



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)

της 22ας Φεβρουαρίου 2024*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 1999/70/ΕΚ – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα – Μη μόνιμοι συμβασιούχοι υπάλληλοι αορίστου χρόνου – Ρήτρες 2 και 3 – Πεδίο εφαρμογής – Έννοια του “εργαζομένου ορισμένου χρόνου” – Ρήτρα 5 – Μέτρα για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και την επιβολή σχετικών κυρώσεων – Ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα»

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-59/22, C-110/22 και C-159/22,

με αντικείμενο αιτήσεις προδικαστικής απόφασεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (ανώτερο δικαστήριο Μαδρίτης, Ισπανία) με αποφάσεις της 22ας Δεκεμβρίου 2021, της 21ης Δεκεμβρίου 2021 και της 3ης Φεβρουαρίου 2022, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο, αντιστοίχως, στις 27 Ιανουαρίου, στις 17 Φεβρουαρίου και στις 3 Μαρτίου 2022, στο πλαίσιο των δικών

ΜΡ

κατά

Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (C-59/22),

και

ΙΡ

κατά

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (C-110/22),

και

ΙΚ

κατά

Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (C-159/22),

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους P. G. Xuereb, προεδρεύοντα τμήματος, A. Kumin (εισηγητή) και I. Ziemele, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Szpunar

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- το Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid και η Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid, εκπροσωπούμενα από τον A. Caro Sánchez,
- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την M. J. Ruiz Sánchez,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τις I. Galindo Martín και D. Recchia καθώς και από τον N. Ruiz García,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Οι αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως αφορούν την ερμηνεία των ρητρών 2, 3 και 5 της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 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 (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43).
- 2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο ένδικων διαφορών μεταξύ, στην υπόθεση C-59/22, της MP και του Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (Υπουργείου Προεδρίας, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών της Κοινότητας της Μαδρίτης, Ισπανία), στην υπόθεση C-110/22, του IP και του Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Εθνικού Πανεπιστημίου εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, Ισπανία) και, στην υπόθεση C-159/22, της ΙΚ και της Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (υπηρεσίας κοινωνικής πρόνοιας Μαδρίτης της Κοινότητας της Μαδρίτης, Ισπανία), σχετικά με τον χαρακτηρισμό της σχέσης εργασίας που συνδέει τους ενδιαφερομένους με τον οικείο φορέα δημόσιας διοίκησης.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 1999/70

- 3 Η αιτιολογική σκέψη 17 της οδηγίας 1999/70 έχει ως εξής:

«όσον αφορά τους όρους που χρησιμοποιούνται στη συμφωνία πλαίσιο χωρίς να ορίζονται επακριβώς, η παρούσα οδηγία αφήνει στα κράτη μέλη τη μέριμνα να ορίσουν τους εν λόγω όρους σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία ή/και τις εθνικές τους πρακτικές, όπως ισχύει για άλλες οδηγίες κοινωνικού χαρακτήρα που περιέχουν παρόμοιους όρους, με την προϋπόθεση ότι οι σχετικοί ορισμοί δεν θα είναι αντίθετοι προς τη συμφωνία πλαίσιο».

- 4 Το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αυτής προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι απαραίτητες για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία [και] οφείλουν 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. [...]»

Η συμφωνία-πλαίσιο

- 5 Η ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαισίου, με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», προβλέπει τα ακόλουθα:

«1. 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.

2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αποφασίσουν ότι η παρούσα συμφωνία δεν εφαρμόζεται:

α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και τα συστήματα μαθητείας·

β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.»

- 6 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου, με τίτλο «Ορισμοί», ορίζει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, 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.

[...]»

- 7 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, με τίτλο «Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης», ορίζει τα εξής:
- «1. Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, λαμβάνουν κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:
- α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας·
- β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου·
- γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.
2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου:
- α) θεωρούνται “διαδοχικές”,
- β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου.»

Το ισπανικό δίκαιο

Το Σύνταγμα

- 8 Το άρθρο 23, παράγραφος 2, του Constitución española (Ισπανικού Συντάγματος) (στο εξής: Σύνταγμα) ορίζει ότι οι πολίτες «έχουν δικαίωμα πρόσβασης επί ίσοις όροις στα δημόσια καθήκοντα και τις δημόσιες θέσεις, με την επιφύλαξη των απαιτήσεων που ορίζει ο νόμος».
- 9 Το άρθρο 103, παράγραφος 3, του Συντάγματος προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι «[ο] νόμος καθορίζει την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων και ρυθμίζει την πρόσβαση στη δημόσια διοίκηση σύμφωνα με τις αρχές της αξιοκρατίας και της ικανότητας».

Η νομοθεσία που διέπει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου

– Ο εργατικός κώδικας

- 10 Το άρθρο 15, παράγραφος 3, του Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (βασιλικού νομοθετικού διατάγματος 2/2015 περί εγκρίσεως του ενοποιημένου κειμένου του νόμου για τον εργατικό κώδικα), της 23ης Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, σ. 100224), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των διαφορών των κύριων δικών (στο εξής: εργατικός κώδικας), ορίζει ότι «[ο]ι κατά καταστρατήγηση του νόμου συναφθείσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου λογίζονται ως συμβάσεις αορίστου χρόνου».

11 Το άρθρο 15, παράγραφος 5, του εργατικού κώδικα ορίζει τα εξής:

«Με την επιφύλαξη των διατάξεων των παραγράφων 1, στοιχείο α', 2 και 3 του παρόντος άρθρου, οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν, είτε συνεχώς είτε με διακοπές, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 24 μηνών εντός περιόδου 30 μηνών, σε θέση εργασίας όμοια ή διαφορετική στην ίδια επιχείρηση ή στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων, έχοντας συνάψει τουλάχιστον δύο συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είτε απευθείας είτε μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχολήσεως προσωπικού, με τους ίδιους ή διαφορετικούς όρους συμβάσεως ορισμένου χρόνου, αποκτούν το καθεστώς εργαζομένων αορίστου χρόνου. [...]»

12 Η δέκατη πέμπτη πρόσθετη διάταξη του εργατικού κώδικα, η οποία αφορά την «εφαρμογή χρονικών ορίων στη σύμβαση για συγκεκριμένη εργασία ή υπηρεσία και στις διαδοχικές συμβάσεις στη δημόσια διοίκηση», διευκρινίζει ότι η παράβαση των ορίων αυτών στη «δημόσια διοίκηση και [...] τους δημόσιους οργανισμούς που συνδέονται με αυτήν ή εξαρτώνται από αυτήν» δεν μπορεί να εμποδίσει «την εφαρμογή των συνταγματικών αρχών της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας όσον αφορά την πρόσβαση σε θέσεις του Δημοσίου και δεν εμποδίζει την υποχρέωση πλήρωσης των εν λόγω θέσεων με τις κανονικές διαδικασίες, σύμφωνα με τις διατάξεις της εφαρμοστέας νομοθεσίας», όπερ συνεπάγεται ότι «ο εργαζόμενος διατηρεί τη θέση που κάλυπτε μέχρι την πλήρωσή της σύμφωνα με τις προαναφερθείσες διαδικασίες, οπότε επέρχεται λήξη της σχέσεως εργασίας, εκτός αν ο εν λόγω εργαζόμενος προσληφθεί σε θέση του Δημοσίου κατόπιν επιτυχούς συμμετοχής του στον αντίστοιχο διαγωνισμό».

– *O EBEP*

13 Ο Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (ενοποιημένο κείμενο του νόμου για το βασικό καθεστώς των εργαζομένων του Δημοσίου), ο οποίος εγκρίθηκε με το Real Decreto Legislativo 5/2015 (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα αριθ. 5/2015), της 30ής Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 261, της 31ης Οκτωβρίου 2015, σ. 103105), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των διαφορών των κύριων δικών (στο εξής: EBEP), τροποποιήθηκε, μεταξύ άλλων, με το Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 14/2021, περί επείγοντων μέτρων για τη μείωση των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), της 6ης Ιουλίου 2021 (BOE αριθ. 161, της 7ης Ιουλίου 2021, σ. 80375), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των διαφορών των κύριων δικών (στο εξής: βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 14/2021).

14 Το άρθρο 8 του EBEP προβλέπει τα κάτωθι:

«1. Εργαζόμενοι του Δημοσίου είναι όσοι εργάζονται έναντι αμοιβής στη δημόσια διοίκηση προς εξυπηρέτηση του γενικού συμφέροντος.

2. Οι εργαζόμενοι του Δημοσίου διακρίνονται σε:

α) τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους·

β) έκτακτους δημοσίους υπαλλήλους·

γ) συμβασιούχους υπαλλήλους, είτε μόνιμους είτε αορίστου χρόνου είτε ορισμένου χρόνου·

δ) βοηθητικό προσωπικό.»

15 Κατά το άρθρο 11, παράγραφοι 1 και 3, του ΕΒΕΡ:

«1. Ως συμβασιούχος υπάλληλος νοείται κάθε πρόσωπο το οποίο, δυνάμει συμβάσεως εργασίας συναφθείσας εγγράφως, ανεξαρτήτως του προβλεπόμενου από το εργατικό δίκαιο τρόπου πρόσληψης, παρέχει υπηρεσίες αμειβόμενες από τη δημόσια διοίκηση. Ανάλογα με τη διάρκειά της, η σύμβαση μπορεί να είναι μόνιμης απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

[...]

3. Οι διαδικασίες επιλογής του απασχολούμενου προσωπικού είναι δημόσιες και διέπονται σε κάθε περίπτωση από τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας. Στην περίπτωση των υπαλλήλων με σχέση ορισμένου χρόνου, οι σχετικές διαδικασίες διέπονται επίσης από την αρχή της ταχύτητας, με σκοπό την αντιμετώπιση περιπτώσεων ανάγκης και επείγοντος που αιτιολογούνται ρητώς.»

16 Το άρθρο 55, παράγραφος 1, του ΕΒΕΡ ορίζει τα κατωτέρω:

«Όλοι οι πολίτες μπορούν να διεκδικήσουν θέση εργασίας στη δημόσια διοίκηση, σύμφωνα με τις συνταγματικές αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας, τις διατάξεις του παρόντος καθεστώτος και τους άλλους κανόνες που ισχύουν στην έννομη τάξη».

17 Το άρθρο 70 του ΕΒΕΡ, το οποίο φέρει τον τίτλο «Προκήρυξη θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα», προβλέπει τα εξής:

«1. Οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό οι οποίες χρηματοδοτούνται από κονδύλια του προϋπολογισμού και για τις οποίες απαιτείται η πρόσληψη νέου προσωπικού καλύπτονται με την προκήρυξη θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα ή με άλλο παρόμοιο μέσο διαχείρισης της κάλυψης των αναγκών σε προσωπικό, επιβάλλεται δε η διοργάνωση των αντίστοιχων διαδικασιών πρόσληψης για τις προβλεπόμενες θέσεις εργασίας, και για επιπρόσθετες θέσεις σε ποσοστό έως και [10 %], καθώς και ο καθορισμός ανώτατης προθεσμίας για τη δημοσίευση των προκηρύξεων. Σε κάθε περίπτωση, η προκήρυξη θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα ή η χρησιμοποίηση παρόμοιου μέσου πρέπει να πραγματοποιούνται εντός τριετούς προθεσμίας η οποία δεν επιδέχεται παράταση.

2. Η προκήρυξη θέσης στον δημόσιο τομέα ή το παρόμοιο μέσο που εγκρίνεται ετησίως από τα διευθυντικά όργανα της δημόσιας διοίκησης δημοσιεύεται στην αντίστοιχη επίσημη εφημερίδα.

[...]»

18 Το άρθρο 1, παράγραφος 3, του βασιλικού νομοθετικού διατάγματος 14/2021 εισήγαγε τη δέκατη έβδομη πρόσθετη διάταξη στον ΕΒΕΡ. Η δέκατη έβδομη πρόσθετη διάταξη προβλέπει, κατ' αρχάς, μεταξύ άλλων, την υποχρέωση της δημόσιας διοίκησης να μεριμνά ώστε να αποφεύγεται κάθε είδους παρατυπία στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και στους διορισμούς εκτάκτων δημοσίων υπαλλήλων. Στη συνέχεια, η εν λόγω δέκατη έβδομη πρόσθετη διάταξη αναφέρει, ειδικότερα, ότι οι «μη σύννομες πράξεις» στον συγκεκριμένο τομέα «στοιχειοθετούν τις προσήκουσες ευθύνες σύμφωνα με τη νομοθεσία που ισχύει για κάθε φορέα δημόσιας διοίκησης». Τέλος, η ίδια δέκατη έβδομη πρόσθετη διάταξη προβλέπει επίσης το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν, με την επιφύλαξη τυχόν αποζημιώσεων που προβλέπει συναφώς η εργατική νομοθεσία, αποζημίωση για την παράτυπη απασχόληση ορισμένου χρόνου συνιστάμενη στην καταβολή της διαφοράς μεταξύ του ανώτατου ποσού που προκύπτει από την εφαρμογή του κανόνα των 20 ημερομισθίων ανά έτος υπηρεσίας, το οποίο

δεν μπορεί να υπερβεί τους μισθούς ενός έτους, και της αποζημίωσης που θα έπρεπε να καταβληθεί για την καταγγελία της σύμβασης. Η αποζημίωση αυτή καθίσταται απαιτητή κατά τον χρόνο καταγγελίας της σύμβασης και περιορίζεται στη σύμβαση ως προς την οποία παραβιάστηκε η κανονιστική ρύθμιση.

– *Νόμοι περί προϋπολογισμών του κράτους για τα έτη 2017 και 2018*

- 19 Η τεσσαρακοστή τρίτη πρόσθετη διάταξη του Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (νόμου 6/2018 περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2018), της 3ης Ιουλίου 2018 (BOE αριθ. 161, της 4ης Ιουλίου 2018, σ. 66621), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των διαφορών των κύριων δικών (στο εξής: νόμος περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2018), η οποία αντικατέστησε την τριακοστή τέταρτη πρόσθετη διάταξη του Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (νόμου 3/2017 περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2017), της 27ης Ιουνίου 2017 (BOE αριθ. 153, της 28ης Ιουνίου 2017, σ. 53787) (στο εξής: νόμος περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2017), προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι η ιδιότητα του μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου μπορεί να αναγνωρισθεί μόνο με δικαστική απόφαση. Η εν λόγω τεσσαρακοστή τρίτη πρόσθετη διάταξη ορίζει ότι οι «μη σύννομες πράξεις» που διαπράττονται στον τομέα των προσλήψεων προσωπικού με σχέση ορισμένου χρόνου από «τα αρμόδια για θέματα προσωπικού όργανα» «σε κάθε φορέα δημόσιας διοίκησης και στις οντότητες που συνθέτουν τη δημόσια υπηρεσία τους με την οργανική έννοια» στοιχειοθετούν την ευθύνη των «οργάνων που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού, σύμφωνα με τη νομοθεσία που ισχύει για κάθε φορέα δημόσιας διοίκησης».

