασία της χωρίς δικαίωμα επιστροφής μετά τη λήξη της θητείας της στο αξίωμα για το οποίο έχει εκλεγεί.

18. Εύκολα μπορεί να αντιληφθεί κανείς ότι κάτι τέτοιο θα αποθάρρυνε τους αναπληρωτές δημοσίων υπαλλήλους να μετέχουν ως υποψήφιοι σε εκλογές. Αυτό με τη σειρά του θα μπορούσε να έχει επιπτώσεις όσον αφορά την ποικιλομορφία και την αντιπροσωπευτικότητα του νομοθετικού σώματος.

19. Με το πρώτο ερώτημά του το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ’ ουσίαν, αν με τον όρο «συνθήκες απασχόλησης» κατά την έννοια της ρήτρας 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαισίου καλύπτονται δικαιώματα άδειας, όπως τα επίμαχα στην κυρία δίκη, όταν ένας μόνιμος δημόσιος υπάλληλος δικαιούται να λάβει έκτακτη άδεια προκειμένου να αναλάβει καθήκοντα ως εκλεγμένο μέλος ενός σώματος όπως το περιφερειακό κοινοβούλιο του Πριγκιπάτου της Αστούριας, αλλά ένας εργαζόμενος

με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου σε παρόμοια θέση δεν δικαιούται να λάβει τέτοια άδεια. Θα προσπαθήσω να εξηγήσω γιατί –αντίθετα με ό,τι υποστηρίζει η Ισπανική Κυβέρνηση– ο όρος αυτός πράγματι καλύπτει τα δικαιώματα αυτά, προβαίνοντας τόσο σε γραμματική όσο και σε τελεολογική ερμηνεία της διατάξεως αυτής.

20. Αποτελεί πάγια νομολογία –και πράγματι η Ισπανική Κυβέρνηση δεν επιχειρεί να αμφισβητήσει το σημείο αυτό– ότι οι αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως η M.I. Vega Gonzáles, εμπίπτουν στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας-πλασίου⁴.

21. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι «η έκτακτη άδεια» (όπως τη ζήτησε η M.I. Vega Gonzáles) «έχει ως αποτέλεσμα την αναστολή της σχέσεως εργασίας με διατήρηση της ιδιότητας και της θέσεως του δημοσίου υπαλλήλου οπότε, όταν παύσει να υφίσταται ο λόγος της έκτακτης άδειας (εν προκειμένω, όταν λήξει η κοινοβουλευτική θητεία), ο δημόσιος υπάλληλος δύναται να επιστρέψει στη δημόσια διοίκηση». Προσθέτει ότι στο άρθρο 62, παράγραφος 2, του νόμου 3/1985 ορίζεται ότι «οι δημόσιοι υπάλληλοι που τελούν σε καθεστώς έκτακτης άδειας δικαιούνται να διατηρήσουν την ιδιότητα και τη θέση που κατείχαν, ο δε χρόνος της έκτακτης άδειας συνυπολογίζεται για τους σκοπούς των επιδομάτων τριετίας και της βαθμολογικής προαγωγής». Από τα ανωτέρω είναι σαφές ότι κατά τη διάρκεια της απουσίας του με έκτακτη άδεια ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος *διατηρεί ορισμένα πλεονεκτήματα από την υποκείμενη σχέση εργασίας*. Τα πλεονεκτήματα αυτά αφορούν τόσο αυτή καθ' εαυτή την απασχόληση (εγγυημένη εργασία) όσο και την υπηρεσιακή και μισθολογική εξέλιξη.

22. Θα αρχίσω με τη φυσιολογική έννοια του όρου «συνθήκες απασχόλησης». Κατά την άποψή μου, με τον όρο αυτόν νοούνται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προσδιορίζουν συγκεκριμένη σχέση εργασίας, δηλαδή οι όροι βάσει των οποίων προσλαμβάνεται ένα πρόσωπο⁵. Σε αυτούς σαφώς περιλαμβάνονται ζητήματα όπως ο μισθός, οι ώρες εργασίας, το δικαίωμα για αμειβόμενη ή μη αμειβόμενη άδεια κ.λπ.

