



## Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 21ης Νοεμβρίου 2018\*

«Προδικαστική παραπομπή – 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 – Εθνική νομοθεσία που επιτρέπει τη λύση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου όταν εκλείπει ο λόγος διορισμού – Εκπαιδευτικοί που διορίζονται για το σχολικό έτος – Λύση της σχέσεως εργασίας κατά την ημερομηνία κατά την οποία λήγει το διδακτικό έτος – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ»

Στην υπόθεση C-245/17,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (ανώτερο δικαστήριο της Καστίλλης-Λα Μάντσα, Ισπανία) με απόφαση της 19ης Απριλίου 2017, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 11 Μαΐου 2017, στο πλαίσιο της δίκης

**Pedro Viejobueno Ibáñez,**

**Emilia de la Vara González**

κατά

**Consejería de Educación de Castilla-La Mancha,**

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους R. Silva de Lapuerta, Αντιπρόεδρο, προεδρεύουσα του πρώτου τμήματος, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (εισηγητή), E. Regan και S. Rodin, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: L. Carrasco Marco, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 11ης Απριλίου 2018,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο P. Viejobueno Ibáñez και η E. de la Vara González, εκπροσωπούμενοι από τον J. J. Donate Valera, abogado,
- το Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, εκπροσωπούμενο από τον C. Aguado Martín και την M. Barahona Migueláñez, letrados,

\* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A. Gavela Lloris και τον S. Jiménez García,
- 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 31ης Μαΐου 2018,

εκδίδει την ακόλουθη

### Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο), η οποία 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 ενδίκων διαφορών μεταξύ, αφενός, του Pedro Viejobueno Ibáñez και της Emilia de la Vara González (στο εξής, από κοινού: ενδιαφερόμενοι) και, αφετέρου, του Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (Υπουργείου Παιδείας της Αυτόνομης Κοινότητας της Καστίλλης-Λα Μάντσα, Ισπανία) (στο εξής: Υπουργείο Παιδείας της Καστίλλης-Λα Μάντσα) σχετικά με τη λύση των σχέσεων εργασίας που συνέδεαν τους ενδιαφερομένους με το Υπουργείο Παιδείας της Καστίλλης-Λα Μάντσα.

### Το νομικό πλαίσιο

#### *Το δίκαιο της Ένωσης*

- 3 Από την αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70 προκύπτει ότι «τα 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 [ορισμένου χρόνου]: 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, αυτή σκοπεί «στην υλοποίηση της συμφωνίας πλαισίου [...], που εμφανίζεται στο παράρτημα και η οποία συνήφθη [...] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP)».
- 5 Το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαίσιου 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 περιστάσεις, στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.»
- 6 Το τρίτο εδάφιο του προοιμίου αυτού διευκρινίζει ότι «[η] συμφωνία 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-πλαisiού, σκοπός της συμφωνίας αυτής είναι, αφενός, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και, αφετέρου, η καθιέρωση ενός πλαisiού για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

8 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαisiού, που φέρει τον τίτλο «Ορισμοί», ορίζει τα 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. [...] 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-πλαisiού, 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.»

10 Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9), έχει ως εξής:

«Ετήσια άδεια

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ’ αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.

2. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ’ αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

### ***Το ισπανικό δίκαιο***

11 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, του Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (νόμου 7/2007, περί του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου), της 12ης Απριλίου 2007 (στο εξής: νόμος 7/2007), προβλέπει τα εξής:

«Αντικείμενο του παρόντος καθεστώτος είναι να θέσει τις βάσεις της υπηρεσιακής καταστάσεως των δημοσίων υπαλλήλων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του.»

12 Κατά το άρθρο 2 του νόμου αυτού, το βασικό καθεστώς των εργαζομένων του Δημοσίου εφαρμόζεται μεταξύ άλλων στο δημοσιοϋπαλληλικό και στο ιδιωτικού δικαίου προσωπικό των διοικητικών αρχών των Αυτόνομων Κοινοτήτων.

13 Το άρθρο 10, παράγραφος 1, του εν λόγω νόμου ορίζει τα εξής:

«Αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι είναι όσοι διορίζονται με την ιδιότητα αυτή, για λόγους επιτακτικών και επείγουσών αναγκών που αιτιολογούνται ρητώς, για να ασκήσουν καθήκοντα τακτικού υπαλλήλου, σε μια από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

- a) ύπαρξη κενών θέσεων που δεν μπορούν να καλυφθούν από τακτικούς υπαλλήλους.
- b) προσωρινή αναπλήρωση των τακτικών υπαλλήλων.
- c) υλοποίηση προσωρινής φύσεως προγραμμάτων.
- d) υπερβολικός φόρτος εργασίας ή σύρρευση καθηκόντων για μέγιστη διάρκεια έξι μηνών εντός συνολικής περιόδου δώδεκα μηνών.»