Οι διαφορές της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

Η υπόθεση C-59/22

- 20 Η ΜΡ εργάζεται κάθε καλοκαίρι, από τις 22 Οκτωβρίου 1994, στην υπηρεσία πυροπροστασίας της Comunidad de Madrid (Κοινότητας της Μαδρίτης, Ισπανία). Με απόφαση της 27ης Δεκεμβρίου 2007, το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (άνωτερο δικαστήριο Μαδρίτης, Ισπανία), το οποίο είναι το αιτούν δικαστήριο, έκρινε ότι η ΜΡ είχε προσληφθεί, από την έναρξη της σχέσης εργασίας της, στο πλαίσιο «σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου με κάθετη εκ περιτροπής μερική απασχόληση».
- 21 Στις 13 Νοεμβρίου 2020 η ΜΡ υπέβαλε αίτηση στο Υπουργείο Προεδρίας, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών της Κοινότητας της Μαδρίτης, με την οποία ζήτησε, αφενός, τον εκ νέου χαρακτηρισμό της σύμβασης εργασίας της ως σύμβασης μόνιμης απασχόλησης και, αφετέρου, την καταβολή αποζημίωσης ισοδύναμης με την προβλεπόμενη στο ισπανικό δίκαιο λόγω καταχρηστικής απόλυσης. Η αρμόδια υπηρεσία δεν ικανοποίησε το αίτημα αυτό.
- 22 Κατόπιν τούτου, η ΜΡ άσκησε αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid (18ου πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών Μαδρίτης, Ισπανία). Προς στήριξη της εν λόγω αγωγής, προέβαλε τα ίδια αιτήματα με αυτά που είχε διατυπώσει προς στήριξη της αίτησης που μνημονεύεται στην προηγούμενη σκέψη. Με απόφαση της 10ης Ιουνίου 2021, το εν λόγω δικαστήριο απέρριψε την αγωγή αυτή. Η ΜΡ άσκησε έφεση κατά της εν λόγω απόφασης ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου. Προς στήριξη της έφεσής της, η ΜΡ υποστηρίζει ότι η απόρριψη της αγωγής της οφείλεται σε παράβαση, αφενός, του ισπανικού δικαίου και, αφετέρου, της

συμφωνίας-πλαisiού, όπως ερμηνεύεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου. Κατά την ΜΡ, η προσήκουσα κύρωση για την εκ μέρους της διοίκησης καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων αντίθετων προς οποιονδήποτε κανόνα είναι η αναγνώριση του μόνιμου χαρακτήρα της σχέσης εργασίας της και η καταβολή αποζημίωσης.

23 Το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (ανώτερο δικαστήριο Μαδρίτης), διατηρώντας αμφιβολίες όσον αφορά, πρώτον, τη δυνατότητα εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού, και ιδίως της ρήτρας 5 αυτής, σε εργαζόμενο, όπως η ΜΡ, ο οποίος, από την έναρξη της σχέσης εργασίας του, συνδέεται με τη δημόσια διοίκηση με σύμβαση αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, δεύτερον, τη συμβατότητα του ισπανικού δικαίου σχετικά με αυτό το είδος σύμβασης με την ίδια ρήτρα και, τρίτον, τις συνέπειες που πρέπει να συναχθούν από ενδεχόμενη αντίθεση του δικαίου αυτού προς την εν λόγω ρήτρα 5, αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Για τους σκοπούς της ρήτρας 2 της συμφωνίας-πλαisiού που προσαρτάται στην οδηγία [1999/70], πρέπει ο “μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου” [“indefinido no fijo”], όπως περιγράφεται στην παρούσα απόφαση, να θεωρηθεί “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” και να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού και, ειδικότερα, της ρήτρας της 5;
- 2) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα, για τους σκοπούς της εφαρμογής της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού [...], πρέπει να θεωρηθεί ότι υπήρξε “χρησιμοποίηση διαδοχικών” συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή διαδοχικών ανανεώσεων στην περίπτωση εργαζομένου που συνήψε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας [“indefinido no fijo”] με τη διοίκηση, όταν η εν λόγω σύμβαση δεν καθορίζει τη διάρκεια της, πλην όμως η ισχύς της εξαρτάται από την προκήρυξη διαγωνισμού και την πλήρωση της θέσης, γεγονός το οποίο θα επιφέρει τη λύση της σύμβασης, και όταν ο εν λόγω διαγωνισμός δεν έχει προκηρυχθεί στο διάστημα από την ημερομηνία έναρξης της σχέσης εργασίας έως το πρώτο εξάμηνο του 2021;
- 3) Έχει η ρήτρα 5 της [συμφωνίας-πλαisiού] την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτήν ερμηνεία του άρθρου 15, παράγραφος 5, του [εργατικού κώδικα] (το οποίο, με σκοπό τη συμμόρφωση προς την οδηγία, θεσπίζει μέγιστη συνολική διάρκεια 24 μηνών των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου εντός περιόδου αναφοράς 30 μηνών), κατά την οποία εξαιρούνται από τον υπολογισμό οι περίοδοι μη μόνιμης απασχόλησης αορίστου χρόνου, λαμβανομένου υπόψη ότι, σε τέτοια περίπτωση, στις εν λόγω συμβάσεις δεν θα εφαρμόζεται κανένας περιορισμός ούτε όσον αφορά τη διάρκεια, το πλήθος ή τον λόγο των ανανεώσεών τους ούτε όσον αφορά τη διαδοχική χρησιμοποίησή τους με άλλες συμβάσεις;
- 4) Αντιβαίνει στη ρήτρα 5 της [συμφωνίας-πλαisiού] κρατική νομοθεσία η οποία δεν θεσπίζει κανέναν περιορισμό στο πλήθος, τη διάρκεια ή τους λόγους των ρητών ή σιωπηρών ανανεώσεων συγκεκριμένης σύμβασης ορισμένου χρόνου, όπως η σύμβαση των μη μόνιμων εργαζόμενων αορίστου χρόνου [“indefinido no fijo”] στον δημόσιο τομέα, περιοριζόμενη μόνο στον καθορισμό ορίου για τη διάρκεια της εν λόγω σύμβασης σε συνδυασμό με τη διάρκεια άλλων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου;
- 5) Δεδομένου ότι ο Ισπανός νομοθέτης δεν θέσπισε κανέναν κανόνα για τον περιορισμό των ρητών ή σιωπηρών ανανεώσεων των συμβάσεων των μη μόνιμων εργαζόμενων αορίστου χρόνου [“trabajadores indefinidos no fijos”], πρέπει να θεωρηθεί ότι συνιστά παράβαση της ρήτρας 5 της [συμφωνίας-πλαisiού] η περίπτωση εργαζομένου στον δημόσιο τομέα, όπως στην υπό κρίση υπόθεση, ο οποίος έχει συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου άνευ

μονιμότητας της οποίας η προβλεπόμενη διάρκεια δεν καθορίστηκε ούτε διευκρινίστηκε ποτέ και η οποία παρατάθηκε έως το 2021 χωρίς να προκηρυχθεί κανένας διαγωνισμός για την πλήρωση της θέσης και την παύση της σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου;

- 6) Μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική νομοθεσία περιέχει μέτρα αρκούντως αποτρεπτικά της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αντιβαίνουν στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, τα οποία πληρούν τις απαιτήσεις που καθορίστηκαν στη νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 2018 στην υπόθεση C-494/16, Santoro, και της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-494/17, Rossato, όσον αφορά την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος, μέσω της εφαρμογής της αρχής *restitutio in integrum*, όταν η εν λόγω εθνική νομοθεσία προβλέπει μόνον κατ' αποκοπήν και αντικειμενική αποζημίωση (είκοσι ημερομίσθια για κάθε έτος υπηρεσίας, με όριο τις αποδοχές ενός έτους), πλην όμως δεν προβλέπει καμία πρόσθετη αποζημίωση για την πλήρη αποκατάσταση της προκληθείσας ζημίας, εάν υπερβαίνει το ως άνω ποσό;
- 7) Μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική νομοθεσία περιέχει μέτρα αρκούντως αποτρεπτικά της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αντιβαίνουν στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, τα οποία πληρούν τις απαιτήσεις που καθορίστηκαν στη νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 2018 στην υπόθεση C-494/16, Santoro, και της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-494/17, Rossato, όσον αφορά την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος, όταν η εν λόγω εθνική νομοθεσία προβλέπει μόνον αποζημίωση η οποία καταβάλλεται κατά τη λύση της σύμβασης λόγω πλήρωσης της θέσης, πλην όμως δεν προβλέπει καμία αποζημίωση κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης ως εναλλακτική δυνατότητα της αναγνώρισης της σύμβασης ως αορίστου χρόνου; Σε ένδικη διαφορά στην οποία αμφισβητείται μόνον η μονιμότητα του εργαζομένου, χωρίς να έχει λυθεί η σύμβαση, θα έπρεπε να επιδικαστεί αποζημίωση, για τη ζημία που προκλήθηκε λόγω του χαρακτήρα της σχέσης εργασίας ως ορισμένου χρόνου, ως εναλλακτική δυνατότητα της αναγνώρισης της μονιμότητας;
- 8) Μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική νομοθεσία περιέχει, έναντι της δημόσιας διοίκησης και των φορέων του δημόσιου τομέα, μέτρα αρκούντως αποτρεπτικά της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αντιβαίνουν στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, με σκοπό την “αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου και, σε αντίθετη περίπτωση, την επιβολή κυρώσεων” στους εργοδότες σε σχέση με άλλους εργαζομένους και στο μέλλον, τα οποία πληρούν τις απαιτήσεις που καθορίστηκαν στη νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 2018 στην υπόθεση C-494/16, Santoro, και της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-494/17, Rossato, όταν τα εν λόγω μέτρα συνίστανται σε κανόνες δικαίου που θεσπίστηκαν από το 2017 [34η πρόσθετη διάταξη του νόμου περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2017, 43η πρόσθετη διάταξη του νόμου περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2018 και βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 14/2021], κατά τους οποίους θα αναζητηθούν ευθύνες για τις “μη σύννομες πράξεις”, χωρίς οι εν λόγω ευθύνες να εξειδικεύονται πέραν της γενικής παραπομπής σε μη προσδιοριζόμενη ρύθμιση και χωρίς να υφίσταται καμία συγκεκριμένη περίπτωση καταλογισμού ευθύνης, στο πλαίσιο χιλιάδων δικαστικών αποφάσεων που αναγνωρίζουν εργαζομένους ως μη μόνιμους εργαζομένους αορίστου χρόνου [“trabajadores indefinidos no fijos”] λόγω παράβασης των κανόνων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου;

- 9) Στην περίπτωση που θεωρηθούν αρκούντως αποτρεπτικοί, λαμβανομένου υπόψη ότι θεσπίστηκαν για πρώτη φορά το 2017, μπορούν οι εν λόγω κανόνες να εφαρμοστούν για την αποτροπή της μετατροπής συμβάσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου όταν οι απαιτήσεις για την εν λόγω μετατροπή λόγω παράβασης της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού χρονολογούνται προ του 2017 ή, αντιθέτως, τούτο θα συνεπάγεται αναδρομική και ισοδύναμη προς απαλλοτρίωση δικαιωμάτων εφαρμογή των εν λόγω κανόνων;
- 10) Εάν θεωρηθεί ότι δεν υφίστανται αρκούντως αποτρεπτικά μέτρα στην ισπανική νομοθεσία, πρέπει η παράβαση, από εργοδότη υπαγόμενο στον δημόσιο τομέα, της ρήτρας 5 της [συμφωνίας-πλαisiού] να έχει ως συνέπεια να θεωρηθεί η σύμβαση του εργαζομένου ως σύμβαση αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας (“indefinido no fijo”) ή πρέπει να αναγνωριστεί πλήρως ο εργαζόμενος ως μόνιμος εργαζόμενος;
- 11) Θα είναι υποχρεωτική η μετατροπή της σύμβασης σε σύμβαση μόνιμης απασχόλησης, κατ’ εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού [...] και της νομολογίας του ΔΕΕ που την έχει ερμηνεύσει, ακόμη και αν θεωρηθεί ότι αντιβαίνει στο άρθρο 23, παράγραφος 2, και στο άρθρο 103, παράγραφος 3, του [Συντάγματος], εάν οι εν λόγω συνταγματικοί κανόνες έχουν την έννοια ότι η πρόσβαση σε κάθε θέση απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, περιλαμβανομένης της σύναψης συμβάσεων εργασίας, πραγματοποιείται μόνον μετά την επιτυχή συμμετοχή του υποψηφίου σε διαγωνισμό στον οποίο εφαρμόζονται οι αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας, της ικανότητας και της δημοσιότητας;
- 12) Πρέπει να παύσει να εφαρμόζεται η μετατροπή της σύμβασης του συγκεκριμένου εργαζομένου σε σύμβαση μόνιμης απασχόλησης, καθότι προβλέπεται, μέσω νόμου, η διεξαγωγή διαγωνισμού για τη μονιμοποίηση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, μέσω προκήρυξης για την πλήρωση της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος, δεδομένου ότι στην εν λόγω διαδικασία πρέπει να διασφαλίζεται “η τήρηση των αρχών του ελεύθερου ανταγωνισμού, της ισότητας, της αξιοκρατίας, της ικανότητας και της δημοσιότητας” και, επομένως, ο εργαζόμενος σε σχέση με τον οποίο χρησιμοποιήθηκαν διαδοχικές συμβάσεις ή ανανεώσεις ορισμένου χρόνου μπορεί να μη μονιμοποιηθεί στη θέση του, καθότι αυτή μπορεί να πληρωθεί από άλλο πρόσωπο, και στην περίπτωση αυτή η σύμβασή του θα λυθεί με την καταβολή αποζημίωσης που αντιστοιχεί σε 20 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας με όριο τις αποδοχές ενός έτους;
- 13) Δικαιούται ο εργαζόμενος, ακόμη και αν δεν απολυθεί, αποζημίωση ίση με ή μεγαλύτερη από το ως άνω ποσό, καθοριζόμενη από τα δικαστήρια στην περίπτωση που δεν προσδιορίζεται ποσοτικά από τον νόμο, λόγω της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων της σύμβασής του, κατά παράβαση της ρήτρας 5;
- 14) Επηρεάζονται τα ανωτέρω, και σε περίπτωση καταφατικής απάντησης με ποιον τρόπο, από το γεγονός ότι η επίμαχη σχέση χαρακτηρίζεται ως σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με κάθετη εκ περιτροπής μερική απασχόληση [“relación laboral indefinida discontinua”], συνιστάμενη σε διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επί σειρά περιόδων, όπως εκτίθεται στην αγωγή της εργαζόμενης;»

Η υπόθεση C-110/22

- 24 Ο ΙΡ εργάζεται για το UNED ως «υπεύθυνος παραγωγής βίντεο» από τις 11 Φεβρουαρίου 1994, βάσει διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

