ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)
της 13ης Σεπτεμβρίου 2007 *

Στην υπόθεση C-307/05,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián (Ισπανία) με απόφαση της 6ης Ιουλίου 2005, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 4 Αυγούστου 2005, στο πλαίσιο της δίκης

Yolanda Del Cerro Alonso

κατά

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους C. W. A. Timmermans, πρόεδρο τμήματος, R. Schintgen (εισηγητή), J. Klučka, J. Makarczyk και Γ. Αρέστη, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

γενικός εισαγγελέας: Poiares Maduro
γραμματέας: M. Ferreira, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 21ης Σεπτεμβρίου 2006,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Υ. Del Cerro Alonso, εκπροσωπούμενη από τον A. Angoitia López, abogado,

— το Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, εκπροσωπούμενο από τον R. Navajas Cardenal, abogado,

— η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον J. Rodríguez Cárcamo,

— η Ιρλανδία, εκπροσωπούμενη από τον D. J. O'Hagan, επικουρούμενο από τους A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, M. Heneghan, state's solicitor, και J. Gormley, advisory counsel,

— η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον I. M. Braguglia, επικουρούμενο από τον M. Massella Ducci Teri, avvocato dello Stato,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την T. Harris, επικουρούμενη από τον T. Ward και την K. Smith, barristers,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και R. Vidal Puig,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 10ης Ιανουαρίου 2007,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που συνάφθηκε στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που συνάφθηκε από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175, σ. 43).

2 Η υπό κρίση αίτηση υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της Y. Del Cerro Alonso και του εργοδότη της Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (στο εξής: Osakidetza) σχετικά με τη χορήγηση επιδομάτων αρχαιότητας.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική νομοθεσία

3 Σύμφωνα με τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου, «σκοπός» της συμφωνίας αυτής είναι:

«α) η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της [απαγορεύσεως των διακρίσεων]·

β) η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου».

4 Η ρήτρα 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου προβλέπει:

«Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.»

5 Σύμφωνα με τη ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου «νοείται:

1. ως "εργαζόμενος ορισμένου χρόνου" ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους,

όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος·

2. ως "αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου" 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. [...]»

6 Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου ορίζει:

«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.»

Η εθνική νομοθεσία

7 Η βασική ρύθμιση που εφαρμόζεται στο μόνιμο προσωπικό του ισπανικού συστήματος υγείας περιλαμβάνεται στον νόμο 55/2003 περί του γενικού κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του προσωπικού των υγειονομικών υπηρεσιών (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud), της 16ης Δεκεμβρίου 2003, [*BOE* (Επίσημη Εφημερίδα του Βασιλείου της Ισπανίας) τεύχος 301, της 17ης Δεκεμβρίου 2003, σ. 44742].

8 Όπως προκύπτει από το άρθρο 1 του νόμου 55/2003, με τον νόμο αυτό θεσπίστηκαν οι βασικοί κανόνες του ειδικού καθεστώτος των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι διέπουν το μόνιμο προσωπικό των αποτελούντων το εθνικό σύστημα υγείας υπηρεσιών.

9 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, του νόμου 55/2003 ορίζει:

«Ο νόμος αυτός εφαρμόζεται στο μόνιμο προσωπικό που απασχολείται στα κέντρα ή στους οργανισμούς υγείας των υγειονομικών υπηρεσιών των αυτόνομων κοινοτήτων ή στα υγειονομικά κέντρα και στις υγειονομικές υπηρεσίες της κεντρικής διοίκησης του κράτους.»

10 Τα άρθρα 8 και 9 του νόμου 55/2003, διακρίνουν μεταξύ του «μόνιμου προσωπικού» και του «έκτακτου προσωπικού».

11 Το άρθρο 41, παράγραφος 1, του νόμου 55/2003 προβλέπει ότι «οι αποδοχές του μόνιμου προσωπικού αποτελούνται από τις βασικές αποδοχές και τα συμπληρώματα των αποδοχών». Σύμφωνα με το άρθρο 42, παράγραφος 1, του ίδιου νόμου, οι βασικές αποδοχές περιλαμβάνουν τον μισθό, τα δώρα και τα επιδόματα τριετίας που χορηγούνται για κάθε τριετία υπηρεσίας.

