



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
JULIANE KOKOTT
της 25ης Ιανουαρίου 2018¹

Υπόθεση C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi
κατά
Consorti Sanitari de Terrassa

[αίτηση του Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa
(δικαστηρίου εργατικών διαφορών αριθ. 2 της Terrassa, Ισπανία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Απασχόληση ορισμένου χρόνου – Οδηγία 1999/70/ΕΚ – Συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου – Έννοια των συνθηκών απασχολήσεως – Δικαίωμα επαναπροσλήψεως του εργαζομένου σε περίπτωση παράνομης απολύσεως για πειθαρχικούς λόγους – Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπό μορφή συμβάσεως εργασίας για μια μεταβατική περίοδο (σύμβαση *interinidad*) – Σύμβαση εργασίας στον δημόσιο τομέα – Άνιση μεταχείριση σε σχέση με τους μόνιμους εργαζομένους – Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας κατά την έννοια του ισπανικού δικαίου»

I. Εισαγωγή

1. Υφίσταται διάκριση σε βάρος εργαζόμενου στον δημόσιο τομέα με σύμβαση ορισμένου χρόνου, εάν αυτός δεν έχει δικαίωμα επαναπροσλήψεως σε περίπτωση παράνομης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη, ενώ ο νόμος εξασφαλίζει αυτό ακριβώς το δικαίωμα στους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους;

2. Αυτό είναι, κατ' ουσίαν, το νομικό ζήτημα που πρέπει να διερευνήσει το Δικαστήριο στην παρούσα διαδικασία προδικαστικής αποφάσεως. Συναφώς, τίθεται εκ νέου προς εξέταση η νομική κατάσταση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου στην Ισπανία, και μάλιστα στο πλαίσιο μιας ιδιαίτερης μορφής απασχολήσεως ορισμένου χρόνου, της «συμβάσεως εργασίας για μια μεταβατική περίοδο»² [στο εξής: σύμβαση εργασίας *interinidad*] που χρησιμοποιείται στον δημόσιο τομέα η οποία στη συνέχεια μετατρέπεται σε «σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας».

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

² Στην ισπανική γλώσσα: *contrato de trabajo de interinidad*.

3. Ειδικότερα πρόκειται για την περίπτωση Ισπανίδας νοσηλεύτριας, της Gardenia Yolanda Vernaza Αγονί, η οποία απολύθηκε για πειθαρχικούς λόγους και διεκδικεί πλέον ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων την επάνοδό της στην εργασία της στο νοσοκομείο. Τίθεται το ζήτημα αν η G. Y. Vernaza Αγονί έχει δικαίωμα επαναπροσλήψεως, όπως οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, σε περίπτωση που η απόλυσή της αποδειχθεί παράνομη. Για την εκτίμηση του εν λόγω ζητήματος έχουν σημασία κυρίως τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της απασχολήσεως στον δημόσιο τομέα.

4. Η παρούσα υπόθεση εντάσσεται στο πλαίσιο μιας σειράς υποθέσεων για την έκδοση προδικαστικών αποφάσεων σε σχέση με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, από τις οποίες ορισμένες εστιάζουν στα νομικά ζητήματα που προκύπτουν από την ισπανική σύμβαση εργασίας *interinidad*, ενώ άλλες αφορούν διαφορετικούς τύπους συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στην Ισπανία³.

5. Η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπό κρίση υπόθεση μπορεί να συμπληρώσει περαιτέρω τη νομολογία σχετικά με την προστασία των εργαζομένων ορισμένου χρόνου από την κατάχρηση και τις δυσμενείς διακρίσεις, η οποία συγκαταλέγεται επί πολλά έτη στους κοινωνικούς σκοπούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

6. Το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η υπό κρίση υπόθεση από απόψεως δικαίου της Ένωσης συνίσταται στην οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP⁴ (στο εξής: οδηγία 1999/70). Η εν λόγω οδηγία, όπως προκύπτει από το άρθρο της 1, αποσκοπεί στην υλοποίηση της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 μεταξύ τριών διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP) και προσαρτάται στην οδηγία ως παράρτημα.

7. Σε γενικές γραμμές, η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου έχει ως σκοπό να καταγράψει «τις γενικές αρχές και ελάχιστες απαιτήσεις για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και τις εργασιακές σχέσεις» και, στο πλαίσιο αυτό, να βελτιώσει, μεταξύ άλλων, «την ποιότητα της εργασίας ορισμένου χρόνου, εξασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης [...]»⁵. Η συμφωνία-πλαίσιο εκφράζει 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»⁶.

8. Συναφώς, η συμφωνία-πλαίσιο στηρίζεται στην παραδοχή ότι «οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι, η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων»⁷. Συγχρόνως, όμως, η συμφωνία-πλαίσιο αναγνωρίζει ότι «οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό στοιχείο της απασχόλησης σε ορισμένους τομείς,

3 Ειδικότερα, η σύμβαση εργασίας *interinidad* εξετάζεται ιδίως στην απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, στο εξής: απόφαση de Diego Porras I) και στην εκκρεμούσα υπόθεση de Diego Porras (C-619/17, στο εξής: υπόθεση de Diego Porras II), καθώς και στην εκκρεμούσα υπόθεση Montero Mateos (C-677/16). Στην τελευταία υπόθεση και στην υπόθεση Grupo Norte Facility (C-574/16), ανέπτυξα τις προτάσεις μου στις 20 Δεκεμβρίου 2017 (EU:C:2017:1022 και EU:C:2017:1021). Επίσης πρέπει να ληφθεί υπόψη και η εκκρεμούσα υπόθεση Rodríguez Otero (C-212/17).

4 ΕΕ 1999, L 175, σ. 43.

5 Αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70.

6 Τρίτη παράγραφος του προομίου της συμφωνίας-πλαίσιου.

7 Δεύτερη παράγραφος του προομίου της συμφωνίας-πλαίσιου· βλ., επίσης, σημείο 6 των γενικών της παρατηρήσεων.

επαγγέλματα και δραστηριότητες που μπορεί να εξυπηρετεί και τους εργοδότες και τους εργαζομένους»⁸. Η συμφωνία-πλαίσιο «σηματοδοτεί μια ακόμα συμβολή προς την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ “ευελιξίας στο χρόνο εργασίας και ασφάλειας για τους εργαζομένους”»⁹.

9. Η ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου ορίζει το αντικείμενό της ως εξής:

«Σκοπός της παρούσας συμφωνίας-πλαισίου είναι:

- α) η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης·
- β) η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.»

10. Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου, η ρήτρα 2, σημείο 1, αυτής ορίζει τα ακόλουθα:

«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.»

11. Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου περιέχει τους εξής «ορισμούς»:

- «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.
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.

Όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή, όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.»

12. Το σημείο 1 της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία επιγράφεται «Αρχή της μη διάκρισης», ορίζει, μεταξύ άλλων, 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.»

8 Σημείο 8 των γενικών παρατηρήσεων της συμφωνίας-πλαισίου· βλ. επίσης τη δεύτερη παράγραφο του προοιμίου της.

9 Πρώτη παράγραφος του προοιμίου της συμφωνίας-πλαισίου· βλ., επίσης, σημεία 3 και 5 των γενικών της παρατηρήσεων.

B. Το εθνικό δίκαιο

13. Από το ισπανικό δίκαιο είναι κρίσιμες οι διατάξεις σχετικά με το βασικό καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων¹⁰ [στο εξής: δημοσιούπαλληλικός κώδικας], καθώς και οι διατάξεις που διέπουν το καθεστώς των εργαζομένων¹¹ [στο εξής: εργατικός κώδικας].

Η κατηγορία των μη μονίμων εργαζομένων αορίστου χρόνου

14. Οι δημόσιοι υπάλληλοι στην Ισπανία είναι είτε μόνιμοι είτε συμβασιούχοι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα.

15. Οι συμβασιούχοι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα απασχολούνται βάσει συμβάσεων εργασίας και, για τους σκοπούς της υπό κρίση υποθέσεως, μπορούν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες:

- συμβασιούχοι υπάλληλοι αορίστου χρόνου, οι οποίοι προσλήφθηκαν μετά από διαγωνισμό και έχουν εξασφαλισμένη θέση εργασίας,
- συμβασιούχοι υπάλληλοι οι οποίοι –χωρίς να έχει προηγηθεί διαγωνισμός– εκτελούν τα καθήκοντά τους με βάση «σύμβαση αορίστου χρόνου που δεν παρέχει μονιμότητα», και
- συμβασιούχοι υπάλληλοι ορισμένου χρόνου.

16. Κατά τη νομολογία του Tribunal Supremo (Ισπανία)¹² λογίζονται ως μη μόνιμοι συμβασιούχοι υπάλληλοι αορίστου χρόνου κατά την έννοια της δεύτερης κατηγορίας, μεταξύ άλλων, οι εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί καταχρηστικώς βάσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, μη μόνιμη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να απορρέει και από σύμβαση εργασίας *interinidad*.