- 25 Με απόφαση της 29ης Σεπτεμβρίου 2001, το Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid (15ο πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών Μαδρίτης, Ισπανία), του αναγνώρισε την ιδιότητα του μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου. Η θέση εργασίας του εκκαλούντος της κύριας δίκης υπό την ιδιότητα αυτή, μολοντί θεωρήθηκε από την UNED ως κενή θέση, δεν είχε ακόμη περιληφθεί σε προκήρυξη διαγωνισμού για την πλήρωση των κενών θέσεων κατά την ημερομηνία κατά την οποία ο εκκαλών της κύριας δίκης προσέφυγε ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 42 de Madrid (42ο πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών Μαδρίτης, Ισπανία). Ενώπιον του τελευταίου αυτού δικαστηρίου, ο εκκαλών της κύριας δίκης ζήτησε να αναγνωριστεί δικαστικώς το δικαίωμά του να κατέχει τη θέση εργασίας του ως εργαζόμενος αορίστου χρόνου και, επικουρικώς, να τοποθετηθεί στη θέση αυτή μέσω διαγωνιστικής διαδικασίας επιλογής βάσει τίτλων. Μετά την απόρριψη των αιτημάτων αυτών με απόφαση της 1ης Ιουνίου 2021, ο εκκαλών της κύριας δίκης άσκησε έφεση κατά της απόφασης αυτής ενώπιον του Tribunal Superior de Justicia de Madrid (ανώτερου δικαστηρίου Μαδρίτης), το οποίο είναι το αιτούν δικαστήριο.
- 26 Προς στήριξη της έφεσής του, ο IP προβάλλει παράβαση των διατάξεων, αφενός, του ισπανικού δικαίου και, αφετέρου, της συμφωνίας-πλαisiού όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο. Κατ' αυτόν, η μόνη δυνατή συνέπεια της παράβασης αυτής είναι να του αναγνωριστεί η ιδιότητα του εργαζομένου αορίστου χρόνου, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου.
- 27 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι, στο μέτρο που η οδηγία 1999/70 δεν είχε ακόμη εφαρμογή *ratione temporis* στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που είχαν συναφθεί πριν από το 2001, το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης αφορά αποκλειστικά τις περιπτώσεις οι οποίες είναι μεταγενέστερες της απόφασης της 29ης Σεπτεμβρίου 2001.
- 28 Επιπλέον, κατά το αιτούν δικαστήριο, αντιθέτως προς όσα υποστηρίζει το UNED στο πλαίσιο της κύριας δίκης, δεν μπορεί να εφαρμοστεί η «θεωρία της *acte clair* (σαφούς πράξης)». Επομένως, δεδομένου ότι το Δικαστήριο δεν είχε λάβει επαρκείς εξηγήσεις όσον αφορά την έννοια του «μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου», δεν είναι δυνατόν να γίνει δεκτό ότι, στην απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19, EU:C:2021:439), το Δικαστήριο έκρινε ότι η αναγνώριση της ιδιότητας του μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου αρκεί για την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο οικείος εργαζόμενος.
- 29 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (ανώτερο δικαστήριο Μαδρίτης) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- «1) Για τους σκοπούς της ρήτρας 2 της [συμφωνίας-πλαisiού], πρέπει ο “μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου” [“*indefinido no fijo*”], όπως περιγράφεται στην παρούσα απόφαση, να θεωρηθεί “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” και να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού και, ειδικότερα, της ρήτρας της 5;
- 2) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα, για τους σκοπούς της εφαρμογής της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού [...], πρέπει να θεωρηθεί ότι υπήρξε “χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή διαδοχικών ανανεώσεων” στην περίπτωση εργαζομένου που συνήψε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας [“*indefinido no fijo*”] με τη διοίκηση, όταν η εν λόγω σύμβαση δεν καθορίζει

τη συγκεκριμένη διάρκεια της, πλην όμως η ισχύς της εξαρτάται από τη μελλοντική προκήρυξη διαγωνισμού και την πλήρωση της θέσης, και όταν ο εν λόγω διαγωνισμός δεν έχει πραγματοποιηθεί από το 2002 έως το πρώτο εξάμηνο του 2021;

- 3) Έχει η ρήτρα 5 της [συμφωνίας-πλαisiού] την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτήν ερμηνεία του άρθρου 15, παράγραφος 5, του [εργατικού κώδικα] (το οποίο, με σκοπό τη συμμόρφωση προς την οδηγία [1999/70], θεσπίζει μέγιστη συνολική διάρκεια 24 μηνών των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου εντός περιόδου αναφοράς 30 μηνών), κατά την οποία εξαιρούνται από τον υπολογισμό οι περίοδοι μη μόνιμης απασχόλησης αορίστου χρόνου, λαμβανομένου υπόψη ότι, σε τέτοια περίπτωση, στις εν λόγω συμβάσεις δεν θα εφαρμόζεται κανένας περιορισμός ούτε όσον αφορά τη διάρκεια, το πλήθος ή τον λόγο των ανανεώσεων τους ούτε όσον αφορά τη διαδοχική χρησιμοποίησή τους με άλλες συμβάσεις;
- 4) Αντιβαίνει στη ρήτρα 5 της [συμφωνίας-πλαisiού] κρατική νομοθεσία η οποία δεν θεσπίζει κανέναν περιορισμό στο πλήθος, τη διάρκεια ή τους λόγους των ρητών ή σιωπηρών ανανεώσεων συγκεκριμένης σύμβασης ορισμένου χρόνου, όπως η σύμβαση των μη μόνιμων εργαζόμενων αορίστου χρόνου [“indefinido no fijo”] στον δημόσιο τομέα, περιοριζόμενη μόνο στον καθορισμό ορίου για τη διάρκεια της εν λόγω σύμβασης σε συνδυασμό με τη διάρκεια άλλων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου;
- 5) Δεδομένου ότι ο Ισπανός νομοθέτης δεν θέσπισε κανέναν κανόνα για τον περιορισμό των ρητών ή σιωπηρών ανανεώσεων των συμβάσεων των μη μόνιμων εργαζόμενων αορίστου χρόνου [“trabajadores indefinidos no fijos”], πρέπει να θεωρηθεί ότι συνιστά παράβαση της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού [...] η περίπτωση εργαζομένου στον δημόσιο τομέα, όπως στην υπό κρίση υπόθεση, ο οποίος έχει συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας της οποίας η προβλεπόμενη διάρκεια δεν καθορίστηκε ούτε διευκρινίστηκε ποτέ και η οποία παρατάθηκε τουλάχιστον από το 2002 (εκ νέου πρόσληψη μετά την απόλυση) έως το 2021 χωρίς να προκηρυχθεί κανένας διαγωνισμός για την πλήρωση της θέσης και την παύση της σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου;
- 6) Μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική νομοθεσία περιέχει μέτρα αρκούντως αποτρεπτικά της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αντιβαίνουν στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, τα οποία πληρούν τις απαιτήσεις που καθορίστηκαν στη νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 2018 στην υπόθεση C-494/16, Santoro, και της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-494/17, Rossato, όσον αφορά την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος, μέσω της εφαρμογής της αρχής *restitutio in integrum*, όταν η εν λόγω εθνική νομοθεσία προβλέπει μόνον κατ’ αποκοπήν και αντικειμενική αποζημίωση (είκοσι ημερομίσθια για κάθε έτος υπηρεσίας, με όριο τις αποδοχές ενός έτους), πλην όμως δεν προβλέπει καμία πρόσθετη αποζημίωση για την πλήρη αποκατάσταση της προκληθείσας ζημίας, εάν υπερβαίνει το ως άνω ποσό;
- 7) Μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική νομοθεσία περιέχει μέτρα αρκούντως αποτρεπτικά της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αντιβαίνουν στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, τα οποία πληρούν τις απαιτήσεις που καθορίστηκαν στη νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 2018 στην υπόθεση C-494/16, Santoro, και της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-494/17, Rossato, όσον αφορά την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος, όταν η εν λόγω εθνική νομοθεσία προβλέπει μόνον αποζημίωση η οποία καταβάλλεται κατά τη λύση της σύμβασης λόγω πλήρωσης της θέσης, πλην όμως δεν προβλέπει καμία αποζημίωση κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης ως εναλλακτική δυνατότητα της αναγνώρισης της σύμβασης ως

αορίστου χρόνου; Σε ένδικη διαφορά στην οποία αμφισβητείται μόνον η μονιμότητα του εργαζομένου, χωρίς να έχει λυθεί η σύμβαση, θα έπρεπε να επιδικαστεί αποζημίωση, για τη ζημία που προκλήθηκε λόγω του χαρακτήρα της σχέσης εργασίας ως ορισμένου χρόνου, ως εναλλακτική δυνατότητα της αναγνώρισης της μονιμότητας;

- 8) Μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική νομοθεσία περιέχει, έναντι της δημόσιας διοίκησης και των φορέων του δημόσιου τομέα, μέτρα αρκούντως αποτρεπτικά της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αντιβαίνουν στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, με σκοπό την “αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου και, σε αντίθετη περίπτωση, την επιβολή κυρώσεων” στους εργοδότες σε σχέση με άλλους εργαζομένους και στο μέλλον, τα οποία πληρούν τις απαιτήσεις που καθορίστηκαν στη νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 2018 στην υπόθεση C-494/16, Santoro, και της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-494/17, Rossato, όταν τα εν λόγω μέτρα συνίστανται σε κανόνες δικαίου που θεσπίστηκαν από το 2017 [34η πρόσθετη διάταξη του νόμου περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2017, 43η πρόσθετη διάταξη του νόμου περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2018 και βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 14/2021], κατά τους οποίους θα αναζητηθούν ευθύνες για τις “μη σύννομες πράξεις”, χωρίς οι εν λόγω ευθύνες να εξειδικεύονται πέραν της γενικής παραπομπής σε μη προσδιοριζόμενη ρύθμιση και χωρίς να υφίσταται καμία συγκεκριμένη περίπτωση καταλογισμού ευθύνης, στο πλαίσιο χιλιάδων δικαστικών αποφάσεων που αναγνωρίζουν εργαζομένους ως μη μόνιμους εργαζομένους αορίστου χρόνου [“trabajadores indefinidos no fijos”] λόγω παράβασης των κανόνων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου;
- 9) Στην περίπτωση που θεωρηθούν αρκούντως αποτρεπτικοί, λαμβανομένου υπόψη ότι θεσπίστηκαν για πρώτη φορά το 2017, μπορούν οι εν λόγω κανόνες να εφαρμοστούν για την αποτροπή της μετατροπής συμβάσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου όταν οι απαιτήσεις για την εν λόγω μετατροπή λόγω παράβασης της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού χρονολογούνται προ του 2017 ή, αντιθέτως, τούτο θα συνεπάγεται αναδρομική και ισοδύναμη προς απαλλοτρίωση δικαιωμάτων εφαρμογή των εν λόγω κανόνων;
- 10) Εάν θεωρηθεί ότι δεν υφίστανται αρκούντως αποτρεπτικά μέτρα στην ισπανική νομοθεσία, πρέπει η παράβαση, από εργοδότη υπαγόμενο στον δημόσιο τομέα, της ρήτρας 5 της [συμφωνίας-πλαisiού] να έχει ως συνέπεια να θεωρηθεί η σύμβαση του εργαζομένου ως σύμβαση αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας [“indefinido no fijo”] ή πρέπει να αναγνωριστεί πλήρως ο εργαζόμενος ως μόνιμος εργαζόμενος, χωρίς οποιαδήποτε διαφοροποίηση;
- 11) Θα είναι υποχρεωτική, δυνάμει της αρχής της υπεροχής του δικαίου της Ένωσης, η μετατροπή της σύμβασης σε σύμβαση μόνιμης απασχόλησης, κατ’ εφαρμογήν της [συμφωνίας-πλαisiού] και της νομολογίας του ΔΕΕ που την έχει ερμηνεύσει, ακόμη και αν θεωρηθεί ότι αντιβαίνει στο άρθρο 23, παράγραφος 2, και στο άρθρο 103, παράγραφος 3, του [Συντάγματος], εάν οι εν λόγω συνταγματικοί κανόνες έχουν την έννοια ότι η πρόσβαση σε κάθε θέση απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, περιλαμβανομένης της σύναψης συμβάσεων εργασίας, πραγματοποιείται μόνον μετά την επιτυχή συμμετοχή του υποψηφίου σε διαγωνισμό στον οποίο εφαρμόζονται οι αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας, της ικανότητας και της δημοσιότητας; Δεδομένου ότι υπάρχει η διαφορετική ερμηνεία του Tribunal Constitucional (Συνταγματικού Δικαστηρίου, Ισπανία), πρέπει να εφαρμοστεί στους συνταγματικούς κανόνες του κράτους η αρχή της σύμφωνης με το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας με αποτέλεσμα να είναι υποχρεωτική η εφαρμογή της ερμηνείας που καθιστά τους εν λόγω κανόνες συμβατούς με το δίκαιο της Ένωσης, θεωρούμενου, εν προκειμένω, ότι το άρθρο 23,

παράγραφος 2, και το άρθρο 103, παράγραφος 3, του Συντάγματος δεν καθιστούν υποχρεωτική την εφαρμογή των αρχών της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας στους διαγωνισμούς πρόσληψης συμβασιούχων υπαλλήλων;

- 12) Μπορεί να μη μετατραπεί η σύμβαση σε σύμβαση μόνιμης απασχόλησης, κατ' εφαρμογήν της [συμφωνίας-πλαisiού] και της νομολογίας του ΔΕΕ που την έχει ερμηνεύσει, εάν, προτού διαταχθεί η εν λόγω μετατροπή με δικαστική απόφαση, προβλεφθεί διά νόμου η διεξαγωγή, εντός των προσεχών ετών, διαγωνισμού για τη μονιμοποίηση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, μέσω προκήρυξης για την πλήρωση της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος, δεδομένου ότι στην εν λόγω διαδικασία πρέπει να διασφαλίζεται "η τήρηση των αρχών του ελεύθερου ανταγωνισμού, της ισότητας, της αξιοκρατίας, της ικανότητας και της δημοσιότητας" και, επομένως, ο εργαζόμενος σε σχέση με τον οποίο χρησιμοποιήθηκαν διαδοχικές συμβάσεις ή ανανεώσεις ορισμένου χρόνου μπορεί να μονιμοποιηθεί στη θέση του, αλλά μπορεί επίσης να μη μονιμοποιηθεί, καθότι αυτή μπορεί να πληρωθεί από άλλο πρόσωπο, και στην περίπτωση αυτή η σύμβασή του θα λυθεί με την καταβολή αποζημίωσης που αντιστοιχεί σε 20 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας με όριο τις αποδοχές ενός έτους;»

Η υπόθεση C-159/22

- 30 Η ΙΚ εργάζεται, από τις 21 Δεκεμβρίου 1998, στην υπηρεσία κοινωνικής πρόνοιας Μαδρίτης της Κοινότητας της Μαδρίτης, τούτο δε βάσει διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με διακοπή των συμβάσεων μεταξύ των ετών 1999 και 2010.
- 31 Στις 14 Οκτωβρίου 2020 η ΙΚ άσκησε αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid (21ου πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών Μαδρίτης, Ισπανία) ζητώντας να αναγνωριστεί ότι η σύμβαση εργασίας που είχε συνάψει με τον εργοδότη της ήταν αορίστου χρόνου και, επικουρικώς, ότι η σύμβαση αυτή ήταν σύμβαση αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης. Με απόφαση της 19ης Απριλίου 2021, το εν λόγω δικαστήριο απέρριψε την αγωγή αυτή.
- 32 Η ΙΚ άσκησε έφεση κατά της απόφασης αυτής ενώπιον του Tribunal Superior de Justicia de Madrid (ανώτερου δικαστηρίου Μαδρίτης), το οποίο είναι το αιτούν δικαστήριο. Προς στήριξη της έφεσής της, προβάλλει παράβαση τόσο του ισπανικού δικαίου όσο και της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού, όπως αυτή ερμηνεύεται από το Δικαστήριο. Επιπλέον, η ΙΚ υποστηρίζει ότι η μόνη λύση που συνάδει με τις απαιτήσεις που έχει θέσει ο δικαστής της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι να αναγνωριστεί ότι η σχέση εργασίας της είναι αορίστου χρόνου και, επικουρικώς, ότι η εν λόγω σχέση εργασίας είναι αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.
- 33 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης αφορά αποκλειστικά την πλέον πρόσφατη σύμβαση εργασίας, ήτοι τη σύμβαση για την προσωρινή πλήρωση κενής θέσης, η οποία συνήφθη μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης την 1η Αυγούστου 2016 και παρατάθηκε τουλάχιστον μέχρι την ημερομηνία έκδοσης της εκκαλούμενης απόφασης, ήτοι μέχρι τις 19 Απριλίου 2021. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, σύμφωνα με το ισπανικό δίκαιο, ιδίως την απόφαση του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Ισπανία) της 28ης Ιουνίου 2021, η οποία εκδόθηκε για την εφαρμογή της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού, όπως ερμηνεύθηκε με την απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19, EU:C:2021:439), πρέπει να γίνει δεκτό, εν προκειμένω, ότι η οικεία διοικητική αρχή χρησιμοποίησε καταχρηστικά διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, κατά παράβαση της εν λόγω ρήτρας 5. Συγκεκριμένα, η εν λόγω αρχή δεν προκήρυξε διαγωνισμό για την πλήρωση της

κενής θέσης, αλλά ανανέωνε σιωπηρώς, από έτος σε έτος, την επίμαχη στην κύρια δίκη σύμβαση. Εντούτοις, κατά το εν λόγω δικαστήριο, απομένει να καθοριστεί αν μια τέτοια παράβαση πρέπει να έχει ως συνέπεια να αναγνωριστεί στην εργαζόμενη της κύριας δίκης το καθεστώς της εργαζομένης που απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου.

