



## Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)

της 21ης Νοεμβρίου 2018\*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 1999/70/ΕΚ – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Ρήτρα 4 – Αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων – Δικαιολόγηση – Ρήτρα 5 – Μέτρα που αποσκοπούν στην αποτροπή της καταχρήσεως που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – Αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου για αντικειμενική αιτία – Μη καταβολή αποζημιώσεως κατά τη λήξη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου του τύπου *interinidad* (προσωρινής απασχολήσεως)»

Στην υπόθεση C-619/17,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο, Ισπανία) με απόφαση της 25ης Οκτωβρίου 2017, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 3 Νοεμβρίου 2017, στο πλαίσιο της δίκης

**Ministerio de Defensa**

κατά

**Ana de Diego Porras**

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J.-C. Bonichot, πρόεδρο του πρώτου τμήματος, προεδρεύοντα του έκτου τμήματος, A. Arabadjiev (εισηγητή) και C. G. Fernlund, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

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

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

εκδίδει την ακόλουθη

\* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

## Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των ρητρών 4 και 5 της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και έχει προσαρτηθεί στην οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του Ministerio de Defensa (Υπουργείου Άμυνας, Ισπανία) και της Ana de Diego Porras σχετικά με τον χαρακτηρισμό της σχέσεως εργασίας που συνδέει τους διαδίκους και την καταβολή αποζημιώσεως λόγω λύσεως της σχέσεως αυτής.

### Το νομικό πλαίσιο

#### *Το δίκαιο της Ένωσης*

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

«[Τ]α υπογράφοντα μέρη θέλησαν να συνάψουν συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, όπου θα διαγράφονται οι γενικές αρχές και ελάχιστες απαιτήσεις για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και τις εργασιακές σχέσεις· έχουν δείξει την επιθυμία τους να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας ορισμένου χρόνου, εξασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης, καθώς και να διαμορφώσουν ένα πλαίσιο για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκύπτει από διαδοχικές σχέσεις εργασίας ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου».
- 4 Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70, η οδηγία αποσκοπεί στην «υλοποίηση της συμφωνίας-πλαίσου [...] η οποία συνήφθη [...] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP)».
- 5 Το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αυτής προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι απαραίτητες για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία [και οφείλουν] να λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία. [...]»
- 6 Το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαίσου 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.»
- 7 Το τρίτο εδάφιο του προοιμίου αυτού έχει ως εξής:

«Η [συμφωνία-πλαίσιο] καθορίζει τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την εργασία ορισμένου χρόνου, αναγνωρίζοντας ότι για τις λεπτομέρειες της εφαρμογής πρέπει να ληφθούν υπόψη τα πραγματικά στοιχεία των συγκεκριμένων εθνικών, τομεακών και εποχιακών καταστάσεων. Η συμφωνία αυτή αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα

γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις, καθώς και για τη χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε μια βάση αποδοχής από τους εργοδότες και τους εργαζομένους.»

8 Σύμφωνα με τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαisiού, ο σκοπός της συμφωνίας αυτής έγκειται, αφενός, στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και, αφετέρου, στην καθιέρωση ενός πλαisiού για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

9 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαisiού, που φέρει τον τίτλο «Ορισμοί», προβλέπει 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 εργοδότη και 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 [...]».

10 Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού, η οποία φέρει τον τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», προβλέπει 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.»

11 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, η οποία φέρει τον τίτλο «Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης», ορίζει τα εξής:

«1. Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, για την πρόληψη των καταχρήσεων λαμβάνουν κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:

- α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας·
- β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου·
- γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου:

- α) θεωρούνται “διαδοχικές”·
- β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου.»

### *Το ισπανικό δίκαιο*

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

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

- a) όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό την ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου, αυτοτελούς και δυνάμενου να αποσπασθεί από τη συνολική δραστηριότητα της επιχειρήσεως, η εκτέλεση του οποίου, αν και χρονικώς περιορισμένη, έχει διάρκεια καταρχήν απροσδιόριστη. [...]
  - b) όταν το απαιτούν οι συνθήκες της αγοράς, η συσσώρευση εργασίας ή ο υπερβολικός αριθμός παραγγελιών, ακόμη και στο πλαίσιο της συνήθους δραστηριότητας της επιχειρήσεως [...]
  - c) σε περίπτωση αναπλήρωσεως εργαζομένων που έχουν δικαίωμα να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους, υπό την προϋπόθεση ότι στη σύμβαση εργασίας κατονομάζεται ο αναπληρούμενος εργαζόμενος και ο λόγος της αναπλήρωσεως.»
- 13 Το άρθρο 15, παράγραφος 3, του εργατικού κώδικα προβλέπει ότι οι παρανόμως συναφθείσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου λογίζονται ως συναφθείσες για αόριστο χρονικό διάστημα.
- 14 Κατά το άρθρο 15, παράγραφος 6, του εργατικού κώδικα, οι προσωρινώς απασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, υπό την επιφύλαξη των ιδιαίτερων ρυθμίσεων του καθενός από τα είδη αυτά συμβάσεως όσον αφορά τη λύση της συμβάσεως και των ιδιαιτεροτήτων που ρητώς προβλέπονται στον νόμο όσον αφορά τις συμβάσεις μαθητείας.
- 15 Το άρθρο 49, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα προβλέπει τα εξής:

«1. Η σύμβαση εργασίας λύεται:

[...]

- b) για τους λόγους που νομίμως προβλέπονται στη σύμβαση, εκτός αν αυτοί συνιστούν πρόδηλη κατάχρηση δικαιώματος εκ μέρους του εργοδότη·
- c) με τη λήξη της συμφωνηθείσας διάρκειας ή την εκτέλεση του έργου ή της υπηρεσίας που αποτελεί το αντικείμενο της συμβάσεως. Κατά τη λήξη της συμβάσεως, πλην των περιπτώσεων των συμβάσεων *interinidad* (προσωρινής απασχολήσεως) και των συμβάσεων μαθητείας, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με το ποσό που αντιστοιχεί σε δώδεκα ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας ή την αποζημίωση που προβλέπεται ενδεχομένως από την εφαρμοστέα ειδική νομοθεσία·

[...]

- l) για νόμιμες, αντικειμενικές αιτίες·

[...]».