Οι έννομες συνέπειες παράνομης απολύσεως για πειθαρχικούς λόγους

17. Σύμφωνα με το άρθρο 56, παράγραφοι 1 και 2, του εργατικού κώδικα, σε περίπτωση παράνομης απολύσεως εργαζομένου, ο εργοδότης δύναται, κατ' αρχήν, να επιλέξει αν θα επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο καταβάλλοντάς του και τους οφειλόμενους μισθούς από τον χρόνο απολύσεως έως τη δικαστική διαπίστωση του παράνομου χαρακτήρα της απολύσεως ή αν θα του καταβάλει αποζημίωση απολύσεως ανερχόμενη σε 33 ημερομίσθια ανά έτος απασχολήσεως, με ανώτατο όριο τους 24 μηνιαίους μισθούς.

18. Η ρύθμιση του άρθρου 56, παράγραφοι 1 και 2, του εργατικού κώδικα ισχύει τόσο για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα όσο και για ορισμένες κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα, αφενός, για τους δημοσίους υπαλλήλους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και, αφετέρου, για τους μη μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους αορίστου χρόνου, δηλαδή για τη δεύτερη και την τρίτη κατηγορία που αναφέρονται ανωτέρω στο σημείο 15.

10 Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (κωδικοποιημένο κείμενο του νόμου περί του βασικού καθεστώτος των δημοσίων υπαλλήλων που εγκρίθηκε με το βασικό νομοθετικό διάταγμα 5/2015) της 30ής Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 261, της 31ης Οκτωβρίου 2015, σ. 103105).

11 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (κωδικοποιημένο κείμενο του νόμου περί του καθεστώτος των εργαζομένων που εγκρίθηκε με το βασικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015), της 23ης Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, σ. 100224).

12 Ανώτατο Δικαστήριο (Ισπανία).

19. Κατά παρέκκλιση από την εν λόγω ρύθμιση, το άρθρο 96, παράγραφος 2, του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα ορίζει ότι οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να επανέρχονται στην υπηρεσία, όταν κρίνεται παράνομη η απόλυσή τους κατόπιν πειθαρχικής διαδικασίας που κινήθηκε λόγω σοβαρής παραβάσεως καθήκοντος.

*Η σύμβαση εργασίας *interinidad**

20. Οι συμβάσεις εργασίας *interinidad* αποτελούν ιδιαίτερη κατηγορία συμβάσεων εργασίας, η οποία ρυθμίζεται από διάταξη εφαρμογής του εργατικού κώδικα και συγκεκριμένα από το άρθρο 4 του βασιλικού διατάγματος 2720/1998¹³. Μπορούν να συνάπτονται για την αναπλήρωση εργαζομένου ο οποίος έχει δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του δυνάμει νόμου, συλλογικής ή ατομικής συμβάσεως εργασίας. Επίσης, μπορούν να συνάπτονται για την προσωρινή κάλυψη θέσεως κατά τη διάρκεια διεξαγωγής διαγωνισμού ή διαδικασίας προαγωγής με σκοπό τη μόνιμη κάλυψη της θέσεως αυτής.

III. Τα πραγματικά περιστατικά και η κύρια δίκη

21. Η G.Y. Vernaza Αυονί εργαζόταν στην Ισπανία ως νοσηλεύτρια από τις 30 Μαΐου 2006. Εργοδότης της ήταν αρχικώς το Fundació Sant Llàtze μέχρι η Consorci Sanitari de Terrassa¹⁴ να το υποκαταστήσει, λίγο αργότερα, στη σχέση εργασίας. Η Consorci είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που ανήκει στον δημόσιο τομέα της Ισπανίας και έχει αναλάβει τη λειτουργία του νοσοκομείου της Terrassa. Η G.Y. Vernaza Αυονί ασκούσε εκεί τα καθήκοντά της, αρχικώς με τη μορφή μερικής απασχολήσεως και αργότερα ως υπάλληλος πλήρους απασχολήσεως στη βραδινή βάρδια.

22. Η σχέση εργασίας της G.Y. Vernaza Αυονί στηρίχθηκε, κατ' αρχάς, σε μια πρώτη σύμβαση εργασίας *interinidad* για μια μεταβατική περίοδο που άρχισε στις 30 Μαΐου 2006 και έληξε στις 14 Αυγούστου 2006, και στη συνέχεια από τις 15 Αυγούστου 2006 επίσης σε σύμβαση εργασίας *interinidad* η οποία μετατράπηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2006 σε «μη μόνιμη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου» κατά την έννοια της ισπανικής νομολογίας¹⁵.

23. Στις 20 Ιουλίου 2011, η G.Y. Vernaza Αυονί ζήτησε άδεια για προσωπικούς λόγους, η οποία αρχικώς εγκρίθηκε για ένα έτος και στη συνέχεια παρατάθηκε δύο φορές, κάθε φορά για πρόσθετο διάστημα ενός έτους.

24. Όταν η G.Y. Vernaza Αυονί ζήτησε, στις 19 Ιουνίου 2014, να αναλάβει εκ νέου τα καθήκοντά της, η Consorci την ενημέρωσε ότι, κατά τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή, δεν υπήρχαν στον προηγούμενο τομέα εργασίας της διαθέσιμες κατάλληλες ή ισοδύναμες θέσεις για νοσηλεύτριες. Κατόπιν τούτου, η G.Y. Vernaza Αυονί μετέσχε ανεπιτυχώς σε πέντε εσωτερικούς διαγωνισμούς για την κάλυψη θέσεως εργασίας. Τέλος, η Consorci της πρότεινε θέση μερικής απασχολήσεως σε ποσοστό 46,66%, με βραδινές βάρδιες, βάσει συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας.

25. Η G.Y. Vernaza Αυονί απάντησε ότι δεν σκόπευε να δεχθεί καμία μεταβολή των όρων εργασίας που ίσχυαν πριν από την άδεια την οποία είχε λάβει για προσωπικούς λόγους και, τον Μάιο του 2016, αρνήθηκε επίσης να δεχθεί το πρόγραμμα ωραρίου εργασίας που της παραδόθηκε.

¹³ Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (βασιλικό διάταγμα 2720/1998 για την εφαρμογή του άρθρου 15 του εργατικού κώδικα στον τομέα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου), της 18ης Δεκεμβρίου 1998 (BOE αριθ. 7, της 8ης Ιανουαρίου 1999, σ. 568).

¹⁴ Κοινοπραξία της Terrassa για την παροχή υπηρεσιών υγείας.

¹⁵ Βλ. σχετικά, ανωτέρω, σημεία 15 και 16 των παρουσών προτάσεων.

26. Δεδομένου ότι η G.Y. Vernaza Αυονί δεν παρουσιάστηκε στην εργασία της κατά τις αναγραφόμενες στο πρόγραμμα του ωραρίου εργασίας ώρες, προειδοποιήθηκε κατ' αρχάς για τη λήψη πειθαρχικών μέτρων εις βάρος της και εν τέλει κινήθηκε εναντίον της πειθαρχική διαδικασία. Στο πλαίσιο αυτής της πειθαρχικής διαδικασίας, η G.Y. Vernaza Αυονί απολύθηκε για πειθαρχικούς λόγους στις 15 Ιουλίου 2016 λόγω της αδικαιολόγητης απουσίας της από την εργασία της.

27. Στις 26 Αυγούστου 2016, η G.Y. Vernaza Αυονί άσκησε ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Ισπανία)¹⁶, του αιτούντος δικαστηρίου, αγωγή στρεφόμενη κατά της απόλυσής της για πειθαρχικούς λόγους. Θεωρεί ότι η απόλυσή της είναι παράνομη και ζητεί να υποχρεωθεί η Consorci είτε να την επαναπροσλάβει με τους ίδιους όρους εργασίας που ίσχυαν πριν από την απόλυσή της και να της καταβάλει τους οφειλόμενους μισθούς είτε να της καταβάλει τη μέγιστη νόμιμη αποζημίωση απόλυσεως.

