



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 5ης Ιουνίου 2018*

«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 – Ρήτρα 4 – Αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων – Έννοια των “συνθηκών απασχόλησης” – Συγκρισιμότητα των καταστάσεων – Δικαιολόγηση – Έννοια των “αντικειμενικών λόγων” – Αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου για αντικειμενική αιτία – Μη καταβολή αποζημίωσης κατά τη λήξη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου του τύπου *interinidad* (προσωρινής απασχολήσεως)»

Στην υπόθεση C-677/16,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών αριθ. 33 Μαδρίτης, Ισπανία) με απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 29 Δεκεμβρίου 2016, στο πλαίσιο της δίκης

Lucía Montero Mateos

κατά

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους Κ. Lenaerts, Πρόεδρο, A. Tizzano, Αντιπρόεδρο, L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas και C. G. Fernlund, προέδρους τμήματος, A. Arabadjiev (εισηγητή), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas και E. Regan, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: L. Carrasco Marco, διοικητικός υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ’ ακροατηρίου συζητήσεως της 8ης Νοεμβρίου 2017,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η L. Montero Mateos, εκπροσωπούμενη από τον G. de Federico Fernández, abogado,
- η Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, εκπροσωπούμενη από την M. J. Miralles de Imperial Ollero,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A. Gavela Lloris,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και N. Ruiz García,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 20ής Δεκεμβρίου 2017,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK 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 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της Lucía Montero Mateos και της Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (Υπηρεσίας Κοινωνικής Αρωγής Μαδρίτης, υπαγόμενη στο Υπουργείο Κοινωνικών Πολιτικών και Οικογένειας της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης, Ισπανία) (στο εξής: Υπηρεσία) σχετικά με τη λήξη της μεταξύ τους συμβάσεως εργασίας *interinidad* (προσωρινής απασχολήσεως).

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 Η αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70 έχει ως εξής:

«[Τ]α υπογράφοντα μέρη θέλησαν να συνάψουν συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, όπου θα διαγράφονται οι γενικές αρχές και ελάχιστες απαιτήσεις για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και τις εργασιακές σχέσεις· έχουν δείξει την επιθυμία τους να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας ορισμένου χρόνου, εξασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης, καθώς και να διαμορφώσουν ένα πλαίσιο για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκύπτει από διαδοχικές σχέσεις εργασίας ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου».
- 4 Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70, η οδηγία αυτή αποσκοπεί «στην υλοποίηση της [συμφωνίας-πλαίσιο], η οποία συνήφθη [...] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP)».
- 5 Το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαίσιο έχει ως εξής:

«Τα μέρη της παρούσας συμφωνίας αναγνωρίζουν ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Αναγνωρίζουν επίσης ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ανταποκρίνονται, σε ορισμένες περιπτώσεις, στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.»

6 Το τρίτο εδάφιο του προοιμίου αυτού έχει ως εξής:

«[Η συμφωνία-πλαίσιο] καθορίζει τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την εργασία ορισμένου χρόνου, αναγνωρίζοντας ότι για τις λεπτομέρειες της εφαρμογής πρέπει να ληφθούν υπόψη τα πραγματικά στοιχεία των συγκεκριμένων εθνικών, τομεακών και εποχιακών καταστάσεων. Η συμφωνία αυτή αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις, καθώς και για τη χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε μια βάση αποδοχής από τους εργοδότες και τους εργαζομένους.»

7 Κατά τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου, σκοπός της είναι, αφενός, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων και, αφετέρου, η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

8 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου, που φέρει τον τίτλο «Ορισμοί», έχει ως εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας,

1. ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, ως “αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου” νοείται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων [...].»

9 Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, που φέρει τον τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», προβλέπει, στο σημείο 1, τα εξής:

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

Το ισπανικό δίκαιο

10 Το άρθρο 15, παράγραφος 1, του texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (αναδιατυπωμένου κειμένου του νόμου για τον εργατικό κώδικα), που εγκρίθηκε με το Real Decreto Legislativo 1/1995 (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995), της 24ης Μαρτίου 1995 (BOE αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: εργατικός κώδικας), ορίζει τα εξής:

«Η σύμβαση εργασίας μπορεί να συνάπτεται για αόριστο ή για ορισμένο χρόνο. Σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να συνάπτεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

a) όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό την ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου, αυτοτελούς και δυνάμενου να αποσπασθεί από τη συνολική δραστηριότητα της επιχείρησης, η εκτέλεση του οποίου, αν και χρονικώς περιορισμένη, έχει διάρκεια καταρχήν απροσδιόριστη. [...]