12 Το άρθρο 44 του νόμου 55/2003 διαλαμβάνει:

«Το έκτακτο προσωπικό εισπράττει το σύνολο των βασικών αποδοχών και των συμπληρωμάτων των αποδοχών της αντίστοιχης θέσης εντός της οικείας υγειονομικής υπηρεσίας πλην των επιδομάτων τριετίας.»

13 Στην Αυτόνομη Κοινότητα της Χώρας των Βάσκων, οι λεπτομέρειες εφαρμογής της βασικής ρύθμισης που εφαρμόζεται στο μόνιμο προσωπικό καθορίστηκαν με το διάταγμα 231/2000 περί της επικυρώσεως της συμφωνίας που ρυθμίζει τις συνθήκες εργασίας του προσωπικού του Osakitedza-Servicio Vasco de Salud (Decreto

231/2000, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakitedza-Servicio Vasco de Salud), της 21ης Νοεμβρίου 2000 [BOPV (Επίσημη Εφημερίδα της Χώρας των Βάσκων), τεύχος 234, της 7ης Δεκεμβρίου 2000, σ. 21912]. Το άρθρο 74 της συμφωνίας που διέπει τις συνθήκες εργασίας του προσωπικού του Osakidetza και περιλαμβάνεται στο παράρτημα του εν λόγω διατάγματος προβλέπει ότι ένας υπάλληλος, για να δικαιούται τα επιδόματα τριετίας, πρέπει να ανήκει στην κατηγορία του «μόνιμου προσωπικού».

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

14 Από τον φάκελο που διαβιβάστηκε στο Δικαστήριο από το αιτούν δικαστήριο προκύπτει ότι η Υ. Del Cerro Alonso εργάστηκε, μεταξύ 1ης Ιανουαρίου 1990 και 30ής Ιουνίου 2004, για περισσότερα από δώδεκα χρόνια ως επικουρική διοικητική υπάλληλος σε διάφορα νοσοκομεία του δημόσιου συστήματος υγείας της Χώρας των Βάσκων και καθ' όλη την περίοδο αυτή ανήκε στο «έκτακτο προσωπικό».

15 Η Υ. Del Cerro Alonso, αφού πέτυχε στις οικείες εξετάσεις επιλογής προσωπικού, κατέχει, από 1ης Ιουλίου 2004, θέση επικουρικής διοικητικής υπαλλήλου σε νοσοκομείο του δημόσιου συστήματος υγείας της Χώρας των Βάσκων ως μέλος του «μόνιμου προσωπικού».

16 Στις 7 Ιουλίου 2004, η ενδιαφερομένη ζήτησε την αναγνώριση των δώδεκα ετών υπηρεσίας που είχε παράσχει και αντιστοιχούν σε τέσσερα επιδόματα τριετίας. Ο εργοδότης της, το Osakidetza, δέχτηκε το αίτημά της και προσδιόρισε τον χρόνο έναρξης υπηρεσίας της στις 17 Απριλίου 1992. Κατά συνέπεια, οι αποδοχές της Υ. Del Cerro Alonso αυξήθηκαν κατά τέσσερα επιδόματα τριετίας από 1ης Ιουλίου 2004, ημερομηνίας της μονιμοποίησής της.

17 Στις 12 Νοεμβρίου 2004, η Υ. Del Cerro Alonso υπέβαλε νέα αίτηση προκειμένου να της καταβληθούν τα επιδόματα της τριετίας που είχε λήξει κατά τη διάρκεια του προηγούμενου της μονιμοποίησής της έτους, τα οποία ανέρχονται στο ποσό των 1 167,94 ευρώ. Προς στήριξη του αιτήματός της επικαλείται την τρίτη πρόσθετη διάταξη του βασιλικού διατάγματος 1181/1989 περί θεσπίσεως κανόνων για την εφαρμογή του νόμου 70/1978, της 26ης Δεκεμβρίου 1978, περί αναγνωρίσεως στο προσωπικό του Εθνικού Ινστιτούτου Υγείας προηγούμενων υπηρεσιών που παρασχέθηκαν στη δημόσια διοίκηση (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicacion de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administracion Publica al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud), της 29ης Σεπτεμβρίου 1983, (*BOE*, τεύχος 237, της 3ης Οκτωβρίου 1989, σ. 30952), που προβλέπει ότι τα οικονομικά αποτελέσματα της αναγνώρισης της αρχαιότητας στην υπηρεσία μπορούν να εκτείνονται αναδρομικά στο προηγούμενο της αίτησης αναγνώρισης προγενέστερων υπηρεσιών έτος.