IV. Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

28. Με διάταξη της 26ης Ιανουαρίου 2017, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Φεβρουαρίου 2017, το Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 2 της Terrassa) υπέβαλε στο Δικαστήριο, βάσει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- 1) Περιλαμβάνει η έννοια των «συνθηκών απασχολήσεως», κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου που περιέχεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ, τις έννομες συνέπειες που προβλέπει η έννομη τάξη στην περίπτωση απόλυσεως για πειθαρχικούς λόγους που κρίνεται παράνομη, και ειδικότερα τις έννομες συνέπειες που προβλέπει το άρθρο 96, παράγραφος 2, του ισπανικού δημοσιούπαλληλικού κώδικα;
- 2) Μήπως συνιστά δυσμενή διάκριση, βάσει της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, περίπτωση όπως η προβλεπόμενη στο άρθρο 96, παράγραφος 2, του ισπανικού δημοσιούπαλληλικού κώδικα, κατά την οποία η απόλυση για πειθαρχικούς λόγους μόνιμου εργαζομένου που απασχολείται στη Δημόσια Διοίκηση συνεπάγεται πάντα την επαναπρόσληψή του, εφόσον κριθεί καταχρηστική –παράνομη–, ενώ αν πρόκειται για εργαζόμενο αορίστου –ή ορισμένου– χρόνου που ασκεί τα ίδια καθήκοντα με τον μόνιμο εργαζόμενο, παρέχεται η δυνατότητα, αντί της επαναπροσλήψεώς του, να του καταβληθεί αποζημίωση;
- 3) Υπό τις περιστάσεις που εκτίθενται στο δεύτερο ερώτημα, δικαιολογείται άνιση μεταχείριση όχι υπό το φως της οδηγίας, αλλά υπό το φως του άρθρου 20 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης;

29. Στο πλαίσιο της διαδικασίας προδικαστικής αποφάσεως ενώπιον του Δικαστηρίου, η Consorci Sanitari de Terrassa, η Ισπανική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις. Οι εν λόγω μετέχοντες στη διαδικασία και η G.Y. Vernaza Αυονί εκπροσωπήθηκαν κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 7ης Δεκεμβρίου 2017.

V. Η αρμοδιότητα του Δικαστηρίου

30. Η Ισπανία αμφισβητεί ότι το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να απαντήσει στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, διότι η εργασιακή σχέση μεταξύ της G.Y. Vernaza Αυονί και της Consorci ήταν αμιγώς σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, στην οποία δεν εφαρμόζεται η επίδικη ρύθμιση περί εννόμου δικαιώματος επανόδου στην υπηρεσία σύμφωνα με το άρθρο 96, παράγραφος 2, του δημοσιούπαλληλικού κώδικα.

¹⁶ Δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 2 της Terrassa (Ισπανία).

31. Κατά το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να αποφανθεί προδικαστικώς επί της ερμηνείας του δικαίου της Ένωσης. Δεδομένου ότι τόσο η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο που περιέχεται στο παράρτημά της όσο και το άρθρο 20 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων συνιστούν διατάξεις του δικαίου της Ένωσης, η αρμοδιότητα του Δικαστηρίου να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα είναι πέραν πάσης αμφιβολίας.

32. Στην πραγματικότητα, η Ισπανία δεν θέτει μάλλον ζήτημα αρμοδιότητας του Δικαστηρίου, αλλά ζήτημα παραδεκτού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως. Η Ισπανία εστιάζει, εν προκειμένω, στην κατηγορία των αμιγώς υποθετικών προδικαστικών ερωτημάτων, τα οποία δεν έχουν καμία σχέση με τα πραγματικά περιστατικά της διαφοράς ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου και στηρίζει την εκτίμησή της στο γεγονός ότι μια εργαζόμενη όπως η G. Y. Vernaza Αυονί δεν δύναται, εξ ορισμού, να επικαλεσθεί το άρθρο 96, παράγραφος 2, του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα.

33. Ωστόσο, στην υπό κρίση υπόθεση, εδώ ακριβώς έγκειται η ουσία του ζητήματος από απόψεως δικαίου της Ένωσης: επειδή ακριβώς ο εθνικός νομοθέτης έχει αποκλείσει την κατηγορία των μη μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων αορίστου χρόνου από το δικαίωμα επανόδου στην υπηρεσία με βάση το άρθρο 96, παράγραφος 2, του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα, τίθεται το ερώτημα αν τούτο συνιστά δυσμενή διάκριση σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου. Το ερώτημα αυτό ουδόλως είναι υποθετικής φύσεως και χρήζει απαντήσεως¹⁷.

34. Κατά συνέπεια, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι παραδεκτή και το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να απαντήσει επ' αυτής.

VI. Εκτίμηση των προδικαστικών ερωτημάτων επί της ουσίας

35. Με τα ερωτήματά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν συντρέχει δυσμενής διάκριση απαγορευόμενη από το δίκαιο της Ένωσης, όταν εργαζόμενη στον δημόσιο τομέα με σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν έχει δικαίωμα να επανέλθει στην εργασία της σε περίπτωση παράνομης καταγγελίας της σχέσεως εργασίας της από τον εργοδότη, ενώ το εθνικό δίκαιο παρέχει το δικαίωμα αυτό στους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους.

36. Το υπόβαθρο των ερωτημάτων αυτών είναι ότι το άρθρο 96, παράγραφος 2, του ισπανικού δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα προβλέπει εκ του νόμου δικαίωμα επανόδου στην υπηρεσία μόνο για τους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους, ενώ για όλους τους υπόλοιπους εργαζομένους εφαρμόζεται το άρθρο 56 του εργατικού κώδικα, το οποίο ορίζει ότι ο εργοδότης, μετά τη διαπίστωση παράνομης απολύσεως, μπορεί να επιλέξει ελεύθερα μεταξύ επαναπροσλήψεως του εργαζομένου και καταβολής αποζημιώσεως.

37. Το αν η απόλυση της G. Y. Vernaza Αυονί ήταν όντως παράνομη δεν συνιστά αντικείμενο της εξεταζόμενης αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως. Οι αναγκαίες προς τούτο διαπιστώσεις απόκλεινται αποκλειστικώς στο αιτούν δικαστήριο.

¹⁷ Στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 24).

A. Προκαταρκτική παρατήρηση σχετικά με το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού

38. Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι οι διατάξεις της καλύπτουν και τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου των δημόσιων αρχών ή άλλων φορέων του δημόσιου τομέα¹⁸, και ότι οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να στραφούν κατά των εν λόγω αρχών ή φορέων επικαλούμενοι απευθείας τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων¹⁹.

39. Συνεπώς, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, η οποία κατοχυρώνεται στη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, μπορεί κατ' αρχήν να προβληθεί απευθείας και έναντι της Consorci, ενός νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου.

40. Η Consorci, όμως, υποστηρίζει ότι μια εργαζόμενη όπως η G.Y. Vernaza Αυονί δεν είναι υπάλληλος με σύμβαση ορισμένου χρόνου, αλλά πρόσωπο απασχολούμενο με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, το οποίο δεν δύναται εκ προοιμίου να επικαλεσθεί τη συμφωνία-πλαisiό. Σε ορισμένα σημεία, η Ισπανία επιχειρηματολογεί επίσης προς την ίδια κατεύθυνση.

41. Πράγματι, η συμφωνία-πλαisiό ισχύει μόνο για τους εργαζομένους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Αυτό προκύπτει ήδη από τον τίτλο της και επιβεβαιώνεται με τον καθορισμό του πεδίου εφαρμογής της στη ρήτρα 2, σημείο 1: κατά την εν λόγω διάταξη, η συμφωνία-πλαisiό 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.

42. Στην προκειμένη περίπτωση, το εθνικό δικαστήριο, στηριζόμενο στη νομολογία του Ανώτατου Δικαστηρίου στην Ισπανία, επισημαίνει ότι μια σύμβαση εργασίας όπως αυτή της G.Y. Vernaza Αυονί πρέπει να λογίζεται ως σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με βάση τα κριτήρια του εθνικού δικαίου. Κατά πάγια νομολογία, στο πλαίσιο της διαδικασίας προδικαστικής αποφάσεως, το Δικαστήριο οφείλει να λάβει ως δεδομένο τόσο το εθνικό νομικό καθεστώς το οποίο περιγράφει το αιτούν δικαστήριο στη διάταξη του περί παραπομπής όσο και τον νομικό χαρακτηρισμό των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης στον οποίο στηρίζεται το αιτούν δικαστήριο, ακόμη και αν ορισμένοι μετέχοντες στη διαδικασία, όπως η Consorci και η Ισπανία, προβάλλουν διαφορετικές απόψεις²⁰.

43. Εξάλλου, μια σύμβαση εργασίας όπως η επίδικη εν προκειμένω ισπανική σύμβαση *interinidad* έχει και από τη σκοπιά του δικαίου της Ένωσης όλα τα χαρακτηριστικά μιας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου. Συναφώς, βάσει του σχετικού ορισμού στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, κρίσιμο είναι η λήξη της σχέσεως εργασίας να καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως η παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή η επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος.

44. Βεβαίως, μια σύμβαση εργασίας *interinidad*, όπως αυτή της G.Y. Vernaza Αυονί, δεν προβλέπει συγκεκριμένη ημερομηνία λήξεως της σχέσεως εργασίας. Επίσης, ο χαρακτηρισμός μιας εργαζόμενης, όπως η G.Y. Vernaza Αυονί, ως «μη μόνιμης υπαλλήλου αορίστου χρόνου» με βάση το εθνικό δίκαιο μπορεί να προκαλέσει εννοιολογική σύγχυση λόγω της χρήσεως του επιθέτου «αόριστος», ακόμη και να παραπέμψει εκ πρώτης όψεως στην ύπαρξη μόνιμης σχέσεως απασχολήσεως.