23. Το Δικαστήριο έχει ήδη αποσαφηνίσει το νόημα του όρου «συνθήκες απασχόλησης», δεδομένου ότι αυτός χρησιμοποιείται σε πολλές περιπτώσεις στη συμφωνία-πλαίσιο. Κατά το μεγαλύτερο μέρος τους (αλλά όχι αποκλειστικά) οι περιπτώσεις αυτές αφορούν οικονομικές πτυχές της σχέσεως εργασίας. Έτσι, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι στην έννοια των «συνθηκών απασχόλησης» περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, τα εξής: η αποζημίωση την οποία ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου⁶, η προθεσμία προειδοποίησης για την καταγγελία συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου⁷, η αποζημίωση την οποία ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο για παράνομο ορισμό του χρόνου λήξεως της συμβάσεως εργασίας⁸, τα επιδόματα και οι αποζημιώσεις αρχαιότητας⁹, οι όροι για τον μισθό και τις συντάξεις που αφορούν τη σχέση εργασίας αποκλεισμένων των όρων που αφορούν τις συντάξεις οι οποίες καταβάλλονται στο πλαίσιο υποχρεωτικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης¹⁰, η μείωση των ωρών εργασίας κατά το ήμισυ και η εντεύθεν μείωση των μισθών¹¹ και το δικαίωμα συμμετοχής σε πρόγραμμα αξιολογήσεως διδασκαλίας και στα συνακόλουθα οικονομικά κίνητρα¹².

4 Απόφαση της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψεις 40 έως 45 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

5 Βλ., στο ίδιο πνεύμα, προτάσεις μου στην υπόθεση Επίτροπος του Ελεγκτικού Συνεδρίου (C-363/11, EU:C:2012:584, σημείο 67), και στην υπόθεση Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:301, σημείο 55).

6 Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

7 Απόφαση της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152).

8 Απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratú (C-361/12, EU:C:2013:830).

9 Αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509)· της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819), και της 9ης Ιουλίου 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450).

10 Απόφαση της 15ης Απριλίου 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223).

11 Διάταξη της 9ης Φεβρουαρίου 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109).

12 Διάταξη της 21ης Σεπτεμβρίου 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

24. Κατά την άποψή μου, το χαρακτηριστικό κάθε μιας από αυτές τις «συνθήκες» ήταν ότι αποτελούσε μέρος του συγκεκριμένου συνόλου των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που προσδιόριζαν την επίμαχη σχέση εργασίας σε κάθε μία από τις ως άνω υποθέσεις. Επιπλέον, είναι σαφές ότι τα πλεονεκτήματα των οποίων ένας μόνιμος δημόσιος υπάλληλος συνεχίζει να απολαύει κατά τη διάρκεια της έκτακτης άδειας αφορούν πτυχές της σχέσεως εργασίας οι οποίες έχει ήδη αναγνωρισθεί από το Δικαστήριο ότι αποτελούν μέρος των «συνθηκών απασχόλησης»¹³.

25. Προσθέτω ότι, υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις της παρούσας υποθέσεως, η άρνηση της δημόσιας αρχής να χορηγήσει έκτακτη άδεια περιήγαγε την M. I. Vega Gonzáles σε τέτοια κατάσταση ώστε να είναι αναγκασμένη να δώσει τέλος στη σχέση εργασίας της, προκειμένου να αναλάβει και να εκπληρώσει, με πλήρη απασχόληση, τα καθήκοντά της στο περιφερειακό κοινοβούλιο του Πριγκιπάτου της Αστούριας. Το Δικαστήριο έχει ήδη αναγνωρίσει ότι όροι οι οποίοι αφορούν τη λήξη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν μέρος των «συνθηκών απασχόλησης» κατά την έννοια της ρήτρας 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαίσιου¹⁴. Τούτο ενισχύει έμμεσα το επιχείρημα ότι σε τέτοιες περιστάσεις το δικαίωμα έκτακτης άδειας εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχόλησης».

26. Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι «το αποφασιστικό κριτήριο για να καθορισθεί αν ένα μέτρο εμπίπτει στις “συνθήκες απασχόλησης” [...] είναι ακριβώς το κριτήριο της απασχολήσεως, ήτοι η σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του»¹⁵. Με άλλα λόγια, καλύπτονται οι όροι που αποτελούν μέρος της σχέσεως εργασίας.