18 Η ενδιαφερόμενη, αφού δεν έλαβε απάντηση στο αίτημά της, προσέφυγε στο αιτούν δικαστήριο ισχυριζόμενη, στην ουσία, ότι η άρνηση της αναδρομικής αναγνώρισης των οικονομικών αποτελεσμάτων που συνεπάγεται η αναγνώριση της αρχαιότητας στην υπηρεσία συνιστά διάκριση σε βάρος του «έκτακτου προσωπικού» έναντι του «μόνιμου προσωπικού».

19 Το Osakidetza αντικρούει τον ισχυρισμό αυτό με το επιχείρημα ότι το διάταγμα 231/2000 προβλέπει, ως απαραίτητο όρο για την καταβολή των επιδομάτων τριετίας, το να ανήκει ο ενδιαφερόμενος στο «μόνιμο προσωπικό». Δεδομένου ότι η Υ. Del Cerro Alonso απέκτησε την ιδιότητα αυτή την 1η Ιουλίου 2004, μπορεί να λάβει τα εν λόγω επιδόματα μόνον από την ημερομηνία αυτή.

20 Το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η προσφεύγουσα της κύριας δίκης μπορεί, βάσει της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων που προβλέπει η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, να τύχει ευνοϊκότερης αντιμετώπισης έναντι της απορρέουσας από την εφαρμογή του εθνικού δικαίου.

21 Συναφώς, πρέπει πάντως να διευκρινισθεί αν ο όρος «συνθήκες απασχόλησης», κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας, περιλαμβάνει την αμοιβή που εισπράττει ένας εργαζόμενος.

22 Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο έχει αμφιβολίες ως προς το ζήτημα αν το γεγονός ότι η διακριτική μεταχείριση μεταξύ του «έκτακτου προσωπικού» και του «μόνιμου προσωπικού» που προβλέπει ένα νομοθετικό κείμενο ή μια συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων συνιστά «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της ίδιας ρήτρας της συμφωνίας-πλαισίου.

23 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Όταν η οδηγία 1999/70/ΕΚ ορίζει ότι οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου αναφέρεται και στους οικονομικούς όρους της σχέσης εργασίας;

Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης:

2) Αποτελεί επαρκή αντικειμενικό λόγο το γεγονός ότι το άρθρο 44 του νόμου 55/2003 [...] ορίζει ότι δεν είναι δυνατή η καταβολή του σχετικού με την αρχαιότητα συμπληρώματος των αποδοχών που χορηγείται στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου;

3) Αποτελούν επαρκείς αντικειμενικούς λόγους για τη μη χορήγηση του σχετικού με την αρχαιότητα συμπληρώματος των αποδοχών στο έκτακτο προσωπικό οι συμφωνίες μεταξύ των συνδικαλιστικών εκπροσώπων του προσωπικού και της διοίκησης;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

24 Προκειμένου να δοθεί αποτελεσματική απάντηση στα υποβληθέντα ερωτήματα, πρέπει εκ προοιμίου να διευκρινιστεί αν ένας εργαζόμενος, όπως η προσφεύγουσα της κύριας δίκης, εμπίπτει στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας-πλαισίου.

25 Συναφώς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι τόσο από το γράμμα της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας-πλαισίου όσο και από την οικονομία και τους σκοπούς τους προκύπτει ότι τα όσα προβλέπουν έχουν εφαρμογή και στις συμβάσεις και σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί με τις διοικήσεις και άλλους φορείς του δημόσιου τομέα (αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, C-212/04, Adeneler κ.λπ., Συλλογή 2006, σ. I-6057, σκέψεις 54 έως 57, και της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, C-53/04, Marrosu και Sardino, Συλλογή 2006, σ. I-7213, σκέψεις 40 έως 43, και C-180/04, Vassallo, Συλλογή 2006, σ. I-7251, σκέψεις 32 έως 35).