18 Αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ. (C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψεις 54 έως 57)· της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 25), της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gaviëro Gaviëro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψεις 38 έως 40), καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ. (C-22/13, C-61/13 έως C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 67).

19 Αποφάσεις της 15ης Απριλίου 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, σκέψη 68), και της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 28).

20 Βλ. αποφάσεις της 14ης Οκτωβρίου 2010, van Delft κ.λπ. (C-345/09, EU:C:2010:610, σκέψη 114), της 6ης Οκτωβρίου 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, σκέψη 13), και της 5ης Δεκεμβρίου 2017, M.A.S. και M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, σκέψη 24).

45. Ωστόσο, αυτό που έχει αποφασιστική σημασία είναι ότι μια σύμβαση εργασίας *interinidad* λήγει πάντοτε αυτομάτως με την επέλευση ορισμένου γεγονότος, και συγκεκριμένα είτε με την επιστροφή ενός εργαζομένου που είχε δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του είτε με το πέρας διαγωνισμού για την πλήρωση κενής θέσεως με μόνιμο προσωπικό. Επομένως, όπως καταδεικνύει και η χρήση του προσδιορισμού «μη μόνιμος», δεν πρόκειται για μόνιμη σχέση απασχολήσεως, αλλά αντιθέτως για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία είναι αβέβαιη μόνον ως προς τη λήξη της στο μέτρο που δεν ορίζεται ακριβής ημερομηνία για τον σκοπό αυτόν.

46. Δηλαδή, μια σχέση εργασίας, όπως αυτή της G. Y. Vernaza Αυονί, είναι δεδομένο ότι θα λήξει με την επέλευση συγκεκριμένου (και τουλάχιστον εμμέσως συμφωνημένου στη σύμβαση) γεγονότος –την επιστροφή ή την πρώτη πρόσληψη μόνιμου προσωπικού· απροσδιόριστη είναι μόνον η ακριβής ημερομηνία κατά την οποία θα επέλθει το εν λόγω γεγονός. Τούτο αρκεί για να γίνει δεκτή η ύπαρξη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού.

47. Τέλος, η Consorci αντιτείνει ότι η συμφωνία-πλαisiο μπορεί να εφαρμοσθεί στις ισπανικές συμβάσεις μη μόνιμης εργασίας αορίστου χρόνου μόνο για να επιβληθούν κυρώσεις σε περίπτωση καταχρήσεως αυτού του είδους συμβάσεως εκ μέρους εργοδότη του δημόσιου τομέα. Συναφώς, η Consorci παραπέμπει στη διάταξη León Medialdea, η οποία αφορούσε επιβολή κυρώσεων για την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου²¹.

48. Εντούτοις, το επιχείρημα αυτό πρέπει επίσης να απορριφθεί. Στηρίζεται σε εσφαλμένη ερμηνεία της διατάξεως León Medialdea. Από το γεγονός και μόνον ότι η εν λόγω διάταξη αφορούσε πρωτίστως την καταπολέμηση των καταχρήσεων δεν μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η ύπαρξη καταχρήσεως αποτελεί προϋπόθεση εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού για εργαζομένους των οποίων η σχέση εργασίας στηρίζεται σε ισπανική σύμβαση *interinidad*. Δεν πρέπει να καταλύονται τα όρια μεταξύ των προϋποθέσεων εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού, αφενός, και των διατάξεων της συμφωνίας-πλαisiού που σκοπούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων (ρήτρα 4) και των καταχρήσεων (ρήτρα 5), αφετέρου.

49. Συνεπώς, κατόπιν των προεκτεθέντων, μια εργαζόμενη όπως η G. Y. Vernaza Αυονί, της οποίας η σχέση εργασίας στηρίζεται σε σύμβαση *interinidad* σύμφωνα με το ισπανικό δίκαιο, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού.

B. Η έννοια των «συνθηκών απασχολήσεως» κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού (πρώτο προδικαστικό ερώτημα)

50. Το πρώτο προδικαστικό ερώτημα αφορά την έννοια των συνθηκών απασχολήσεως. Η έννοια αυτή οριοθετεί με μεγαλύτερη ακρίβεια το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου. Συγκεκριμένα, η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, με την οποία κατοχυρώνεται αυτή η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, απαγορεύει ειδικότερα τη δυσμενή μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου «όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης».

51. Το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινισθεί αν στις εν λόγω συνθήκες απασχολήσεως εμπίπτει και το δικαίωμα επαναπροσλήψεως του εργαζομένου κατόπιν παράνομης απολύσεώς του εκ μέρους του εργοδότη, όπως το δικαίωμα που παρέχει το άρθρο 96, παράγραφος 2, του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα στους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους στην Ισπανία.

21 Διάταξη της 11ης Δεκεμβρίου 2014, León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, σκέψη 41).

52. Εκ των μετεχόντων στη διαδικασία μόνον η Ισπανική Κυβέρνηση διαφωνεί επ' αυτού. Όπως και στις υποθέσεις C-596/14, C-574/16 και C-677/16, υποστηρίζει, κατ' ουσίαν, ότι ως συνθήκες απασχολήσεως κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού θεωρούνται μόνον οι συνθήκες εργασίας²² εν στενή έννοια, αλλά όχι και οι λοιπές συνθήκες [ή όροι] απασχολήσεως²³, όπως, επί παραδείγματι, οι προϋποθέσεις και οι έννομες συνέπειες της λύσεως των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

53. Όπως επισήμανα πρόσφατα σε διαφορετικό πλαίσιο, η άποψη αυτή δεν μπορεί να γίνει δεκτή²⁴. Καθοριστικής σημασίας για την ερμηνεία του όρου των συνθηκών απασχολήσεως κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού είναι, συγκεκριμένα, κατά τη νομολογία, αποκλειστικώς το κριτήριο της απασχολήσεως, ήτοι το ότι οι ρυθμίσεις που εφαρμόζονται στην περίπτωση ενός εργαζομένου ή οι παροχές που αυτός ζητεί να λάβει συναρτώνται με τη σχέση εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του²⁵.

54. Στις διάφορες γλωσσικές αποδόσεις της συμφωνίας-πλαisiού χρησιμοποιούνται εν μέρει διατυπώσεις που αντιστοιχούν στον όρο «συνθήκες [ή όροι] εργασίας», αλλά και εν μέρει διατυπώσεις ταυτόσημες με τον όρο «συνθήκες [ή όροι] απασχολήσεως»²⁶, χωρίς τούτο να καταδεικνύει πρόθεση αποδόσεως δύο διακριτών εννοιών. Εξάλλου, μια τέτοια διάκριση δεν θα μπορούσε επίσης να θεωρηθεί ότι συνάδει με τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαisiού, καθώς και με την εν γένει οικονομία της ευρωπαϊκής εργατικής νομοθεσίας.

55. Πράγματι, η συμφωνία-πλαίσιο έχει ως σκοπό να βελτιώσει την ποιότητα των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, διασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων²⁷. Εκφράζει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχειρίσεως των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις²⁸. Κατά πάγια νομολογία, η συμφωνία-πλαίσιο περιέχει ιδιαίτερα σημαντικούς κανόνες του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, από τους οποίους πρέπει να ωφελείται κάθε εργαζόμενος αφού αποτελούν τις ελάχιστες προδιαγραφές προστασίας²⁹. Συνεπώς, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς³⁰.

56. Εξάλλου, για λόγους συνεπούς εφαρμογής της ευρωπαϊκής εργατικής νομοθεσίας, η ερμηνεία του όρου «συνθήκες [ή όροι] εργασίας ή απασχολήσεως» δεν πρέπει να αποσυνδέεται από τη σημασία που έχει ο όρος αυτός σε συγγενείς διατάξεις του δικαίου της Ένωσης³¹. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνονται, ειδικότερα, οι οδηγίες κατά των διακρίσεων 2000/78/ΕΚ³² και 2006/54/ΕΚ³³, οι οποίες

22 Στην ισπανική γλώσσα: condiciones de trabajo.

23 Στην ισπανική γλώσσα: condiciones de empleo.

24 Βλ., σχετικά, τις προτάσεις μου στις υποθέσεις Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, σημεία 39 έως 43), και Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, σημεία 34 έως 38).

25 Αποφάσεις της 10ης Ιουνίου 2010, Bruno και Pettini (C-395/08 και C-396/08, EU:C:2010:329, σκέψεις 45 και 46), της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 35), της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 25), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 28).

26 Επί παραδείγματι, στη γερμανική γλωσσική απόδοση της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού δεν γίνεται λόγος περί συνθηκών [ή όρων] εργασίας (Arbeitsbedingungen), αλλά περί συνθηκών [ή όρων] απασχολήσεως (Beschäftigungsbedingungen). Το ίδιο ισχύει, επί παραδείγματι, και με τη γαλλική (conditions d'emploi), την ιταλική (condizioni di impiego), την πορτογαλική (condições de emprego) και την αγγλική γλωσσική απόδοση (employment conditions).