34 Επιπλέον, κατά το αιτούν δικαστήριο, για τον ίδιο λόγο με αυτόν που εκτίθεται στη σκέψη 28 της παρούσας απόφασης, δεν επιβάλλεται εν προκειμένω η εφαρμογή της «θεωρίας της *acte clair* (σαφούς πράξης)».

35 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (ανώτερο δικαστήριο Μαδρίτης) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική νομοθεσία περιέχει μέτρα αρκούντως αποτρεπτικά της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αντιβαίνουν στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, τα οποία πληρούν τις απαιτήσεις που καθορίστηκαν στη νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 2018 στην υπόθεση C-494/16, Santoro, και της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-494/17, Rossato, όσον αφορά την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος, μέσω της εφαρμογής της αρχής *restitutio in integrum*, όταν η εν λόγω εθνική νομοθεσία προβλέπει μόνον κατ' αποκοπήν και αντικειμενική αποζημίωση (είκοσι ημερομίσθια για κάθε έτος υπηρεσίας, με όριο τις αποδοχές ενός έτους), πλην όμως δεν προβλέπει καμία πρόσθετη αποζημίωση για την πλήρη αποκατάσταση της προκληθείσας ζημίας, εάν υπερβαίνει το ως άνω ποσό;

2) Μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική νομοθεσία περιέχει μέτρα αρκούντως αποτρεπτικά της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αντιβαίνουν στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, τα οποία πληρούν τις απαιτήσεις που καθορίστηκαν στη νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 2018 στην υπόθεση C-494/16, Santoro, και της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-494/17, Rossato, όσον αφορά την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος, όταν η εν λόγω εθνική νομοθεσία προβλέπει μόνον αποζημίωση η οποία καταβάλλεται κατά τη λύση της σύμβασης λόγω πλήρωσης της θέσης, πλην όμως δεν προβλέπει καμία αποζημίωση κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης ως εναλλακτική δυνατότητα της αναγνώρισης της σύμβασης ως αορίστου χρόνου; Σε ένδικη διαφορά στην οποία αμφισβητείται μόνον η μονιμότητα του εργαζομένου, χωρίς να έχει λυθεί η σύμβαση, θα έπρεπε να επιδικαστεί αποζημίωση, για τη ζημία που προκλήθηκε λόγω του χαρακτήρα της σχέσης εργασίας ως ορισμένου χρόνου, ως εναλλακτική δυνατότητα της αναγνώρισης της μονιμότητας;

3) Μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική νομοθεσία περιέχει, έναντι της δημόσιας διοίκησης και των φορέων του δημόσιου τομέα, μέτρα αρκούντως αποτρεπτικά της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή ανανεώσεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αντιβαίνουν στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, με σκοπό την “αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου και, σε αντίθετη περίπτωση, την επιβολή κυρώσεων” στους εργοδότες σε σχέση με άλλους εργαζομένους και στο μέλλον, τα οποία πληρούν τις απαιτήσεις που καθορίστηκαν στη νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις της 7ης Μαρτίου 2018 στην υπόθεση C-494/16, Santoro, και της 8ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-494/17, Rossato, όταν τα εν λόγω μέτρα συνίστανται σε κανόνες δικαίου που θεσπίστηκαν από το 2017 [34η πρόσθετη διάταξη του νόμου περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2017, 43η πρόσθετη διάταξη του νόμου περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2018 και βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 14/2021], κατά τους οποίους θα αναζητηθούν

ευθύνες για τις “μη σύννομες πράξεις”, χωρίς οι εν λόγω ευθύνες να εξειδικεύονται πέραν της γενικής παραπομπής σε μη προσδιοριζόμενη ρύθμιση και χωρίς να υφίσταται καμία συγκεκριμένη περίπτωση καταλογισμού ευθύνης, στο πλαίσιο χιλιάδων δικαστικών αποφάσεων που αναγνωρίζουν εργαζομένους ως μη μόνιμους εργαζομένους αορίστου χρόνου [“trabajadores indefinidos no fijos”] λόγω παράβασης των κανόνων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου;

- 4) Εάν θεωρηθεί ότι δεν υφίστανται αρκούντως αποτρεπτικά μέτρα στην ισπανική νομοθεσία, πρέπει η παράβαση, από εργοδότη υπαγόμενο στον δημόσιο τομέα, της ρήτηρας 5 της [συμφωνίας-πλαisiού] να έχει ως συνέπεια να θεωρηθεί η σύμβαση του εργαζομένου ως σύμβαση αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας ή πρέπει να αναγνωρισθεί πλήρως ο εργαζόμενος ως μόνιμος εργαζόμενος, χωρίς οποιαδήποτε διαφοροποίηση;
- 5) Θα είναι υποχρεωτική, δυνάμει της αρχής της υπεροχής του δικαίου της Ένωσης, η μετατροπή της σύμβασης σε σύμβαση μόνιμης απασχόλησης, κατ’ εφαρμογήν της [συμφωνίας-πλαisiού] και της νομολογίας του ΔΕΕ που την έχει ερμηνεύσει, ακόμη και αν θεωρηθεί ότι αντιβαίνει στο άρθρο 23, παράγραφος 2, και στο άρθρο 103, παράγραφος 3, του [Συντάγματος], εάν οι εν λόγω συνταγματικοί κανόνες έχουν την έννοια ότι η πρόσβαση σε κάθε θέση απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, περιλαμβανομένης της σύναψης συμβάσεων εργασίας, πραγματοποιείται μόνον μετά την επιτυχή συμμετοχή του υποψηφίου σε διαγωνισμό στον οποίο εφαρμόζονται οι αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας, της ικανότητας και της δημοσιότητας; Δεδομένου ότι υπάρχει η διαφορετική ερμηνεία του Tribunal Constitucional (Συνταγματικού Δικαστηρίου, Ισπανία), πρέπει να εφαρμοστεί στους συνταγματικούς κανόνες του κράτους η αρχή της σύμφωνης με το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας με αποτέλεσμα να είναι υποχρεωτική η εφαρμογή της ερμηνείας που καθιστά τους εν λόγω κανόνες συμβατούς με το δίκαιο της Ένωσης, θεωρούμενου, εν προκειμένω, ότι το άρθρο 23, παράγραφος 2, και το άρθρο 103, παράγραφος 3, του Συντάγματος δεν καθιστούν υποχρεωτική την εφαρμογή των αρχών της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας στους διαγωνισμούς πρόσληψης συμβασιούχων υπαλλήλων;
- 6) Μπορεί να μη μετατραπεί η σύμβαση σε σύμβαση μόνιμης απασχόλησης, κατ’ εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού [...] και της νομολογίας του ΔΕΕ που την έχει ερμηνεύσει, εάν, προτού διαταχθεί η εν λόγω μετατροπή με δικαστική απόφαση, προβλεφθεί, διά νόμου, η διεξαγωγή, εντός των προσεχών ετών, διαγωνισμού για τη μονιμοποίηση ή τη σταθεροποίηση της απασχόλησης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, μέσω προκήρυξης για την πλήρωση της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος, δεδομένου ότι στην εν λόγω διαδικασία πρέπει να διασφαλίζεται “η τήρηση των αρχών του ελεύθερου ανταγωνισμού, της ισότητας, της αξιοκρατίας, της ικανότητας και της δημοσιότητας” και, επομένως, ο εργαζόμενος σε σχέση με τον οποίο χρησιμοποιήθηκαν διαδοχικές συμβάσεις ή ανανεώσεις ορισμένου χρόνου μπορεί να μονιμοποιηθεί στη θέση του, αλλά μπορεί επίσης να μη μονιμοποιηθεί, καθότι αυτή μπορεί να πληρωθεί από άλλο πρόσωπο, και στην περίπτωση αυτή η σύμβασή του θα λυθεί με την καταβολή αποζημίωσης που αντιστοιχεί σε 20 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας με όριο τις αποδοχές ενός έτους;»

Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

- 36 Με απόφαση της 27ης Απριλίου 2022, αποφασίστηκε η συνεκδίκαση των υποθέσεων C-59/22, C-110/22 και C-159/22 προς διευκόλυνση της έγγραφης και της προφορικής διαδικασίας και προς έκδοση κοινής απόφασης.

Επί της αρμοδιότητας του Δικαστηρίου και επί του παραδεκτού των αιτήσεων προδικαστικής αποφάσεως

- 37 Οι εφεσίβλητοι των κύριων δικών στις υποθέσεις C-59/22 και C-159/22 καθώς και η Ισπανική Κυβέρνηση φρονούν ότι το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να απαντήσει στις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως και ότι, εν πάση περιπτώσει, οι αιτήσεις αυτές πρέπει να κριθούν अपαράδεκτες.
- 38 Κατά πρώτον, κατά τους ως άνω εφεσίβλητους καθώς και την ως άνω κυβέρνηση, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να αποφανθεί επί των αιτήσεων προδικαστικής αποφάσεως στο μέτρο που η απάντηση σε αυτές προϋποθέτει ερμηνεία του εθνικού δικαίου.
- 39 Επιπλέον, κατά τους εν λόγω εφεσίβλητους και την εν λόγω κυβέρνηση, με τις υπό κρίση αιτήσεις ζητείται από το Δικαστήριο να διατυπώσει συμβουλευτική γνώμη γενικής ισχύος σχετικά με την έννοια του «μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου», ιδιάζουσα έννοια του ισπανικού δικαίου, στηριζόμενο μάλιστα σε πτυχές επί των οποίων έχει ήδη αποφανθεί επανειλημμένως.
- 40 Ειδικότερα, με τις εν λόγω αιτήσεις επιχειρείται να αμφισβητηθούν δύο πάγιες θέσεις της νομολογίας του Δικαστηρίου, ήτοι, πρώτον, η νομολογία κατά την οποία η μετατροπή μιας σύμβασης εργασίας σε «σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας» συνιστά κατάλληλη κύρωση για την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και, δεύτερον, η νομολογία κατά την οποία τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται, βάσει της συμφωνίας-πλασίου, να μετατρέπουν μια σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, όταν υφίστανται εσωτερικοί κανόνες οι οποίοι καθιστούν δυνατή την επιβολή κυρώσεων για την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και έχουν, συναφώς, αποτρεπτικό αποτέλεσμα.
- 41 Κατά δεύτερον, οι εφεσίβλητοι των υποθέσεων C-59/22 και C-159/22 υποστηρίζουν ότι το αιτούν δικαστήριο, περιλαμβάνοντας στο πλαίσιο των αιτήσεων προδικαστικής αποφάσεως ερωτήματα σχετικά με τη χορήγηση αποζημίωσης στον οικείο εργαζόμενο, διευρύνει το αντικείμενο των διαφορών των κύριων δικών. Στο πλαίσιο των διαφορών αυτών, οι εκκαλούντες της κύριας δίκης ζήτησαν απλώς να αναγνωριστεί ότι η σχέση εργασίας τους είναι αορίστου χρόνου. Επομένως, οι υπό κρίση αιτήσεις πρέπει να κριθούν απαράδεκτες καθόσον αφορούν τα ερωτήματα σχετικά με τη χορήγηση τέτοιας αποζημίωσης, δεδομένου ότι τα ερωτήματα αυτά εγείρουν ζήτημα υποθετικής φύσεως.
- 42 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι το σύστημα συνεργασίας που εγκαθιδρύει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ στηρίζεται σε σαφή διάκριση των αρμοδιοτήτων μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου. Στο πλαίσιο διαδικασίας η οποία κινείται δυνάμει του άρθρου αυτού, η ερμηνεία των εθνικών διατάξεων επαφίεται στα εθνικά δικαστήρια και όχι στο Δικαστήριο, το οποίο δεν είναι αρμόδιο να αποφαινεται επί της συμβατότητας των κανόνων του εσωτερικού δικαίου με τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης. Αντιθέτως, το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να παρέχει στο εθνικό δικαστήριο όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία τα οποία άπτονται του δικαίου της Ένωσης και τα οποία παρέχουν στο δεύτερο τη δυνατότητα να εκτιμήσει το συμβατό των κανόνων του εθνικού δικαίου με τη ρύθμιση της Ένωσης (απόφαση της 25ης Οκτωβρίου 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 43 Υπενθυμίζεται επίσης ότι, στο πλαίσιο της θεσπισθείσας από το άρθρο 267 ΣΛΕΕ συνεργασίας μεταξύ του Δικαστηρίου και των εθνικών δικαστηρίων, εναπόκειται αποκλειστικώς στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη της αποφάσεως την

οποία πρόκειται να εκδώσει, να εκτιμήσει, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιομορφίες της υποθέσεως, τόσο την αναγκαιότητα μιας προδικαστικής αποφάσεως για την έκδοση της δικής του αποφάσεως όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο. Συνεπώς, εφόσον τα υποβληθέντα ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο υποχρεούται καταρχήν να απαντήσει [απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR κ.λπ. (Πανεπιστημιακοί ερευνητές), C-326/19, EU:C:2021:438, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

- 44 Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι τα ερωτήματα που αφορούν το δίκαιο της Ένωσης θεωρούνται κατά τεκμήριο λυσιτελή. Άρνηση του Δικαστηρίου να απαντήσει σε προδικαστικό ερώτημα που έχει υποβληθεί από εθνικό δικαστήριο είναι δυνατή μόνον όταν προκύπτει προδήλως ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσης ή ακόμη όταν το Δικαστήριο δεν έχει στη διάθεσή του τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που του είναι αναγκαία για να δώσει χρήσιμη απάντηση στα υποβαλλόμενα ερωτήματα [βλ. απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR κ.λπ. (Πανεπιστημιακοί ερευνητές), (C-326/19, EU:C:2021:438, σκέψης 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία)].
- 45 Εν προκειμένω, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, όπως προκύπτει σαφώς από τα στοιχεία που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο, στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-59/22, C-110/22 και C-159/22, οι εκκαλούντες των κύριων δικών συνήψαν πλείονες διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και ότι, στο πλαίσιο των υποθέσεων C-59/22 και C-110/22, η σχέση εργασίας επαναχαρακτηρίστηκε ήδη, με δικαστική απόφαση, αντιστοίχως, της 27ης Δεκεμβρίου 2007 και της 29ης Σεπτεμβρίου 2001, ως «σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης». Πλην όμως, κατά το αιτούν δικαστήριο, εξακολουθεί να υφίσταται αμφιβολία, μεταξύ άλλων, ως προς το ζήτημα αν, σύμφωνα με τις ρήτρες 2 και 3 της συμφωνίας-πλασίου, μια τέτοια σχέση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω συμφωνίας-πλασίου.
- 46 Επιπλέον, από τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει σαφώς ότι το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι ο εκ νέου χαρακτηρισμός μιας καταχρηστικής σχέσης εργασίας ως «σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης» δεν συνιστά μέτρο προσήκουσας κύρωσης για την εν λόγω καταχρηστική σχέση εργασίας, όπερ συνεπάγεται ότι, στο πλαίσιο των διαφορών των κύριων δικών, το δικαστήριο αυτό θα χρειαστεί να καθορίσει τα εθνικά μέτρα που καθιστούν δυνατή, σύμφωνα με τις απαιτήσεις που απορρέουν από την οδηγία 1999/70, την επιβολή κυρώσεων για την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 47 Υπό τις συνθήκες αυτές, δεν προκύπτει προδήλως ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης την οποία ζητεί το αιτούν δικαστήριο, ήτοι η ερμηνεία των ρητρών 2, 3 και 5 της συμφωνίας-πλασίου, ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή με το αντικείμενο των διαφορών των κύριων δικών ή ότι τα ερωτήματα που αφορούν τη χορήγηση αποζημίωσης, την οποία προβλέπει το ισπανικό δίκαιο ως μέτρο κύρωσης, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της οδηγίας 1999/70, για την καταχρηστική χρησιμοποίηση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, εγείρουν ζήτημα υποθετικής φύσης.