- b) όταν το απαιτούν οι συνθήκες της αγοράς, η συσσώρευση εργασίας ή ο υπερβολικός αριθμός παραγγελιών, ακόμη και στο πλαίσιο της συνήθους δραστηριότητας της επιχείρησης [...]
- c) σε περίπτωση αναπλήρωσης εργαζομένων που έχουν δικαίωμα να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους, υπό την προϋπόθεση ότι στη σύμβαση εργασίας κατονομάζεται ο αναπληρούμενος εργαζόμενος και ο λόγος της αναπλήρωσης.»
- 11 Κατά το άρθρο 15, παράγραφος 6, του εργατικού κώδικα, οι προσωρινώς απασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου, υπό την επιφύλαξη των ιδιαίτερων ρυθμίσεων του καθενός από τα είδη αυτά συμβάσεως όσον αφορά τη λύση της συμβάσεως και των ιδιαιτεροτήτων που ρητώς προβλέπονται στον νόμο όσον αφορά τις συμβάσεις μαθητείας.
- 12 Το άρθρο 49, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα προβλέπει τα εξής:
- «1. Η σύμβαση εργασίας λύεται:
- [...]
- b) για τους λόγους που νομίμως προβλέπονται στη σύμβαση, εκτός αν αυτοί συνιστούν πρόδηλη κατάχρηση δικαιώματος εκ μέρους του εργοδότη·
- c) με τη λήξη της συμφωνηθείσας διάρκειας ή την εκτέλεση του έργου ή της υπηρεσίας που αποτελεί το αντικείμενο της συμβάσεως. Κατά τη λήξη της συμβάσεως, πλην των περιπτώσεων των συμβάσεων *interinidad* (προσωρινής απασχολήσεως) και των συμβάσεων μαθητείας, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με το ποσό που αντιστοιχεί σε δώδεκα ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας ή την αποζημίωση που προβλέπεται ενδεχομένως από την εφαρμοστέα ειδική νομοθεσία·
- [...]
- l) για νόμιμες, αντικειμενικές αιτίες·
- [...]».
- 13 Κατά το άρθρο 52 του Εργατικού Κώδικα, συνιστούν «αντικειμενικές αιτίες» επί των οποίων μπορεί να στηριχθεί η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η ανικανότητα του εργαζομένου, η οποία κατέστη γνωστή ή επήλθε μετά την πραγματική του ένταξη στην επιχείρηση· η μη προσαρμογή του εργαζομένου στις πραγματοποιηθείσες στη θέση εργασίας του εύλογες τεχνικές τροποποιήσεις· οικονομικοί ή τεχνικοί λόγοι ή λόγοι σχετικοί με την οργάνωση ή την παραγωγή, όταν ο αριθμός των καταργούμενων θέσεων εργασίας είναι χαμηλότερος από το όριο που απαιτείται για τον χαρακτηρισμό της καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ως «ομαδικής απολύσεως» καθώς και, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, επανειλημμένες απουσίες από την εργασία, έστω και αν είναι δικαιολογημένες.
- 14 Κατά το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα, για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του Εργατικού Κώδικα απαιτείται η καταβολή στον εργαζόμενο, ταυτοχρόνως προς τη γραπτή γνωστοποίηση, αποζημίωσης ίσης με είκοσι ημερομίσθια ανά έτος προϋπηρεσίας και υπολογιζόμενης αναλογικώς προς τον αριθμό των μηνών εργασίας για τις μικρότερες του έτους περιόδους, έχοντας δε ως ανώτατο όριο τους δώδεκα μηνιαίους μισθούς.
- 15 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, του Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (βασιλικού διατάγματος 2720/1998 για την εφαρμογή του άρθρου 15 του εργατικού κώδικα στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου),

της 18ης Δεκεμβρίου 1998 (BOE αριθ. 7, της 8ης Ιανουαρίου 1999, σ. 568), ορίζει τη σύμβαση *interinidad* ως τη σύμβαση που συνάπτεται για την αναπλήρωση εργαζομένου της επιχειρήσεως ο οποίος έχει δικαίωμα να διατηρήσει τη θέση εργασίας του δυνάμει κανονιστικής ρυθμίσεως, συλλογικής συμβάσεως ή ατομικής συμφωνίας ή για την προσωρινή πλήρωση θέσεως εργασίας ενόσω διαρκεί η διαδικασία προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωσή της.