- 16 Κατά το άρθρο 52 του εργατικού κώδικα, συνιστούν «αντικειμενικές αιτίες» επί των οποίων μπορεί να στηριχθεί η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η ανικανότητα του εργαζομένου, η οποία κατέστη γνωστή ή επήλθε μετά την πραγματική του ένταξη στην επιχείρηση· η μη προσαρμογή του εργαζομένου στις πραγματοποιηθείσες στη θέση εργασίας του εύλογες τεχνικές τροποποιήσεις, οικονομικοί ή τεχνικοί λόγοι ή λόγοι σχετικοί με την οργάνωση ή την παραγωγή, όταν ο αριθμός των καταργούμενων θέσεων εργασίας είναι χαμηλότερος από το όριο που απαιτείται για τον χαρακτηρισμό της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας ως «ομαδικής απολύσεως» καθώς και, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, επανειλημμένες απουσίες από την εργασία, έστω και αν είναι δικαιολογημένες.
- 17 Σύμφωνα με το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα, για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα απαιτείται η καταβολή στον εργαζόμενο, ταυτοχρόνως προς τη γραπτή γνωστοποίηση, αποζημιώσεως ίσης με είκοσι ημερομίσθια ανά έτος προϋπηρεσίας και υπολογιζόμενης αναλογικώς προς τον αριθμό των μηνών εργασίας για τις μικρότερες του έτους περιόδους, έχουσας δε ως ανώτατο όριο τους δώδεκα μηνιαίους μισθούς.
- 18 Δυνάμει του άρθρου 56, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, σε περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται είτε να επανεντάξει τον εργαζόμενο στην επιχείρηση είτε να του καταβάλει αποζημίωση ίση προς 33 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας.
- 19 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, του Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (βασιλικού διατάγματος 2720/1998 για την εφαρμογή του άρθρου 15 του εργατικού κώδικα στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου), της 18ης Δεκεμβρίου 1998 (BOE αριθ. 7, της 8ης Ιανουαρίου 1999, σ. 568), ορίζει τη σύμβαση *interinidad* ως τη σύμβαση που συνάπτεται για την αναπλήρωση εργαζομένου της επιχειρήσεως ο οποίος έχει δικαίωμα να διατηρήσει τη θέση εργασίας του δυνάμει κανονιστικής ρυθμίσεως, συλλογικής συμβάσεως ή ατομικής συμφωνίας ή για την προσωρινή πλήρωση θέσεως εργασίας ενόσω διαρκεί η διαδικασία προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωσή της.
- 20 Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 2, του ως άνω βασιλικού διατάγματος, στη σύμβαση πρέπει να κατονομάζονται, μεταξύ άλλων, ο αναπληρούμενος εργαζόμενος και ο λόγος της αναπληρώσεως ή η θέση εργασίας που θα πληρωθεί οριστικώς κατόπιν της διαδικασίας προσλήψεως ή προαγωγής. Η διάρκεια της συμβάσεως *interinidad* που συνάπτεται για την αναπλήρωση εργαζομένου της επιχειρήσεως ο οποίος έχει δικαίωμα να διατηρήσει τη θέση εργασίας του αντιστοιχεί στη διάρκεια της απουσίας του εργαζομένου αυτού. Η διάρκεια της συμβάσεως *interinidad* που συνάπτεται για την προσωρινή πλήρωση θέσεως εργασίας ενόσω διαρκεί η διαδικασία προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωσή της αντιστοιχεί στη διάρκεια της διαδικασίας αυτής. Η διάρκεια αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει το τρίμηνο και δεν είναι δυνατή η σύναψη νέας συμβάσεως με το ίδιο αντικείμενο μετά την πάροδο του ανώτατου αυτού χρονικού διαστήματος. Στις διαδικασίες διαγωνισμού που διεξάγει η Δημόσια Διοίκηση για την πλήρωση θέσεων εργασίας, η διάρκεια των συμβάσεων *interinidad* συμπίπτει με τη διάρκεια των εν λόγω διαδικασιών κατά τα προβλεπόμενα στην ειδική νομοθεσία για τις διαδικασίες αυτές.
- 21 Το άρθρο 8, παράγραφος 1, του εν λόγω βασιλικού διατάγματος ορίζει τα εξής:
- «Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου λύνονται, κατόπιν ειδοποιήσεως εκ μέρους του ενός ή του άλλου αντισυμβαλλόμενου, για τους ακόλουθους λόγους:
- [...]
- c) Η σύμβαση *interinidad* λύεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:
- 1) επάνοδος του αναπληρούμενου εργαζομένου·
  - 2) λήξη της νόμιμης ή συμβατικής προθεσμίας επανόδου·
  - 3) κατάργηση του λόγου διατηρήσεως της θέσεως εργασίας·



- 4) παρέλευση της τρίμηνης προθεσμίας στην περίπτωση των διαδικασιών προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωση θέσεων εργασίας ή της προθεσμίας που εφαρμόζεται στις διαδικασίες διαγωνισμού της Δημόσιας Διοίκησης.»