- 48 Εξάλλου, η φερόμενη αμφισβήτηση, με τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως, των δύο παγίων θέσεων της νομολογίας του Δικαστηρίου εμπίπτει στην επί της ουσίας εξέταση των αιτήσεων αυτών και, ως εκ τούτου, δεν επηρεάζει ούτε την αρμοδιότητα του Δικαστηρίου να απαντήσει στις εν λόγω αιτήσεις ούτε το παραδεκτό τους.
- 49 Τούτου λεχθέντος, με το δέκατο τρίτο ερώτημα στην υπόθεση C-59/22, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η χορήγηση μιας –καθοριζόμενης από τα εθνικά δικαστήρια– πρόσθετης αποζημίωσης σε σχέση με εκείνη για την οποία γίνεται λόγος στο πλαίσιο του έκτου και του έβδομου ερωτήματος στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και στο πλαίσιο του πρώτου και του δεύτερου ερωτήματος στην υπόθεση C-159/22 μπορεί να συνιστά κατάλληλο μέτρο, κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαίσιου, για την επιβολή κυρώσεων λόγω των καταχρήσεων που προκύπτουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικώς παρατεινόμενων συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.
- 50 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, δεδομένου ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αποτελεί τη βάση της διαδικασίας αυτής ενώπιον του Δικαστηρίου, είναι απαραίτητο το εθνικό δικαστήριο να εξειδικεύει, στην εν λόγω αίτηση, το πραγματικό και νομικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η διαφορά της κύριας δίκης και να παρέχει στοιχειώδεις διευκρινίσεις για τους λόγους για τους οποίους επέλεξε τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης των οποίων ζητεί την ερμηνεία, καθώς και για τη σχέση που, κατά το εν λόγω δικαστήριο, υφίσταται μεταξύ των διατάξεων αυτών και της εθνικής νομοθεσίας που έχει εφαρμογή επί της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί (απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, Universiteit Antwerpen κ.λπ., C-265/20, EU:C:2022:361, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 51 Οι εν λόγω σωρευτικές απαιτήσεις που αφορούν το περιεχόμενο αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως προβλέπονται ρητώς στο άρθρο 94 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου, το οποίο το αιτούν δικαστήριο οφείλει, στο πλαίσιο της συνεργασίας που καθιερώνει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, να γνωρίζει και να τηρεί σχολαστικώς, και υπενθυμίζονται, μεταξύ άλλων, στις συστάσεις του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τα εθνικά δικαστήρια, σχετικά με την υποβολή προδικαστικών ερωτημάτων (ΕΕ 2019, C 380, σ. 1) (απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, Universiteit Antwerpen κ.λπ., C-265/20, EU:C:2022:361, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 52 Είναι, επίσης, αναγκαίο να υπομνησθεί ότι τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως πρέπει να παρέχουν τη δυνατότητα όχι μόνο στο Δικαστήριο να δίδει λυσιτελείς απαντήσεις, αλλά και στις κυβερνήσεις των κρατών μελών και στους λοιπούς ενδιαφερομένους να υποβάλλουν παρατηρήσεις σύμφωνα με το άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο Δικαστήριο απόκειται να μεριμνά για τη διασφάλιση της δυνατότητας αυτής, λαμβανομένου υπόψη ότι, δυνάμει της προαναφερθείσας διατάξεως, στα ενδιαφερόμενα μέρη κοινοποιούνται μόνον οι αποφάσεις περί παραπομπής, συνοδευόμενες από μετάφραση στην επίσημη γλώσσα του κάθε κράτους μέλους, και όχι η εθνική δικογραφία που τυχόν διαβιβάσθηκε στο Δικαστήριο από το αιτούν δικαστήριο (απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, Universiteit Antwerpen κ.λπ., C-265/20, EU:C:2022:361, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 53 Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως που υποβλήθηκε στην υπόθεση C-59/22 δεν περιέχει καμία διευκρίνιση όσον αφορά την αποζημίωση περί της οποίας κάνει λόγο το δέκατο τρίτο ερώτημα και δεν αναφέρει, μεταξύ άλλων, το περιεχόμενο των κρίσιμων διατάξεων ή της νομολογίας σχετικά με την αποζημίωση αυτή στο ισπανικό δίκαιο.

- 54 Ως εκ τούτου, το δέκατο τρίτο ερώτημα στην υπόθεση C-59/22 πρέπει να κριθεί απαράδεκτο.
- 55 Όσον αφορά το δέκατο τέταρτο ερώτημα στην υπόθεση C-59/22, με το οποίο το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το γεγονός ότι η εκκαλούσα της κύριας δίκης στην υπόθεση αυτή προσελήφθη ως εργαζομένη αορίστου χρόνου με «κάθετη εκ περιτροπής» μερική απασχόληση ασκεί επιρροή στην απάντηση που πρέπει να δοθεί στα προδικαστικά ερωτήματα, μολονότι από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι, στο ισπανικό δίκαιο, οι συμβάσεις που αφορούν το καθεστώς των «συμβασιούχων υπαλλήλων αορίστου χρόνου με εκ περιτροπής μερική απασχόληση» ανήκουν στην κατηγορία των συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, εντούτοις το αιτούν δικαστήριο δεν παραθέτει το περιεχόμενο των κρίσιμων διατάξεων ή της νομολογίας που αφορούν το καθεστώς αυτό στο ισπανικό δίκαιο. Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο δεν εξηγεί τους λόγους για τους οποίους εκτιμά ότι το εν λόγω καθεστώς θα μπορούσε να επηρεάσει την ερμηνεία των ρητρών 2, 3 και 5 της συμφωνίας-πλαisiού.
- 56 Ως εκ τούτου, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας που μνημονεύεται στις σκέψεις 50 έως 52 της παρούσας απόφασης, το δέκατο τέταρτο ερώτημα στην υπόθεση C-59/22 πρέπει να κριθεί απαράδεκτο.
- 57 Από τις ανωτέρω σκέψεις προκύπτει, αφενός, ότι το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να αποφανθεί επί των αιτήσεων προδικαστικής αποφάσεως και, αφετέρου, ότι οι αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως είναι παραδεκτές, εξαιρουμένων του δέκατου τρίτου και του δέκατου τέταρτου ερωτήματος στην υπόθεση C-59/22.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22

- 58 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν οι ρήτρες 2 και 3 της συμφωνίας-πλαisiού έχουν την έννοια ότι ο μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου πρέπει να θεωρείται ότι είναι εργαζόμενος ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού, και, ως εκ τούτου, ότι εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της.
- 59 Ως προς το ζήτημα αυτό, κατά πρώτον, κατά πάγια νομολογία, από το γράμμα της ρήτρας 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού προκύπτει ότι το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού είναι ευρύ, καθόσον καλύπτει γενικώς 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». Επιπλέον, ο ορισμός της έννοιας των «εργαζομένων ορισμένου χρόνου», στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, 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 (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 60 Κατά δεύτερον, υπενθυμίζεται ότι, όπως προκύπτει σαφώς από τον τίτλο και το γράμμα της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, η διάταξη αυτή απλώς ορίζει την έννοια του «εργαζομένου ορισμένου χρόνου» και προσδιορίζει, στο πλαίσιο αυτό, το χαρακτηριστικό στοιχείο της σύμβασης ορισμένου χρόνου, ήτοι το γεγονός ότι η λήξη μιας τέτοιας σύμβασης καθορίζεται από «αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος» (πρβλ. απόφαση της 3ης Ιουλίου 2014, *Fiamingo κ.λπ.*, C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 46).
- 61 Η συμφωνία-πλαίσιο εφαρμόζεται, επομένως, στο σύνολο των εργαζομένων που παρέχουν αμειβόμενες υπηρεσίες στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου που τους συνδέει με τον εργοδότη τους, υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί δεσμεύονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας και υπό τη μόνη επιφύλαξη του περιθωρίου εκτιμήσεως που παρέχει στα κράτη μέλη η ρήτρα 2, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαisiού όσον αφορά την εφαρμογή της εν λόγω συμφωνίας σε ορισμένες κατηγορίες συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, καθώς και της εξαίρεσης των προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων, σύμφωνα με το τέταρτο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαisiού (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 62 Εν προκειμένω, από τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι, στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα, η έννοια του «μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου» (του λεγόμενου «*trabajador indefinido no fijo*») διαμορφώθηκε από τη νομολογία και πρέπει να διακρίνεται από την έννοια του «μόνιμου εργαζομένου» (του λεγόμενου «*trabajador fijo*»).
- 63 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, ενώ η λύση της σύμβασης ενός μόνιμου εργαζομένου υπόκειται στους λόγους λύσεως και στις γενικές προϋποθέσεις που προβλέπει ο εργατικός κώδικας, η λύση της σύμβασης μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου υπόκειται, σύμφωνα με τη νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου), σε έναν ειδικό λόγο λύσης. Επομένως, σε περίπτωση εκ νέου χαρακτηρισμού της οικείας σχέσης εργασίας ως σύμβασης αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, η οικεία διοικητική αρχή υποχρεούται να τηρήσει τη διαδικασία πλήρωσης της θέσης που κατέχει ο μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου, εφαρμόζοντας τις συνταγματικές αρχές της δημοσιότητας, της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας. Μετά την πλήρωση της θέσης αυτής, η σύμβαση του μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου λύεται, εκτός αν ο εργαζόμενος έλαβε μέρος στην ως άνω διαδικασία και επελέγη ο ίδιος για την πλήρωση της εν λόγω θέσης.
- 64 Το δικαστήριο αυτό διευκρινίζει ότι, κατά το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο), μια σύμβαση αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, της οποίας η διάρκεια περιορίζεται από την επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος, ήτοι την οριστική πλήρωση της θέσης που κατέχει ο οικείος εργαζόμενος από το πρόσωπο που επιλέγεται κατόπιν του διαγωνισμού που πρέπει να διοργανωθεί από τη διοικητική αρχή για την πλήρωση της συγκεκριμένης θέσης, πρέπει να θεωρηθεί ως σύμβαση ορισμένου χρόνου για τους σκοπούς της εφαρμογής της οδηγίας 1999/70.
- 65 Ως εκ τούτου, λαμβανομένης υπόψη της φύσης της σύμβασης αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, όπως ορίζεται, κατά το αιτούν δικαστήριο, στο ισπανικό δίκαιο, εργαζόμενοι, όπως οι εκκαλούντες των κύριων δικών στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, πρέπει να θεωρηθεί ότι έχουν την ιδιότητα του «εργαζομένου ορισμένου χρόνου», κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, και, ως εκ τούτου, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

66 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι οι ρήτρες 2 και 3 της συμφωνίας-πλαisiού έχουν την έννοια ότι ο μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου πρέπει να θεωρείται ότι είναι εργαζόμενος ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού, και, ως εκ τούτου, ότι εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της.

Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22

67 Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η φράση «χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου», η οποία περιλαμβάνεται στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, έχει την έννοια ότι καλύπτει την περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος συνδέεται με την οικεία διοικητική αρχή με μία και μόνο σύμβαση αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, όταν η σύμβαση αυτή δεν καθορίζει την ημερομηνία λήξης της, αλλά λύεται σε περίπτωση πλήρωσης της οικείας θέσης κατόπιν πρόσκλησης υποβολής υποψηφιοτήτων, και όταν η πρόσκληση υποβολής υποψηφιοτήτων δεν διοργανώθηκε εντός της προθεσμίας που τάχθηκε από την εν λόγω αρχή.