- 16 Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 2, του ως άνω βασιλικού διατάγματος, στη σύμβαση πρέπει να κατονομάζονται, μεταξύ άλλων, ο αναπληρούμενος εργαζόμενος και ο λόγος της αναπλήρωσεως ή η θέση εργασίας που θα πληρωθεί οριστικώς κατόπιν της διαδικασίας προσλήψεως ή προαγωγής. Η διάρκεια της συμβάσεως *interinidad* που συνάπτεται για την αναπλήρωση εργαζομένου της επιχειρήσεως ο οποίος έχει δικαίωμα να διατηρήσει τη θέση εργασίας του αντιστοιχεί στη διάρκεια της απουσίας του εργαζομένου αυτού. Η διάρκεια της συμβάσεως *interinidad* που συνάπτεται για την προσωρινή πλήρωση θέσεως εργασίας ενόσω διαρκεί η διαδικασία προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωσή της αντιστοιχεί στη διάρκεια της διαδικασίας αυτής. Η διάρκεια αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει το τρίμηνο και δεν είναι δυνατή η σύναψη νέας συμβάσεως με το ίδιο αντικείμενο μετά την πάροδο του ανώτατου αυτού χρονικού διαστήματος. Στις διαδικασίες διαγωνισμού που διεξάγει η Δημόσια Διοίκηση για την πλήρωση θέσεων εργασίας, η διάρκεια των συμβάσεων *interinidad* συμπίπτει με τη διάρκεια των εν λόγω διαδικασιών κατά τα προβλεπόμενα στην ειδική νομοθεσία για τις διαδικασίες αυτές.
- 17 Το άρθρο 8, παράγραφος 1, του εν λόγω βασιλικού διατάγματος ορίζει τα εξής:

«Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου λύνονται, κατόπιν ειδοποιήσεως εκ μέρους του ενός ή του άλλου αντισυμβαλλόμενου, για τους ακόλουθους λόγους:

[...]

- c) Η σύμβαση *interinidad* λύεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:
- 1) επάνοδος του αναπληρούμενου εργαζομένου·
 - 2) λήξη της νόμιμης ή συμβατικής προθεσμίας επανόδου·
 - 3) κατάργηση του λόγου διατηρήσεως της θέσεως εργασίας·
 - 4) παρέλευση της τριμήνης προθεσμίας στην περίπτωση των διαδικασιών προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωση θέσεων εργασίας ή της προθεσμίας που εφαρμόζεται στις διαδικασίες διαγωνισμού της Δημόσιας Διοικήσεως.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

- 18 Στις 13 Μαρτίου 2007, η L. Montero Mateos συνήψε με την Υπηρεσία σύμβαση εργασίας *interinidad* με σκοπό την αναπλήρωση ενός μονίμου εργαζομένου. Την 1η Φεβρουαρίου 2008, η σύμβαση αυτή ετράπη σε σύμβαση *interinidad* για την προσωρινή πλήρωση κενής θέσεως.
- 19 Το αντικείμενο της θέσεως εργασίας την οποία κατείχε η L. Montero Mateos συνίστατο στην παροχή υπηρεσιών τραπεζοκόμου σε οίκο ευγηρίας ο οποίος υπαγόταν στην Υπηρεσία.
- 20 Στις 3 Οκτωβρίου 2009, η Comunidad de Madrid (Αυτόνομη Κοινότητα Μαδρίτης, Ισπανία) διοργάνωσε διαδικασία διαγωνισμού για την πλήρωση θέσεων τραπεζοκόμου. Στις 27 Ιουλίου 2016, η θέση την οποία κατείχε η L. Montero Mateos πληρώθηκε από επιτυχόντα του ως άνω διαγωνισμού.
- 21 Κατά συνέπεια επήλθε η λύση της συμβάσεως *interinidad* της ενδιαφερομένης από 30ής Σεπτεμβρίου 2016.