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

- 22 Η A. de Diego Porras απασχολήθηκε, από τον Φεβρουάριο του 2003, με σειρά συμβάσεων εργασίας *interinidad*, ως γραμματέας σε διάφορες υποδιευθύνσεις του Υπουργείου Άμυνας. Η τελευταία σύμβαση εργασίας *interinidad*, συναφθείσα στις 17 Αυγούστου 2005, αποσκοπούσε στην αναπλήρωση της *Mayoría Fernández*, η οποία είχε απαλλαγεί πλήρως των επαγγελματικών υποχρεώσεών της για να ασκήσει συνδικαλιστικά καθήκοντα.
- 23 Κατ' εφαρμογήν του *Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad* (βασιλικού νομοθετικού διατάγματος 20/2012 περί μέτρων διασφάλισης της δημοσιονομικής σταθερότητας και ενισχύσεως του ανταγωνισμού), της 13ης Ιουλίου 2012 (BOE αριθ. 168, της 14ης Ιουλίου 2012, σ. 50428), η απαλλαγή της *Mayoría Fernández* από την εργασία ανακλήθηκε.
- 24 Με έγγραφο της 13ης Σεπτεμβρίου 2012, η A. de Diego Porras κλήθηκε να υπογράψει τη λύση της συμβάσεως εργασίας της με ισχύ από 30 Σεπτεμβρίου 2012 προκειμένου να καταστεί δυνατή η επανένταξη της *Mayoría Fernández* στη θέση εργασίας της από 1ης Οκτωβρίου 2012.
- 25 Στις 19 Νοεμβρίου 2012, η A. de Diego Porras άσκησε αγωγή ενώπιον του *Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid* (δικαστηρίου εργατικών διαφορών υπ' αριθ. 1, Μαδρίτη, Ισπανία) προς αμφισβήτηση τόσο της νομιμότητας της συμβάσεως εργασίας της όσο και των όρων λύσεώς της.
- 26 Μετά την απόρριψη της αγωγής της με απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2013, η ενδιαφερόμενη άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (ανωτέρου δικαστηρίου Μαδρίτης, Ισπανία), ενώπιον του οποίου ισχυρίστηκε ότι οι συμβάσεις εργασίας *interinidad*, στο πλαίσιο των οποίων προσελήφθη, συνήφθησαν κατά παράβαση του νόμου και έπρεπε να επαναχαρακτηρισθούν ως «σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου». Ως εκ τούτου, η λύση μιας τέτοιας συμβάσεως συνιστά καταχρηστική απόλυση και συνεπάγεται την καταβολή αποζημιώσεως ίσης προς 33 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας.
- 27 Με απόφαση της 9ης Δεκεμβρίου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Δεκεμβρίου 2014, το *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (ανώτερο δικαστήριο Μαδρίτης) υπέβαλε αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ.
- 28 Με την απόφαση αυτή, το ως άνω δικαστήριο διαπίστωσε, αφενός, ότι η πρόσληψη της A. de Diego Porras με σύμβαση εργασίας *interinidad* συνάδει με τις απαιτήσεις που απορρέουν από τις ισχύουσες εθνικές διατάξεις και, αφετέρου, ότι η λήξη της εργασιακής σχέσεως που συνέδεε την ενδιαφερόμενη με το υπουργείο Άμυνας είναι νόμιμη.
- 29 Το *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* (ανώτερο δικαστήριο Μαδρίτης) διερωτάτο, εντούτοις, κατά πόσον η A. de Diego Porras δικαιούται να ζητήσει την καταβολή αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας της. Το ως άνω δικαστήριο έκρινε ότι, στο ισπανικό δίκαιο, υφίσταται διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, μεταξύ των εργαζομένων αορίστου χρόνου και των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, καθόσον η καταβαλλόμενη αποζημίωση σε περίπτωση νόμιμης λύσεως της συμβάσεως εργασίας είναι 20 ημερομισθίων ανά έτος υπηρεσίας για τους πρώτους, ενώ ανέρχεται μόνο σε 12 ημερομισθία ανά έτος υπηρεσίας για τους δεύτερους. Η ανισότητα αυτή είναι, κατά το ως άνω δικαστήριο, ακόμη πιο έντονη όσον αφορά τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται με σύμβαση εργασίας *interinidad*, στους οποίους η εθνική νομοθεσία δεν αναγνωρίζει κανένα δικαίωμα αποζημιώσεως όταν η σύμβαση λήγει νομίμως.

- 30 Εκτιμώντας ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση δεν εδικαιολογείτο από κανέναν αντικειμενικό λόγο, το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (ανώτερο δικαστήριο Μαδρίτης) διατύπωσε αμφιβολίες ως προς τη συμβατότητα των διατάξεων του ισπανικού δικαίου με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και εργαζομένων αορίστου χρόνου που κατοχυρώνεται στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσιου, όπως αυτή ερμηνεύεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου.
- 31 Το ως άνω δικαστήριο υπέβαλε στο Δικαστήριο τέσσερα προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία της εν λόγω ρήτρας.
- 32 Με την απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), το Δικαστήριο απάντησε, μεταξύ άλλων, ότι η εν λόγω ρήτρα έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία δεν αναγνωρίζει δικαίωμα αποζημίωσης λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας σε εργαζόμενο στο πλαίσιο συμβάσεως εργασίας *interinidad*, ενώ επιτρέπει τη χορήγηση τέτοιας αποζημίωσης, μεταξύ άλλων, σε αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου.
- 33 Με απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2016, το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (ανώτερο δικαστήριο Μαδρίτης) έκρινε, μεταξύ άλλων, ότι τόσο η πρόσληψη της A. de Diego Porras με σύμβαση εργασίας *interinidad* όσο και η λήξη της εργασιακής σχέσεως που τη συνέδεε με το Υπουργείο Άμυνας είναι σύμφωνες με την εφαρμοστέα ισπανική νομοθεσία, ότι η ρύθμιση αυτή, εντούτοις, εισάγει διακρίσεις και ότι, κατ' εφαρμογήν της νομολογίας που απορρέει από την απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), πρέπει να χορηγηθεί στην ενδιαφερόμενη αποζημίωση ίση προς 20 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας που συνεπάγεται, δυνάμει του ισπανικού δικαίου, η απόλυση για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς, οργανωτικούς ή παραγωγικούς.
- 34 Το Υπουργείο Άμυνας άσκησε αίτηση αναιρέσεως, προς τον σκοπό διασφαλίσεως της συνοχής της νομολογίας, κατά της πρώτης αυτής αποφάσεως ενώπιον του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Ισπανία).
- 35 Το εν λόγω δικαστήριο εκτιμά ότι η περίπτωση της A. de Diego Porras ήταν αναμφισβήτητα συγκρίσιμη με εκείνη ενός εργαζομένου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, υπό το πρίσμα, ιδίως, των καθηκόντων που ασκούσε.
- 36 Το εν λόγω δικαστήριο θεωρεί, εντούτοις, ότι, μολονότι η εργαζομένη ορισμένου χρόνου ασκεί τα ίδια καθήκοντα με τους αντίστοιχους εργαζομένους με σύμβαση αορίστου χρόνου, η αποζημίωση λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να συγκριθεί με εκείνη η οποία καταβάλλεται λόγω της καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 52 του εργατικού κώδικα, στο μέτρο που σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δεν μπορεί να λήξει λόγω της λήξεως ορισμένης χρονικής περιόδου ή της πληρώσεως ορισμένης προϋποθέσεως.
- 37 Αντιθέτως, η νόμιμη αποζημίωση η οποία είναι ίση προς 20 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας στην επιχείρηση και η οποία προβλέπεται στο άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο β', του εργατικού κώδικα εφαρμόζεται σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 52 του εργατικού κώδικα ανεξάρτητα από τη διάρκεια, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, της συμβάσεως αυτής. Ως εκ τούτου, εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου και εργαζόμενοι αορίστου χρόνου αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όταν ο λόγος λύσεως της σχέσεως εργασίας τους είναι ο ίδιος.
- 38 Υπό τις συνθήκες αυτές, το αιτούν δικαστήριο δεν θεωρεί ότι υφίσταται η διαφορετική μεταχείριση που αναφέρεται στη σκέψη 21 της αποφάσεως της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

