

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 10ης Μαρτίου 2011\*

Στην υπόθεση C-109/09,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Γερμανία) με απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2008, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 23 Μαρτίου 2009, στο πλαίσιο της δίκης

**Deutsche Lufthansa AG**

κατά

**Gertraud Kumpan,**

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους J.N. Cunha Rodrigues, πρόεδρο τμήματος, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Løhmus και P. Lindh (εισηγήτρια), δικαστές,

\* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

γενική εισαγγελέας: V. Trstenjak  
γραμματέας: K. Malacek, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 6ης Μαΐου 2010,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η Deutsche Lufthansa AG, εκπροσωπούμενη από τις K. Streichardt και A.-C. Ebener, Rechtsanwältinnen,
- η G. Kumran, εκπροσωπούμενη από τον A. Dittmann, Rechtsanwalt,
- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους M. Lumma και J. Möller,
- η Βελγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την L. Van den Broeck,
- η Ιρλανδία, εκπροσωπούμενη από τους D. O'Hagan και N. Donnelly,
- η Ολλανδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τη C. Wissels και τον M. de Grave,

- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον L. Seeboruth, επικουρούμενο από τον D. Wyatt, QC,
  
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους J. Enegren και V. Kreuschitz,

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

εκδίδει την ακόλουθη

### Απόφαση

- 1 Η αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης αφορά την ερμηνεία της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας καθώς και της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, σ. 16), και της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175, σ. 43).
  
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της εταιρίας Deutsche Lufthansa AG (στο εξής: Lufthansa) και της G. Kumran, αντικείμενο της οποίας είναι η σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί μεταξύ της G. Kumran και της εν λόγω εταιρίας (στο εξής: επίδικη σύμβαση).

## Το νομικό πλαίσιο

### *Η νομοθεσία της Ένωσης*

- 3 Από την τρίτη, την έκτη, την έβδομη, τη δέκατη τρίτη, τη δέκατη τέταρτη, τη δέκατη πέμπτη και τη δέκατη έβδομη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 1999/70, από το πρώτο, το δεύτερο και το τρίτο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE, CEEP) (στο εξής: συμφωνία-πλαisiο) και αποτελεί παράρτημα της οδηγίας αυτής, καθώς και από τα σημεία 3, 5 έως 8 και 10 των γενικών παρατηρήσεων της εν λόγω συμφωνίας προκύπτουν τα εξής:
- Η δημιουργία της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα μέσω της προσέγγισης των εν λόγω συνθηκών με στόχο την πρόοδο, ιδίως όσον αφορά τις μορφές εργασίας εκτός της εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας στον χρόνο εργασίας και ασφάλειας για τους εργαζομένους.
  - Οι σκοποί αυτοί δεν μπορούν να επιτευχθούν ικανοποιητικά από τα κράτη μέλη, οπότε κρίθηκε ότι προσηύκει η επεξεργασία ενός νομικά δεσμευτικού κοινοτικού μέτρου σε στενή συνεργασία με τους αντιπροσωπευτικούς κοινωνικούς εταίρους.
  - Τα μέρη της συμφωνίας-πλαisiού αναγνωρίζουν αφενός ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων, αφού συμβάλλουν στην ποιότητα ζωής των οικείων εργαζομένων και στη

βελτίωση της απόδοσής τους, αλλά αφετέρου ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ανταποκρίνονται, υπό ορισμένες περιστάσεις, στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

- Η συμφωνία-πλαίσιο διακηρύσσει τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες απαιτήσεις για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, καθορίζοντας ένα γενικό πλαίσιο για την εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθόσον τους προστατεύει από τις διακρίσεις, και για την πρόληψη των καταχρήσεων από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ αναθέτει στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους τον καθορισμό των λεπτομερών τρόπων εφαρμογής των εν λόγω αρχών και επιταγών, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες συνθήκες σε κάθε κράτος μέλος και στους διάφορους τομείς δραστηριοτήτων, περιλαμβανομένων και των δραστηριοτήτων εποχιακής φύσης.
- Για τους λόγους αυτούς, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεώρησε ότι η προσήκουσα πράξη για την υλοποίηση αυτής της συμφωνίας-πλαισίου είναι η οδηγία, καθόσον δεσμεύει τα κράτη μέλη ως προς το αποτέλεσμα που πρέπει να επιτευχθεί, ενώ τους αφήνει την ελευθερία επιλογής του τύπου και των μέσων.
- Όσον αφορά, ειδικότερα, τους όρους που χρησιμοποιούνται στη συμφωνία-πλαίσιο χωρίς να ορίζονται επακριβώς, η οδηγία 1999/70 αφήνει στα κράτη μέλη τη μέριμνα να ορίσουν τους εν λόγω όρους σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία ή/και τις εθνικές τους πρακτικές, με την προϋπόθεση ότι οι σχετικοί ορισμοί δεν θα είναι αντίθετοι προς τη συμφωνία-πλαίσιο.
- Κατά τα υπογράφοντα τη συμφωνία-πλαίσιο μέρη, η χρησιμοποίηση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου βάσει αντικειμενικών λόγων είναι ένας τρόπος για να προληφθούν οι καταχρήσεις σε βάρος των εργαζομένων.