14 Κατά το άρθρο 10, παράγραφος 3, του ως άνω νόμου, η σχέση εργασίας των αναπληρωτών δημοσίων υπαλλήλων λύεται, επιπλέον των λόγων για τους οποίους μπορεί να απολεσθεί η ιδιότητα του τακτικού υπαλλήλου, και όταν παύει ο λόγος για τον οποίο διορίστηκαν.

15 Το άρθρο 10, παράγραφος 5, του νόμου 7/2007 προβλέπει ότι το γενικό καθεστώς των τακτικών υπαλλήλων εφαρμόζεται στους αναπληρωτές δημοσίους υπαλλήλους στο μέτρο που συνάδει προς τη φύση της καταστάσεως των δευτέρων.

16 Το άρθρο 7 του Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla La Mancha (νόμου 4/2011, περί εργαζομένων του Δημοσίου της Καστίλλης-Λα Μάντσα), της 10ης Μαρτίου 2011 (στο εξής: νόμος 4/2011), ορίζει τα εξής:

«Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι είναι όσοι διορίζονται με την ιδιότητα αυτή, για λόγους επιτακτικών και επείγουσών αναγκών που αιτιολογούνται ρητώς, για να ασκήσουν προσωρινώς καθήκοντα τακτικού υπαλλήλου, εφόσον συντρέχει μια από τις διαλαμβανόμενες στο άρθρο 8 περιπτώσεις.»

17 Το άρθρο 8, παράγραφος 1, του νόμου αυτού προβλέπει τα εξής:

«Διορισμός αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου επιτρέπεται μόνο σε μια από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

- a) ύπαρξη κενών θέσεων για τις οποίες ο προϋπολογισμός προβλέπει το κατώτατο κλιμάκιο αποδοχών και οι οποίες πληρούνται με διαγωνισμό βάσει προσόντων, όταν δεν μπορούν να καλυφθούν από τακτικούς υπαλλήλους.

[...]

18 Το άρθρο 9, παράγραφος 1, του εν λόγω νόμου έχει ως εξής:

«Η σχέση εργασίας των αναπληρωτών δημοσίων υπαλλήλων λύεται για τους ακόλουθους λόγους:

[...]

β) εξάλειψη των λόγων επιτακτικών και επειγουσών αναγκών επί των οποίων θεμελιώθηκε ο διορισμός τους.»

19 Κατά τη συμφωνία της 10ης Μαρτίου 1994 μεταξύ του Ministerio de Educación y Ciencia (Υπουργείου Παιδείας και Επιστημών, Ισπανία) και της συνδικαλιστικής οργανώσεως ANPE, που δημοσιεύθηκε με την από 15 Μαρτίου 1994 απόφαση της Dirección General de Personal y Servicios (Γενικής Διευθύνσεως Προσωπικού και Υπηρεσιών) του ως άνω υπουργείου, για τη διαδικασία επιλογής καθηγητών αναπληρωτών δημοσίων υπαλλήλων (στο εξής: συμφωνία της 10ης Μαρτίου 1994), οι αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι οι οποίοι στις 30 Ιουνίου του σχολικού έτους έχουν εργαστεί επί τουλάχιστον πεντέμισι μήνες θα εκτελούν τις εργασίες της θέσεώς τους από την ημερομηνία αυτή έως την έναρξη του επόμενου σχολικού έτους.

20 Η δέκατη τρίτη πρόσθετη διάταξη του Ley 5/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (νόμου 5/2012, περί γενικού προϋπολογισμού της Κυβερνήσεως της Καστίλλης-Λα Μάντσα για το 2012), της 12ης Ιουλίου 2012 (στο εξής: νόμος για τον προϋπολογισμό του 2012), προβλέπει τα εξής:

«1. Κατ' εφαρμογήν του άρθρου 38, παράγραφος 10, του [νόμου 7/2007] και του άρθρου 153, παράγραφος 6, του [νόμου 4/2011], η εφαρμογή των ακόλουθων συμφωνιών αναστέλλεται κατά τα κάτωθι οριζόμενα:

[...]

i) [η συμφωνία της 10ης Μαρτίου 1994], όσον αφορά την [αποζημίωση] αδειάς του Ιουλίου και του Αυγούστου για τις αναπληρώσεις διάρκειας άνω των πεντέμισι μηνών καθώς και για τις καλύψεις κενών θέσεων. Συναφώς, οι μη πανεπιστημιακοί εκπαιδευτικοί αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι λαμβάνουν χρηματική αποζημίωση που αντιστοιχεί σε 22 εργάσιμες ημέρες εάν ο διορισμός ως αναπληρωτή εκπαιδευτικού αφορούσε ολόκληρο το σχολικό έτος, άλλως στις ημέρες που αναλογούν στη διάρκεια της απασχολήσεώς τους.