- 39 Από την απόφαση αυτή συνάγεται ότι πρέπει να προβλεφθεί ενιαία αποζημίωση για όλες τις περιπτώσεις λύσεως της σχέσεως εργασίας, ήτοι αποζημίωση ίση προς 20 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας στην επιχείρηση, μολονότι οι περιπτώσεις αυτές ενδέχεται να είναι πολύ διαφορετικές.
- 40 Η αποζημίωση αυτή θα πρέπει, επομένως, να καταβάλλεται κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν τόσο οι συμβάσεις *interinidad* όσο και οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, γεγονός το οποίο θα είχε ως συνέπεια την κατάργηση της διαφοράς μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών συμβάσεων ορισμένου χρόνου την οποία είχε καθιερώσει ο Ισπανός νομοθέτης θεσπίζοντας το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα, το οποίο προβλέπει την καταβολή αποζημίωσης που αντιστοιχεί σε δώδεκα ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας στην επιχείρηση μέχρι τη λήξη των λοιπών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, πλην των συμβάσεων *interinidad*.
- 41 Ωστόσο, η διαφορά αυτή δεν θέτει υπό αμφισβήτηση την ισορροπία μεταξύ των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου.
- 42 Υπό το πρίσμα των ανωτέρω εκτιμήσεων, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν η λήξη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου πρέπει οπωσδήποτε να οδηγεί στην καταβολή αποζημίωσης και, σε καταφατική περίπτωση, αν η εν λόγω αποζημίωση πρέπει να καθορίζεται κατά τον ίδιο τρόπο με εκείνη που καταβάλλεται στις λοιπές περιπτώσεις λύσεως της σχέσεως εργασίας.
- 43 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει, περαιτέρω, ότι τα ερωτήματά του αφορούν όχι τόσο την ύπαρξη διαφορετικής μεταχειρίσεως μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και εργαζομένων αορίστου χρόνου όσο το ζήτημα αν, προβλέποντας την καταβολή αποζημίωσης κατά τη λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, με εξαίρεση τις συμβάσεις *interinidad*, το ισπανικό δίκαιο πρόβλεψε ένα μέτρο για την αποτροπή της καταχρήσεως που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλασιού, μόνον για τις λοιπές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου πλην των συμβάσεων *interinidad*.
- 44 Πράγματι, η αποζημίωση που αντιστοιχεί σε δώδεκα ημερομίσθια ανά έτος απασχολήσεως στην επιχείρηση, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα, θεσπίστηκε με το *Real Decreto-ley 5/2001* (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 5/2001), της 2ας Μαρτίου 2001, και με τον *Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del Empleo Irregular y la mejora de su calidad* (νόμο σχετικά με επείγοντα μέτρα αναμορφώσεως της αγοράς εργασίας με σκοπό την αύξηση της απασχολήσεως και τη βελτίωση της ποιότητας), της 9ης Ιουλίου 2001, για τη μεταφορά της οδηγίας 1999/70 στην ισπανική έννομη τάξη. Εντούτοις, τα πρόσωπα που απασχολούνται με συμβάσεις *interinidad* αποκλείονται ρητά από το ευεργέτημα της αποζημίωσης αυτής.
- 45 Θα μπορούσε ευλόγως να θεωρηθεί ότι η εν λόγω αποζημίωση, ακόμη και στην περίπτωση που ουδεμία σχέση έχει με τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, συνιστά μέτρο που αποσκοπεί στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλασιού και στην προώθηση της σταθερότητας της απασχολήσεως.
- 46 Στο πλαίσιο αυτό, τίθεται το ερώτημα αν ο Ισπανός νομοθέτης μπορούσε, χωρίς να παραβεί την εν λόγω ρήτρα 5, να αποκλείσει τα πρόσωπα που απασχολούνται με συμβάσεις *interinidad* από το ευεργέτημα της εν λόγω αποζημίωσης.
- 47 Συναφώς, από την απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, *Martínez Andrés και Castrejana López* (C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680), προκύπτει ότι ένα κράτος μέλος δεν μπορεί, κατά την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του που απορρέουν από τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασιού, να προβλέπει διαφορετικά νομικά καθεστώτα ανάλογα με τις διάφορες κατηγορίες προσωπικού.



- 48 Εντούτοις, καθόσον η σύμβαση εργασίας *interinidad* αφορά δύο εργαζομένους, ήτοι τον εργαζόμενο ο οποίος απασχολείται προς αναπλήρωση άλλου και τον αναπληρούμενο εργαζόμενο, διακρίνεται από τις λοιπές μορφές συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι αν και η αποζημίωση που προβλέπεται στο άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα ενδέχεται να έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα για τον εργοδότη που επιθυμεί να μειώσει εύκολα το προσωπικό του, εντούτοις γεγονός παραμένει ότι η αποζημίωση αυτή δεν έχει το ίδιο αποτέλεσμα όσον αφορά τις συμβάσεις *interinidad*, η λήξη των οποίων δεν οδηγεί σε μείωση του προσωπικού.
- 49 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- «1) Έχει η ρήτρα 4 της [συμφωνίας-πλαisiού] την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία η οποία δεν προβλέπει την παροχή αποζημίωσης λόγω λύσεως συμβάσεως εργασίας *interinidad* για την αναπλήρωση άλλου εργαζομένου ο οποίος έχει δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του, όταν η λύση οφείλεται στην επανένταξη του αναπληρούμενου εργαζομένου, και η οποία, αντιθέτως, περιέχει σχετική πρόβλεψη όταν η λύση της συμβάσεως εργασίας οφείλεται σε άλλους λόγους που καθορίζονται εκ του νόμου;
- 2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού μέτρο, όπως το προβλεπόμενο στην ισπανική νομοθεσία, το οποίο συνίσταται στον καθορισμό αποζημίωσης 12 ημερομισθίων ανά έτος εργασίας την οποία θα δικαιούται ο εργαζόμενος κατά τη λύση της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου ακόμη και όταν η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου βασίστηκε σε μία μόνο σύμβαση;
- 3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα, αντιβαίνει στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού διάταξη νόμου η οποία αναγνωρίζει μεν σε εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου δικαίωμα να λάβουν, κατά τη λύση της συμβάσεως, αποζημίωση 12 ημερομισθίων ανά έτος εργασίας, πλην όμως αποκλείει τη χορήγηση αποζημίωσης σε εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας *interinidad* που συνάπτεται με σκοπό την αναπλήρωση εργαζομένου ο οποίος έχει δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του;»
- 50 Το αιτούν δικαστήριο ζήτησε επίσης από το Δικαστήριο να εκδικάσει την υπό κρίση υπόθεση με την ταχεία διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 105, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου, ή, ενδεχομένως, κατά προτεραιότητα, καθώς και να δοθεί προτεραιότητα στην υπόθεση σε σχέση ιδίως με τις υποθέσεις C-574/16, Grupo Norte Facility, και C-677/16, Montero Mateos.
- 51 Με διάταξη της 20ής Δεκεμβρίου 2017, de Diego Porras (C-619/17, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2017:1025), ο Πρόεδρος του Δικαστηρίου απέρριψε την αίτηση του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου) περί υπαγωγής της υπό κρίση υποθέσεως στην ταχεία διαδικασία.
- 52 Με την απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) έκρινε, κατ' ουσίαν, ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που δεν προβλέπει την καταβολή αποζημίωσης στους εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσες με σκοπό την προσωρινή πλήρωση θέσεως εργασίας ενόσω διαρκεί η διαδικασία προσλήψεως ή προαγωγής για την οριστική πλήρωση της εν λόγω θέσεως, όπως οι συμβάσεις *interinidad*, κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις αυτές, ενώ στους εργαζομένους αορίστου χρόνου χορηγείται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενική αιτία.

## Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

### Επί του πρώτου ερωτήματος

- 53 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που δεν προβλέπει την καταβολή αποζημίωσης στους εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσες με σκοπό την αναπλήρωση εργαζομένου ο οποίος έχει δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη σύμβαση *interinidad*, κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις αυτές, ενώ στους εργαζομένους αορίστου χρόνου χορηγείται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενική αιτία.
- 54 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά τη ρήτρα 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού, ένας από τους σκοπούς της είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων. Ομοίως, στο τρίτο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαisiού διευκρινίζεται ότι η συμφωνία-πλαiσιο «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).
- 55 Η συμφωνία-πλαiσιο, 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).
- 56 Δεδομένων των σκοπών της συμφωνίας-πλαisiού, που υπενθυμίζονται στις δύο προηγούμενες σκέψεις, η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού πρέπει να νοηθεί ως έκφραση μιας αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης η οποία δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 41 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 57 Υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού απαγορεύει να αντιμετωπίζονται, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου απλώς και μόνο διότι έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.
- 58 Εν προκειμένω, επισημαίνεται, πρώτον, ότι, αφ' ης στιγμής η σύμβαση εργασίας της A. de Diego Porras προέβλεπε ότι θα έληγε με την επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος, ήτοι την επανένταξη της αναπληρούμενης εργαζομένης στη θέση εργασίας της, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η ενδιαφερόμενη έχει την ιδιότητα του «εργαζομένου ορισμένου χρόνου», κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού.
- 59 Δεύτερον, επισημαίνεται ότι η χορήγηση αποζημίωσης στον εργαζόμενο λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, εμπίπτει στις κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού «συνθήκες απασχόλησης» (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψεις 44 έως 48 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

- 60 Τρίτον, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, ειδική έκφραση της οποίας συνιστά η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου, επιβάλλει να μην επιφυλάσσεται διαφορετική μεταχείριση σε συγκρίσιμες καταστάσεις ούτε η ίδια μεταχείριση σε ανόμοιες καταστάσεις, εκτός αν μια τέτοια μεταχείριση δικαιολογείται αντικειμενικώς (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 49 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 61 Συναφώς, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων εφαρμόστηκε και εξειδικεύθηκε με τη συμφωνία-πλαίσιο αποκλειστικώς όσον αφορά τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου οι οποίοι τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 50 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 62 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον οι ενδιαφερόμενοι εκτελούν την ίδια ή παρόμοια εργασία κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαίσου, πρέπει, κατ' εφαρμογήν της ρήτρας 3, σημείο 2, και της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου, να εξετασθεί εάν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, η απαιτούμενη κατάρτιση και οι όροι εργασίας, τα πρόσωπα αυτά να 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).
- 63 Εν προκειμένω, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, που είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά, να κρίνει αν η A. de Diego Porras, όταν απασχολούνταν από το Υπουργείο Άμυνας βάσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, τελούσε σε συγκρίσιμη κατάσταση με τους μισθωτούς που απασχολούνταν κατά το ίδιο χρονικό διάστημα από τον ίδιο εργοδότη για αόριστο χρόνο (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 52).
- 64 Τούτου λεχθέντος, από τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι η A. de Diego Porras, όταν προσελήφθη από το Υπουργείο Άμυνας, στο πλαίσιο συμβάσεως *interinidad*, ασκούσε τα ίδια καθήκοντα γραμματέα με την εργαζόμενη την οποία αναπλήρωνε.
- 65 Επομένως, υπό την επιφύλαξη της οριστικής εκτιμήσεως του αιτούντος δικαστηρίου βάσει του συνόλου των κρίσιμων στοιχείων, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η κατάσταση εργαζομένης ορισμένου χρόνου όπως η A. de Diego Porras ήταν συγκρίσιμη προς εκείνη ενός εργαζομένου αορίστου χρόνου τον οποίο απασχολούσε το Υπουργείο Άμυνας για την εκτέλεση των ίδιων καθηκόντων γραμματέα.
- 66 Ως εκ τούτου πρέπει, τέταρτον, να εξακριβωθεί αν υφίσταται αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί το γεγονός ότι κατά τη λήξη συμβάσεως εργασίας *interinidad* δεν καταβάλλεται αποζημίωση στον οικείο εργαζόμενο ορισμένου χρόνου, ενώ ο εργαζόμενος αορίστου χρόνου λαμβάνει αποζημίωση σε περίπτωση που απολύεται για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα.
- 67 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, οι «αντικειμενικοί λόγοι» της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου πρέπει να νοούνται υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπουν να δικαιολογηθεί διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου με την αιτιολογία ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση προβλέπεται από γενικό ή αφηρημένο κανόνα, όπως είναι ο νόμος ή η συλλογική σύμβαση (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 56 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 68 Η εν λόγω έννοια απαιτεί, επίσης κατά πάγια νομολογία, να δικαιολογείται η διαπιστωθείσα άνιση μεταχείριση από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων, που να χαρακτηρίζουν τον οικείο όρο απασχολήσεως στο ειδικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται και επί τη βάσει αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων, προκειμένου να ελεγχθεί αν η άνιση αυτή μεταχείριση ανταποκρίνεται σε