- 22 Στις 14 Οκτωβρίου 2016, η L. Montero Mateos προσέβαλε την απόφαση περί λύσεως της συμβάσεώς της ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών αριθ. 33 Μαδρίτης, Ισπανία).
- 23 Στην απόφαση περί παραπομπής, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, στο πλαίσιο της συμβάσεως της *interinidad*, η L. Montero Mateos ασκούσε τα ίδια καθήκοντα με εκείνα για τα οποία προσελήφθη ο επιτυχών του διαγωνισμού του οποίου έγινε μνεία στη σκέψη 20 της παρούσας αποφάσεως. Οι δύο αυτοί εργαζόμενοι θα πρέπει επομένως να θεωρηθούν ως συγκρίσιμοι εργαζόμενοι για τους σκοπούς της εφαρμογής της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαisiού.
- 24 Εξάλλου, η αποζημίωση λόγω λύσεως συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου και η αποζημίωση που καταβάλλεται λόγω της απολύσεως ενός αντίστοιχου εργαζομένου αορίστου χρόνου για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα εμπίπτουν στις κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας 4 «συνθήκες απασχόλησης».
- 25 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει εξάλλου ότι, βάσει του ισπανικού δικαίου, σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα, χορηγείται στον εργαζόμενο νόμιμη αποζημίωση ίση με είκοσι ημερομίσθια ανά έτος προϋπηρεσίας στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του αν η σύμβαση ή η σχέση εργασίας του είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Επομένως, στην περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου και οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου αντιμετωπίζονται κατά τον ίδιο τρόπο.
- 26 Αντιθέτως, σε περίπτωση λύσεως μιας συμβάσεως *interinidad*, όπως εν προκειμένω, λόγω παρόδου της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθη, ο οικείος εργαζόμενος δεν λαμβάνει αποζημίωση.
- 27 Κατά το αιτούν δικαστήριο, διαφορετική μεταχείριση κατά την έννοια της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαisiού θα μπορούσε να διαπιστωθεί εν προκειμένω μόνον εφόσον γινόταν δεκτό ότι η κατάσταση του εργαζομένου του οποίου η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει λόγω της παρόδου της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθη είναι συγκρίσιμη προς εκείνη ενός εργαζομένου του οποίου η σύμβαση αορίστου χρόνου καταγγέλλεται για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα.
- 28 Κατόπιν της εκδόσεως της αποφάσεως της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), τα ισπανικά δικαστήρια χορηγούν πλέον στην πρώτη αυτή κατηγορία εργαζομένων, κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις *interinidad*, αποζημίωση ίση προς εκείνη που χορηγείται, μεταξύ άλλων, στους εργαζομένους αορίστου χρόνου λόγω καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας τους για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα.
- 29 Η απόφαση αυτή είχε αντίκτυπο στην ισπανική αγορά εργασίας, που χαρακτηρίζεται από ενδημική ανεργία και από μεγάλο αριθμό συμβάσεων έκτακτης απασχόλησης.
- 30 Η εν λόγω απόφαση δεν απάντησε όμως στο ερώτημα κατά πόσον το γεγονός ότι οι αντισυμβαλλόμενοι σε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου έχουν κατ' ανάγκη γνώση της περιορισμένης διάρκειας της συμβάσεως αυτής μπορεί να δικαιολογήσει, όσον αφορά τις αποζημιώσεις λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας, μεταχείριση διαφορετική από εκείνη που επιφυλάσσεται στους εργαζομένους αορίστου χρόνου των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα.
- 31 Το αιτούν δικαστήριο τονίζει ειδικότερα ότι ο εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση εργασίας *interinidad* συναφθείσα με σκοπό την αναπλήρωση εργαζομένου της επιχειρήσεως ο οποίος έχει δικαίωμα να διατηρήσει τη θέση εργασίας του δεν μπορεί να μη γνωρίζει ότι κατέχει τη θέση αυτή προσωρινώς, προκειμένου να καλύψει μια αντικειμενικώς προσωρινή ανάγκη.

- 32 Αντιθέτως, η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα καθώς και η καταγγελία συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου πριν από τη λήξη της για τις ίδιες αυτές αιτίες αποτελούν συνέπεια της επελεύσεως γεγονότος ασφαλώς πιθανού αλλά απρόβλεπτου, το οποίο κλονίζει την οικονομική ισορροπία της συμβάσεως εργασίας σε σημείο τέτοιο που η διατήρησή της να καθίσταται ανώφελη η αδύνατη.
- 33 Κατά συνέπεια, μπορεί να γίνει δεκτό ότι η λήξη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τους προβλεπόμενους σε αυτήν όρους διαφέρει, λόγω του προβλέψιμου χαρακτήρα της, από την καταγγελία συμβάσεως εργασίας για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα. Ειδικότερα, η καταγγελία της συμβάσεως για τέτοιο λόγο, εξαιτίας του απρόβλεπτου χαρακτήρα της, ματαιώνει τις προσδοκίες του εργαζομένου για σταθερότητα της σχέσεως εργασίας. Τούτο θα μπορούσε να θεωρηθεί ως αντικειμενικός λόγος που δικαιολογεί τη διαφορετική αντιμετώπιση των ως άνω περιπτώσεων όσον αφορά τη χορήγηση αποζημιώσεως στον εργαζόμενο.
- 34 Πάντως, είναι επίσης δυνατό να γίνει δεκτό ότι η πλήρωση θέσεως, την οποία κατείχε μέχρι το χρονικό σημείο εκείνο εργαζόμενος με σύμβαση *interinidad*, από τον επιτυχόντα διαδικασία σκοπούσας στη μόνιμη πλήρωση της θέσεως αυτής συνιστά αντικειμενικό λόγο ο οποίος ανάγεται στην οργάνωση της επιχειρήσεως και δεν μπορεί να καταλογιστεί στον εργαζόμενο. Εν προκειμένω, η εκτίμηση αυτή θα μπορούσε να συνηγορήσει υπέρ της χορηγήσεως στην L. Montero Mateos της ίδιας αποζημιώσεως με εκείνη που χορηγείται στους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα.
- 35 Εξάλλου, ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως του αν προσλαμβάνεται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο, υφίσταται πραγματική ζημία όταν χάνει την εργασία του. Κατά το αιτούν δικαστήριο, αν η αποζημίωση που καταβάλλεται λόγω της λύσεως της σχέσεως εργασίας σκοπεί πράγματι στην ανόρθωση της ζημίας αυτής, είναι ενδεχομένως άδικο να χορηγείται η αποζημίωση αυτή μόνο σε ορισμένες από τις περιπτώσεις στις οποίες η λύση της σχέσεως αυτής δεν είναι καταλογιστέα στον εργαζόμενο.
- 36 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών αριθ. 33 Μαδρίτης) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει η ρήτρα 4, σημείο 1, της [συμφωνίας-πλαisiού] την έννοια ότι η λύση συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου του τύπου *interinidad* (προσωρινής απασχολήσεως) για την κάλυψη κενής θέσεως, λόγω λήξεως της χρονικής διάρκειας για την οποία συνήφθη μεταξύ του εργοδότη και της εργαζομένης, συνιστά αντικειμενικό λόγο ο οποίος δικαιολογεί τη μη πρόβλεψη από τον εθνικό νομοθέτη στην περίπτωση αυτή καμίας αποζημιώσεως για τη λύση της συμβάσεως, ενώ για αντίστοιχο εργαζόμενο αορίστου χρόνου ο οποίος απολύεται για αντικειμενική αιτία προβλέπεται αποζημίωση είκοσι ημερομισθίων ανά έτος απασχολήσεως;»