[...]»

### **Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα**

21 Η Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων και Εκπαιδευτικού Προγραμματισμού) του Υπουργείου Παιδείας της Καστίλλης-Λα Μάντσα διόρισε τον P. Viejobueno Ibáñez ως αναπληρωτή δημόσιο υπάλληλο (funcionario interino) σε θέση καθηγητή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο ίδρυμα υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Alonso Quijano του Δήμου Esquínias (επαρχία Τολέδο, Ισπανία) για το σχολικό έτος 2011/2012. Η ίδια Γενική Διεύθυνση διόρισε την E. de la Vara González ως αναπληρώτρια δημόσιο υπάλληλο σε θέση καθηγητή επαγγελματικής κατάρτισης στο κέντρο εκπαίδευσης ενηλίκων Campos del Zancara του Δήμου San Clemente (επαρχία Κουένκα, Ισπανία) για το ίδιο σχολικό έτος.

22 Στις 29 Ιουνίου 2012, ημερομηνία κατά την οποία έληγε το διδακτικό έτος, οι συντονιστές εκπαίδευσής των επαρχιών Τολέδο και Κουένκα έλαβαν έκαστος απόφαση με την οποία έλυαν, με ισχύ αυθημερόν, τη σχέση εργασίας του P. Viejobueno Ibáñez και της E. de la Vara González, επικαλούμενοι ως αιτιολογία, αντιστοίχως, την «ελεύθερη απόλυση αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου» και την «οριστική λύση της σχέσεως εργασίας λόγω μεταβολής υπηρεσιακού καθεστώτος».

23 Οι ενδιαφερόμενοι άσκησαν ιεραρχικές προσφυγές κατά των αποφάσεων που έλυαν τις σχέσεις εργασίας τους. Κατόπιν σιωπηρής απορρίψεως των ιεραρχικών προσφυγών τους, άσκησαν, στις 12 Απριλίου 2013, ενώπιον του Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 (Toledo) [διοικητικού

πρωτοδικείου αριθ. 2 (Τολέδο), Ισπανία], προσφυγή με την οποία ζητούσαν, μεταξύ άλλων, την ακύρωση των σιωπηρών απορριπτικών αποφάσεων και των αποφάσεων περί λύσεως της σχέσεως εργασίας που τους αφορούσαν, καθώς και την αναγνώριση του δικαιώματος καθενός εξ αυτών να παραμείνει στη θέση του έως τις 14 Σεπτεμβρίου 2012. Προς στήριξη των προσφυγών τους, οι ενδιαφερόμενοι υποστήριξαν, μεταξύ άλλων, ότι οι αποφάσεις που έλυσαν τη σχέση εργασίας αντέβαιναν στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, στο μέτρο που είχαν ως συνέπεια τη διαφορετική αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών αναλόγως του αν είναι αναπληρωτές ή τακτικοί υπάλληλοι, δεδομένου ότι οι δεύτεροι διατηρούν τη θέση τους μετά τη λήξη του διδακτικού έτους.