27 Ρήτρα 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού και αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70.

28 Τρίτη παράγραφος του προοιμίου της συμφωνίας-πλαisiού.

29 Απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψεις 27 και 38)· ομοίως, αποφάσεις της 15ης Απριλίου 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, σκέψη 114), και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 24).

30 Αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 38 σε συνδυασμό με τη σκέψη 37), της 15ης Απριλίου 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, σκέψη 114), και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 24).

31 Στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 10ης Ιουνίου 2010, Bruno και Pettini (C-395/08 και C-396/08, EU:C:2010:329, σκέψεις 45 και 46).

32 Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

33 Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

συγκεκριμενοποιούν τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία σε συνάρτηση με διάφορους λόγους διακρίσεων, όπως το φύλο, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό. Κατά πάγια νομολογία, οι ανωτέρω οδηγίες έχουν εφαρμογή και στους όρους που διέπουν την απόλυση³⁴.

57. Το ίδιο ισχύει και σε σχέση με τη συμφωνία-πλαίσιο για την απασχόληση ορισμένου χρόνου. Κατά τη νομολογία, οι όροι για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας³⁵ καλύπτονται επίσης από το πεδίο εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων, όπως και τα έννομα αποτελέσματα μιας τέτοιας καταγγελίας, παραδείγματος χάρη τα ποσά που πρέπει να καταβάλει ο εργοδότης σε συνάρτηση με τη σχέση απασχολήσεως –δυνάμει της συμβάσεως εργασίας ή βάσει νόμου– κατά τη λήξη της σχέσεως εργασίας³⁶.

58. Η μεταφορά της νομολογίας αυτής επί του δικαιώματος επαναπροσλήψεως, το οποίο απορρέει από το άρθρο 96, παράγραφος 2, του ισπανικού δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα, είναι απολύτως εύλογη. Αντιθέτως, μάλιστα, προς την άποψη της Ισπανίας, τούτο δεν αποκλείεται από το γεγονός ότι το δικαίωμα επαναπροσλήψεως συνιστά έννομη συνέπεια προβλεπόμενη εκ του νόμου σε περίπτωση παράνομης απολύσεως. Πολλές άλλες ρυθμίσεις σχετικά με τη λήξη των σχέσεων εργασίας, τις οποίες το Δικαστήριο έχει υπαγάγει στην έννοια των συνθηκών απασχολήσεως, στηρίζονταν ομοίως σε νομοθετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου³⁷.

59. Συνοψίζοντας, συνεπώς, η συμφωνία-πλαίσιο εν γένει και ειδικότερα η περιεχόμενη σ' αυτήν αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων εφαρμόζονται σε σχέση με εθνική ρύθμιση, η οποία προβλέπει την επαναπρόσληψη εργαζομένων στον δημόσιο τομέα κατόπιν διαπιστώσεως του παράνομου χαρακτήρα μιας καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη. Επομένως, μια περίπτωση όπως η εξεταζόμενη που αφορά ακριβώς μια τέτοια επαναπρόσληψη εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου.

Γ. Η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος εργαζομένων ορισμένου χρόνου βάσει της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου (δεύτερο προδικαστικό ερώτημα)

60. Στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της προκειμένης υποθέσεως βρίσκεται το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα. Τούτο αφορά την ερμηνεία της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος εργαζομένων ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου. Συναφώς, επιβάλλεται να διευκρινισθεί, κατ' ουσίαν, αν υφίσταται διάκριση σε βάρος των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, δεδομένου ότι αυτοί δεν έχουν έννομο δικαίωμα να επανέλθουν στην εργασία τους σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι ο εργοδότης κατήγγειλε παράνομα τη σχέση εργασίας τους, ενώ τέτοιο δικαίωμα αναγνωρίζεται στους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους.

34 Βλ., ιδίως, αποφάσεις της 16ης Φεβρουαρίου 1982, Burton (19/81, ΕΕ:C:1982:58, σκέψη 9), της 8ης Ιουνίου 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, ΕΥ:C:2004:334, σκέψη 36), και της 12ης Οκτωβρίου 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, ΕΥ:C:2010:600, σκέψη 21).

35 Απόφαση της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, ΕΥ:C:2014:152, σκέψεις 27 έως 29).

36 Αποφάσεις της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù (C-361/12, ΕΥ:C:2013:830, σκέψεις 35 έως 37), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, ΕΥ:C:2016:683, σκέψεις 29 έως 32).

37 Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, ΕΥ:C:2016:683, σκέψεις 31 και 32)· ομοίως, αποφάσεις της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù (C-361/12, ΕΥ:C:2013:830, σκέψεις 35 έως 37, και σε σχέση με καθεστώς αποζημιώσεως), και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, ΕΥ:C:2014:152, σκέψεις 27 έως 29, σχετικά με την προθεσμία καταγγελίας).

61. Κατά πάγια νομολογία, την οποία το Δικαστήριο έχει εφαρμόσει ήδη σε σχέση με τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων επιβάλλει να μην αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο παρόμοιες καταστάσεις και να μην αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο διαφορετικές καταστάσεις, εκτός εάν μια τέτοια αντιμετώπιση δικαιολογείται αντικειμενικώς³⁸.

62. Εντούτοις, αντιθέτως προς όσα φαίνεται να υποστηρίζει η Ισπανία, η διαπίστωση παραβιάσεως της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων ουδόλως προϋποθέτει πρόθεση ζημίας ή διακρίσεως εκ μέρους του εργοδότη.

1. Άνιση μεταχείριση

63. Αναμφίβολα, ο περιορισμός της παροχής του δικαιώματος επαναπροσλήψεως μόνο στους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους συνεπάγεται άνιση μεταχείριση μεταξύ αυτής της κατηγορίας εργαζομένων και των μη μόνιμων εργαζομένων του δημόσιου τομέα.

64. Στους εργαζομένους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, οι οποίοι δεν έχουν βάσει του ισπανικού δικαίου έννομο δικαίωμα επαναπροσλήψεως και των οποίων η επάνοδος στην εργασία επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, περιλαμβάνονται και εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα, όπως η G. Y. Vernaza Αυονί, οι οποίοι έχουν προσληφθεί βάσει συμβάσεων *interinidad* και πρέπει, σύμφωνα με τον ρητό χαρακτηρισμό τους από το αιτούν δικαστήριο, να θεωρούνται ως εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου³⁹.

65. Η ευνοϊκή μεταχείριση –δηλαδή το εκ του νόμου προβλεπόμενο δικαίωμα επαναπροσλήψεως που απορρέει από το άρθρο 96, παράγραφος 2, του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα– μπορεί να ωφελεί μόνον έναν μικρό αριθμό εργαζομένων στην Ισπανία, ήτοι τους μόνιμους *δημοσίους* υπαλλήλους, ενώ η συντριπτική πλειονότητα του ισπανικού εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένης της πλειονότητας των απασχολούμενων με σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, υπάγεται στο λιγότερο ευνοϊκό καθεστώς του άρθρου 56 του εργατικού κώδικα.

66. Ωστόσο, για τη διαπίστωση άνισης μεταχειρίσεως, κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, αρκεί οι «εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου» να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους «αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου». Ουδόλως είναι αναγκαίο *όλοι* οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου να βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με *όλους* τους μόνιμους εργαζομένους.

67. Επιπλέον, από το σημείο 2 της ρήτρας 3 της συμφωνίας-πλαisiού προκύπτει ότι η ύπαρξη άνισης μεταχειρίσεως πρέπει να εξετάζεται πάντοτε στο πλαίσιο της ίδιας επιχειρήσεως. Σε περίπτωση όπως εν προκειμένω, τούτο σημαίνει ότι κρίσιμες είναι οι συνθήκες εντός του νοσοκομείου της Terrassa, το οποίο υπάγεται στον δημόσιο τομέα της Ισπανίας, και, ως εκ τούτου, *όλοι* οι εργαζόμενοι σ' αυτό πρέπει να θεωρούνται δημόσιοι υπάλληλοι.

38 Αποφάσεις της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 65), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 35).

39 Βλ. σχετικά, ανωτέρω, σημείο 42 των παρούσων προτάσεων.

2. Συγκρισιμότητα των καταστάσεων

68. Απομένει, όμως, να εξεταστεί αν η κατάσταση των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων είναι συγκρίσιμη με εκείνη των μη μόνιμων εργαζομένων του δημόσιου τομέα οι οποίοι τυγχάνουν δυσμενέστερης μεταχειρίσεως σε σύγκριση με τους πρώτους⁴⁰. Πράγματι, όπως προκύπτει και από το γράμμα της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, το δίκαιο της Ένωσης απαγορεύει τη διάκριση σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους *αντίστοιχους* μόνιμους εργαζόμενους, αλλά *ουδόλως* επιτάσσει την ίση μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και μόνιμων εργαζομένων οι οποίοι δεν βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση⁴¹. Επομένως, μόνο σε περίπτωση συγκρισιμότητας των καταστάσεων μπορεί η πρόβλεψη διαφορετικών εννόμων συνεπειών μιας παράνομης καταγγελίας συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, να ενέχει διάκριση σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου.