- 37 Με έγγραφο που κατέθεσε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 25 Απριλίου 2017, η Ισπανική Κυβέρνηση ζήτησε, δυνάμει του άρθρου 16, τρίτο εδάφιο, του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να συνέλθει το Δικαστήριο ως τμήμα μείζονος συνθέσεως.

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

- 38 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσες με σκοπό την προσωρινή πλήρωση θέσεως εργασίας ενόσω διαρκεί η διαδικασία προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωση της εν

λόγω θέσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη σύμβαση *interinidad*, κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις αυτές, ενώ στους εργαζομένους αορίστου χρόνου χορηγείται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενική αιτία.

- 39 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά τη ρήτρα 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού, ένας από τους σκοπούς της είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων. Ομοίως, στο τρίτο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαisiού διευκρινίζεται ότι η συμφωνία-πλαισιο «αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις». Η αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70 επισημαίνει συναφώς ότι ο σκοπός της συμφωνίας-πλαisiού έγκειται ιδίως στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου διά του καθορισμού ελάχιστων απαιτήσεων ικανών να διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων (αποφάσεις της 22ας Δεκεμβρίου 2010, *Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres*, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 47, της 12ης Δεκεμβρίου 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 40, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 22).
- 40 Η συμφωνία-πλαισιο, ιδίως δε η ρήτρα 4, αποσκοπεί στην εφαρμογή της εν λόγω αρχής στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου ώστε να εμποδίσει τη χρήση μια τέτοιας σχέσεως εργασίας από τον εργοδότη προκειμένου αυτός να στερήσει από τους ως άνω εργαζομένους τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους αορίστου χρόνου (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 37, της 22ας Δεκεμβρίου 2010, *Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres*, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 48, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 23).
- 41 Δεδομένων των σκοπών της συμφωνίας-πλαisiού που υπενθυμίζονται στις δύο προηγούμενες σκέψεις, η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού πρέπει να νοηθεί ως έκφραση μιας αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης η οποία δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς (αποφάσεις της 22ας Δεκεμβρίου 2010, *Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres*, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 49, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 24· βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 38).
- 42 Υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού απαγορεύει να αντιμετωπίζονται, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου απλώς και μόνο διότι έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.
- 43 Εν προκειμένω, επισημαίνεται, πρώτον, ότι, αφ' ης στιγμής η σύμβαση εργασίας της L. Montero Mateos προέβλεπε ότι θα έληγε με την επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος, ήτοι την οριστική πλήρωση, κατόπιν διαδικασίας διαγωνισμού, της θέσεως την οποία αυτή κατείχε προσωρινώς, πρέπει να θεωρείται ότι η L. Montero Mateos έχει την ιδιότητα του «εργαζομένου ορισμένου χρόνου», κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού.
- 44 Πρέπει συνεπώς, δεύτερον, να κριθεί αν η χορήγηση αποζημιώσεως από τον εργοδότη λόγω της λύσεως μιας συμβάσεως εργασίας εμπίπτει στις κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού «συνθήκες απασχόλησης». Συναφώς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι αποφασιστικό κριτήριο για να καθοριστεί αν ένα μέτρο εμπίπτει στην έννοια αυτή είναι ακριβώς το κριτήριο της απασχολήσεως, δηλαδή της σχέσεως εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του (αποφάσεις της 12ης Δεκεμβρίου 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 35, και της 13ης Μαρτίου 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 25).