- 24 Με απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2015, το ως άνω πρωτοβάθμιο δικαστήριο απέρριψε τις προσφυγές, με το σκεπτικό μεταξύ άλλων ότι στις πράξεις διορισμού των ενδιαφερομένων δεν αναγραφόταν ημερομηνία λήξεως της σχέσεως εργασίας, ότι, εφόσον ο διορισμός των αναπληρωτών δημοσίων υπαλλήλων έπρεπε να στηρίζεται σε λόγους αιτιολογημένων επιτακτικών και επειγουσών αναγκών, η εξάλειψη των λόγων αυτών συνιστούσε νόμιμη αιτία λύσεως της σχέσεως εργασίας των αναπληρωτών δημοσίων υπαλλήλων, μολονότι στα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας αναγραφόταν ημερομηνία λήξεως της σχέσεως εργασίας, και ότι η λήξη του διδακτικού έτους μπορούσε να συνεπάγεται την εξάλειψη των επιτακτικών ή επειγουσών αναγκών επί των οποίων είχε θεμελιωθεί ο διορισμός των αναπληρωτών δημοσίων υπαλλήλων. Εξάλλου, το Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 (Toledo) [διοικητικό πρωτοδικείο αριθ. 2 (Τολέδο)] έκρινε ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως δεν είχε παραβιαστεί, διότι η κατάσταση στην οποία τελούσαν οι αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, των οποίων η σχέση εργασίας με τη Διοίκηση έχει κατ' ουσίαν προσωρινό χαρακτήρα, δεν ήταν συγκρίσιμη προς την κατάσταση των τακτικών υπαλλήλων, των οποίων η σχέση εργασίας με τη Διοίκηση είναι μόνιμη.
- 25 Κατά της αποφάσεως αυτής οι ενδιαφερόμενοι άσκησαν έφεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ήτοι του Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (ανωτέρου δικαστηρίου της Καστίλλης-Λα Μάντσα, Ισπανία), υποστηρίζοντας, μεταξύ άλλων, ότι το γεγονός ότι η σχέση εργασίας τους λύθηκε στις 29 Ιουνίου 2012 συνιστά παράβαση της ρήτηρας 4 της συμφωνίας-πλαίσιο. Ειδικότερα, θεωρούν ότι, λόγω της ιδιότητάς τους ως αναπληρωτών δημοσίων υπαλλήλων, αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που είναι τακτικοί υπάλληλοι, δεδομένου ότι οι δεύτεροι διατηρούν τη θέση τους κατά την περίοδο που συνήθως προορίζεται για τις ετήσιες θερινές διακοπές. Υποστηρίζουν, εξάλλου, ότι, εφόσον διορίζονται για το σχολικό έτος 2011/2012 και εφόσον ασκούν τα ίδια καθήκοντα με τους εκπαιδευτικούς τακτικούς υπαλλήλους, δεν υφίστανται λόγοι για τους οποίους δεν θα μπορούσαν να εκτελέσουν τις εργασίες της θέσεώς τους μετά τη λήξη του διδακτικού έτους. Εξάλλου, οι ενδιαφερόμενοι υποστηρίζουν ότι οι αποφάσεις που λύνουν τις σχέσεις εργασίας τους αντιβαίνουν στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, διότι η σχέση εργασίας τους λύθηκε πριν μπορέσουν να λάβουν τις ημέρες της ετήσιας άδειάς τους, για τον λόγο δε αυτό έλαβαν χρηματική αποζημίωση. Ακόμη, οι ενδιαφερόμενοι υποστηρίζουν ότι η λύση της σχέσεως εργασίας τους αντιβαίνει στη συμφωνία της 10ης Μαρτίου 1994.
- 26 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι σχέσεις εργασίας όπως αυτές βάσει των οποίων απασχολούνταν οι ενδιαφερόμενοι συνάπτονται, κατά το άρθρο 7 του νόμου 4/2011, για λόγους επιτακτικών και επειγουσών αναγκών. Κατά το αιτούν δικαστήριο, από την ισπανική νομολογία προκύπτει ότι το γεγονός ότι η εργασία των εκπαιδευτικών δεν είναι αναγκαία μετά τη λήξη του διδακτικού έτους συνιστά, για τους εκπαιδευτικούς που διορίστηκαν ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, νόμιμη αιτία λύσεως της σχέσεως εργασίας κατά την ημερομηνία κατά την οποία λήγει το διδακτικό έτος, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 9, παράγραφος 1, στοιχείο β, του νόμου 4/2011 και του άρθρου 10, παράγραφος 3, του νόμου 7/2007, εφόσον ο λόγος για τον οποίο διορίστηκαν έχει εκλείψει.
- 27 Όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι διορίζονται ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι εμπίπτουν στην κατά τη συμφωνία-πλαίσιο έννοια του «εργαζομένου ορισμένου χρόνου», στο μέτρο που διορίζονται με σκοπό την κάλυψη κενών θέσεων εκπαιδευτικών που είναι τακτικοί υπάλληλοι. Οι δε εκπαιδευτικοί τακτικοί υπάλληλοι θα μπορούσαν να εμπίπτουν στη διαλαμβανόμενη στη ρήτρα 4 της

συμφωνίας αυτής έννοια του «αντίστοιχου εργαζομένου αορίστου χρόνου». Επομένως, προκειμένου να εφαρμοστεί η ρήτρα αυτή, πρέπει να γίνει σύγκριση μεταξύ της καταστάσεως των αναπληρωτών δημοσίων υπαλλήλων και της καταστάσεως των τακτικών υπαλλήλων που απασχολούνται σε παρόμοια εργασία στα ίδια εκπαιδευτικά ιδρύματα ή σε άλλους φορείς της ίδιας Αυτόνομης Κοινότητας.