69. Βάσει του περιλαμβανόμενου στη ρήτρα 3, σημείο 2, πρώτο εδάφιο, της συμφωνίας-πλαisiού ορισμού του όρου «αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου», η εξέταση της συγκρισιμότητας των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των μόνιμων εργαζομένων, η οποία απόκειται στο αιτούν δικαστήριο⁴², πρέπει να ξεκινά από το ζήτημα αν αμφότερες οι κατηγορίες εργαζομένων απασχολούνται, στην εκάστοτε επιχείρηση, στην ίδια ή σε παρόμοια εργασία ή απασχόληση. Τούτο μπορεί να διευκρινιστεί με βάση ένα σύνολο παραγόντων, όπως είναι η φύση της εργασίας, η απαιτούμενη κατάρτιση και οι όροι εργασίας⁴³.

70. Εν προκειμένω πρέπει να γίνει δεκτό ότι η εργαζόμενη ορισμένου χρόνου βρίσκεται στην ίδια θέση με τη μόνιμη εργαζόμενη στην ίδια επιχείρηση, λαμβανομένων υπόψη των συγκεκριμένων προς εκτέλεση καθηκόντων, ιδίως με βάση τη φύση της εργασίας, την απαιτούμενη κατάρτιση και τους όρους εργασίας. Πράγματι, όπως παραδέχεται και η Consorci, η G. Y. Vernaza Αυονί εκτελούσε, ως νοσηλεύτρια, τα ίδια καθήκοντα με τους μόνιμους νοσηλευτές στο νοσοκομείο της Terrassa. Τούτο, άλλωστε, επισημαίνει ρητώς και το αιτούν δικαστήριο.

71. Εντούτοις, όπως διευκρίνισα προσφάτως στο πλαίσιο άλλης υποθέσεως⁴⁴, για την εξέταση της συγκρισιμότητας των καταστάσεων δεν αρκεί η γενική σύγκριση της καταστάσεως των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των μόνιμων εργαζομένων στην εκάστοτε επιχείρηση. Συγκεκριμένα, αυτό που έχει καθοριστική σημασία είναι αν οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου και οι μόνιμοι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση και σε σχέση με το εκάστοτε αντικείμενο της διαφοράς.

72. Εν προκειμένω, αντικείμενο της διαφοράς είναι το ενδεχόμενο δικαίωμα επαναπροσλήψεως στην επιχείρηση κατόπιν παράνομης απολύσεως από τον εργοδότη. Αφενός, η επαναπροσλήψη έχει ως σκοπό να διορθώσει μια παράνομη πράξη του εργοδότη, η οποία μάλιστα έχει ιδιαίτερη βαρύτητα διότι θίγει τη συνέχιση της σχέσεως εργασίας. Αφετέρου, η εν λόγω επαναπροσλήψη ανταποκρίνεται στις δικαιολογημένες προσδοκίες του εργαζόμενου για συνέχιση της σχέσεως εργασίας με την κανονική της διάρκεια.

40 Ομοίως, επίσης, αποφάσεις της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 43), της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 30), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψεις 39 και 40).

41 Απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 42), και διάταξη της 30ής Απριλίου 2014, D'Aniello κ.λπ. (C-89/13, EU:C:2014:299, σκέψη 28)· ομοίως, επίσης, απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 48), καθώς και η άποψη που διατυπώνεται στην απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψεις 39 και 40).

42 Αποφάσεις της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 43), της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 32), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 42).

43 Αποφάσεις της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 66), και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 31), καθώς και διατάξεις της 18ης Μαρτίου 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 37), και της 9ης Φεβρουαρίου 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, σκέψη 38)· στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 31ης Μαΐου 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, σκέψη 33).

44 Βλ., σχετικά, τις προτάσεις μου στις υποθέσεις Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, σημεία 49 έως 52), και Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, σημεία 44 έως 47).

73. Σε σχέση με τους δύο ανωτέρω σκοπούς –αφενός, τη διόρθωση της παράνομης πράξεως του εργοδότη και, αφετέρου, την ανταπόκριση στις δικαιολογημένες προσδοκίες του εργαζομένου– δεν υφίσταται καμία διαφορά μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και μονίμων εργαζομένων. Δηλαδή, η συνέχιση της σχέσεως εργασίας ενός εργαζόμενου ορισμένου χρόνου καθ' όλη τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας του δεν είναι λιγότερο άξια προστασίας από τη συνέχιση της σχέσεως εργασίας του συναδέλφου του που απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Επίσης, η παράνομη καταγγελία ισχύουσας συμβάσεως εργασίας είναι εξίσου παράνομη είτε αφορά εργαζόμενο ορισμένου χρόνου είτε θίγει εργαζόμενο αορίστου χρόνου.

74. Κατά συνέπεια, όσον αφορά το ενδεχόμενο επαναπροσλήψεως στο νοσοκομείο, μια εργαζόμενη ορισμένου χρόνου, όπως η G.Y. Vernaza Αυονί, βρίσκεται σε συγκρίσιμη κατάσταση με μόνιμο δημόσιο υπάλληλο του ίδιου νοσοκομείου⁴⁵.

75. Στην εκτίμηση αυτή δεν μπορεί να αντιταχθεί το επιχείρημα ότι οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι στην Ισπανία προσλαμβάνονται, για συνταγματικούς λόγους⁴⁶, βάσει διαγωνισμού, ενώ τούτο δεν ισχύει για τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα οι οποίοι –όπως η G.Y. Vernaza Αυονί– απασχολούνται δυνάμει συμβάσεων εργασίας *interinidad*.

76. Ασφαλώς, οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι απολαύουν, εν γένει, αυξημένης εργασιακής ασφάλειας σε σύγκριση με τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και για τον λόγο αυτόν υπόκεινται σε αυστηρότερους όρους προσλήψεως. Εντούτοις, η επαναπροσλήψη κατόπιν διαπιστώσεως παράνομης καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη δεν αφορά τους εν λόγω όρους προσλήψεως, αλλά μόνον την αναίρεση των εννόμων συνεπειών της συγκεκριμένης καταγγελίας και την επαναφορά του θιγόμενου εργαζόμενου στην κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν εάν δεν είχε απολυθεί.

77. Όπως ορθώς επισημαίνει η Επιτροπή, ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου επανέρχεται στην εργασία του μόνο για την υπολειπόμενη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου –δηλαδή, σε περίπτωση συμβάσεως εργασίας *interinidad* μέχρι την επιστροφή του προηγούμενου κατόχου της θέσεως ή μέχρι την ολοκλήρωση του διαγωνισμού για την πλήρωση της θέσεως⁴⁷. Η επαναπροσλήψη του εργαζόμενου ορισμένου χρόνου ουδόλως συνεπάγεται μετατροπή της συμβάσεως ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου ή οποιαδήποτε άλλη βελτίωση της θέσεως του εργαζόμενου ορισμένου χρόνου σε σύγκριση με το προηγούμενο καθεστώς εργασίας του.

78. Δεδομένου ότι ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου δεν αποκτά την ιδιότητα του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου διά της επαναπροσλήψεώς του, δεν μπορεί να προβληθεί εναντίον του το ότι δεν έχει συμμετάσχει επιτυχώς σε διαγωνισμό. Εφόσον για την αρχική πρόσληψη του εργαζόμενου ορισμένου χρόνου δεν απαιτούνταν διαγωνισμός, η μη διενέργεια διαγωνισμού δεν μπορεί να εμποδίσει τη συνέχιση της απασχολήσεως του εν λόγω εργαζόμενου στην προηγούμενη θέση του, ιδίως εάν –όπως στην υπό κρίση περίπτωση– η διακοπή της σχέσεως εργασίας δεν οφείλεται σε παράπτωμα ή μειωμένη απόδοση του εργαζόμενου, αλλά (υπό την επιφύλαξη των διαπιστώσεων του εθνικού δικαστηρίου) στην παράνομη καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη.

⁴⁵ Ως προς τούτο, η υπό κρίση υπόθεση διαφέρει θεμελιωδώς από τις εκκρεμούσες υποθέσεις Grupo Norte Facility και Montero Mateos, στο πλαίσιο των οποίων έχω προτείνει στο Δικαστήριο –υπό το πρίσμα εντελώς διαφορετικών πραγματικών περιστατικών– να μη δεχθεί τη συγκρισιμότητα των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και μονίμων εργαζομένων· βλ., συναφώς, τις προτάσεις μου στις υποθέσεις Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, σημεία 46 έως 62), και Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, σημεία 41 έως 60).

⁴⁶ Στην Ισπανία, η ανάληψη δημόσιου αξιώματος στηρίζεται στις αρχές της ισότητας, της καταλληλότητας και της ικανότητας (βλ. άρθρο 23, παράγραφος 2, και άρθρο 103, παράγραφος 3, του ισπανικού Συντάγματος).