- 45 Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έκρινε ότι στην έννοια αυτή εμπίπτουν, μεταξύ άλλων, οι κανόνες σχετικά με τον καθορισμό της προθεσμίας προειδοποίησης που ισχύει σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 13ης Μαρτίου 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 29).
- 46 Ειδικότερα, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι ερμηνεία της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού αποκλείουσα από το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω έννοιας τις προϋποθέσεις καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου θα περιόριζε, κατά παράβαση του σκοπού για τον οποίο έχει θεσπισθεί η εν λόγω διάταξη, την έκταση της προστασίας κατά των διακρίσεων που παρέχεται στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου (απόφαση της 13ης Μαρτίου 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 27).
- 47 Τα προεκτεθέντα ισχύουν πλήρως και στην περίπτωση αποζημίωσης η οποία χορηγείται στον εργαζόμενο λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του, εφόσον μια τέτοια αποζημίωση καταβάλλεται λόγω της συναφθείσας μεταξύ τους σχέσεως εργασίας (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 31).
- 48 Συνεπώς, αποζημίωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη εμπίπτει στις «συνθήκες απασχόλησης» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού.
- 49 Υπενθυμίζεται, τρίτον, ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, ειδική έκφραση της οποίας συνιστά η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, επιβάλλει να μην επιφυλάσσεται διαφορετική μεταχείριση σε συγκρίσιμες καταστάσεις ούτε η ίδια μεταχείριση σε ανόμοιες καταστάσεις, εκτός αν μια τέτοια μεταχείριση δικαιολογείται αντικειμενικώς (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 65 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 50 Συναφώς, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων εφαρμόστηκε και εξειδικεύθηκε με τη συμφωνία-πλαίσιο αποκλειστικώς όσον αφορά τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου οι οποίοι τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 37 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 51 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον οι ενδιαφερόμενοι εκτελούν πανομοιότυπη ή παρόμοια εργασία υπό την έννοια της συμφωνίας-πλαisiού, πρέπει, κατ' εφαρμογήν της ρήτρας 3, σημείο 2, και της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, να εξετασθεί εάν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, η απαιτούμενη κατάρτιση και οι όροι εργασίας, τα πρόσωπα αυτά είναι δυνατόν να θεωρηθούν ως τελούντα σε συγκρίσιμη κατάσταση (αποφάσεις της 18ης Οκτωβρίου 2012, *Valenza κ.λπ.*, C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 42 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 31).
- 52 Εν προκειμένω, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, που είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά, να κρίνει αν η L. Montero Mateos, όταν απασχολούνταν από την Υπηρεσία βάσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, τελούσε σε συγκρίσιμη κατάσταση με τους μισθωτούς που απασχολούνταν κατά το ίδιο χρονικό διάστημα από τον ίδιο εργοδότη για αόριστο χρόνο (βλ., κατ' αναλογία, αποφάσεις της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 67· της 18ης Οκτωβρίου 2012, *Valenza κ.λπ.*, C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 43, και της 13ης Μαρτίου 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 32).
- 53 Πάντως, από τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι η L. Montero Mateos, όταν απασχολούνταν από την Υπηρεσία βάσει συμβάσεως *interinidad*, ασκούσε τα ίδια καθήκοντα τραπεζοκόμου σε οίκο ευγηρίας με εκείνα για τα οποία προσελήφθη ο επιτυχών του διαγωνισμού του

οποίου έγινε μνεία στη σκέψη 20 της παρούσας αποφάσεως, δεδομένου ότι σκοπός του ως άνω διαγωνισμού ήταν ακριβώς η μόνιμη πλήρωση της θέσεως την οποία κατείχε η L. Montero Mateos κατά τη διάρκεια της ως άνω περιόδου.