- 28 Τίθεται συνεπώς το ζήτημα αν η λήξη του διδακτικού έτους όντως συνιστά αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση των εκπαιδευτικών αναλόγως του αν είναι αναπληρωτές ή τακτικοί υπάλληλοι.
- 29 Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν η πρακτική της λύσεως, κατά τη λήξη του διδακτικού έτους, της σχέσεως εργασίας των εκπαιδευτικών που διορίζονται ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι συμβιβάζεται με το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, εφόσον το Υπουργείο Παιδείας της Καστίλλης-Λα Μάντσα υποχρεούται, στην περίπτωση αυτή, να καταβάλει αποζημίωση για τις ημέρες ετήσιας άδειας τις οποίες δεν μπόρεσαν να λάβουν οι εκπαιδευτικοί αυτοί.
- 30 Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο εκθέτει ότι η Διοίκηση της Αυτόνομης Κοινότητας της Καστίλλης-Λα Μάντσα τήρησε τη συμφωνία της 10ης Μαρτίου 1994 μέχρι το σχολικό έτος 2011/2012 και ότι η εν λόγω πρακτική ξεκίνησε με τη θέσπιση του νόμου για τον προϋπολογισμό του 2012. Δεδομένου ότι η πρακτική αυτή επιτράπηκε από τον ως άνω νόμο, ο οποίος εισάγει μέτρα λιτότητας και ελέγχου του δημοσίου ελλείμματος, τίθεται το ζήτημα αν ο εν λόγω νόμος αντιβαίνει στην αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, όπως εξειδικεύεται στη συμφωνία-πλαίσιο, και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, αν ο εθνικός δικαστής μπορεί να αφήσει ανεφάρμοστο τον νόμο αυτό ως ασυμβίβαστο με το δίκαιο της Ένωσης.
- 31 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (ανώτερο δικαστήριο της Καστίλλης-Λα Μάντσα) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«Λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας που διαμορφώθηκε με τις προηγούμενες αποφάσεις του παρόντος τμήματος [...] και λαμβανομένων υπόψη των επιχειρημάτων που προβάλλονται στην υπό κρίση διαφορά με τα οποία αμφισβητείται το κύρος της αποφάσεως περί τερματισμού, κατά τη λήξη της διδακτικής περιόδου του σχολικού έτους, της σχέσεως εργασίας των εκπαιδευτικών που απασχολούνται ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι [...] λόγω παραβιάσεως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου, η οποία κατοχυρώνεται στη ρήτρα 4 της [συμφωνίας-πλαισίου], και λαμβανομένου υπόψη ότι, κατά το ισπανικό νομοθετικό καθεστώς το οποίο εφαρμόζεται στους δημόσιους υπαλλήλους της Καστίλλης-Λα Μάντσα, η σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών που απασχολούνται ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι τερματίζεται σε περίπτωση “[εξαλείψεως] των λόγων επιτακτικών και επειγουσών αναγκών επί των οποίων θεμελιώθηκε ο διορισμός τους” [...]:

- 1) Δύναται η λήξη της διδακτικής περιόδου του σχολικού έτους να θεωρηθεί ως αντικειμενικός λόγος ο οποίος δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση των εκπαιδευτικών οι οποίοι είναι αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι είναι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι;
- 2) Συνάδει με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων εις βάρος των εν λόγω εκπαιδευτικών οι οποίοι είναι αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι το γεγονός ότι, όταν αυτοί απολύονται κατά τη λήξη της διδακτικής περιόδου, δεν μπορούν να λάβουν την άδειά τους υπό τη μορφή πραγματικών ημερών αναπαύσεως, αλλά η εν λόγω ανάπαυση αντικαθίσταται από την καταβολή της αντίστοιχης αποζημιώσεως;
- 3) Συνάδει με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων εις βάρος των εν λόγω δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι εμπίπτουν στην έννοια των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, αφηρημένος κανόνας όπως ο προβλεπόμενος στη δέκατη τρίτη πρόσθετη διάταξη του [νόμου για τον

προϋπολογισμό του 2012], ο οποίος, για λόγους εξοικονομήσεως πόρων και επιτεύξεως στόχων σχετικά με το ύψος του ελλείμματος, μεταξύ άλλων μέτρων, ανέστειλε την εφαρμογή [της] συμφωνίας [της 10ης Μαρτίου 1994], όσον αφορά την [αποζημίωση] αδειάς του Ιουλίου και του Αυγούστου για τις αναπληρώσεις διάρκειας άνω των πεντέμισι μηνών καθώς και για τις καλύψεις κενών θέσεων, και προβλέπει την καταβολή, στους μη πανεπιστημιακούς εκπαιδευτικούς οι οποίοι είναι αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, χρηματικής αποζημίωσης που αντιστοιχεί σε 22 εργάσιμες ημέρες εάν ο διορισμός ως αναπληρωτή εκπαιδευτικού αφορούσε ολόκληρο το σχολικό έτος, άλλως στις ημέρες που αναλογούν στη διάρκεια της απασχολήσεώς τους;»

## Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

### Επί του πρώτου ερωτήματος

- 32 Με το πρώτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που επιτρέπει σε εργοδότη να λύσει, κατά την ημερομηνία κατά την οποία λήγει το διδακτικό έτος, τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου των εκπαιδευτικών που διορίζονται για ένα σχολικό έτος ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, με το αιτιολογικό ότι κατά την ημερομηνία αυτή έχουν παύσει να συντρέχουν οι λόγοι επιτακτικών και επειγουσών αναγκών που αποτελούσαν προϋπόθεση για τον διορισμό τους, ενώ η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου των εκπαιδευτικών που είναι τακτικοί υπάλληλοι διατηρείται.
- 33 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαisiού τονίζει ότι τα μέρη της συμφωνίας-πλαisiού «αναγνωρίζουν ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων [και ότι] οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ανταποκρίνονται, σε ορισμένες περιστάσεις, στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων».
- 34 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 μη διάκρισης. Ομοίως, στο τρίτο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαisiού διευκρινίζεται ότι η συμφωνία-πλαίσιο «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 (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 39 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 35 Η συμφωνία-πλαίσιο, 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 (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 40 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 36 Αντιστρόφως, η συμφωνία-πλαίσιο δεν ορίζει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να γίνεται χρήση των συμβάσεων αορίστου χρόνου ούτε τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να γίνεται χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις της 18ης Οκτωβρίου 2012, *Valenza κ.λπ.*, C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 63, καθώς και της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, *Martínez Andrés και Castrejana López*, C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680, σκέψη 39).



- 37 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται μήπως η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, όπως εφαρμόζεται και εξειδικεύεται από τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, παραβιάστηκε, διότι σε αντίθεση με την περίπτωση των εκπαιδευτικών όπως ο P. Viejobueno Ibáñez και η E. de la Vara González, οι οποίοι διορίζονται ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου των εκπαιδευτικών που είναι τακτικοί υπάλληλοι δεν λύεται κατά τη λήξη του διδακτικού έτους, καθόσον αυτοί διατηρούν τη θέση τους, ειδικότερα, κατά τη διάρκεια των ετήσιων θερινών διακοπών.
- 38 Υπενθυμίζεται ότι, 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 (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 51 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 39 Τούτου διευκρινισθέντος, από τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι ο P. Viejobueno Ibáñez και η E. de la Vara González, ενόσω ήταν διορισμένοι από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων και Εκπαιδευτικού Προγραμματισμού ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, ασκούσαν τα ίδια καθήκοντα με τους εκπαιδευτικούς τακτικούς υπαλλήλους.
- 40 Συνεπώς, η κατάσταση αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου όπως ο P. Viejobueno Ibáñez και η E. de la Vara González θα μπορούσε καταρχήν να θεωρηθεί συγκρίσιμη προς την κατάσταση εκπαιδευτικού τακτικού υπαλλήλου.
- 41 Υπογραμμίζεται όμως ότι, σε αντίθεση με την υπόθεση στο πλαίσιο της οποίας διατυπώθηκε η νομολογία που υπενθυμίζεται στη σκέψη 38 της παρούσας αποφάσεως, στην υπόθεση της κύριας δίκης, η προβαλλόμενη διαφορετική μεταχείριση απορρέει αποκλειστικώς από το γεγονός ότι η σχέση εργασίας των ενδιαφερομένων λύθηκε σε ορισμένη ημερομηνία ενώ η σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών τακτικών υπαλλήλων διατηρήθηκε πέραν της εν λόγω ημερομηνίας.
- 42 Το γεγονός αυτό συνιστά όμως το κύριο χαρακτηριστικό που διακρίνει μια σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου από μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.
- 43 Ειδικότερα, το γεγονός ότι, κατά την ημερομηνία κατά την οποία λήγει το διδακτικό έτος, η σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών τακτικών υπαλλήλων δεν λύεται ούτε αναστέλλεται είναι σύμφυτο προς την ίδια τη φύση της σχέσεως εργασίας των εργαζομένων αυτών. Πράγματι, οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορούν να κατέχουν μόνιμη θέση ακριβώς διότι απασχολούνται βάσει σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου.
- 44 Αντιθέτως, οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως αυτές των ενδιαφερομένων, χαρακτηρίζονται, όπως προκύπτει από τη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, από το γεγονός ότι ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν συμφωνήσει, από της συνάψεως των εν λόγω σχέσεων εργασίας, ότι αυτές θα λυθούν όταν πληρωθούν προϋποθέσεις που καθορίζονται κατά τρόπο αντικειμενικό, όπως η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου, η επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος ή η παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας (βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις της 5ης Ιουνίου 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, σκέψη 57, και Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 60).
- 45 Εν προκειμένω, απόκειται αποκλειστικώς στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει κατά πόσον ο εργοδότης έλυσε τις σχέσεις εργασίας των ενδιαφερομένων πριν πληρωθεί η προϋπόθεση που είχε καθοριστεί κατά τρόπο αντικειμενικό από τους διαδίκους της κύριας δίκης. Αν αποδειχθεί ότι αυτό συνέβη, τούτο