- 4 Σκοπός της οδηγίας 1999/70 είναι, σύμφωνα με το άρθρο της 1, η υλοποίηση της συμφωνίας-πλαisiού.
- 5 Το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αυτής ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι απαραίτητες για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο στις 10 Ιουλίου 2001 ή διασφαλίζουν, το αργότερο την ημερομηνία αυτή, ότι οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα μέσω συμφωνίας, τα δε 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 παρούσα οδηγία. [...]»

- 6 Σκοπός της συμφωνίας-πλαisiού είναι, σύμφωνα με τη ρήτρα της 1:

«[...]»

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

## 7 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού 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, τις συλλογικές συμβάσεις ή την 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.

[...]»

## Η εθνική νομοθεσία

Η νομοθεσία που διέπει την εργασία ορισμένου χρόνου

- 8 Η οδηγία 1999/70 μεταφέρθηκε στη γερμανική έννομη τάξη με τον νόμο για τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge), της 21ης Δεκεμβρίου 2000 (*BGBI.* [Εφημερίδα της Κυβέρνησης της Γερμανίας] 2000 I, σ. 1966, στο εξής: TzBfG). Ο νόμος αυτός άρχισε να ισχύει την 1η Ιανουαρίου 2001.
- 9 Το άρθρο 14 του TzBfG προβλέπει τα εξής:

«1. Επιτρέπεται η σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, εφόσον υπάρχει προς τούτο αντικειμενικός λόγος, ήτοι στις ακόλουθες ιδίως περιπτώσεις:

- η επιχείρηση έχει ανάγκη για συγκεκριμένη παροχή εργασίας μόνο προσωρινώς,
- ο ορισμένος χρόνος εργασίας συναρτάται άμεσα με εκπαίδευση ή σπουδές για να διευκολυνθεί η μετάβαση του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση,
- ο εργαζόμενος απασχολείται προς αναπλήρωση άλλου εργαζομένου,



- η ιδιομορφία της παρεχόμενης εργασίας δικαιολογεί τον καθορισμό ορισμένου χρόνου,
- ο καθορισμός ορισμένου χρόνου συναρτάται με δοκιμαστική περίοδο,
- λόγοι αναγόμενοι στο πρόσωπο του εργαζομένου δικαιολογούν τον καθορισμό ορισμένου χρόνου,
- ο εργαζόμενος αμείβεται από κονδύλια του προϋπολογισμού που προορίζονται για τη χρηματοδότηση απασχόλησης ορισμένου χρόνου και ο εργαζόμενος απασχολείται βάσει αυτού του καθεστώτος,
- ο καθορισμός ορισμένου χρόνου στηρίζεται σε δικαστικό συμβιβασμό.

2. Η σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου επιτρέπεται, αν δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος, για δύο έτη κατ' ανώτατο όριο. Εντός των ορίων αυτών, μια σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να ανανεωθεί τρεις φορές το πολύ. Η σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της πρώτης περιόδου δεν επιτρέπεται, αν ο εργαζόμενος είχε ήδη σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να παρεκκλίνουν από την πρώτη περίοδο για τον καθορισμό του αριθμού των ανανεώσεων ή της ανώτατης διάρκειας. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι του τομέα τον οποίο αφορά μια συλλογική σύμβαση, οι οποίοι όμως δεν δεσμεύονται από τη σύμβαση αυτή, μπορούν να συμφωνήσουν ότι η εν λόγω σύμβαση θα έχει εφαρμογή και σ' αυτούς.

3. Δεν απαιτείται αντικειμενικός λόγος για τη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου όταν ο εργαζόμενος, κατά την έναρξη της σχέσης εργασίας, έχει ήδη συμπληρώσει το πεντηκοστό όγδοο έτος της ηλικίας του. Δεν επιτρέπεται η σύναψη

σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου όταν υφίσταται στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη. Ένας τέτοιος στενός αντικειμενικός σύνδεσμος τεκμαίρεται ότι υπάρχει ιδίως όταν μεταξύ των δύο συμβάσεων εργασίας μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των έξι μηνών.

4. Ο χρονικός περιορισμός της ισχύος μιας σύμβασης εργασίας πρέπει να αναφέρεται εγγράφως.»

- 10 Το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG τροποποιήθηκε με τον πρώτο νόμο για τις σύγχρονες μορφές υπηρεσιών στην αγορά εργασίας (Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), της 23ης Δεκεμβρίου 2002 (BGBl. 2002 I, σ. 14607). Το τροποποιημένο κείμενο της διάταξης αυτής, που άρχισε να ισχύει την 1η Ιανουαρίου 2003, πρόβλεπε τα εξής:

«Δεν απαιτείται αντικειμενικός λόγος για τη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου όταν ο εργαζόμενος, κατά την έναρξη της σχέσης εργασίας, έχει ήδη συμπληρώσει το πεντηκοστό όγδοο έτος της ηλικίας του. Δεν επιτρέπεται η σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου όταν υφίσταται στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη. Ένας τέτοιος στενός αντικειμενικός σύνδεσμος τεκμαίρεται ότι υπάρχει ιδίως όταν μεταξύ των δύο συμβάσεων εργασίας μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των έξι μηνών. Μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2006 θα ισχύει, κατά την εφαρμογή της πρώτης περιόδου της παρούσας διάταξης, το “πεντηκοστό δεύτερο” έτος αντί για το “πεντηκοστό όγδοο”».