- 54 Επομένως, υπό την επιφύλαξη της οριστικής εκτιμήσεως του αιτούντος δικαστηρίου βάσει του συνόλου των κρίσιμων στοιχείων, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η κατάσταση εργαζομένης ορισμένου χρόνου όπως η L. Montero Mateos ήταν συγκρίσιμη προς εκείνη ενός εργαζομένου αορίστου χρόνου τον οποίο απασχολούσε η Υπηρεσία για την εκτέλεση των ιδίων καθηκόντων τραπεζοκόμου σε οίκο ευγηρίας.
- 55 Πρέπει επομένως να εξακριβωθεί αν υφίσταται αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί το γεγονός ότι κατά τη λήξη συμβάσεως *interinidad* δεν καταβάλλεται αποζημίωση στον οικείο εργαζόμενο ορισμένου χρόνου, ενώ ο εργαζόμενος αορίστου χρόνου λαμβάνει αποζημίωση όταν απολύεται για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα.
- 56 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, οι «αντικειμενικοί λόγοι» της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού πρέπει να νοούνται υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπουν να δικαιολογηθεί διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου με την αιτιολογία ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση προβλέπεται από γενικό ή αφηρημένο κανόνα, όπως είναι ο νόμος ή η συλλογική σύμβαση (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 57, και της 22ας Δεκεμβρίου 2010, *Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres*, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 54, καθώς και διάταξη της 22ας Μαρτίου 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2018:207, σκέψη 62).
- 57 Η εν λόγω έννοια απαιτεί, επίσης κατά πάγια νομολογία, να δικαιολογείται η διαπιστωθείσα άνιση μεταχείριση από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων, που να χαρακτηρίζουν τον οικείο όρο απασχολήσεως στο ειδικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται και επί τη βάσει αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων, προκειμένου να ελεγχθεί αν η άνιση αυτή μεταχείριση ανταποκρίνεται σε πραγματική ανάγκη, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αναγκαία προς τούτο. Τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να ανάγονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 53, και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 45, καθώς και διάταξη της 22ας Μαρτίου 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2018:207, σκέψη 65).
- 58 Εν προκειμένω, η Ισπανική Κυβέρνηση επικαλείται τη διαφορά του πλαisiού εντός του οποίου ανακύπτουν οι λόγοι λύσεως των συμβάσεων ορισμένου χρόνου οι οποίοι προβλέπονται στο άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα, όπως η λήξη του χρόνου ισχύος μιας συμβάσεως *interinidad*, σε σχέση με το πλαίσιο εντός του οποίου προβλέπεται η καταβολή αποζημιώσεως για την περίπτωση απολύσεως για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του Εργατικού Κώδικα, όπως είναι οικονομικοί ή τεχνικοί λόγοι ή λόγοι οργανώσεως ή παραγωγής του εργοδότη, όταν ο αριθμός των καταργούμενων θέσεων εργασίας είναι χαμηλότερος από το όριο που απαιτείται για τον χαρακτηρισμό της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ως «ομαδικής απολύσεως». Για να εξηγήσει την επίμαχη στην κύρια δίκη διαφορετική μεταχείριση, η εν λόγω Κυβέρνηση τονίζει κατ' ουσίαν ότι, στην πρώτη περίπτωση, η λύση της σχέσεως εργασίας επέρχεται λόγω γεγονότος το οποίο μπορούσε να προβλεφθεί από τον εργαζόμενο κατά το χρονικό σημείο της συνάψεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως όντως συμβαίνει στην επίμαχη στην κύρια δίκη περίπτωση, στην οποία η σύμβαση *interinidad* έληξε λόγω της πληρώσεως της κενής θέσεως την οποία κατείχε προσωρινώς η L. Montero Mateos. Αντιθέτως, στη δεύτερη περίπτωση, αιτία της καταβολής της αποζημιώσεως του άρθρου 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα είναι η βούληση να

αντισταθμιστεί η ματαίωση των ευλόγων προσδοκιών του εργαζομένου για συνέχιση της σχέσεως εργασίας, την οποία προκάλεσε η απόλυσή του για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα.