θα συνιστά όχι δυσμενή διάκριση την οποία απαγορεύει η συμφωνία-πλαίσιο αλλά παράβαση από τον εργοδότη των συμβατικών όρων που πλαισιώνουν τις εν λόγω σχέσεις εργασίας, η οποία θα μπορούσε ενδεχομένως να τιμωρηθεί σύμφωνα με τις εφαρμοστέες εθνικές διατάξεις.

- 46 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο μέτρο που, όπως υπομνήσθηκε, κατ' ουσίαν, στις σκέψεις 33 και 36 της παρούσας αποφάσεως, η συμφωνία-πλαίσιο δέχεται καταρχήν τον νόμιμο χαρακτήρα της προσφυγής τόσο στις σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου όσο και στις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και δεν τάσσει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να γίνει χρήση των ως άνω σχέσεων εργασίας, διαφορετική μεταχείριση η οποία, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, συνίσταται απλώς και μόνον στο ότι μια σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου έφθασε, σε ορισμένη ημερομηνία, στο τέλος της, ενώ μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δεν λύθηκε κατά την ημερομηνία αυτή δεν μπορεί να επισύρει κυρώσεις βάσει της συμφωνίας αυτής.
- 47 Η εκτίμηση αυτή δεν ανατρέπεται από το επιχείρημα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ότι ο προσωρινός χαρακτήρας και μόνον της σχέσεως εργασίας δεν είναι ικανός να αποτελέσει «αντικειμενικό λόγο» δυνάμενο να δικαιολογήσει διαφορετική μεταχείριση κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου.
- 48 Ειδικότερα, η εκτεθείσα στη σκέψη 46 της παρούσας αποφάσεως διαφορά είναι σύμφυτη προς τη συνύπαρξη σχέσεων εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου και δεν μπορεί, χωρίς να εξαιρεθεί κάθε διαφορά μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών σχέσεων εργασίας, να καλύπτεται από την απαγόρευση την οποία θέτει η ρήτρα αυτή.
- 49 Κατά τα λοιπά, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι ο P. Viejobueno Ibáñez και η E. de la Vara González υποστηρίζουν, κατ' ουσίαν, ότι οι ορισμένου χρόνου σχέσεις εργασίας τους έπρεπε να είχαν λυθεί όχι στις 29 Ιουνίου 2012, ημερομηνία κατά την οποία έληγε το διδακτικό έτος, αλλά στις 14 Σεπτεμβρίου 2012, ήτοι δυόμισι περίπου μήνες αργότερα, όπως προβλεπόταν στη συμφωνία της 10ης Μαρτίου 1994.
- 50 Συναφώς, επισημαίνεται ότι οι ενδιαφερόμενοι δεν ζητούν να αντιμετωπιστούν πράγματι, όσον αφορά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας τους, κατά τον ίδιο τρόπο με τους έχοντες την ιδιότητα του τακτικού υπαλλήλου συναδέλφους τους, δεδομένου ότι οι δεύτεροι μπορούν να κατέχουν τις θέσεις τους ακόμη και μετά τις 14 Σεπτεμβρίου 2012. Στην πραγματικότητα, με τα αιτήματά τους ζητούν να έχουν, μέχρι τις 14 Σεπτεμβρίου, την ίδια μεταχείριση με εκείνη της οποίας έτυχαν οι εκπαιδευτικοί που διορίστηκαν ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι κατά τα προηγούμενα σχολικά έτη.
- 51 Δεδομένου όμως ότι 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 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 50 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), τυχόν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ορισμένων κατηγοριών προσωπικού ορισμένου χρόνου δεν εμπίπτει στο πεδίο της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων την οποία κατοχυρώνει η συμφωνία αυτή (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 38 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 52 Υπό τις συνθήκες αυτές, η διαφορετική μεταχείριση την οποία επικαλούνται οι ενδιαφερόμενοι εν πάση περιπτώσει δεν μπορεί να καλύπτεται από τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου.
- 53 Όσον αφορά, τέλος, το γεγονός ότι οι ενδιαφερόμενοι στερήθηκαν τη δυνατότητα να απολαύσουν πράγματι τις ετήσιες άδειές τους, ότι δεν έλαβαν αμοιβές τον Ιούλιο, τον Αύγουστο και τον Σεπτέμβριο του 2012 και ότι δεν απέκτησαν προϋπηρεσία όσον αφορά τους μήνες αυτούς για τους σκοπούς της εξελίξεως της σταδιοδρομίας τους, επισημαίνεται ότι το γεγονός αυτό δεν είναι παρά άμεση συνέπεια της λύσεως των σχέσεων εργασίας τους, η οποία δεν συνιστά διαφορετική μεταχείριση απαγορευόμενη από τη συμφωνία-πλαίσιο.

