



Συλλογή της Νομολογίας

Υπόθεση C-494/16

Giuseppa Santoro
κατά
Comune di Valderice
και
Presidenza del Consiglio dei Ministri

(αίτηση του Tribunale di Trapani για την έκδοση προδικαστικής απόφασης)

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Εργασία ορισμένου χρόνου – Συμβάσεις που συνάπτονται με εργοδότη που υπάγεται στον δημόσιο τομέα – Μέτρα προς επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση καταχρηστικής συνάψεως συμβάσεων ορισμένου χρόνου – Αρχές της ισοδυναμίας και της αποτελεσματικότητας»

Περίληψη – Απόφαση του Δικαστηρίου (πρώτο τμήμα) της 7ης Μαρτίου 2018

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 – Συμβάσεις που συνάπτονται με εργοδότη που υπάγεται στον δημόσιο τομέα – Εθνική νομοθεσία η οποία δεν επιβάλλει για την καταχρηστική χρησιμοποίηση τέτοιων συμβάσεων την υποχρέωση καταβολής στον οικείο εργαζόμενο αποζημιώσεως προς αντιστάθμιση της μη μετατροπής της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου – Χορήγηση άλλης αποζημιώσεως, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα του εργαζομένου να λάβει πλήρη αποζημίωση λόγω απώλειας ευκαιριών ανευρέσεως εργασίας ή λόγω απώλειας της ευκαιρίας επιτυχίας σε διοικητικό διαγωνισμό – Επιτρέπεται – Προϋπόθεση – Ύπαρξη μηχανισμού κυρώσεων αποτελεσματικού και αποτρεπτικού χαρακτήρα – Επαλήθευση από το εθνικό δικαστήριο

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

Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999, και έχει προσαρτηθεί 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, έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία η οποία, αφενός, δεν επιβάλλει, για την καταχρηστική χρησιμοποίηση, από εργοδότη ο οποίος υπάγεται στον δημόσιο τομέα, διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, την υποχρέωση καταβολής στον οικείο εργαζόμενο αποζημιώσεως προς αντιστάθμιση της μη μετατροπής της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, αλλά, αφετέρου, προβλέπει τη χορήγηση αποζημιώσεως κυμαινόμενης μεταξύ 2,5 και 12 μηνιαίων μισθών υπολογιζομένων βάσει των τελευταίων μηνιαίων αποδοχών του εν λόγω εργαζομένου, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα του εργαζομένου να λάβει πλήρη αποζημίωση εάν αποδείξει, βάσει τεκμηρίου, ότι απώλεσε άλλες ευκαιρίες ανευρέσεως εργασίας ή ότι, εάν είχε προκηρυχθεί τακτικός διαγωνισμός, θα είχε επιτύχει σε αυτόν, υπό την προϋπόθεση ότι η νομοθεσία αυτή συνοδεύεται από μηχανισμό κυρώσεων αποτελεσματικού και αποτρεπτικού χαρακτήρα, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

Λαμβανομένων υπόψη των εγγενών δυσκολιών της αποδείξεως της απώλειας ευκαιρίας, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι ένας μηχανισμός τεκμηρίων είναι σε θέση να εκπληρώσει την απαίτηση περί αποτελεσματικότητας, οσάκις σκοπός του είναι να διασφαλίσει στον εργαζόμενο ο οποίος, λόγω της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, απώλεσε ευκαιρίες εργασίας, τη δυνατότητα εξαλείψεως των συνεπειών της ως άνω παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης.

Εν πάση περιπτώσει, το γεγονός ότι το μέτρο το οποίο θέσπισε ο εθνικός νομοθέτης προς επιβολή κυρώσεων στην καταχρηστική χρησιμοποίηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου από τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα συνιστά την ευρύτερη δυνατή προστασία που μπορεί να αναγνωριστεί σε εργαζόμενο δεν μπορεί, αυτό καθαυτό, να συνεπάγεται μειωμένη αποτελεσματικότητα των εθνικών μέτρων τα οποία έχουν εφαρμογή στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα.

(βλ. σκέψεις 50, 51, 54 και διατακτ.)