- 11 Στις 19 Απριλίου 2007 εκδόθηκε ο νόμος για τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας ατόμων (Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen). Η έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού την 1η Μαΐου 2007 είχε ως αποτέλεσμα την αναμόρφωση του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG.

## Η συλλογική σύμβαση

- <sup>12</sup> Το άρθρο 19 της υπ' αριθ. 1 συλλογικής σύμβασης για το ιπτάμενο προσωπικό της Lufthansa (MTV Nr. 1 Kabine, στο εξής: συλλογική σύμβαση) προβλέπει τα εξής:

«Λήξη της εργασιακής σχέσης λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας

- 1) Η εργασιακή σχέση λήγει –χωρίς να χρειάζεται καταγγελία– κατά τη λήξη του μήνα κατά τον οποίο ο εργαζόμενος συμπληρώνει το 55ο έτος της ηλικίας του.
  
- 2) Η εργασιακή σχέση του υπαλλήλου που ανήκει στο προσωπικό θαλάμου επιβατών μπορεί, κατόπιν συμφωνίας των μερών, να παραταθεί και μετά τη συμπλήρωση από τον υπάλληλο του 55ου έτους της ηλικίας του, εφόσον το επιτρέπει η σωματική και επαγγελματική ικανότητά του.

Αν η εργασιακή σχέση του υπαλλήλου αυτού παραταθεί, τότε η σχέση αυτή λήγει –χωρίς να χρειάζεται καταγγελία– κατά τη λήξη του μήνα κατά τον οποίο ο υπάλληλος αυτός συμπληρώνει το επόμενο έτος της ηλικίας του. Επιτρέπονται και περαιτέρω παρατάσεις. Η εργασιακή σχέση λήγει πάντως οπωσδήποτε –χωρίς να χρειάζεται καταγγελία– κατά τη λήξη του μήνα κατά τον οποίο ο υπάλληλος που ανήκει στο προσωπικό θαλάμου επιβατών συμπληρώνει το 60ό έτος της ηλικίας του.

- 3) Οι υπάλληλοι που ανήκουν στο προσωπικό θαλάμου επιβατών μπορούν μετά τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας, εφόσον και ενόσω είναι πλήρως αποδοτικοί, να εξακολουθήσουν να απασχολούνται εντός της εταιρίας, εφόσον δεν τίθεται πλέον ζήτημα πτητικής δραστηριότητας. Στην περίπτωση όμως αυτή ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει, λόγω της προηγούμενης δραστηριότητάς του ως μέλους

του προσωπικού θαλάμου επιβατών, τη συνέχιση της καταβολής των αποδοχών που του καταβάλλονταν προηγουμένως. Υποχρέωση για συνέχιση της εργασιακής σχέσης δεν υπάρχει ούτε για τη [Lufthansa] ούτε για τον υπάλληλο αυτό.»

## Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 13 Η G. Kumran γεννήθηκε στις 12 Απριλίου 1945. Άρχισε να εργάζεται στην αεροπορική εταιρία PanAmerican World Airways Inc. (στο εξής: PanAm) ως αεροσυνοδός στις 15 Μαρτίου 1971.
- 14 Σύμφωνα με την απόφαση περί παραπομπής, η Lufthansa, κατά την εξαγορά της PanAm, προσέλαβε ένα μέρος των μελών του προσωπικού της, μεταξύ των οποίων ήταν και η G. Kumran. Στις 15 Μαρτίου 1991 η G. Kumran και η Lufthansa συνήψαν σύμβαση εργασίας που επαναλάμβανε τις διατάξεις της συλλογικής σύμβασης, μεταξύ των οποίων και το άρθρο 19, το οποίο αφορά τα όρια ηλικίας που ισχύουν για το προσωπικό θαλάμου επιβατών.
- 15 Την 1η Μαΐου 1991 η G. Kumran εντάχθηκε στο προσωπικό θαλάμου επιβατών της Lufthansa.
- 16 Στις 12 Απριλίου 2000 η G. Kumran συμπλήρωσε το 55ο έτος της ηλικίας της. Κατά το αιτούν δικαστήριο, έκτοτε η G. Kumran συνήπτε κατ' έτος με τη Lufthansa νέα σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ετήσιας διάρκειας, σύμφωνα με το άρθρο 19 της συλλογικής σύμβασης, και εργάστηκε ως αεροσυνοδός με μερική απασχόληση.
- 17 Η επίδικη σύμβαση συνήφθη στις 23 Ιανουαρίου 2004, δηλαδή κατά το έτος κατά το οποίο η G. Kumran επρόκειτο να συμπληρώσει το 59ο έτος της ηλικίας της. Η σύμβαση αυτή, ετήσιας διάρκειας, επρόκειτο να λήξει στις 30 Απριλίου 2005, τελευταία ημέρα του μήνα κατά τον οποίο η G. Kumran θα συμπλήρωνε το 60ό έτος της ηλικίας της.