54 Βάσει του συνόλου των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασιού πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που επιτρέπει σε εργοδότη να λύσει, κατά την ημερομηνία κατά την οποία λήγει το διδακτικό έτος, τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου των εκπαιδευτικών που διορίζονται για ένα σχολικό έτος ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, με το αιτιολογικό ότι κατά την ημερομηνία αυτή έχουν παύσει να συντρέχουν οι λόγοι επιτακτικών και επειγουσών αναγκών που αποτελούσαν προϋπόθεση για τον διορισμό τους, ενώ η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου των εκπαιδευτικών που είναι τακτικοί υπάλληλοι διατηρείται.

### ***Επί του δευτέρου και του τρίτου ερωτήματος***

55 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, με το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα, τα οποία πρέπει να συνεξετασθούν, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί, κατ' ουσίαν, αν το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που επιτρέπει τη λύση, κατά την ημερομηνία κατά την οποία λήγει το διδακτικό έτος, της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου των εκπαιδευτικών που διορίζονται για ένα σχολικό έτος ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, εφόσον τούτο στερεί τους εκπαιδευτικούς αυτούς από ημέρες θερινής ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αντιστοιχούσας στο εν λόγω σχολικό έτος, ακόμη και αν οι ως άνω εκπαιδευτικοί λαμβάνουν για τον λόγο αυτό χρηματική αποζημίωση.

56 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να απολαύει πραγματικής αναπαύσεως, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του. Συνεπώς, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 παρέχει τη δυνατότητα αντικαταστάσεως του δικαιώματος στη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών με χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας (απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 23, καθώς και διάταξη της 21ης Φεβρουαρίου 2013, Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102, σκέψη 28).

57 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, δεν αμφισβητείται ότι οι σχέσεις εργασίας των ενδιαφερομένων λύθηκαν. Κατά συνέπεια, δυνάμει του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, ο Ισπανός νομοθέτης μπορούσε να προβλέψει ότι στους ενδιαφερομένους θα χορηγούνταν χρηματική αποζημίωση για την περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία δεν μπόρεσαν να λάβουν.

58 Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που επιτρέπει τη λύση, κατά την ημερομηνία κατά την οποία λήγει το διδακτικό έτος, της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου των εκπαιδευτικών που διορίζονται για ένα σχολικό έτος ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, έστω και αν τούτο στερεί τους εκπαιδευτικούς αυτούς από ημέρες θερινής ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αντιστοιχούσας στο εν λόγω σχολικό έτος, εφόσον οι ως άνω εκπαιδευτικοί λαμβάνουν για τον λόγο αυτό χρηματική αποζημίωση.

### ***Επί των δικαστικών εξόδων***

59 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπύπτοντος 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 (πρώτο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) 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 επιτρέπει σε εργοδότη να λύσει, κατά την ημερομηνία κατά την οποία λήγει το διδακτικό έτος, τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου των εκπαιδευτικών που διορίζονται για ένα σχολικό έτος ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, με το αιτιολογικό ότι κατά την ημερομηνία αυτή έχουν παύσει να συντρέχουν οι λόγοι επιτακτικών και επειγουσών αναγκών που αποτελούσαν προϋπόθεση για τον διορισμό τους, ενώ η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου των εκπαιδευτικών που είναι τακτικοί υπάλληλοι διατηρείται.
- 2) Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που επιτρέπει τη λύση, κατά την ημερομηνία κατά την οποία λήγει το διδακτικό έτος, της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου των εκπαιδευτικών που διορίζονται για ένα σχολικό έτος ως αναπληρωτές δημόσιοι υπάλληλοι, έστω και αν τούτο στερεί τους εκπαιδευτικούς αυτούς από ημέρες θερινής ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αντιστοιχούσας στο εν λόγω σχολικό έτος, εφόσον οι ως άνω εκπαιδευτικοί λαμβάνουν για τον λόγο αυτό χρηματική αποζημίωση.

(υπογραφές)