⁴⁷ Το ιδιαίτερο ζήτημα της αδυναμίας επαναπροσλήψεως, παραδείγματος χάρη λόγω επιστροφής του προηγούμενου κατόχου της θέσεως, θα εξετασθεί κατωτέρω στα σημεία 90 έως 95 των παρουσών προτάσεων.

79. Υπό τις συνθήκες αυτές, υφίσταται άνιση μεταχείριση παρόμοιων καταστάσεων, όταν οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν δύνανται να επανέλθουν στην εργασία τους μετά από παράνομη καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, ενώ σε παρόμοια περίπτωση οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν εκ του νόμου προβλεπόμενο δικαίωμα επαναπροσλήψεως.

3. Δικαιολόγηση

80. Τέλος, τίθεται το ζήτημα μήπως υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι δυνάμενοι να δικαιολογήσουν τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων σε σχέση με τη δυνατότητα επαναπροσλήψεώς τους.

81. Με τη μνεία περί αντικειμενικών λόγων, η οποία περιλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, στη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι –και εν τέλει επίσης ο νομοθέτης της Ένωσης– διατυπώνουν τη θεμελιώδη αρχή ότι οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται από τους εργοδότες για να στερήσουν από τους θιγόμενους εργαζομένους τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται σε αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου⁴⁸.

82. Η Ισπανία και η Consorci επισημαίνουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της δημόσιας διοίκησης, τα οποία κατοχυρώνονται κυρίως στο ισπανικό Σύνταγμα και επιτάσσουν, κατά την εκτίμηση των εν λόγω μετεχόντων στη διαδικασία, το δικαίωμα επαναπροσλήψεως μετά τη διαπίστωση παράνομης απολύσεως να παρέχεται μόνο σε μόνιμους δημοσίου υπαλλήλους, και όχι στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου.

83. Οι αρχές του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου –επί παραδείγματι, το σύστημα των οργανικών θέσεων, το πρότυπο του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου και η απαίτηση επιτυχίας σε διαγωνισμό πριν από τη σύναψη σύμβασης αορίστου χρόνου– ασκούν αναμφισβήτητη επιρροή στην πρακτική εφαρμογή των όρων της συμφωνίας-πλαίσιου⁴⁹. Τούτο διότι η συμφωνία-πλαίσιο αναγνωρίζει ρητώς «ότι για τις λεπτομέρειες της εφαρμογής πρέπει να ληφθούν υπόψη τα πραγματικά στοιχεία των συγκεκριμένων εθνικών, τομεακών και εποχιακών καταστάσεων»⁵⁰.

84. Εντούτοις, δεν μπορούν όλες οι περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των αντίστοιχων εργαζομένων αορίστου χρόνου να δικαιολογηθούν συλλήβδην κατ' επίκληση των τομεακών ιδιαιτεροτήτων της δημόσιας διοίκησης⁵¹, παρά μόνον εκείνες για τις οποίες οι εν λόγω ιδιαιτερότητες είναι, συγκεκριμένα, πράγματι καθοριστικής σημασίας⁵².

85. Στην υπό κρίση υπόθεση, από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει ότι, για την τήρηση των αρχών του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου, είναι αναγκαίο οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα που απολύθηκαν παρανόμως να στερηθούν εν γένει το δικαίωμα επαναπροσλήψεώς τους. Όπως αναφέρθηκε ήδη ανωτέρω⁵³, μια τέτοια επαναπρόσληψη μετά από παράνομη απόλυση ουδόλως μεταβάλλει το καθεστώς απασχολήσεως ενός εργαζομένου ορισμένου χρόνου και ειδικότερα δεν μετατρέπει τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

48 Αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 37), της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 41), και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 23).

49 Βλ., σχετικά, τις προτάσεις μου στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις Αγγελιδάκη κ.λπ. (C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2008:686, σημείο 117), καθώς και στην υπόθεση Αδενέλερ κ.λπ. (C-212/04, EU:C:2005:654, σημεία 85 και 86)· στο ίδιο πνεύμα οι κοινές προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Poiares Maduro στις υποθέσεις Marrosu και Sardino, καθώς και Vasallo (C-53/04 και C-180/04, EU:C:2005:569, σημεία 42 και 43).

50 Ομοίως η παράγραφος 3 του προοιμίου της συμφωνίας-πλαίσιου· βλ., επίσης, σημείο 10 των γενικών της παρατηρήσεων.

51 Υπό την έννοια αυτή, επίσης, αποφάσεις της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Marrosu και Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, σκέψη 45), και Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ. (C-22/13, C-61/13 έως C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 70), στις οποίες το Δικαστήριο προσθέτει τον ακόλουθο περιορισμό: «εφόσον τούτο δικαιολογείται αντικειμενικά».

52 Στο ίδιο πνεύμα, η γνώμη μου στην υπόθεση Επανεξέταση Επιτροπή κατά Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, σημεία 66 έως 68).

53 Βλ., ανωτέρω, σημεία 77 και 78 των παρούσων προτάσεων.

86. Επομένως, δεν συντρέχει κίνδυνος να θιγούν οι αρχές του δημοσιούπαλληλικού δικαίου, εάν αναγνωρισθεί σε παρανόμως απολυθέντα εργαζόμενο ορισμένου χρόνου το δικαίωμα επαναπροσλήψεως. Η επαναπρόσληψη αυτή δεν θίγει με κανέναν τρόπο το καθεστώς των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων ούτε εξασφαλίζει στον εργαζόμενο ορισμένου χρόνου πλεονέκτημα το οποίο είναι ασυμβίβαστο προς τις αρχές του δημοσιούπαλληλικού δικαίου. Ειδικότερα, ο απολυθείς εργαζόμενος δεν αποκτά μέσω της επαναπροσλήψεως μόνιμη απασχόληση στον δημόσιο τομέα αποφεύγοντας τη διαδικασία διαγωνισμού, αλλά επιστρέφει στην εργασία του μόνο για όσο χρόνο απομένει έως τη λήξη της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου που έχει συνάψει⁵⁴.

87. Η Ισπανία επιχειρεί, επίσης, να εξηγήσει γιατί οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα δεν έχουν δικαίωμα επαναπροσλήψεως στηριζόμενη στον εξαιρετικό χαρακτήρα του άρθρου 96, παράγραφος 2, του δημοσιούπαλληλικού κώδικα και επισημαίνει ότι η γενική διάταξη του άρθρου 56 του εργατικού κώδικα που ισχύει για όλους τους εργαζομένους δεν προβλέπει δικαίωμα επαναπροσλήψεως.

88. Ωστόσο, ούτε αυτό το επιχείρημα είναι εύστοχο. Πρώτον, είναι φυσικό ότι η εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων συνεπάγεται, κατ' αρχάς, την επέκταση προνομίων, τα οποία επιφυλάσσονταν μόνο σε πολύ συγκεκριμένη ομάδα προσώπων, σε μια άλλη –την υφιστάμενη διακρίσεις– ομάδα προσώπων⁵⁵. Δεύτερον, το αν υπήρξε όντως διάκριση σε βάρος εργαζομένων ορισμένου χρόνου πρέπει να εξετάζεται πάντοτε στο πλαίσιο πολύ συγκεκριμένης επιχειρήσεως και όχι κατά τρόπο αφηρημένο και γενικό σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων ενός κράτους μέλους (βλ., σχετικά, ρήτρα 4, σημείο 1, σε συνδυασμό με τη ρήτρα 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαisiού). Και τρίτον, διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και μόνιμων εργαζομένων δεν μπορεί να δικαιολογηθεί εκ του γεγονότος ότι αυτή προβλέπεται από γενικό και αφηρημένο εθνικό κανόνα δικαίου, όπως είναι ο νόμος ή η συλλογική σύμβαση⁵⁶.

89. Παρεμπιπτόντως και μόνον πρέπει να σημειωθεί ότι λόγοι δημοσιονομικής πολιτικής, οι οποίοι αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στα κράτη μέλη λόγω των ισχών ταμειακών διαθεσίμων πολλών δημόσιων φορέων, δεν είναι δυνατό να δικαιολογήσουν τον γενικό αποκλεισμό του δικαιώματος επαναπροσλήψεως για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Συγκεκριμένα, η αναγνώριση ενός τέτοιου δικαιολογητικού λόγου θα συνιστούσε, εν τέλει, ανοχή στην παράνομη συμπεριφορά εργοδοτών του δημοσίου τομέα –εν προκειμένω: στην εκ μέρους του εργοδότη παράνομη καταγγελία σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου κατά τη διάρκεια ισχύος της. Εξάλλου, σε μια τέτοια περίπτωση, η ανάγκη περιορισμού των δημοσιονομικών δαπανών θα επιβάρυνε μόνον τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου· τούτο θα αντέβαινε προδήλως στον βασικό σκοπό της συμφωνίας-πλαisiού, ο οποίος συνίσταται στην προστασία των εργαζομένων ορισμένου χρόνου από τυχόν δυσμενή μεταχείριση⁵⁷. Συνεπώς είναι εύλογο ότι, κατά πάγια νομολογία, οι δημοσιονομικοί λόγοι δεν μπορούν να προβληθούν αυτοί καθεαυτούς για να δικαιολογήσουν διακρίσεις, ακόμη κι αν αποτελούν το έρεισμα των επιλογών κοινωνικής πολιτικής ενός κράτους μέλους και επηρεάζουν τη φύση και το εύρος εφαρμογής των μέτρων κοινωνικής προστασίας⁵⁸.