27. Δικαιώματα τα οποία ενδεχομένως συνεπάγονται την αναστολή ορισμένων συνήθων στοιχείων της σχέσεως εργασίας, όπως το δικαίωμα για προσωπική ή γονική άδεια, θα πρέπει, κατά την άποψή μου, να καλύπτονται και αυτά από τη συμφωνία-πλαίσιο. Αποτελούν και αυτά μέρος του συνόλου των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που προσδιορίζουν τη σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του. Κατά τη διάρκεια της έκτακτης άδειας αναστέλλονται ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις (ιδίως το δικαίωμα λήψεως μισθού και η υποχρέωση εκτελέσεως καθηκόντων). Ωστόσο, *άλλα δικαιώματα του εργαζομένου εξακολουθούν να υφίστανται*.

28. Η Ισπανική Κυβέρνηση διαφωνεί. Υποστηρίζει ότι η παρούσα υπόθεση δεν αφορά τις «συνθήκες απασχόλησης», δεδομένου ότι η αναστολή της σχέσεως εργασίας δεν αποτελεί μέρος της σχέσεως μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του. Τονίζει ότι το αίτημα για αναστολή της σχέσεως εργασίας προκύπτει από τη συνειδητή και μονομερή απόφαση της M. I. Vega Gonzáles να μετάσχει σε περιφερειακές εκλογές και να αναλάβει, με πλήρη απασχόληση, τα καθήκοντα του εκλεγμένου μέλους του περιφερειακού κοινοβουλίου του Πριγκιπάτου της Αστούριας.

29. Μου είναι δύσκολο να ακολουθήσω τη συλλογιστική αυτή.

30. Η M. I. Vega Gonzáles επιδιώκει να της αναγνωρισθεί το δικαίωμα να συνεχίσει τη σχέση εργασίας με τους ίδιους όρους –ή με όσο το δυνατόν παρόμοιους όρους– με αυτούς τους οποίους δικαιούται ένας μόνιμος δημόσιος υπάλληλος. Οι όροι αυτοί σαφώς αποτελούν μέρος των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που προσδιορίζουν τη σχέση εργασίας μεταξύ της συγκεκριμένης εργαζομένης και του συγκεκριμένου εργοδότη, ήτοι τις «συνθήκες απασχόλησης». Το κρίσιμο στοιχείο είναι ότι υπό περιστάσεις παρόμοιες με αυτές της M. I. Vega Gonzáles ένας μόνιμος δημόσιος υπάλληλος εξακολουθεί να σωρεύει συγκεκριμένα πλεονεκτήματα, τα οποία απορρέουν από τη σχέση εργασίας,

¹³ Έτσι, τα επιδόματα τριετίας έχουν ήδη αναγνωρισθεί ρητώς από το Δικαστήριο ως μέρος των «συνθηκών απασχόλησης»: βλ. αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψεις 47 και 48), και της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψεις 50 έως 58), και διάταξη της 18ης Μαρτίου 2011, Montoya Medina (C-273/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:167, σκέψεις 32 έως 34).

¹⁴ Απόφαση της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), βλ. σημείο 23 των παρουσών προτάσεων.

¹⁵ Βλ., πιο πρόσφατα, διάταξη της 9ης Φεβρουαρίου 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, σκέψη 32 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

και έχει το δικαίωμα να επανέλθει στην υπηρεσία μετά τη λήξη της θητείας του ως εκλεγμένου μέλους του συγκεκριμένου νομοθετικού σώματος, ενώ ο εργαζόμενος με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου (στην προκειμένη περίπτωση, ο αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος) ο οποίος ασκεί ακριβώς την ίδια εργασία δεν απολαύει των πλεονεκτημάτων αυτών.

31. Δεν έχει καμία σημασία ότι το γεγονός ότι η M. I. Vega Gonzáles χρειάζεται να ζητήσει έκτακτη άδεια οφείλεται στη «συνειδητή και μονομερή απόφασή» της να μετάσχει ως υποψήφια σε εκλογές. Σε μια προχωρημένη εκδοχή της, η λογική αυτή μοιάζει με τον ισχυρισμό ότι, εφόσον ο εργοδότης μιας εργαζόμενης δεν έχει ανάμειξη (τουλάχιστον υπό φυσιολογικές συνθήκες) στην απόφασή της να καταστεί έγκυος, για τον λόγο αυτόν δεν θα πρέπει αυτή να λάβει άδεια μητρότητας. Είναι προφανές ότι ένα τέτοιο επιχείρημα (και το εντεύθεν συμπέρασμα στην προκειμένη περίπτωση) δεν ευσταθεί.