68 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 5 επιδιώκει την επίτευξη ενός από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαisiού και συγκεκριμένα τη δημιουργία ορισμένου πλαisiού για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, προβλέποντας τη θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας (βλ. απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

69 Συνεπώς, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού επιβάλλει στα κράτη μέλη να θεσπίσουν, κατά τρόπο αποτελεσματικό και δεσμευτικό, ένα τουλάχιστον μέτρο εξ αυτών που απαριθμούνται σε αυτήν, εφόσον το εθνικό τους δίκαιο δεν περιλαμβάνει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

70 Ως εκ τούτου, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, όπως προκύπτει από το γράμμα της και από πάγια νομολογία, έχει εφαρμογή μόνον όταν υπάρχουν διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και, επομένως, η πρώτη ή μοναδική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

71 Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, η ρήτρα 5, σημείο 2, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού καταλείπει κατ' αρχήν στα κράτη μέλη και/ή στους κοινωνικούς εταίρους τη μέριμνα να καθορίζουν τις συνθήκες υπό τις οποίες οι συμβάσεις ή οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται «διαδοχικές», κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαisiού (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 72 Η παραπομπή αυτή στα κράτη μέλη και/ή στους κοινωνικούς εταίρους για τον ορισμό των συγκεκριμένων κανόνων εφαρμογής του όρου «διαδοχικές» κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαίσιου εξηγείται μεν από τη μέριμνα να διαφυλαχθεί η πολυμορφία των εθνικών ρυθμίσεων στον τομέα αυτόν, πλην όμως υπενθυμίζεται ότι το περιθώριο εκτιμήσεως που καταλείπεται έτσι στις εθνικές αρχές δεν είναι απεριόριστο, καθόσον δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να φθάσει μέχρι τη διακύβευση του σκοπού ή της πρακτικής αποτελεσματικότητας της συμφωνίας-πλαίσιου. Ειδικότερα, η εν λόγω εξουσία εκτιμήσεως δεν πρέπει να ασκείται από τις εν λόγω αρχές κατά τρόπο που θα οδηγούσε σε κατάσταση δυνάμενη να δώσει λαβή σε καταχρήσεις και να παρακωλύσει έτσι την επίτευξη του εν λόγω σκοπού (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 30 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 73 Πράγματι, τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυώνται το αποτέλεσμα που επιβάλλει το δίκαιο της Ένωσης, όπως αυτό προκύπτει όχι μόνον από το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ, αλλά και από το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, ερμηνευόμενο υπό το φως της αιτιολογικής σκέψης 17 αυτής (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 74 Η εφαρμογή των εκτιθέμενων στη σκέψη 72 της παρούσας απόφασης ορίων του περιθωρίου εκτιμήσεως που καταλείπεται στα κράτη μέλη επιβάλλεται όλως ιδιαιτέρως όσον αφορά μια έννοια-κλειδί, όπως είναι αυτή του διαδοχικού χαρακτήρα των σχέσεων εργασίας, η οποία είναι καθοριστική για τον ορισμό του πεδίου εφαρμογής των εθνικών διατάξεων που θέτουν σε εφαρμογή τη συμφωνία-πλαίσιο (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 75 Εν προκειμένω, από τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 προκύπτει ότι, πρώτον, όταν ένας εργαζόμενος αναγνωρίζεται ως «μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου», η αναγνώριση αυτή, πέραν του ότι δύναται να θεωρηθεί ως κύρωση εις βάρος του οικείου εργοδότη λόγω της εκ μέρους του καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, έχει ως αποτέλεσμα η συγκεκριμένη ιδιότητα να επαναπροσδιορίζει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που ο εργαζόμενος αυτός είχε ενδεχομένως συνάψει προηγουμένως, με αποτέλεσμα, μέσω της εν λόγω αναγνώρισης, η οικεία σχέση εργασίας να καθίσταται εξαρχής σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης. Επομένως, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που είχαν συναφθεί προγενέστερα παύουν να ισχύουν και ο εν λόγω εργαζόμενος συνδέεται εξαρχής με μία μόνο σύμβαση αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.
- 76 Δεύτερον, στο πλαίσιο των υποθέσεων αυτών, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι η σύμβαση αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης δεν προβλέπει συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης, αλλά ορίζει ότι η λήξη της εξαρτάται από την κάλυψη της επίμαχης θέσης, και ότι η οικεία διοικητική αρχή έχει την υποχρέωση να κινήσει τη δημόσια διαδικασία για την κάλυψη της θέσης αυτής.
- 77 Τρίτον, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, στο πλαίσιο της υπόθεσης C-59/22, ότι από την έναρξη της επίμαχης στην κύρια δίκη σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, ήτοι επί διάστημα 27 ετών, δεν έχει διενεργηθεί καμία δοκιμασία επιλογής. Ομοίως, από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση C-110/22 προκύπτει ότι η πρόσκληση υποβολής υποψηφιοτήτων μετατέθηκε χρονικά και εξακολουθούσε να μην έχει πραγματοποιηθεί κατά την

ημερομηνία άσκησης της έφεσης της κύριας δίκης στην υπόθεση αυτή, οπότε ο εκκαλών της κύριας δίκης συνδέεται με την οικεία διοικητική αρχή βάσει σύμβασης αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης επί 20 έτη.

- 78 Θα υπήρχε, ωστόσο, κίνδυνος να υπονομευθεί το αντικείμενο, ο σκοπός και η πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαisiού αν γινόταν δεκτό ότι δεν υφίστανται διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της ρήτρας 5 αυτής, για τον λόγο και μόνον ότι ένας εργαζόμενος συνδέεται με την οικεία διοικητική αρχή με μία και μόνον σύμβαση αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, ενώ, όπως προκύπτει από τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως, αφενός, αναγνωρίζεται, εν είδει κύρωσης, ότι η τελευταία αυτή σύμβαση, επίσης προσωρινής φύσεως, αντικαθιστά διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου και, αφετέρου, η διαιωνιζόμενη παραμονή του εν λόγω μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου στην οικεία θέση οφείλεται στην εκ μέρους του οικείου εργοδότη μη τήρηση της νόμιμης υποχρέωσής του να διοργανώσει, εντός της ταχθείσας προθεσμίας, διαδικασία επιλογής για την οριστική πλήρωση της θέσης αυτής, με αποτέλεσμα η σχέση εργασίας του να έχει παραταθεί σιωπηρώς επί πολλά έτη (πρβλ. απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 79 Πράγματι, μια τέτοια περιοριστική ερμηνεία της έννοιας των «διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου» θα καθιστούσε δυνατή την επί σειρά ετών προσωρινή απασχόληση των εργαζομένων (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 80 Επιπλέον, μια τέτοια περιοριστική ερμηνεία ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνον να αποκλειστεί στην πράξη ένας μεγάλος αριθμός σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου από το ευεργέτημα της προστασίας των εργαζομένων που επιδιώκουν η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο, καθιστώντας εν πολλοίς άνευ ουσίας τον σκοπό τους, αλλά και να καταστεί δυνατή η καταχρηστική χρησιμοποίηση τέτοιων σχέσεων εργασίας από τους εργοδότες για την κάλυψη των πάγιων και διαρκών αναγκών τους σε προσωπικό (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 81 Εν προκειμένω, δεδομένου ότι η οικεία διοικητική αρχή δεν διοργάνωσε, εντός της ταχθείσας προθεσμίας, διαδικασία επιλογής για την οριστική πλήρωση της θέσης που κατείχε μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου, οι αυτοδίκαιες παρατάσεις της σύμβασης αυτής ορισμένου χρόνου μπορούν να εξομοιωθούν με ανανεώσεις και, κατά συνέπεια, με τη σύναψη χωριστών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Εκ των ανωτέρω έπεται ότι οι επίμαχες στις κύριες δίκες περιπτώσεις στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 δεν χαρακτηρίζονται από τη σύναψη μίας και μόνης σύμβασης, αλλά από τη σύναψη συμβάσεων που δύνανται πράγματι να χαρακτηρισθούν ως «διαδοχικές», κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού, ζήτημα το οποίο εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.
- 82 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι η φράση «χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου», που περιλαμβάνεται στη διάταξη αυτή, καλύπτει την περίπτωση κατά την οποία, δεδομένου ότι η οικεία διοικητική αρχή δεν διοργάνωσε, εντός της

ταχθείσας προθεσμίας, διαδικασία επιλογής για την οριστική πλήρωση της θέσης που κατείχε μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου, η σύμβαση ορισμένου χρόνου που συνδέει τον εργαζόμενο αυτό με την εν λόγω διοικητική αρχή παρατάθηκε αυτοδικαίως.

Επί του τρίτου, του τέταρτου και του πέμπτου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22

- 83 Όσον αφορά το τρίτο, το τέταρτο και το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι, στο μέτρο που η έννοια της «σύμβασης αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης» διαμορφώθηκε από τη νομολογία, δεν υφίσταται ισπανική ρύθμιση για αυτό το είδος σύμβασης. Ως εκ τούτου, κανένα από τα μέτρα που προβλέπει η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαisiού δεν θεσπίστηκε από τον Ισπανό νομοθέτη προκειμένου να αποτραπούν οι καταχρήσεις που θα μπορούσαν να προκύψουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικά παρατεινόμενων συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.
- 84 Πλην όμως, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι δεν αποκλείεται, κατ' εφαρμογήν της αρχής της σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας, το άρθρο 15, παράγραφος 5, του εργατικού κώδικα, το οποίο θέτει όριο στη σύναψη αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου, να έχει εφαρμογή και στις συμβάσεις αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.
- 85 Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, ακόμη και στην περίπτωση αυτή, θα εξακολουθούσε να υφίσταται αμφιβολία ως προς τη συμβατότητα της ισπανικής νομοθεσίας με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, δεδομένου ότι το εν λόγω άρθρο 15, παράγραφος 5, δεν θα έθετε περιορισμό για τη διάρκεια ή την ανανέωση, ρητή ή σιωπηρή, συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, αλλά απλώς θα έθετε ένα χρονικό όριο στην αλληλουχία μιας και μόνης σύμβασης αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης και άλλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου.
- 86 Στο πλαίσιο αυτό, με το τρίτο, τέταρτο και πέμπτο προδικαστικό ερώτημα στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει κανένα από τα μέτρα που διαλαμβάνονται στο σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της ρήτρας αυτής ούτε «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο», κατά την έννοια της ίδιας ρήτρας, προκειμένου να αποτραπεί η καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.
- 87 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, όπως επισημάνθηκε στις σκέψεις 68 και 69 της παρούσας απόφασης, η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, η οποία αποσκοπεί στην υλοποίηση ενός από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαisiού, δηλαδή της καθιέρωσης ενός πλαisiού στη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου, επιβάλλει, με το σημείο 1, στα κράτη μέλη την υποχρέωση να λάβουν κατά τρόπο αποτελεσματικό και δεσμευτικό τουλάχιστον ένα από τα απαριθμούμενα σε αυτή μέτρα, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα στο εσωτερικό τους δίκαιο. Τα τρία συνολικώς μέτρα που απαριθμούνται συναφώς στο σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της εν λόγω ρήτρας αφορούν την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια αυτών των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας και τον αριθμό των ανανεώσεών τους (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 88 Ως προς το ζήτημα αυτό, τα κράτη μέλη διαθέτουν περιθώριο εκτιμήσεως, καθώς έχουν την ευχέρεια είτε να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαisiού είτε, ακόμη, να αρκεστούν σε υφιστάμενα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων και/ή κατηγοριών εργαζομένων (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 89 Επομένως, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού επιτάσσει στα κράτη μέλη την επίτευξη γενικού σκοπού, δηλαδή της πρόληψης τέτοιων καταχρηστικών πρακτικών, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να επιλέξουν τα μέσα για την επίτευξή του, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά δεν θα διακυβεύουν τον σκοπό ή την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαisiού (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 45 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 90 Επιπλέον, υπενθυμίζεται ότι δεν απόκειται στο Δικαστήριο να αποφαινεται επί της ερμηνείας των διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, καθόσον τούτο αποτελεί έργο των αρμόδιων εθνικών δικαστηρίων, τα οποία οφείλουν να κρίνουν αν οι απαιτήσεις που θέτει η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού ικανοποιούνται από τις διατάξεις της εφαρμοστέας εθνικής νομοθεσίας (βλ. απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 50 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 91 Συνεπώς, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει κατά πόσον οι προϋποθέσεις εφαρμογής, καθώς και η αποτελεσματική εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, συνιστούν πρόσφορο μέτρο για την αποτροπή της καταχρηστικής σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 92 Πάντως, το Δικαστήριο, αποφαινόμενο επί αιτήσεων προδικαστικής αποφάσεως, δύναται να παράσχει διευκρινίσεις ώστε να καθοδηγήσει τα αιτούντα δικαστήρια κατά την εκτίμησή τους (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 93 Από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι τόσο το εφεσίβλητο της κύριας δίκης στην υπόθεση C-59/22 όσο και η Ισπανική Κυβέρνηση υποστηρίζουν ότι, όπως έκρινε το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο), η έννοια του «μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου» ανταποκρίνεται στα χαρακτηριστικά των τριών μέτρων που απαριθμούνται στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού. Έτσι, πρώτον, η εφαρμογή του αντίστοιχου είδους σύμβασης ανταποκρίνεται σε αντικειμενικό λόγο, ήτοι στη διασφάλιση της πρόσβασης στην απασχόληση στον δημόσιο τομέα υπό όρους ισότητας, αξιοκρατίας, ικανότητας και δημοσιότητας, αντιμετωπίζοντας παράλληλα τη χρήση παράτυπων συμβάσεων στον τομέα αυτό μέχρις ότου καλυφθεί η προς πλήρωση θέση, δεύτερον, αυτό το είδος σύμβασης έχει μέγιστη διάρκεια η οποία εξαρτάται από τη δημοσίευση της πρόσκλησης υποβολής υποψηφιοτήτων για την κάλυψη της θέσης, εξυπακουμένου ότι η πρόσκληση αυτή υποβολής υποψηφιοτήτων μπορεί να κινηθεί από τον ίδιο τον εργαζόμενο και πρέπει να πραγματοποιηθεί εντός ορισμένης μέγιστης προθεσμίας σύμφωνα με το ισπανικό δίκαιο, καθώς και, τρίτον, αποκλείεται κάθε διαδοχικός χαρακτήρας στο μέτρο που δεν υφίσταται ανανέωση του εν λόγω είδους σύμβασης.

- 94 Στο πλαίσιο αυτό, δεδομένου ότι, κατά το αιτούν δικαστήριο, όπως επισημάνθηκε στις σκέψεις 83 έως 85 της παρούσας απόφασης, το ισπανικό δίκαιο δεν προβλέπει, ως προς την κατηγορία των συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, κανένα μέτρο για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης των συμβάσεων αυτών, κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαisiού, και ότι το άρθρο 15, παράγραφος 5, του εργατικού κώδικα, έστω και ερμηνευόμενο σύμφωνα με τις απαιτήσεις της ρήτρας αυτής, επίσης δεν μπορεί να συνιστά τέτοιο μέτρο, πρέπει, προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, να παρασχεθούν διευκρινίσεις σχετικά με την επιχειρηματολογία που προέβαλαν το εφεσίβλητο της κύριας δίκης στην υπόθεση C-59/22 καθώς και η Ισπανική Κυβέρνηση, και η οποία παρατίθεται στη σκέψη 93 της παρούσας απόφασης.
- 95 Όσον αφορά, κατά πρώτον, τους αντικειμενικούς λόγους που προέβαλαν τα εφεσίβλητα των κύριων δικών και η Ισπανική Κυβέρνηση, ήτοι να διασφαλιστεί η πρόσβαση στην απασχόληση στον δημόσιο τομέα υπό όρους ισότητας, αξιοκρατίας, ικανότητας και δημοσιότητας, αντιμετωπιζόμενης παράλληλα της χρήσης παράτυπων συμβάσεων στον τομέα αυτό μέχρις ότου καλυφθεί η προς πλήρωση θέση, επιβάλλεται η επισήμανση, όπως προκύπτει από το ίδιο το γράμμα της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού, ότι η τελευταία αυτή διάταξη αφορά τους αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν την «ανανέωση» των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και όχι τους αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν την εφαρμογή, αυτή καθεαυτήν, ορισμένου είδους σύμβασης, όπως είναι η σύμβαση αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.
- 96 Όσον αφορά, κατά δεύτερον, την οργάνωση, εντός των προβλεπόμενων προς τούτο προθεσμιών, διαδικασιών επιλογής για την οριστική πλήρωση των θέσεων που καλύπτονται προσωρινά από εργαζομένους με σχέση ορισμένου χρόνου, παρατηρείται ότι το μέτρο αυτό μπορεί να αποτρέψει τη διαιώνιση του καθεστώτος αβεβαιότητας στο οποίο βρίσκονται οι ως άνω εργαζόμενοι, επειδή διασφαλίζει την ταχεία και οριστική πλήρωση των θέσεων που αυτοί καλύπτουν (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 94).
- 97 Επομένως, η οργάνωση τέτοιων διαδικασιών εντός των προβλεπόμενων προθεσμιών, μπορεί, κατ' αρχήν, να αποτρέψει, στις επίμαχες περιπτώσεις των κύριων δικών, την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών σχέσεων ορισμένου χρόνου για το χρονικό διάστημα έως την οριστική πλήρωση των θέσεων αυτών (πρβλ. απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 95).
- 98 Τούτου λεχθέντος, από τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι, εν προκειμένω, παρά το γεγονός ότι η επίμαχη ρύθμιση στις κύριες δίκες προβλέπει συγκεκριμένες προθεσμίες για την οργάνωση των διαδικασιών αυτών από την οικεία διοικητική αρχή, στην πράξη οι προθεσμίες αυτές δεν τηρούνται και δεν είναι συχνή η οργάνωση τέτοιων διαδικασιών.
- 99 Υπό τις συνθήκες αυτές, μια εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει μεν την οργάνωση διαδικασιών επιλογής για την οριστική πλήρωση των θέσεων που καλύπτονται προσωρινά από εργαζομένους με σχέση ορισμένου χρόνου καθώς και συγκεκριμένες προς τούτο προθεσμίες, αλλά δεν διασφαλίζει ότι οι διαδικασίες αυτές όντως οργανώνονται, δεν παρίσταται πρόσφορη για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης από τον εκάστοτε εργοδότη διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 97).