πραγματική ανάγκη, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αναγκαία προς τούτο. Τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να ανάγονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη νόμιμου σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους του αντίστοιχου κράτους μέλους (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 57 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

- 69 Εν προκειμένω, η Ισπανική Κυβέρνηση επικαλείται τη διαφορά του πλαισίου εντός του οποίου ανακύπτουν οι λόγοι λήξεως των συμβάσεων ορισμένου χρόνου οι οποίοι αναφέρονται στο άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα, όπως η λήξη της διάρκειας μιας συμβάσεως *interinidad*, σε σχέση με το πλαίσιο εντός του οποίου προβλέπεται η καταβολή αποζημίωσης για την περίπτωση απολύσεως για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα, όπως είναι οικονομικοί ή τεχνικοί λόγοι ή λόγοι οργανώσεως ή παραγωγής του εργοδότη, όταν ο αριθμός των καταργούμενων θέσεων εργασίας είναι χαμηλότερος από το όριο που απαιτείται για τον χαρακτηρισμό της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ως «ομαδικής απολύσεως». Για να εξηγήσει την επίμαχη στην κύρια δίκη διαφορετική μεταχείριση, η εν λόγω κυβέρνηση τονίζει κατ' ουσίαν ότι, στην πρώτη περίπτωση, η λύση της σχέσεως εργασίας επέρχεται λόγω γεγονότος το οποίο μπορούσε να προβλεφθεί από τον εργαζόμενο κατά το χρονικό σημείο της συνάψεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως όντως συμβαίνει στην επίμαχη στην κύρια δίκη περίπτωση, στην οποία η σύμβαση *interinidad* έληξε λόγω της επανεντάξεως της αναπληρούμενης εργαζομένης. Αντιθέτως, στη δεύτερη περίπτωση, αιτία της καταβολής της αποζημίωσης του άρθρου 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα είναι η βούληση να αντισταθμιστεί η ματαίωση των ευλόγων προσδοκιών του εργαζομένου για συνέχιση της σχέσεως εργασίας, την οποία προκάλεσε η απόλυσή του για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εν λόγω κώδικα.
- 70 Συναφώς, επισημαίνεται ότι η λήξη της συμβάσεως εργασίας *interinidad* της A. de Diego Porras, εξαιτίας της επανεντάξεως της αναπληρούμενης εργαζομένης, εντάσσεται σε πλαίσιο σαφώς διαφορετικό, από πραγματικής και νομικής απόψεως, από εκείνο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εργαζομένου αορίστου χρόνου για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα.
- 71 Ειδικότερα, από τον διαλαμβανόμενο στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου ορισμό της έννοιας της «συμβάσεως ορισμένου χρόνου» προκύπτει ότι τέτοιου είδους σύμβαση παύει να παράγει τα αποτελέσματά της για το μέλλον κατά την επέλευση του καθορισθέντος γι' αυτήν χρονικού σημείου λήξεως, το δε σημείο αυτό μπορεί να συνίσταται στην ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου, στην παρέλευση δήλης ημέρας ή, όπως εν προκειμένω, στην επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος. Συνεπώς, οι αντισυμβαλλόμενοι μιας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου γνωρίζουν, από της συνάψεώς της, την ημερομηνία ή το γεγονός που επιφέρει τη λήξη της. Το χρονικό αυτό σημείο λήξεως περιορίζει τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, χωρίς οι αντισυμβαλλόμενοι να χρειάζεται να δηλώσουν συναφώς τη βούλησή τους μετά τη σύναψη της εν λόγω συμβάσεως (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 60).
- 72 Αντιθέτως, η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα, με πρωτοβουλία του εργοδότη, είναι απόρροια της επελεύσεως γεγονότων τα οποία δεν προβλέπονταν κατά την ημερομηνία συνάψεως της συμβάσεως αυτής και τα οποία διαταράσσουν την κανονική εξέλιξη της σχέσεως εργασίας (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 61). Όπως προκύπτει από τις διευκρινίσεις της Ισπανικής Κυβερνήσεως, που υπενθυμίζονται στη σκέψη 69 της παρούσας αποφάσεως, προκειμένου ακριβώς να αντισταθμιστεί ο απρόβλεπτος αυτός χαρακτήρας της λύσεως της σχέσεως εργασίας για τέτοιου είδους αιτία και, ως εκ τούτου, η ματαίωση των ευλόγων προσδοκιών που ο εργαζόμενος μπορούσε να τρέφει κατά το χρονικό αυτό σημείο όσον αφορά τη σταθερότητα της εν λόγω σχέσεως, επιτάσσει το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα στην περίπτωση αυτή την καταβολή στον εν λόγω απολυόμενο εργαζόμενο αποζημίωσης ίσης προς είκοσι ημερομίσθια ανά έτος προϋπηρεσίας.



- 73 Στην τελευταία αυτή περίπτωση, το ισπανικό δίκαιο δεν επιφυλάσσει διαφορετική μεταχείριση στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου απ' ό,τι στους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου, δεδομένου ότι το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα προβλέπει υπέρ του εργαζομένου νόμιμη αποζημίωση ίση προς είκοσι ημερομίσθια ανά έτος προϋπηρεσίας στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του αν η σύμβαση εργασίας του είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
- 74 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο ειδικός σκοπός της αποζημίωσης λόγω απολύσεως η οποία προβλέπεται στο άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα, καθώς και το ειδικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται η καταβολή της εν λόγω αποζημίωσης, συνιστά αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί την επίμαχη διαφορετική μεταχείριση.
- 75 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 η οποία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημίωσης στους εργαζομένους που απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσες με σκοπό την αναπλήρωση εργαζομένου ο οποίος έχει δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη σύμβαση *interinidad*, κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις αυτές, ενώ στους εργαζομένους αορίστου χρόνου χορηγείται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενική αιτία.