- 18 Με έγγραφο της 25ης Νοεμβρίου 2004, η G. Kumran ζήτησε να παραταθεί η εργασιακή σχέση της πέρα από τις 30 Απριλίου 2005, αλλά το αίτημά της απορρίφθηκε.
- 19 Στις 13 Απριλίου 2005 η G. Kumran κατέθεσε στο Arbeitsgericht Frankfurt am Main αγωγή, με την οποία ζήτησε τη συνέχιση της εργασιακής της σχέσης με τη Lufthansa, ισχυριζόμενη ότι το χρονικό όριο μέχρι τις 30 Απριλίου 2005 ήταν άκυρο. Η G. Kumran, προς στήριξη της αγωγής της, ισχυρίστηκε καταρχάς ότι το όριο ηλικίας των 60 ετών, που προβλέπεται στο άρθρο 19, παράγραφος 2, της συλλογικής σύμβασης, δεν δικαιολογείται αντικειμενικά, κατά την έννοια του άρθρου 14, παράγραφος 1, του TzBfG. Υποστήριξε επίσης ότι το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο της σύναψης της επίδικης σύμβασης, ήταν αντίθετο προς το δίκαιο της Ένωσης και επομένως δεν επιτρεπόταν να εφαρμοστεί στην περίπτωση της.
- 20 Το Arbeitsgericht Frankfurt am Main απέρριψε την αγωγή. Το Hessisches Landesarbeitsgericht ακύρωσε, κατόπιν της άσκησης έφεσης, την πρωτόδικη απόφαση. Η Lufthansa άσκησε ενώπιον του Bundesarbeitsgericht αναίρεση, με την οποία ζητεί την επαναφορά σε ισχύ της πρωτόδικης απόφασης.
- 21 Στην απόφαση περί παραπομπής το Bundesarbeitsgericht αναφέρει ότι αποφάνθηκε, με απόφαση της 31ης Ιουλίου 2002, ότι η ρήτρα για αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος συμπληρώνει το 55ο έτος της ηλικίας του, την οποία προβλέπει μια συλλογική σύμβαση που ισχύει για το προσωπικό θαλάμου επιβατών, δεν δικαιολογείται αντικειμενικά. Το συμπέρασμα αυτό στηρίζεται στη διαπίστωση ότι, αντίθετα από ό,τι συμβαίνει με το προσωπικό του θαλάμου διακυβέρνησης, οι περιπτώσεις στις οποίες η οφειλόμενη στην ηλικία μείωση των ικανοτήτων απόδοσης ενός μέλους του προσωπικού θαλάμου επιβατών ενδέχεται να δημιουργήσει σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια των επιβατών και του ιπτάμενου προσωπικού είναι τόσο θεωρητικές και απίθανες, ώστε δεν μπορούν να αποτελέσουν δικαιολογητικό λόγο για τον καθορισμό του 55ου έτους ως ορίου ηλικίας για αυτή την ομάδα εργαζομένων.

- 22 Το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι η λύση αυτή μπορεί να εφαρμοστεί και για το όριο ηλικίας που καθορίζει στο 60ό έτος η ρήτρα 19, παράγραφος 2, της συλλογικής σύμβασης. Το δικαστήριο αυτό θεωρεί συγκεκριμένα ότι κίνδυνος για την εναέρια ασφάλεια λόγω της ηλικίας του προσωπικού θαλάμου επιβατών δημιουργείται μόνο όταν επιβάλλεται η επείγουσα εκκένωση του αεροσκάφους. Το εν λόγω δικαστήριο τονίζει επιπλέον ότι καμία εθνική ή διεθνής ρύθμιση σχετικά με την ασφάλεια των αερομεταφορών δεν προβλέπει ανώτατο όριο ηλικίας για το προσωπικό θαλάμου επιβατών, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο με το προσωπικό του θαλάμου διακυβέρνησης. Το συμπέρασμα του αιτούντος δικαστηρίου είναι ότι τα συμβαλλόμενα μέρη των συλλογικών συμβάσεων δεν μπορούν να παραπέμψουν σε κανένα διεθνή κανόνα για να στηρίξουν την εκτίμησή τους ότι η οφειλόμενη στην ηλικία μείωση των ικανοτήτων απόδοσης των μελών του προσωπικού θαλάμου επιβατών ενδέχεται να δημιουργεί κινδύνους.
- 23 Το εν λόγω δικαστήριο εκτιμά συνεπώς ότι δεν υπάρχει κανείς αντικειμενικός λόγος, κατά την έννοια του άρθρου 14, παράγραφος 1, του TzBfG, για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας της 23ης Ιανουαρίου 2004 για ορισμένη διάρκεια ή για το όριο ηλικίας που προβλέπει το άρθρο 19, παράγραφος 2, της συλλογικής σύμβασης.
- 24 Επιπλέον, το Bundesarbeitsgericht κρίνει ότι το άρθρο 14, παράγραφος 2, του TzBfG δεν έχει εφαρμογή στην περίπτωση την οποία αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης.
- 25 Το δικαστήριο αυτό εκτιμά ότι η σύναψη της επίδικης σύμβασης δεν μπορεί συνεπώς να δικαιολογείται παρά μόνο με βάση το άρθρο 14, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του TzBfG, αν δεν υφίσταται στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη.
- 26 Το αιτούν δικαστήριο όμως, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, C-144/04, Mangold (Συλλογή 2005, σ. I-9981), εκφράζει αμφιβολίες αφενός σχετικά με το συμβατό του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG με τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης που ρυθμίζουν τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και αφετέρου σχετικά με τη δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου αυτού στη διαφορά της κύριας δίκης.