- 100 Κατά συνέπεια, υπό την επιφύλαξη των εξακριβώσεων στις οποίες θα πρέπει να προβεί το αιτούν δικαστήριο, μια τέτοια ρύθμιση δεν φαίνεται να συνιστά μέτρο αρκούντως αποτελεσματικό και αποτρεπτικό για τη διασφάλιση της πλήρους αποτελεσματικότητας των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο», κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού.
- 101 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο τρίτο, το τέταρτο και το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει κανένα από τα μέτρα που διαλαμβάνονται στη διάταξη αυτή ούτε «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο», κατά την έννοια της ίδιας διάταξης, προκειμένου να αποτραπεί η καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.

Επί του έκτου και του έβδομου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, καθώς και επί του πρώτου και του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκαν στην υπόθεση C-159/22

- 102 Με το έκτο και το έβδομο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, καθώς και με το πρώτο και το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στην υπόθεση C-159/22, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει την καταβολή κατ' αποκοπήν αποζημίωσης, ίσης με 20 ημερομίσθια ανά έτος εργασίας, με όριο τις αποδοχές ενός έτους, σε κάθε εργαζόμενο του οποίου ο εργοδότης χρησιμοποίησε καταχρηστικά διαδοχικώς παρατεινόμενες συμβάσεις αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.
- 103 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού δεν προβλέπει συγκεκριμένες κυρώσεις για την περίπτωση που διαπιστώνονται καταχρηστικές πρακτικές. Σε μια τέτοια περίπτωση, απόκειται στις εθνικές αρχές να λαμβάνουν μέτρα που πρέπει να είναι όχι μόνο σύμφωνα προς την αρχή της αναλογικότητας, αλλά και αρκούντως αποτελεσματικά και αποτρεπτικά για να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού (απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2022, MIUR και Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, σκέψη 81 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 104 Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι, στην περίπτωση των καταχρηστικών διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής μέτρου που να παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις για την προστασία των εργαζομένων, ώστε να επιβάλλονται δεόντως κυρώσεις για την κατάχρηση αυτή και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης. Πράγματι, κατά το γράμμα του άρθρου 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, τα κράτη μέλη οφείλουν να «λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η [ως άνω] οδηγία» (απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2022, MIUR και Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, σκέψη 84 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 105 Εν προκειμένω, από τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι, σύμφωνα με το ισπανικό δίκαιο, η κατ' αποκοπήν αποζημίωση οφείλεται στους μη μόνιμους εργαζομένους αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία των συμβάσεών τους λόγω της κάλυψης της θέσης εργασίας τους, όπερ προϋποθέτει είτε ότι οι εργαζόμενοι αυτοί συμμετείχαν στη διαδικασία επιλογής και απέτυχαν είτε ότι δεν συμμετείχαν στη διαδικασία αυτή.
- 106 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι καταβολή αποζημίωσης λόγω λύσης της σύμβασης δεν καθιστά δυνατή την επίτευξη του σκοπού της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού που συνίσταται στην αποτροπή της κατάχρησης που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, η καταβολή αυτή φαίνεται να είναι ανεξάρτητη από οποιαδήποτε εκτίμηση σχετικά με τον νόμιμο ή καταχρηστικό χαρακτήρα της χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 74 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 107 Κατά συνέπεια, ένα τέτοιο μέτρο δεν φαίνεται ικανό να επιβάλει κατάλληλη κύρωση για την καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και να εξαλείψει τις συνέπειες της παραβιάσεως του δικαίου της Ένωσης και, ως εκ τούτου, δεν φαίνεται να συνιστά αφ' εαυτού μέτρο αρκούντως αποτελεσματικό και αποτρεπτικό για να εξασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού, κατά την έννοια της νομολογίας που υπομνήσθηκε στη σκέψη 103 της παρούσας απόφασης (βλ. απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 75 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 108 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο έκτο και στο έβδομο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και στο πρώτο και το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στην υπόθεση C-159/22 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει την καταβολή κατ' αποκοπήν αποζημίωσης, ίσης με 20 ημερομίσθια ανά έτος εργασίας, με όριο τις αποδοχές ενός έτους, σε κάθε εργαζόμενο του οποίου ο εργοδότης χρησιμοποίησε καταχρηστικά διαδοχικώς παρατεινόμενες συμβάσεις αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, όταν η καταβολή της εν λόγω αποζημίωσης λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας είναι ανεξάρτητη από οποιαδήποτε εκτίμηση σχετικά με τον νόμιμο ή καταχρηστικό χαρακτήρα της χρησιμοποίησης των συμβάσεων αυτών.

Επί του όγδου και του ένατου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και επί του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκε στην υπόθεση C-159/22

- 109 Με το όγδοο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, καθώς και με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στην υπόθεση C-159/22, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις κατά τις οποίες οι «μη σύννομες πράξεις» στοιχειοθετούν την ευθύνη των φορέων δημόσιας διοίκησης, «σύμφωνα με τη νομοθεσία που ισχύει για κάθε φορέα δημόσιας διοίκησης».

- 110 Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης στα ερωτήματα αυτά, το αιτούν δικαστήριο, με το ένατο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, ερωτά, κατ' ουσίαν, αν οι εν λόγω εθνικές διατάξεις, οι οποίες θεσπίστηκαν από το 2017 και μετά, πρέπει να εφαρμοστούν σε καταχρήσεις που διαπράχθηκαν πριν από τις αντίστοιχες ημερομηνίες έναρξης της ισχύος τους.
- 111 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, σύμφωνα με τις απαιτήσεις που απορρέουν από τη νομολογία που μνημονεύεται στη σκέψη 103 της παρούσας απόφασης, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν οι εν λόγω εθνικές διατάξεις είναι αποτελεσματικές και αποτρεπτικές για τη διασφάλιση της πλήρους αποτελεσματικότητας των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού. Ειδικότερα, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν οι ίδιες εθνικές διατάξεις συνιστούν αποτελεσματικά μέτρα όχι μόνο για την αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αλλά και για την επιβολή κατάλληλων κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή και την εξάλειψη των συνεπειών της παράβασης του δικαίου της Ένωσης.
- 112 Από τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι το ίδιο το αιτούν δικαστήριο φαίνεται να διατηρεί αμφιβολίες ως προς το κατά πόσον οι επίμαχες εθνικές διατάξεις, ήτοι η τεσσαρακοστή τρίτη πρόσθετη διάταξη του νόμου περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2018 και η δέκατη έβδομη πρόσθετη διάταξη του ΕΒΕΡ που εισήχθη με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 14/2021, είναι συμβατές με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού. Συγκεκριμένα, πρώτον, η έκφραση «μη σύννομες πράξεις» δεν ορίζεται και, ως εκ τούτου, παραμένει υπερβολικά ασαφής ώστε να καθιστά δυνατή την επιβολή κυρώσεων ή τον καταλογισμό ευθυνών σύμφωνα προς τις αρχές της νομιμότητας και της βεβαιότητας. Δεύτερον, οι εν λόγω εθνικές διατάξεις δεν διευκρινίζουν τις ευθύνες που μπορούν να στοιχειοθετηθούν και παραπέμπουν απλώς στη «νομοθεσία που ισχύει για κάθε φορέα δημόσιας διοίκησης», η οποία είναι αδύνατον να προσδιοριστεί. Τρίτον, το αιτούν δικαστήριο δεν γνωρίζει κανέναν φορέα δημόσιας διοίκησης στον οποίο να έχει καταλογισθεί ευθύνη είτε επειδή ενθάρρυνε τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου είτε επειδή συνήψε τέτοιες συμβάσεις.
- 113 Υπό τις συνθήκες αυτές, διαπιστώνεται ότι, λαμβανομένου υπόψη του εθνικού νομικού πλαισίου που παρατίθεται στις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως, το γράμμα της τεσσαρακοστής τρίτης πρόσθετης διάταξης του νόμου περί γενικού προϋπολογισμού του κράτους για το 2018 καθώς και το γράμμα της δέκατης έβδομης πρόσθετης διάταξης του ΕΒΕΡ φαίνονται να είναι τόσο ασαφή και αφηρημένα ώστε να μην καθιστούν τις διατάξεις αυτές συγκρίσιμες με τον ιταλικό μηχανισμό ευθύνης των διοικητικών αρχών, στον οποίο παραπέμπει το Δικαστήριο με την απόφαση της 7ης Μαρτίου 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), και ο οποίος, σε συνδυασμό με άλλα αποτελεσματικά και αποτρεπτικά μέτρα, κρίθηκε, υπό την επιφύλαξη των εξακριβώσεων στις οποίες όφειλε να προβεί το αιτούν δικαστήριο στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση εκείνη, ικανός να καταδείξει τη συμβατότητα της ιταλικής ρύθμισης με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού.
- 114 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο όγδοο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στην υπόθεση C-159/22 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις κατά τις οποίες οι «μη σύννομες πράξεις» στοιχειοθετούν την ευθύνη των φορέων της δημόσιας διοίκησης, «σύμφωνα με τη νομοθεσία που ισχύει για κάθε φορέα δημόσιας διοίκησης», όταν οι εν λόγω εθνικές διατάξεις δεν είναι αποτελεσματικές και αποτρεπτικές για τη διασφάλιση της πλήρους αποτελεσματικότητας των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογήν της ρήτρας αυτής.

- 115 Λαμβανομένης υπόψη της απάντησης που δόθηκε στο όγδοο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22, παρέλκει η έκδοση απόφασης επί του ένατου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκε στις υποθέσεις 59/22 και C-110/22.

Επί του δωδέκατου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και επί του έκτου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκε στην υπόθεση C-159/22

- 116 Με το δωδέκατο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και με το έκτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στην υπόθεση C-159/22, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει την οργάνωση διαδικασιών για τη μονιμοποίηση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου μέσω προσκλήσεων υποβολής υποψηφιοτήτων για την πλήρωση των θέσεων που καλύπτουν οι εργαζόμενοι με σχέση ορισμένου χρόνου, στους οποίους συγκαταλέγονται οι μη μόνιμοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου.
- 117 Συναφώς, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι, μολονότι η οργάνωση διαδικασιών επιλογής παρέχει στους εργαζομένους που απασχολήθηκαν καταχρηστικώς με διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου τη δυνατότητα να διεκδικήσουν πρόσβαση σε σταθερή απασχόληση, δεδομένου ότι αυτοί έχουν, κατ' αρχήν, δικαίωμα συμμετοχής στις διαδικασίες αυτές, εντούτοις η περίπτωση αυτή δεν απαλλάσσει τα κράτη μέλη από την υποχρέωση να προβλέπουν κατάλληλα μέτρα ώστε να επιβάλλονται κατάλληλες κυρώσεις για την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων και σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, δυνατότητα συμμετοχής στις διαδικασίες αυτές, των οποίων εξάλλου η έκβαση είναι αβέβαιη, έχουν και υποψήφιοι οι οποίοι δεν υπήρξαν θύματα τέτοιας κατάχρησης (πρβλ. απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 100).
- 118 Ως εκ τούτου, δεδομένου ότι η οργάνωση τέτοιων διαδικασιών δεν εξαρτάται καθόλου από εκτιμήσεις σχετικές με την καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, δεν παρίσταται πρόσφορη για την επιβολή κατάλληλων κυρώσεων για την καταχρηστική χρησιμοποίηση τέτοιων σχέσεων εργασίας και την εξάλειψη των συνεπειών της παράβασης του δικαίου της Ένωσης. Επομένως, δεν φαίνεται να καθιστά δυνατή την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκει η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσου (πρβλ. απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 101).
- 119 Εν προκειμένω, από τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι, πρώτον, με τις διαδικασίες μονιμοποίησης, ο Ισπανός νομοθέτης επιχειρεί να μειώσει τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην εθνική δημόσια διοίκηση, χωρίς, ωστόσο, να παύσουν, στο πλαίσιο των διαδικασιών αυτών, να τηρούνται οι αρχές της ισότητας, του ελεύθερου ανταγωνισμού, της δημοσιότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας. Δεύτερον, οι μη μόνιμοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου ενδέχεται να χάσουν τη θέση εργασίας τους αν δεν επιτύχουν στις σχετικές δοκιμασίες. Τρίτον, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι αυτοί θα δικαιούνται κατ' αποκοπήν αποζημίωση αντίστοιχη προς 20 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας, με όριο τις αποδοχές ενός έτους.
- 120 Πάντως, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις που απορρέουν από τη νομολογία που παρατίθεται στις σκέψεις 117 και 118 της παρούσας απόφασης, οι οποίες, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων της δικογραφίας που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο, έχουν εφαρμογή εν προκειμένω, η προβλεπόμενη στο ισπανικό δίκαιο οργάνωση των διαδικασιών μονιμοποίησης, υπό την

επιφύλαξη του ελέγχου στον οποίο οφείλει να προβεί το αιτούν δικαστήριο, δεν παρίσταται πρόσφορη για την επιβολή κατάλληλων κυρώσεων για την καταχρηστική χρησιμοποίηση σχέσεων εργασίας αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης και, ως εκ τούτου, εξάλειψης των συνεπειών της παράβασης του δικαίου της Ένωσης.