32. Το επίμαχο στην κύρια δίκη δικαίωμα έκτακτης άδειας σαφώς αποτελεί μέρος των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που προσδιορίζουν τη σχέση εργασίας μεταξύ του δημοσίου υπαλλήλου και του εργοδότη του. Κατά συνέπεια, αποτελεί μέρος των «συνθηκών απασχόλησης» κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαisiού και της οδηγίας.

33. Η άρνηση στους αναπληρωτές δημοσίους υπαλλήλους ενός τέτοιου δικαιώματος, το οποίο χορηγείται χωρίς περαιτέρω προϋποθέσεις στους μονίμους δημοσίους υπαλλήλους, με το σκεπτικό ότι το δικαίωμα αυτό δεν αποτελεί μέρος των «συνθηκών απασχόλησης» των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, δεν παραβιάζει μόνο το σαφές περιεχόμενο της διατάξεως. Επίσης, αντιτίθεται στον σκοπό της συμφωνίας-πλαisiού και της οδηγίας.

34. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, για την ερμηνεία διατάξεως του δικαίου της Ένωσης πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όχι μόνο το γράμμα της, αλλά και το πλαίσιο της και οι σκοποί που επιδιώκονται με τη ρύθμιση της οποίας αποτελεί μέρος η διάταξη αυτή¹⁶.

35. Κατά τη ρήτρα 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού, σκοπός της είναι, μεταξύ άλλων, «η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης». Ο σκοπός αυτός πρέπει να ερμηνεύεται στο πλαίσιο των στόχων που εκτίθενται στο άρθρο 151 ΣΛΕΕ για την προώθηση της απασχολήσεως και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

36. Το Δικαστήριο έχει κρίνει σε πολλές περιπτώσεις ότι η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, προκειμένου να εμποδίσει τον εργοδότη να χρησιμοποιήσει μια τέτοια σχέση εργασίας για να στερηθούν οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, και ότι η ρήτρα 4 αποτελεί έκφραση μιας αρχής «του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης που δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενά»¹⁷.

37. Η ερμηνεία του όρου «συνθήκες απασχόλησης» στη ρήτρα 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαisiού κατά τρόπο που να αποκλείονται τα δικαιώματα άδειας (όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη έκτακτη άδεια) από το πεδίο εφαρμογής της θα ήταν αντίθετη προς τον σκοπό της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας-πλαisiού, δεδομένου ότι θα επέτρεπε να στερηθούν οι εργαζόμενοι με

16 Βλ., μεταξύ πολλών άλλων, αποφάσεις της 17ης Νοεμβρίου 1983, Merck κατά Hauptzollamt (292/82, EU:C:1983:335, σκέψη 12)· της 10ης Δεκεμβρίου 2002, British American Tobacco (Investments) και Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, σκέψη 203), ή, πιο πρόσφατα, απόφαση της 14ης Ιουνίου 2017, Khorassani (C-678/15, EU:C:2017:451, σκέψη 26).

17 Βλ. αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 38)· της 15ης Απριλίου 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, σκέψη 114), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 27), και διατάξεις της 21ης Σεπτεμβρίου 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, σκέψη 33), και της 9ης Φεβρουαρίου 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, σκέψη 30).

σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου «δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου»¹⁸. Αν τα δικαιώματα άδειας αποκλείονταν από το πεδίο εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων, αυτό χωρίς αμφιβολία θα μείωνε, αντί να αυξήσει, την ποιότητα της εργασίας ορισμένου χρόνου.

38. Κατά συνέπεια, η άρνηση ενός τέτοιου δικαιώματος σε εργαζόμενο με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου αντίκειται στην αρχή της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων, η οποία διατυπώνεται στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσίου, αν α) ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος που δικαιούται έκτακτη άδεια αποτελεί «συγκρίσιμο εργαζόμενο αορίστου χρόνου» με τον εργαζόμενο ορισμένου χρόνου και β) η διαφορετική μεταχείριση δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

39. Ως προς τα ζητήματα αυτά θα περιορισθώ σε τρεις σύντομες παρατηρήσεις.