27 Το δικαστήριο αυτό εκφράζει επίσης αμφιβολίες σχετικά με το συμβατό του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG με τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου, σκοπός της οποίας είναι η προστασία των εργαζόμενων από τις καταχρήσεις που προκύπτουν από τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

28 Υπό τις συνθήκες αυτές το Bundesarbeitsgericht αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχουν τα άρθρα 1, 2, παράγραφος 1, και 6, παράγραφος 1, της οδηγίας [2000/78] και/ή οι γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου την έννοια ότι απαγορεύουν τη διατήρηση σε ισχύ μιας εθνικής ρύθμισης που τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2001 και επιτρέπει τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με τους εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει το 58ο έτος της ηλικίας τους, λόγω της συμπλήρωσης και μόνο αυτού του ορίου ηλικίας και χωρίς να επιβάλλει καμία άλλη προϋπόθεση;

2) Έχει η ρήτρα 5, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαίσιου [...] την έννοια ότι αντιβαίνει στη ρήτρα αυτή η εθνική ρύθμιση που επιτρέπει, χωρίς να επιβάλλει καμία προϋπόθεση και χωρίς χρονικούς περιορισμούς, τη σύναψη απεριόριστου αριθμού διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος, αλλά για τον λόγο και μόνο ότι αφενός ο εργαζόμενος, κατά την έναρξη της σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου, έχει συμπληρώσει το 58ο έτος της ηλικίας του και αφετέρου δεν υπάρχει κανείς στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προγενέστερη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη;

3) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο και/ή στο δεύτερο ερώτημα:

Έχουν τα εθνικά δικαστήρια την υποχρέωση να μην εφαρμόζουν τη διάταξη του εθνικού δικαίου;»

## Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

### *Επί του δεύτερου και του τρίτου ερωτήματος*

- 29 Με το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα, που πρέπει να συνεξεταστούν, το αιτούν δικαστήριο θέτει κατ' ουσία το ζήτημα αν η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασιού έχει την έννοια ότι αντιβαίνει στη ρήτρα αυτή η εθνική ρύθμιση που, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση, επιτρέπει, όσον αφορά τους εργαζόμενους που έχουν υπερβεί το 58ο έτος της ηλικίας τους, τη σύναψη απεριόριστου αριθμού διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος, εφόσον δεν υφίσταται στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη. Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο παραπάνω ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο θέτει το ερώτημα αν είναι υποχρεωμένο να μην εφαρμόσει την εθνική ρύθμιση που είναι αντίθετη με το δίκαιο της Ένωσης.
- 30 Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η συμφωνία-πλαίσιο στηρίζεται στην παραδοχή ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας (βλ. απόφαση της 4ης Ιουλίου 2006, C-212/04, Αδενέλερ κ.λπ., Συλλογή 2006, σ. I-6057, σκέψη 61). Κατά συνέπεια, η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποτελεί την εξαίρεση σε σχέση με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου.
- 31 Το Δικαστήριο έχει επίσης δεχτεί ότι η σταθερότητα της απασχόλησης έχει αναχθεί σε μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων (βλ. προπαρατεθείσες αποφάσεις Mangold, σκέψη 64, και Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 62). Έχει συναγάγει δε το συμπέρασμα ότι η συμφωνία-πλαίσιο αποσκοπεί στην πλαισίωση της διαδοχικής χρησιμοποίησης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, προβλέποντας ορισμένες διατάξεις που εξασφαλίζουν ένα ελάχιστο όριο προστασίας των μισθωτών, ώστε να μην περιέρχονται οι εργαζόμενοι αυτοί σε επισφαλή κατάσταση (προπαρατεθείσα απόφαση Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 63).