- 121 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο δωδέκατο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και στο έκτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στην υπόθεση C-159/22 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλασίου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει την οργάνωση διαδικασιών για τη μονιμοποίηση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου μέσω προσκλήσεων υποβολής υποψηφιοτήτων για την πλήρωση των θέσεων που καλύπτουν οι εργαζόμενοι με σχέση ορισμένου χρόνου, στους οποίους συγκαταλέγονται οι μη μόνιμοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου, όταν η οργάνωση αυτή είναι ανεξάρτητη από οποιαδήποτε εκτίμηση σχετικά με τον καταχρηστικό χαρακτήρα της χρησιμοποίησης των εν λόγω συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Επί του δέκατου και του ενδέκατου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και επί του τέταρτου και του πέμπτου προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκαν στην υπόθεση C-159/22

- 122 Από τις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι, ενώ το Tribunal Constitucional (Συνταγματικό Δικαστήριο) εκτιμά ότι οι συνταγματικές αρχές του άρθρου 23, παράγραφος 2, και του άρθρου 103, παράγραφος 3, του Συντάγματος, κατά τις οποίες η πρόσβαση στην απασχόληση στη δημόσια διοίκηση τηρεί τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας, δεν έχουν εφαρμογή στις σχέσεις εργασίας των συμβασιούχων υπαλλήλων, το τμήμα κοινωνικών υποθέσεων του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου) εφαρμόζει, από την πλευρά του, τις ως άνω αρχές στις εν λόγω σχέσεις, πράγμα που καθιστά αδύνατο, κατά το αιτούν δικαστήριο, να χαρακτηριστούν ως «εργαζόμενοι αορίστου χρόνου» οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν έχουν προσληφθεί βάσει διαδικασίας επιλογής που να τηρεί τις εν λόγω αρχές και είχε, ως εκ τούτου, τη συνέπεια να καταστεί αναγκαία η εισαγωγή της έννοιας του «μη μόνιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου». Κατά το αιτούν δικαστήριο, από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και, ιδίως, διαδοχικώς παρατεινόμενων συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου θα μπορούσε να θεωρηθεί αντίθετη προς τις προμνησθείσες διατάξεις του Συντάγματος, όπως έχουν ερμηνευθεί από το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο).
- 123 Στο πλαίσιο αυτό, με το δέκατο και το ενδέκατο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και με το τέταρτο και το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στην υπόθεση C-159/22, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλασίου έχει την έννοια ότι, ελλείψει κατάλληλων μέτρων στο εθνικό δίκαιο για την αποτροπή των καταχρήσεων λόγω της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των διαδοχικώς παρατεινόμενων συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, και, εφόσον παρίσταται ανάγκη, για την επιβολή των σχετικών κυρώσεων, κατ' εφαρμογήν της ρήτρας 5, οι εν λόγω συμβάσεις ορισμένου χρόνου θα πρέπει να μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, τούτο δε ακόμη και αν η μετατροπή αυτή αντιβαίνει στο άρθρο 23, παράγραφος 2, και στο άρθρο 103, παράγραφος 3, του Συντάγματος, όπως έχουν ερμηνευθεί από το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο).

- 124 Συναφώς, από πάγια νομολογία προκύπτει ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να προβλέπουν τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ούτε προβλέπει, όπως αναφέρθηκε στη σκέψη 103 της παρούσας απόφασης, συγκεκριμένες κυρώσεις για την περίπτωση που διαπιστώνονται καταχρηστικές πρακτικές [απόφαση της 7ης Απριλίου 2022, Ministero della Giustizia κ.λπ. (Καθεστώς των Ιταλών ειρηνοδικών), C-236/20, EU:C:2022:263, σκέψη 60 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 125 Επισημαίνεται, εξάλλου, ότι, όπως προκύπτει από τη ρήτρα 5, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαisiού, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα, στο πλαίσιο των μέτρων για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, να μετατρέψουν τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, δεδομένου ότι η σταθερότητα της απασχόλησης που παρέχουν οι σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί το κύριο στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων (απόφαση της 8ης Μαΐου 2019, Rossato και Conservatorio di Musica F.A.Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, σκέψη 39).
- 126 Επομένως, απόκειται στις εθνικές αρχές να λαμβάνουν ανάλογα, αποτελεσματικά και αποτρεπτικά μέτρα για να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, τα οποία μπορούν να προβλέπουν, προς τον σκοπό αυτόν, τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Εντούτοις, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής μέτρου, ώστε να επιβάλλονται δεόντως κυρώσεις για την κατάχρηση αυτή και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παραβάσεως [απόφαση της 7ης Απριλίου 2022, Ministero della Giustizia κ.λπ. (Καθεστώς των Ιταλών ειρηνοδικών), C-236/20, EU:C:2022:263, σκέψη 61 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 127 Προκειμένου μια εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών ισπανική ρύθμιση, την οποία έχει ερμηνεύσει το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο) και η οποία απαγορεύει, στον δημόσιο τομέα, τη μετατροπή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μιας σειράς συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όπως οι επίμαχες στις διαφορές των κύριων δικών συμβάσεις αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, να μπορεί να θεωρηθεί σύμφωνη με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, η εσωτερική έννομη τάξη του οικείου κράτους μέλους πρέπει να προβλέπει, στον συγκεκριμένο τομέα, άλλο αποτελεσματικό μέτρο προς αποφυγή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, εφόσον παρίσταται ανάγκη, προς επιβολή κυρώσεων [πρβλ. απόφαση της 7ης Απριλίου 2022, Ministero della Giustizia κ.λπ. (Καθεστώς των Ιταλών ειρηνοδικών), C-236/20, EU:C:2022:263, σκέψη 62 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 128 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ρύθμιση που προβλέπει επιτακτικό κανόνα κατά τον οποίο, σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως οι επίμαχες στις διαφορές των κύριων δικών συμβάσεις αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, οι εν λόγω συμβάσεις μετατρέπονται σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, ενδέχεται να περιέχει μέτρο το οποίο πράγματι επιβάλλει κυρώσεις για την εν λόγω καταχρηστική χρησιμοποίηση και, ως εκ τούτου, πρέπει να θεωρηθεί ότι συνάδει με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού (απόφαση της 8ης Μαΐου 2019, Rossato και Conservatorio di Musica F.A.Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 129 Τούτου λεχθέντος, όσον αφορά τη μη συμβατότητα μιας τέτοιας μετατροπής με τις συνταγματικές αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ικανότητας, όπως έχουν ερμηνευθεί από το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο), την οποία επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου δεν μπορεί να θεωρηθεί, από την άποψη του περιεχομένου της, ως απαλλαγμένη αιρέσεων και αρκούντως ακριβής, ώστε να μπορούν οι ιδιώτες να την επικαλούνται ενώπιον εθνικού δικαστηρίου. Πράγματι, δυνάμει της διατάξεως αυτής, απόκειται στην εξουσία εκτιμήσεως των κρατών μελών να εφαρμόζουν, προς αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στην εν λόγω ρήτρα ή ακόμα και ήδη ισχύοντα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των επιμέρους τομέων και/ή κατηγοριών εργαζομένων. Επιπλέον, δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί επαρκώς το ελάχιστο όριο προστασίας που θα έπρεπε, εν πάση περιπτώσει, να διασφαλίζεται δυνάμει της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 64 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 130 Από πάγια νομολογία προκύπτει πάντως ότι, κατά την εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να το ερμηνεύουν κατά το μέτρο του δυνατού υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της σχετικής οδηγίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την οδηγία αυτή και προκειμένου, κατά συνέπεια, να συμμορφώνονται προς το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ. Αυτή η υποχρέωση σύμφωνης ερμηνείας αφορά το σύνολο των διατάξεων του εθνικού δικαίου, τόσο προγενέστερων όσο και μεταγενέστερων της οικείας οδηγίας [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 65 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 131 Η υποχρέωση σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας του εθνικού δικαίου είναι πράγματι συμφυής προς το σύστημα της Συνθήκης ΛΕΕ, καθόσον επιτρέπει στα εθνικά δικαστήρια να διασφαλίζουν, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης όταν αποφαινόμενοι επί των διαφορών των οποίων έχουν επιληφθεί [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 66 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 132 Βεβαίως, η υποχρέωση του εθνικού δικαστηρίου να αναφέρεται στο περιεχόμενο μιας οδηγίας όταν ερμηνεύει και εφαρμόζει τους σχετικούς κανόνες του εσωτερικού δικαίου έχει ως όρια τις γενικές αρχές του δικαίου, ιδίως τις αρχές της ασφάλειας δικαίου και της μη αναδρομικότητας, και δεν μπορεί να αποτελέσει έρεισμα για την *contra legem* ερμηνεία του εθνικού δικαίου [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 67 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 133 Η αρχή της σύμφωνης ερμηνείας επιβάλλει εντούτοις στα εθνικά δικαστήρια να πράττουν ό,τι είναι δυνατόν εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της οικείας οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή [απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 68 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

- 134 Εν προκειμένω επομένως, το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου, κατά το μέτρο του δυνατού και εφόσον έχει γίνει καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την καταχρηστική αυτή χρησιμοποίηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παράβασης του δικαίου της Ένωσης. Στο πλαίσιο αυτό, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει αν οι κρίσιμες διατάξεις του Συντάγματος μπορούν, ενδεχομένως, να ερμηνευθούν κατά τρόπο σύμφωνο με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της οδηγίας 1999/70 και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή [βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 11ης Φεβρουαρίου 2021, M.V. κ.λπ. (Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα), C-760/18, EU:C:2021:113, σκέψη 69 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 135 Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η απαίτηση περί σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να τροποποιούν, αν παρίσταται ανάγκη, την πάγια νομολογία τους σε περίπτωση που αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία του εσωτερικού δικαίου η οποία δεν συμβιβάζεται με τους σκοπούς της εκάστοτε οδηγίας. Ως εκ τούτου, δεν θα ήταν ορθή ιδίως η κρίση εθνικού δικαστηρίου ότι αδυνατεί να ερμηνεύσει εθνική διάταξη σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης για τον λόγο και μόνον ότι η διάταξη αυτή έχει ερμηνευθεί παγίως κατά τρόπο μη συνάδοντα προς το δίκαιο της Ένωσης (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, σκέψη 86 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 136 Από το σύνολο των ανωτέρω στοιχείων προκύπτει, αφενός, ότι, σε περίπτωση που το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι η οικεία εσωτερική έννομη τάξη δεν προβλέπει, στον δημόσιο τομέα, αποτελεσματικό μέτρο για την αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των διαδοχικώς παρατεινόμενων συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, και, εφόσον παρίσταται ανάγκη, για την επιβολή σχετικών κυρώσεων, η μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δύναται να συνιστά τέτοιο μέτρο.
- 137 Αφετέρου, αν, σε μια τέτοια περίπτωση, το αιτούν δικαστήριο κρίνει, επιπλέον, ότι η πάγια νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου), σε αντίθεση προς εκείνη του Tribunal Constitucional (Συνταγματικού Δικαστηρίου), αντιτίθεται σε μια τέτοια μετατροπή, τότε το δικαστήριο αυτό θα πρέπει να υιοθετήσει λύση μεταβάλλουσα τη νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου) εάν η νομολογία αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία των διατάξεων του Συντάγματος ασυμβίβαστη με τους σκοπούς της οδηγίας 1999/70 και, ειδικότερα, της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού.
- 138 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο δέκατο και το ενδέκατο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στις υποθέσεις C-59/22 και C-110/22 καθώς και στο τέταρτο και το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκαν στην υπόθεση C-159/22 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι, ελλείψει κατάλληλων μέτρων στο εθνικό δίκαιο για την αποτροπή των καταχρήσεων λόγω της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των διαδοχικώς παρατεινόμενων συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, και, εφόσον παρίσταται ανάγκη, για την επιβολή των σχετικών κυρώσεων, κατ' εφαρμογήν της ρήτρας 5, η μετατροπή των εν λόγω συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου δύναται να συνιστά τέτοιο μέτρο. Εναπόκειται, κατά περίπτωση, στο εθνικό δικαστήριο να μεταβάλει την πάγια εθνική νομολογία

εάν αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία των εθνικών διατάξεων, περιλαμβανομένων των συνταγματικών, η οποία είναι ασυμβίβαστη με τους σκοπούς της οδηγίας 1999/70 και, ειδικότερα, της εν λόγω ρήτρας 5.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 139 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (έκτο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Οι ρήτρες 2 και 3 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 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,

έχουν την έννοια ότι:

ο μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου πρέπει να θεωρείται ότι είναι εργαζόμενος ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού, και, ως εκ τούτου, ότι εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της.

- 2) Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70,

έχει την έννοια ότι:

η φράση «χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου», που περιλαμβάνεται στη διάταξη αυτή, καλύπτει την περίπτωση κατά την οποία, δεδομένου ότι η οικεία διοικητική αρχή δεν διοργάνωσε, εντός της ταχθείσας προθεσμίας, διαδικασία επιλογής για την οριστική πλήρωση της θέσης που κατείχε μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου, η σύμβαση ορισμένου χρόνου που συνδέει τον εργαζόμενο αυτό με την εν λόγω διοικητική αρχή παρατάθηκε αυτοδικαίως.

- 3) Η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70,

έχει την έννοια ότι:

αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει κανένα από τα μέτρα που διαλαμβάνονται στη διάταξη αυτή ούτε «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο», κατά την έννοια της ίδιας διάταξης, προκειμένου να αποτραπεί η καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης.

- 4) Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70,

έχει την έννοια ότι:

αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει την καταβολή κατ' αποκοπήν αποζημίωσης, ίσης με 20 ημερομίσθια ανά έτος εργασίας, με όριο τις αποδοχές ενός έτους, σε κάθε εργαζόμενο του οποίου ο εργοδότης χρησιμοποίησε καταχρηστικά διαδοχικώς παρατεινόμενες συμβάσεις αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, όταν η καταβολή της εν λόγω αποζημίωσης λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας είναι ανεξάρτητη από οποιαδήποτε εκτίμηση σχετικά με τον νόμιμο ή καταχρηστικό χαρακτήρα της χρησιμοποίησης των συμβάσεων αυτών.

- 5) Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70,

έχει την έννοια ότι:

αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις κατά τις οποίες οι «μη σύννομες πράξεις» στοιχειοθετούν την ευθύνη των φορέων της δημόσιας διοίκησης, «σύμφωνα με τη νομοθεσία που ισχύει για κάθε φορέα δημόσιας διοίκησης», όταν οι εν λόγω εθνικές διατάξεις δεν είναι αποτελεσματικές και αποτρεπτικές για τη διασφάλιση της πλήρους αποτελεσματικότητας των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογήν της ρήτρας αυτής.

- 6) Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70,

έχει την έννοια ότι:

αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει την οργάνωση διαδικασιών για τη μονιμοποίηση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου μέσω προσκλήσεων υποβολής υποψηφιοτήτων για την πλήρωση των θέσεων που καλύπτουν οι εργαζόμενοι με σχέση ορισμένου χρόνου, στους οποίους συγκαταλέγονται οι μη μόνιμοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου, όταν η οργάνωση αυτή είναι ανεξάρτητη από οποιαδήποτε εκτίμηση σχετικά με τον καταχρηστικό χαρακτήρα της χρησιμοποίησης των εν λόγω συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

- 7) Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70,

έχει την έννοια ότι:

ελλείπει κατάλληλων μέτρων στο εθνικό δίκαιο για την αποτροπή των καταχρήσεων λόγω της χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των διαδοχικώς παρατεινόμενων συμβάσεων αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης, και, εφόσον παρίσταται ανάγκη, για την επιβολή των σχετικών κυρώσεων, κατ' εφαρμογήν της ρήτρας 5, η μετατροπή των εν λόγω συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου δύναται να συνιστά τέτοιο μέτρο. Εναπόκειται, κατά περίπτωση, στο εθνικό δικαστήριο να μεταβάλει την πάγια εθνική νομολογία εάν αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία των εθνικών διατάξεων, περιλαμβανομένων των συνταγματικών, η οποία είναι ασυμβίβαστη με τους σκοπούς της οδηγίας 1999/70 και, ειδικότερα, της εν λόγω ρήτρας 5.

(υπογραφές)