### ***Επί του δευτέρου ερωτήματος***

#### *Επί του παραδεκτού*

- 76 Η Ισπανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι το δεύτερο ερώτημα δεν είναι κρίσιμο για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης. Συγκεκριμένα, η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλασιού αφορά μόνον την κατάχρηση που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και τις περιπτώσεις παραβάσεως του νόμου. Ωστόσο, στην υπό κρίση διαφορά, δεν υφίσταται δόλια χρησιμοποίηση συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου ούτε κατάχρηση αυτών των συμβάσεων. Επιπλέον, η διαφορά της κύριας δίκης αφορά μία και μοναδική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 77 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, για τα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ερωτήματα που έχει υποβάλει το εθνικό δικαστήριο εντός του νομικού και πραγματικού πλαισίου το οποίο έχει προσδιορίσει με δική του ευθύνη και την ακρίβεια του οποίου δεν οφείλει να ελέγξει το Δικαστήριο ισχύει το τεκμήριο ότι είναι λυσιτελή. Το Δικαστήριο μπορεί να αρνηθεί να αποφανθεί επί αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως που έχει υποβάλει εθνικό δικαστήριο μόνον όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης που ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή επίσης όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί (απόφαση της 27ης Ιουνίου 2018, *Altiner και Ravn*, C-230/17, EU:C:2018:497, σκέψη 22).
- 78 Εν προκειμένω, από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι η A. de Diego Porras απασχολήθηκε, από τον Φεβρουάριο του 2003, με σειρά συμβάσεων εργασίας *interinidad*, ως γραμματέας σε διάφορες υποδιευθύνσεις του Υπουργείου Άμυνας.
- 79 Συναφώς, από τη ρήτρα 5, σημείο 2, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλασιού προκύπτει ότι εναπόκειται στα κράτη μέλη να καθορίζουν υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται «διαδοχικές».



- 80 Ωστόσο, η ερμηνεία διατάξεων του εθνικού δικαίου εμπίπτει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των εθνικών δικαστηρίων (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, σκέψη 32).
- 81 Υπό τις συνθήκες αυτές, δεν προκύπτει προδήλως ότι η ερμηνεία της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού την οποία ζητεί το αιτούν δικαστήριο με το δεύτερο ερώτημά του δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης ή ότι το ερώτημα αυτό αφορά ζήτημα υποθετικής φύσεως.
- 82 Επομένως, το δεύτερο ερώτημα είναι παραδεκτό.

#### *Επί της ουσίας*

- 83 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι μέτρο, όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο προβλέπει την υποχρεωτική καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με ορισμένες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις αυτές συνιστά μέτρο για την πρόληψη και, ενδεχομένως, την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, κατά την έννοια αυτής της διατάξεως.
- 84 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, η οποία αποσκοπεί στο να υλοποιήσει έναν από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαisiού, ήτοι την επιβολή ορίων στη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, επιβάλλει, στο σημείο 1 αυτής, στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίσουν κατά τρόπο αποτελεσματικό και δεσμευτικό τουλάχιστον ένα από τα απαριθμούμενα σε αυτή μέτρα, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα στο εσωτερικό τους δίκαιο. Ως εκ τούτου, τα τρία συνολικώς μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της εν λόγω ρήτρας αφορούν την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια αυτών των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας και τον αριθμό των ανανεώσεών τους (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López, C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680, σκέψη 35 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 85 Συναφώς, τα κράτη μέλη διαθέτουν περιθώριο εκτιμήσεως, καθώς έχουν την ευχέρεια είτε να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαisiού είτε, ακόμη, να αρκестούν σε υφιστάμενα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων και/ή κατηγοριών εργαζομένων (απόφαση της 7ης Μαρτίου 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, σκέψη 27 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 86 Επομένως, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού επιτάσσει στα κράτη μέλη την επίτευξη γενικού σκοπού, δηλαδή της αποτροπής τέτοιων καταχρηστικών πρακτικών, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να επιλέξουν τα μέσα για την επίτευξή του, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά δεν θα αντιβαίνουν προς τον σκοπό και δεν θα περιορίζουν την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαisiού (απόφαση της 7ης Μαρτίου 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, σκέψη 28 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 87 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού δεν προβλέπει συγκεκριμένες κυρώσεις για την περίπτωση που διαπιστώνονται καταχρηστικές πρακτικές. Σε μια τέτοια περίπτωση, απόκειται στις εθνικές αρχές να λαμβάνουν μέτρα που πρέπει να είναι όχι μόνον σύμφωνα προς την αρχή της αναλογικότητας, αλλά και αρκούντως ουσιαστικά και αποτρεπτικά για να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των

- κανόνων που έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López, C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680, σκέψη 36 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 88 Επομένως, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική προσφυγή σε διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής μέτρου που να παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις για την προστασία των εργαζομένων, ώστε να τιμωρείται δεόντως η κατάχρηση αυτή και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης. Ειδικότερα, κατά το ίδιο το γράμμα του άρθρου 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, τα κράτη μέλη οφείλουν να «λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η [ως άνω] οδηγία» (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López, C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680, σκέψη 38 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 89 Εξάλλου, υπενθυμίζεται ότι δεν απόκειται στο Δικαστήριο να αποφαινεται επί της ερμηνείας των διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, καθόσον τούτο αποτελεί έργο των αρμοδίων εθνικών δικαστηρίων, τα οποία οφείλουν να κρίνουν κατά πόσον οι απαιτήσεις τις οποίες θέτει η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού πληρούνται από τις διατάξεις της εφαρμοστέας εθνικής νομοθεσίας (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López, C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680, σκέψη 42 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 90 Συνεπώς, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει κατά πόσον οι προϋποθέσεις εφαρμογής καθώς και η εφαρμογή στην πράξη των κρίσιμων διατάξεων του εσωτερικού δικαίου καθιστούν τις διατάξεις αυτές κατάλληλο μέτρο για να αποτρέπεται και, εν ανάγκη, να τιμωρείται η καταχρηστική προσφυγή σε διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López, C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680, σκέψη 43 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 91 Πάντως το Δικαστήριο, αποφαινόμενο επί αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, δύναται να παράσχει διευκρινίσεις ώστε να καθοδηγήσει το εν λόγω δικαστήριο κατά την εκτίμησή του (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López, C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680, σκέψη 44 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 92 Συναφώς, επισημαίνεται ότι μέτρο, όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο προβλέπει την υποχρεωτική καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με ορισμένες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις αυτές δεν εμπίπτει, εκ πρώτης όψεως, σε μία από τις δύο κατηγορίες μέτρων που σκοπούν στην πρόληψη των καταχρήσεων και τα οποία αναφέρονται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαisiού.
- 93 Ένα τέτοιο εθνικό μέτρο δεν φαίνεται να συνιστά ούτε «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο για την πρόληψη των καταχρήσεων» κατά την έννοια αυτής της διατάξεως.
- 94 Η καταβολή αποζημιώσεως λόγω λήξεως της συμβάσεως, όπως αυτή που προβλέπεται από το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο γ', του εργατικού κώδικα, δεν καθιστά δυνατή την επίτευξη του σκοπού της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού που συνίσταται στην αποτροπή της καταχρήσεως που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, η καταβολή αυτή φαίνεται να είναι ανεξάρτητη από οποιαδήποτε εκτίμηση σχετικά με τον νόμιμο ή καταχρηστικό χαρακτήρα της χρησιμοποιήσεως συμβάσεων ορισμένου χρόνου.
- 95 Κατά συνέπεια, ένα τέτοιο μέτρο δεν φαίνεται ικανό να τιμωρήσει δεόντως την καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και να εξαλείψει τις συνέπειες της παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης και, ως εκ τούτου, δεν φαίνεται να συνιστά από μόνο του μέτρο