- 32 Η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού αποσκοπεί ειδικώς στην αποτροπή των καταχρήσεων που μπορεί να προκύψουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Προς τούτο, η εν λόγω ρήτρα επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίσουν στην έννομη τάξη τους ένα τουλάχιστον από τα μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', όταν δεν υφίστανται ήδη στο οικείο κράτος μέλος ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την αποτελεσματική πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (προπαρατεθείσα απόφαση Αδενέλερ κ.λπ., σκέψεις 64 και 65, και αποφάσεις της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, C-53/04, Marrosu και Sardino, Συλλογή 2006, σ. I-7213, σκέψη 44, και της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, C-180/04, Vassallo, Συλλογή 2006, σ. I-7251, σκέψη 35).
- 33 Τα απαριθμούμενα μέτρα είναι τρία και αφορούν τους αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια των συμβάσεων αυτών και τον αριθμό των ανανεώσεών τους.
- 34 Πάντως, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού επιβάλλει μεν στα κράτη μέλη την υποχρέωση επίτευξης ενός γενικού σκοπού, και συγκεκριμένα του σκοπού πρόληψης των καταχρήσεων, αλλά τα αφήνει ελεύθερα να επιλέξουν τα μέσα για την επίτευξή του (βλ., επ' αυτού, απόφαση της 15ης Απριλίου 2008, C-268/06, Impact, Συλλογή 2008, σ. I-2483, σκέψη 70).
- 35 Πράγματι, δυνάμει της διάταξης αυτής, εναπόκειται στην εξουσία εκτίμησης των κρατών μελών να εφαρμόσουν προς τούτο ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στην εν λόγω ρήτρα ή ορισμένα ισχύοντα ήδη ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των επί μέρους τομέων και/ή κατηγοριών εργαζομένων (προπαρατεθείσα απόφαση Impact, σκέψη 71).
- 36 Κατά συνέπεια, η εν λόγω διάταξη παρέχει στα κράτη μέλη περιθώρια εκτίμησης σε σχέση με την επίτευξη του σκοπού αυτού, υπό την προϋπόθεση πάντως ότι τα κράτη αυτά εγγυώνται το αποτέλεσμα που επιβάλλει το δίκαιο της Ένωσης, όπως

προκύπτει όχι μόνον από το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ, αλλά και από το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της 999/70, ερμηνευόμενο υπό το φως της δέκατης έβδομης αιτιολογικής της σκέψης (βλ., συναφώς, προπαρατεθείσα απόφαση Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 68, διάταξη της 12ης Ιουνίου 2008, C-364/07, Βασιλάκης κ.λπ., σκέψη 87, και απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, οδηγία 1C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ., Συλλογή 2009, σ. I-3071, σκέψη 80).

- 37 Κατά την άσκηση της εξουσίας εκτίμησης που παρέχει στα κράτη μέλη η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασιίου πρέπει επίσης να τηρείται το δίκαιο της Ένωσης, και ιδίως οι γενικές αρχές του δικαίου αυτού καθώς και οι άλλες διατάξεις της συμφωνίας-πλασιίου (βλ. επ' αυτού προπαρατεθείσες αποφάσεις Mangold, σκέψεις 50 έως 54 και 63 έως 65, και Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 85).
- 38 Από τις διευκρινίσεις που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο και από τις παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο προκύπτει ότι σκοπός του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG είναι η διευκόλυνση της επαγγελματικής ένταξης των μεγαλύτερης ηλικίας προσώπων που τελούν σε ανεργία, στον βαθμό που τα πρόσωπα αυτά αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στην εκ νέου εύρεση απασχόλησης.
- 39 Επισημαίνεται ότι το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG, το οποίο αποτελεί ένα μέσο για την επίτευξη του θεμιτού αυτού σκοπού στον τομέα της πολιτικής της απασχόλησης, δεν αφορά μόνο τους μεγαλύτερης ηλικίας άνεργους, αλλά έχει εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει ορισμένο όριο ηλικίας.
- 40 Το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG, μολονότι αποσκοπεί να διευκολύνει τους μεγαλύτερης ηλικίας άνεργους να βρουν εργασία, έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση του επιπέδου κοινωνικής προστασίας όλων των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενων, καθόσον τους στερεί όλα τα μέτρα προστασίας που απαριθμούνται στη ρήτρα 5, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλασιίου και με τα οποία επιδιώκεται η αποτροπή της κατ'αχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