- 59 Συναφώς, επισημαίνεται ότι η λύση της συμβάσεως εργασίας *interinidad* της L. Montero Mateos εξαιτίας της οριστικής πληρώσεως, κατόπιν του διαγωνισμού του οποίου έγινε μνεία στη σκέψη 20 της παρούσας αποφάσεως, της θέσεως την οποία αυτή κατείχε προσωρινώς δυνάμει της ως άνω συμβάσεως, εντάσσεται σε πλαίσιο σαφώς διαφορετικό, από πραγματικής και νομικής απόψεως, από εκείνο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εργαζομένου αορίστου χρόνου για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα.
- 60 Ειδικότερα, από τον διαλαμβανόμενο στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασίου ορισμό της έννοιας της «συμβάσεως ορισμένου χρόνου» προκύπτει ότι τέτοιου είδους σύμβαση παύει να παράγει τα αποτελέσματά της για το μέλλον κατά την επέλευση του καθορισθέντος γι' αυτήν χρονικού σημείου λήξεως, το δε σημείο αυτό μπορεί να συνίσταται στην ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου, στην παρέλευση δήλης ημέρας ή, όπως εν προκειμένω, στην επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος. Συνεπώς, οι αντισυμβαλλόμενοι μιας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου γνωρίζουν, από της συνάψεώς της, την ημερομηνία ή το γεγονός που επιφέρει τη λήξη της. Το χρονικό αυτό σημείο λήξεως περιορίζει τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, χωρίς οι αντισυμβαλλόμενοι να χρειάζεται να δηλώσουν συναφώς τη βούλησή τους μετά τη σύναψη της εν λόγω συμβάσεως.
- 61 Αντιθέτως, η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα, με πρωτοβουλία του εργοδότη, είναι απόρροια της επελεύσεως γεγονότων τα οποία δεν προβλέπονταν κατά την ημερομηνία συνάψεως της συμβάσεως αυτής και τα οποία διαταράσσουν την κανονική εξέλιξη της σχέσεως εργασίας. Όπως προκύπτει από τις διευκρινίσεις της Ισπανικής Κυβερνήσεως, που υπενθυμίζονται στη σκέψη 58 της παρούσας αποφάσεως, και όπως τόνισε κατ' ουσίαν η γενική εισαγγελέας στο σημείο 55 των προτάσεών της, ακριβώς προκειμένου να αντισταθμιστεί ο απρόβλεπτος αυτός χαρακτήρας της λύσεως της σχέσεως εργασίας για τέτοιου είδους αιτία και, ως εκ τούτου, η ματαίωση των ευλόγων προσδοκιών που ο εργαζόμενος μπορούσε να τρέφει κατά το χρονικό αυτό σημείο όσον αφορά τη σταθερότητα της εν λόγω σχέσεως, το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα επιτάσσει στην περίπτωση αυτή την καταβολή στον εν λόγω απολυόμενο εργαζόμενο αποζημιώσεως ίσης με είκοσι ημερομίσθια ανά έτος προϋπηρεσίας.
- 62 Στην τελευταία αυτή περίπτωση, το ισπανικό δίκαιο δεν επιφυλάσσει διαφορετική μεταχείριση στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου απ' ό,τι στους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου, δεδομένου ότι το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα προβλέπει υπέρ του εργαζομένου νόμιμη αποζημίωση ίση με είκοσι ημερομίσθια ανά έτος προϋπηρεσίας στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του αν η σύμβαση εργασίας του είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
- 63 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο ειδικός σκοπός της αποζημιώσεως λόγω απολύσεως η οποία προβλέπεται στο άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα, καθώς και το ειδικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται η καταβολή της εν λόγω αποζημιώσεως, συνιστά αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί την επίμαχη διαφορετική μεταχείριση.
- 64 Εν προκειμένω, η L. Montero Mateos δεν μπορούσε να γνωρίζει, κατά το χρονικό σημείο συνάψεως της συμβάσεώς της *interinidad*, την ακριβή ημερομηνία κατά την οποία η θέση την οποία κατείχε δυνάμει της συμβάσεως αυτής θα πληρούνταν οριστικώς ούτε να έχει υπόψη της ότι η σύμβαση αυτή θα είχε ασυνήθιστα μεγάλη διάρκεια. Παρά ταύτα, η εν λόγω σύμβαση έληξε λόγω της καταργήσεως της αιτίας που είχε δικαιολογήσει τη σύναψή της. Πάντως, είναι έργο του αιτούντος δικαστηρίου να εξετάσει αν, δεδομένου του απρόβλεπτου χαρακτήρα της λύσεως της συμβάσεως αυτής και της ασυνήθιστα μεγάλης διάρκειάς της, αυτή πρέπει να αναχαρακτηρισθεί ως «σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου».

- 65 Βάσει του συνόλου των ανωτέρω σκέψεων, στο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που δεν προβλέπει την καταβολή αποζημίωσης στους εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσες με σκοπό την προσωρινή πλήρωση θέσεως εργασίας ενόσω διαρκεί η διαδικασία προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωση της εν λόγω θέσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη σύμβαση *interinidad*, κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις αυτές, ενώ στους εργαζομένους αορίστου χρόνου χορηγείται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενική αιτία.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 66 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 (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαινεται:

Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που 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, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που δεν προβλέπει την καταβολή αποζημίωσης στους εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσες με σκοπό την προσωρινή πλήρωση θέσεως εργασίας ενόσω διαρκεί η διαδικασία προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωση της εν λόγω θέσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη σύμβαση *interinidad*, κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις αυτές, ενώ στους εργαζομένους αορίστου χρόνου χορηγείται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενική αιτία.

(υπογραφές)