54 Βλ. εκ νέου, ανωτέρω, σημείο 77 των παρούσων προτάσεων.

55 Πάγια νομολογία· βλ., ιδίως, αποφάσεις της 21ης Ιουνίου 2007, Jonkman κ.λπ. (C-231/06 έως C-233/06, EU:C:2007:373, σκέψη 39), και της 13ης Ιουλίου 2016, Röpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, σκέψη 46).

56 Αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 57), της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 54), και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 46).

57 Κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενέστερα απλώς και μόνον επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου· βλ., επίσης, αποφάσεις της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψεις 56 και 57), της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 52), και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψεις 37 και 38).

58 Αποφάσεις της 24ης Φεβρουαρίου 1994, Roks κ.λπ. (C-343/92, EU:C:1994:71, σκέψη 35, καθώς και συμπληρωματικές σκέψεις 36 και 37), της 20ής Μαρτίου 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, σκέψη 59, καθώς και συμπληρωματικές σκέψεις 60 και 61), και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ. (C-22/13, C-61/13 έως C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 110).

4. Τελικές παρατηρήσεις

90. Αναγνωρίζω ότι η επαναπρόσληψη παρανόμως απολυθέντων εργαζομένων ορισμένου χρόνου ενδέχεται, σε ορισμένες περιπτώσεις, να οδηγήσει σε ανυπέρβλητες πρακτικές δυσχέρειες.

91. Αφενός, ενδέχεται να υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες η περαιτέρω συνεργασία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη καθίσταται πλέον δυσχερής, είτε και για τα δύο μέρη είτε τουλάχιστον για ένα από αυτά, ιδίως όταν από αντικειμενικά στοιχεία προκύπτει ότι έχει διαρρηχθεί η σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ τους.

92. Αφετέρου, δεν αποκλείεται –κυρίως λόγω της διάρκειας της ένδικης διαδικασίας– να διαπιστωθεί μετά τη λήξη της συμφωνημένης διάρκειας ισχύος της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου ότι ο ενδιαφερόμενος πρέπει να επαναπροσληφθεί. Παραδείγματος χάρη, εάν εν τω μεταξύ επέστρεφε ο συνάδελφος, κατά την απουσία του οποίου είχε συναφθεί σύμβαση *interinidad*, η επαναπρόσληψη του απολυθέντος εργαζομένου ορισμένου χρόνου θα έπρεπε να συνδυαστεί με την πλήρωση έκτακτης θέσεως, αλλά τούτο θα αντέβαινε ενδεχομένως στις αρχές του δημοσιούπαλληλικού δικαίου.

93. Αμφότερες οι ανωτέρω περιπτώσεις –τόσο η δυσχέρεια της περαιτέρω συνεργασίας όσο και η κάλυψη, εν τω μεταξύ, της επίδικης θέσεως– μπορούν να αποτελέσουν χωριστούς αντικειμενικούς λόγους για την άρνηση επαναπροσλήψεως του εργαζόμενου ορισμένου χρόνου και για την καταβολή σε αυτόν μόνο χρηματικής αποζημιώσεως.

94. Ωστόσο, ο γενικός αποκλεισμός του δικαιώματος επαναπροσλήψεως, για όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα που έχουν απολυθεί παρανόμως, θα έβαινε πέραν του μέτρου που είναι αναγκαίο για την επίλυση τέτοιων ζητημάτων.

95. Στην υπό κρίση υπόθεση, παραδείγματος χάρη, το Δικαστήριο δεν έχει στη διάθεσή του στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι η συνέχιση της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου με την G. Y. Vernaza Αγονί έως τη συμβατική λήξη της ισχύος της θα ήταν δυσχερής για την Consorcí ή ότι η θέση εργασίας της G. Y. Vernaza Αγονί καλύφθηκε εν τω μεταξύ με άλλον τρόπο.

5. Ενδιάμεσο συμπέρασμα

96. Κατά συνέπεια υφίσταται διάκριση, η οποία απαγορεύεται βάσει της ρήτηρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασιού, σε βάρος εργαζομένων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα, όταν δεν παρέχεται εν γένει στους εργαζομένους αυτούς εκ του νόμου δικαίωμα επαναπροσλήψεως κατόπιν παράνομης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους εκ μέρους του εργοδότη, ενώ αντιθέτως το εν λόγω δικαίωμα επαναπροσλήψεως αναγνωρίζεται στους μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους.

Δ. Η αρχή της ισότητας ενώπιον του νόμου σύμφωνα με το άρθρο 20 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (τρίτο προδικαστικό ερώτημα)

97. Με το τρίτο και τελευταίο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινισθεί αν «υπό τις περιστάσεις που εκτίθενται στο δεύτερο ερώτημα, δικαιολογείται άνιση μεταχείριση όχι υπό το φως της οδηγίας, αλλά υπό το φως του άρθρου 20 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης».

98. Το ερώτημα αυτό σκοπεύει, κατ' ουσίαν, να αποσαφηνίσει αν συνιστά διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 20 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το να αναγνωρίζεται στον δημόσιο τομέα το δικαίωμα επαναπροσλήψεως μετά από παράνομη απόλυση εκ μέρους του εργοδότη μόνο στους μόνιμους υπαλλήλους και όχι στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου.

99. Η προβλεπόμενη στο δίκαιο της Ένωσης γενική αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η οποία εν τω μεταξύ έχει κατοχυρωθεί και στα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, επιβάλλει, κατά πάγια νομολογία, να μην επιφυλάσσεται διαφορετική μεταχείριση σε συγκρίσιμες καταστάσεις ούτε η ίδια μεταχείριση σε ανόμοιες καταστάσεις, εκτός αν μια τέτοια μεταχείριση δικαιολογείται αντικειμενικά⁵⁹.

100. Προσφάτως, στο πλαίσιο της εκκρεμούσας υποθέσεως Grupo Norte Facility, είχα την ευκαιρία να διαπιστώσω ότι η γενική αρχή της ίσης μεταχειρίσεως κατά το δίκαιο της Ένωσης δεν μπορεί να οδηγήσει, επί της ουσίας, σε διαφορετικό αποτέλεσμα από την ειδική αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων που προβλέπει η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασίου (βλ. επίσης άρθρο 52, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)⁶⁰. Αντιστοίχως, το Δικαστήριο ελέγχει επίσης μέτρα τα οποία εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής μιας οδηγίας κατά των διακρίσεων μόνο βάσει της οδηγίας αυτής και δεν τα εξετάζει υπό το πρίσμα των αρχών του πρωτογενούς δικαίου που συγκεκριμενοποιούνται στην οδηγία⁶¹.

101. Συνεπώς, λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων κατά την εξέταση της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασίου στο πλαίσιο του δευτέρου ερωτήματος, παρέλκει, εν προκειμένω, η χωριστή απάντηση στο τρίτο ερώτημα.

VII. Πρόταση

102. Κατόπιν του συνόλου των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως του Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (δικαστηρίου εργατικών διαφορών αριθ. 2 της Terrassa, Ισπανία) ως εξής:

Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ έχει την έννοια ότι υφίσταται διάκριση σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα, όταν δεν παρέχεται εν γένει στους εργαζομένους αυτούς εκ του νόμου προβλεπόμενο δικαίωμα επαναπροσλήψεως κατόπιν παράνομης καταγγελίας της σχέσεως εργασίας τους από τον εργοδότη, ενώ αντιθέτως το εν λόγω δικαίωμα επαναπροσλήψεως αναγνωρίζεται στους μόνιμους δημοσίου υπαλλήλους.

⁵⁹ Αποφάσεις της 16ης Δεκεμβρίου 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine κ.λπ. (C-127/07, EU:C:2008:728, σκέψη 23)· της 14ης Σεπτεμβρίου 2010, Akzo Nobel Chemicals και Akcros Chemicals κατά Επιτροπής (C-550/07 P, EU:C:2010:512, σκέψη 55), και της 26ης Ιουλίου 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, σκέψη 46).

⁶⁰ Βλ., σχετικά, τις προτάσεις μου στην υπόθεση Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, σημείο 82).

⁶¹ Στο πνεύμα αυτό και η απόφαση της 7ης Ιουνίου 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, σκέψεις 21 έως 23), που αφορά το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.