40. Πρώτον, από κανένα στοιχείο της ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφίας δεν προκύπτει ότι το έργο το οποίο επιτελεί η M. I. Vega Gonzáles ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος (με τουλάχιστον τέσσερα χρόνια συνεχούς υπηρεσίας)¹⁹ είναι ουσιωδώς διαφορετικό από το έργο το οποίο επιτελούσε ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος τον οποίο αυτή αναπληρώνει. Μολονότι η διαπίστωση των πραγματικών περιστατικών εναπόκειται τελικά στο αιτούν δικαστήριο, εύλογα φαίνεται πιθανό ότι η M. I. Vega Gonzáles κάλλιστα μπορεί να συγκριθεί, για τους σκοπούς αυτούς, με τον συνάδελφό της μόνιμο δημόσιο υπάλληλο.

41. Δεύτερον, δεν έχουν τεθεί υπόψη του Δικαστηρίου στοιχεία που δικαιολογούν προσηκόντως τη σαφή διαφορετική μεταχείριση. Η Ισπανική Κυβέρνηση υποστηρίζει κατ' ουσίαν ότι τα δικαιώματα άδειας είναι συνυφασμένα με την υπηρεσιακή εξέλιξη των μονίμων δημοσίων υπαλλήλων. Πάντως, κατά την άποψή μου, τέτοιων δικαιωμάτων μπορούν αντικειμενικά να τύχουν τόσο οι μόνιμοι όσο και οι αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι.

42. Τέλος, υπενθυμίζω ότι η M. I. Vega Gonzáles δεν ζήτησε μια άνευ όρων εγγύηση ότι θα επανέλθει στη θέση της μετά τη λήξη της θητείας της στο περιφερειακό κοινοβούλιο του Πριγκιπάτου της Αστούριας. Ζήτησε να έχει το δικαίωμα να επανέλθει στη θέση της αν εκείνη τη χρονική στιγμή η θέση την οποία κατείχε α) δεν θα έχει καταργηθεί και β) δεν θα έχει καλυφθεί από μόνιμο δημόσιο υπάλληλο. Το εν λόγω αίτημα μου φαίνεται, τουλάχιστον εκ πρώτης όψεως, ότι λαμβάνει δεόντως υπόψη τις όποιες εγγενείς διαφορές μπορεί να υπάρχουν μεταξύ μονίμων και αναπληρωτών δημοσίων υπαλλήλων, όσον αφορά το δικαίωμα επανόδου στη δημόσια διοίκηση μετά τη λήξη της θητείας ενός δημοκρατικά εκλεγμένου αντιπροσώπου. Το δικαίωμα των πρώτων να επανέλθουν στη δημόσια υπηρεσία είναι απεριόριστο, ενώ των δεύτερων εξ ορισμού δεν είναι απεριόριστο.

18 Βλ., μεταξύ περισσοτέρων, αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 37) της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 48) της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 23), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 26).

19 Υπενθυμίζεται ότι η M. I. Vega Gonzáles όντως ισχυρίζεται ότι από τις διοικητικές αρχές της Αστούριας έχει απασχοληθεί σε διάφορες θέσεις από τις 26 Μαΐου 1989 (βλ. σημείο 11 των παρούσων προτάσεων). Αν τούτο αληθεύει –πράγμα που στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει– αυτό θα σήμαινε ότι είχε σχεδόν 26 χρόνια προϋπηρεσίας στον δημόσιο τομέα όταν εκλέχθηκε στο περιφερειακό κοινοβούλιο του Πριγκιπάτου της Αστούριας στις 24 Μαΐου 2015. Από το 2011 αντικαθιστούσε μόνιμο δημόσιο υπάλληλο ο οποίος τελούσε σε απόσπαση (βλ. σημείο 11 των παρούσων προτάσεων).

Πρόταση

43. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο πρώτο ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου ως εξής:

«Ο όρος “συνθήκες απασχόλησης” κατά την έννοια της ρήτρας 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλασίου, η οποία προσαρτάται στην οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, πρέπει να ερμηνευθεί κατά τέτοιον τρόπο ώστε να καλύπτει τα δικαιώματα άδειας, όπως τα επίμαχα στην υπόθεση της κυρίας δίκης, όπου ένας μόνιμος δημόσιος υπάλληλος δικαιούται να λάβει έκτακτη άδεια, προκειμένου να αναλάβει καθήκοντα ως εκλεγμένο μέλος περιφερειακού κοινοβουλίου, ενώ ένας εργαζόμενος σε όμοια θέση με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν δικαιούται να λάβει την άδεια αυτή.»