αρκούντως αποτελεσματικό και αποτρεπτικό για να εξασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού, κατά την έννοια της νομολογίας που υπομνήσθηκε στη σκέψη 87 της παρούσας αποφάσεως.

- 96 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει, σύμφωνα με το σύνολο των εφαρμοστέων κανόνων του εθνικού δικαίου, εάν μέτρο, όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο προβλέπει την υποχρεωτική καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με ορισμένες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία οι συμβάσεις αυτές συνήφθησαν συνιστά κατάλληλο μέτρο για την πρόληψη και, ενδεχομένως, την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.

### *Επί του τρίτου ερωτήματος*

- 97 Με το τρίτο ερώτημά του, το οποίο υποβάλλεται για την περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, σύμφωνα με την οποία η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που ανήκουν σε ορισμένες κατηγορίες οδηγεί στην καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με τέτοιες συμβάσεις, ενώ η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που ανήκουν σε άλλες κατηγορίες δεν συνεπάγεται τη χορήγηση αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με τις τελευταίες αυτές συμβάσεις.
- 98 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού δεν απαγορεύει καταρχήν τη διαφορετική αντιμετώπιση μιας διαπιστούμενης καταχρηστικής προσφυγής σε διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αναλόγως του τομέα ή της κατηγορίας στην οποία υπάγεται το επίμαχο προσωπικό, εφόσον στην έννομη τάξη του οικείου κράτους μέλους προβλέπεται, για τον συγκεκριμένο τομέα ή κατηγορία προσωπικού, άλλο αποτελεσματικό μέτρο για την αποτροπή και την τιμωρία των καταχρήσεων (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejuna López, C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680, σκέψη 48 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 99 Οι σκέψεις αυτές μπορούν να τύχουν πλήρως εφαρμογής σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, στην οποία η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που ανήκουν σε ορισμένες κατηγορίες συνεπάγεται την καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με τις συμβάσεις αυτές, ενώ η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που ανήκουν σε άλλες κατηγορίες δεν συνεπάγεται τη χορήγηση αποζημιώσεως.
- 100 Επομένως, ακόμη και στην περίπτωση που το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει ότι η υποχρέωση καταβολής της αποζημιώσεως που προβλέπεται στο άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα συνιστά μέτρο το οποίο αποσκοπεί στην αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησεως συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού, εντούτοις το γεγονός ότι η αποζημίωση αυτή χορηγείται μόνο σε περίπτωση λήξεως άλλων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου πλην των συμβάσεων *interinidad* δεν είναι ικανό να θίξει τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαisiού παρά μόνον αν δεν υφίσταται, στο ισπανικό δίκαιο, κανένα άλλο αποτελεσματικό μέτρο για την αποτροπή και την τιμωρία των καταχρήσεων εις βάρος των εργαζομένων που απασχολούνται με συμβάσεις *interinidad*, πράγμα που εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

101 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, στην περίπτωση που το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει ότι ένα μέτρο, όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο προβλέπει την υποχρέωση καταβολής αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με ορισμένες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία οι συμβάσεις αυτές συνήφθησαν, συνιστά κατάλληλο μέτρο για την αποτροπή και, ενδεχομένως, την τιμωρία, της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού, η διάταξη αυτή πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, σύμφωνα με την οποία η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που ανήκουν σε ορισμένες κατηγορίες οδηγεί στην καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με τις συμβάσεις αυτές, ενώ η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που ανήκουν σε άλλες κατηγορίες δεν συνεπάγεται την καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με τις τελευταίες αυτές συμβάσεις, εκτός αν στην εθνική έννομη τάξη δεν υφίσταται κανένα άλλο αποτελεσματικό μέτρο για την αποτροπή και τιμωρία τέτοιων καταχρήσεων εις βάρος των τελευταίων εργαζομένων, πράγμα που απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

### **Επί των δικαστικών εξόδων**

102 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 (έκτο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία που δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσες με σκοπό την αναπλήρωση εργαζομένου ο οποίος έχει δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του, όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη συμβάσεις *interinidad*, κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία συνήφθησαν οι συμβάσεις αυτές, ενώ στους εργαζομένους αορίστου χρόνου χορηγείται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενική αιτία.
- 2) Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου που περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει, σύμφωνα με το σύνολο των εφαρμοστέων κανόνων του εθνικού δικαίου, εάν μέτρο, όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο προβλέπει την υποχρεωτική καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με ορισμένες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία οι συμβάσεις αυτές συνήφθησαν συνιστά κατάλληλο μέτρο για την πρόληψη και, ενδεχομένως, την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.
- 3) Στην περίπτωση που το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει ότι ένα μέτρο, όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο προβλέπει την υποχρέωση καταβολής αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με ορισμένες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά τη λήξη της χρονικής περιόδου για την οποία οι συμβάσεις αυτές συνήφθησαν, συνιστά κατάλληλο μέτρο για την αποτροπή και, ενδεχομένως, την τιμωρία, της καταχρηστικής

χρησιμοποίησεως διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου που περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70, η διάταξη αυτή πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, σύμφωνα με την οποία η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που ανήκουν σε ορισμένες κατηγορίες οδηγεί στην καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με τις συμβάσεις αυτές, ενώ η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που ανήκουν σε άλλες κατηγορίες δεν συνεπάγεται την καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους που απασχολούνται με τις τελευταίες αυτές συμβάσεις, εκτός αν στην εθνική έννομη τάξη δεν υφίσταται κανένα άλλο αποτελεσματικό μέτρο για την αποτροπή και τιμωρία τέτοιων καταχρήσεων εις βάρος των τελευταίων εργαζομένων, πράγμα που απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

(υπογραφές)