- 41 Πράγματι, το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG δεν προβλέπει, για τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του, κανένα από τα μέτρα που απαριθμούνται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαisiού και με τα οποία επιδιώκεται η αποτελεσματική αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Αντίθετα, το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG προβλέπει ότι δεν απαιτείται να συντρέχει αντικειμενικός λόγος για τη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με εργαζόμενους, που έχουν ήδη συμπληρώσει ορισμένη ηλικία. Η διάταξη αυτή δεν θέτει καμία προϋπόθεση σχετικά με τη μέγιστη συνολική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή με τον αριθμό των ανανεώσεων των συμβάσεων αυτών.
- 42 Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι μια εθνική διάταξη που θα περιοριζόταν στο να επιτρέπει γενικά και αφηρημένα, μέσω κανόνα προβλεπόμενου σε νόμο ή κανονιστική πράξη, τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν θα ήταν σύμφωνη προς τις απαιτήσεις που θέτει η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 71).
- 43 Μια τέτοια διάταξη, η οποία δεν παραθέτει ως ειδική αιτιολογία για τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου την ύπαρξη αντικειμενικών παραγόντων που να οφείλονται στις ιδιομορφίες της οικείας δραστηριότητας και στις συνθήκες της άσκησης της, ενέχει πραγματικό κίνδυνο καταχρηστικής χρησιμοποίησης αυτού του είδους των συμβάσεων και δεν είναι συνεπώς συμβατή προς τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαisiού (προπαρατεθείσα απόφαση Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 72).
- 44 Όπως όμως προκύπτει από τις διατάξεις της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, η εθνική ρύθμιση που επιτρέπει τη διαδοχική σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου χωρίς να απαιτεί τη συνδρομή αντικειμενικού λόγου και χωρίς να επιβάλλει μέγιστη συνολική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή ορισμένο αριθμό ανανεώσεων των συμβάσεων αυτών μπορεί να θεωρηθεί σύμφωνη με τη συμφωνία-πλαisiό, αν στην εθνική έννομη τάξη του ενδιαφερόμενου κράτους μέλους υπάρχει άλλο αποτελεσματικό μέτρο προς αποφυγή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, ενδεχομένως, προς επιβολή κυρώσεων για τη χρησιμοποίηση αυτή (βλ. συναφώς προπαρατεθείσες αποφάσεις Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 105, Marrosu και Sardino, σκέψη 49, και Vassallo, σκέψη 34).

- 45 Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG θέτει ένα όριο ως προς τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου με τα άτομα που έχουν συμπληρώσει την προβλεπόμενη ηλικία. Η διάταξη αυτή απαγορεύει συγκεκριμένα τη σύναψη της σύμβασης για ορισμένο χρόνο, «όταν υφίσταται στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη» και διευκρινίζει ότι «ένας τέτοιος στενός αντικειμενικός σύνδεσμος τεκμαίρεται ότι υπάρχει ιδίως όταν μεταξύ των δύο συμβάσεων εργασίας μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των έξι μηνών».
- 46 Το όριο αυτό πρέπει να ερμηνευθεί κατά τρόπο σύμφωνο με τον σκοπό της συμφωνίας-πλασιού και κατά τρόπο που να μην καθιστά κενή περιεχομένου την αρχή ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου συνιστούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας (βλ. συναφώς προπαρατεθείσα απόφαση Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 73).
- 47 Από τις διευκρινίσεις που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο προκύπτει όμως ότι το όριο που προβλέπει το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG δεν έχει εφαρμογή στην επίδικη σύμβαση. Μολονότι η σύμβαση αυτή συνήφθη για την ίδια δραστηριότητα με αυτή που αφορούσαν οι προγενέστερες συμβάσεις, των οποίων αποτελεί την άμεση χρονική συνέχεια, το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι δεν έχει «στενό αντικειμενικό σύνδεσμο με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου» κατά την έννοια του άρθρου 14, παράγραφος 3, του TzBfG, αφού η ενάγουσα εργαζόταν από την 1η Μαΐου 2000 βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου.
- 48 Η ερμηνεία αυτή θα είχε ως αποτέλεσμα να περιορίσει το πεδίο εφαρμογής του μόνου περιορισμού που θέτει το άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG στη δυνατότητα σύναψης απεριόριστου αριθμού διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος. Το όριο αυτό δηλαδή δεν ισχύει, κατά την εν λόγω ερμηνεία, στις περιπτώσεις στις οποίες δεν έχει συναφθεί σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη αμέσως πριν από τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά έχει παρέλθει διάστημα ετών μεταξύ των δύο αυτών συμβάσεων, έστω και αν, καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου αυτής, η αρχική σχέση εργασίας

συνεχίστηκε χωρίς καμία διακοπή, με αντικείμενο την ίδια δραστηριότητα και με τον ίδιο εργοδότη, βάσει διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

- 49 Η ερμηνεία αυτή θα είχε επίσης ως αποτέλεσμα να θεωρείται νόμιμη μια πραγματική κατάσταση σαν την επίμαχη στην κύρια δίκη, για τον λόγο και μόνο ότι η επίδικη σύμβαση συνήφθη τέσσερα έτη μετά τη σύναψη της πρώτης σύμβασης ορισμένου χρόνου, παρά το γεγονός ότι η εργασιακή σχέση της G. Kumran, η οποία είχε μακρά προϋπηρεσία στη θέση εργασίας της, μετατράπηκε σε μια αδιάλειπτη συνέχεια πέντε διαδοχικών συμβάσεων μονοετούς διάρκειας για την εκτέλεση των ίδιων καθηκόντων.
- 50 Η ερμηνεία αυτή είναι αντίθετη προς τον σκοπό της συμφωνίας-πλαisiού και της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας αυτής, δηλαδή προς τον σκοπό της προστασίας των εργαζόμενων από επισφαλείς εργασιακές συνθήκες και της αποτροπής των καταχρήσεων που προκύπτουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 51 Υπενθυμίζεται πάντως ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού δεν μπορεί να θεωρηθεί, από την άποψη του περιεχομένου της, ως απαλλαγμένη αιρέσεων και αρκούντως ακριβής, ώστε να μπορούν οι ιδιώτες να την επικαλούνται ενώπιον εθνικού δικαστηρίου. Πράγματι, δύναμι της διάταξης αυτής, απόκειται στην εξουσία εκτίμησης των κρατών μελών να εφαρμόζουν, προς αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στην εν λόγω ρήτρα ή ακόμα και ήδη ισχύοντα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των επιμέρους τομέων και/ή κατηγοριών εργαζομένων. Επιπλέον, δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί επαρκώς το ελάχιστο όριο προστασίας που θα έπρεπε, εν πάση περιπτώσει, να διασφαλίζεται δύναμι της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού (προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 196).
- 52 Από πάγια νομολογία προκύπτει πάντως ότι, κατά την εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να το ερμηνεύουν κατά το μέτρο του δυνατού υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της επίμαχης οδηγίας, προκειμένου να

επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την οδηγία αυτή και προκειμένου, κατά συνέπεια, να συμμορφώνονται προς το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ. Αυτή η υποχρέωση σύμφωνης ερμηνείας αφορά το σύνολο των διατάξεων του εθνικού δικαίου, τόσο προγενέστερων όσο και μεταγενέστερων της οικείας οδηγίας (απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 1990, C-106/89, *Marleasing*, Συλλογή 1990, σ. I-4135, σκέψη 8, και προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 197).

- 53 Η επιταγή της σύμφωνης προς την οδηγία ερμηνείας του εθνικού δικαίου είναι πράγματι συμφυής προς το σύστημα της ΣΛΕΕ, καθόσον παρέχει στα εθνικά δικαστήρια τη δυνατότητα να διασφαλίζουν, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης όταν αποφαίνονται επί των διαφορών που εκδικάζουν (προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 198).
- 54 Η υποχρέωση βέβαια του εθνικού δικαστή να λαμβάνει υπόψη το περιεχόμενο μιας οδηγίας όταν ερμηνεύει και εφαρμόζει τους σχετικούς κανόνες του εσωτερικού δικαίου οριοθετείται από τις γενικές αρχές του δικαίου, και κυρίως από τις αρχές της ασφάλειας δικαίου και της μη αναδρομικότητας, και δεν μπορεί να χρησιμεύσει ως βάση για ερμηνεία του εθνικού δικαίου *contra legem* (προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 199).
- 55 Η αρχή της σύμφωνης ερμηνείας επιβάλλει πάντως στα εθνικά δικαστήρια να χρησιμοποιούν κάθε δυνατότητα εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας μεθόδους ερμηνείας που αναγνωρίζονται από το δίκαιο αυτό, προκειμένου να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της οικείας οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή (προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 200).

- 56 Εναπόκειται επομένως στο αιτούν δικαστήριο να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει, κατά το μέτρο του δυνατού και εφόσον έχει γίνει καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την καταχρηστική χρησιμοποίηση αυτή και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης.
- 57 Στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα πρέπει συνεπώς να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι η φράση «στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη», η οποία περιέχεται στο άρθρο 14, παράγραφος 3, του TzBfG, αφορά και τις περιπτώσεις στις οποίες δεν έχει συναφθεί σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη αμέσως πριν από τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά έχει παρέλθει διάστημα ετών μεταξύ των δύο αυτών συμβάσεων, εφόσον, καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου αυτής, η αρχική σχέση εργασίας συνεχίστηκε χωρίς καμία διακοπή, με αντικείμενο την ίδια δραστηριότητα και με τον ίδιο εργοδότη, βάσει διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να δώσει στις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου, κατά το μέτρο του δυνατού, ερμηνεία που να είναι σύμφωνη με την εν λόγω ρήτρα 5, σημείο 1.
- 58 Κατόπιν της απάντησης που δίδεται στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα, δεν χρειάζεται να δοθεί απάντηση στο πρώτο.

### **Επί των δικαστικών εξόδων**

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

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

**Η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και αποτελεί 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, έχει την έννοια ότι η φράση «στενός αντικειμενικός σύνδεσμος με προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη», η οποία περιέχεται στο άρθρο 14, παράγραφος 3, του γερμανικού νόμου για τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge), της 21ης Δεκεμβρίου 2000, αφορά και τις περιπτώσεις στις οποίες δεν έχει συναφθεί σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη αμέσως πριν από τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά έχει παρέλθει διάστημα ετών μεταξύ των δύο αυτών συμβάσεων, εφόσον, καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου αυτής, η αρχική σχέση εργασίας συνεχίστηκε χωρίς καμία διακοπή, με αντικείμενο την ίδια δραστηριότητα και με τον ίδιο εργοδότη, βάσει διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να δώσει στις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου, κατά το μέτρο του δυνατού, ερμηνεία που να είναι σύμφωνη με την εν λόγω ρήτρα 5, σημείο 1.**

(υπογραφές)