26 Πρέπει να προστεθεί ότι, όπως προκύπτει από τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου, σκοπός της συμφωνίας αυτής είναι όχι μόνον η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά και η διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων όσον αφορά τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου.

27 Λαμβανομένης υπόψη της σημασίας των αρχών της ίσης μεταχείρισης και της απαγορεύσεως των διακρίσεων που αποτελούν γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι οι προβλεπόμενες από την οδηγία 1999/70 και τη συμφωνία-πλαίσιο διατάξεις για την εγγύηση υπέρ των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου των ίδιων πλεονεκτημάτων με εκείνα των αντίστοιχων

εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, πλην αν η διακριτική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, έχουν γενική εφαρμογή, καθόσον αποτελούν ιδιαίτερης σημασίας κανόνες του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου, από τους οποίους πρέπει να ωφελείται κάθε εργαζόμενος αφού αποτελούν τις ελάχιστες προστατευτικές προδιαγραφές.

28 Κατά συνέπεια, η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο εφαρμόζονται στο σύνολο των εργαζομένων που παρέχουν αμειβόμενες υπηρεσίες στο πλαίσιο σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου.

29 Το γεγονός και μόνον ότι μία θέση εργασίας χαρακτηρίζεται ως «μόνιμη» σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και παρουσιάζει ορισμένα χαρακτηριστικά δημοσίου λειτουργήματος του οικείου κράτους μέλους δεν είναι λυσιτελές συναφώς, διαφορετικά θα θιγόταν η πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας-πλαισίου καθώς και η ομοιόμορφη εφαρμογή τους στα κράτη μέλη, αφού αυτά θα μπορούσαν να αποκλείσουν κατά το δοκούν ορισμένες κατηγορίες προσώπων από την προστασία που παρέχουν οι κοινοτικοί αυτοί μηχανισμοί (βλ., κατ' αναλογία, αποφάσεις της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, C-151/02, Jaeger, Συλλογή 2003, σ. I-8389, σκέψεις 58 και 59, και της 5ης Οκτωβρίου 2004, C-397/01 έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ., Συλλογή 2004, σ. I-8835, σκέψη 99). Όπως προκύπτει όχι μόνον από το άρθρο 249, τρίτο εδάφιο, ΕΚ, αλλά και από το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, ερμηνευμένο υπό το φως της δεκάτης εβδόμης αιτιολογικής της σκέψης, τα κράτη μέλη υποχρεούνται πράγματι να εγγυώνται το αποτέλεσμα που επιβάλει το κοινοτικό δίκαιο (βλ. απόφαση Adeneler κ.λπ., όπ.π., σκέψη 48).

30 Αφού δεν αμφισβητείται ότι η Υ. Del Cerro Alonso εργάστηκε για περισσότερα από δώδεκα έτη σε διάφορα νοσοκομεία του δημοσίου συστήματος υγείας της Χώρας των Βάσκων ως μέλος του έκτακτου προσωπικού και ότι, εξάλλου, η διαφορά της κύριας δίκης εστιάζεται στη σύγκριση μεταξύ ενός μέλους του έκτακτου προσωπικού και ενός μέλους του μόνιμου προσωπικού, η προσφεύγουσα της κύριας δίκης εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας-πλαισίου.

Επί του πρώτου ερωτήματος

31 Το αιτούν δικαστήριο, με το πρώτο ερώτημα, ερωτά στην ουσία αν ο όρος «συνθήκες απασχόλησης» της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι μπορεί να αποτελέσει βάση αξιώσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, περί χορηγήσεως σε εργαζόμενο με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ενός επιδόματος αρχαιότητας που χορηγείται, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, αποκλειστικώς στους εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

32 Η Ισπανική Κυβέρνηση, η Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο ισχυρίζονται ότι πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση στο ερώτημα αυτό λόγω του γράμματος του άρθρου 137, παράγραφος 5, ΕΚ, όπως έχει ερμηνευθεί με την απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, C-14/04, Dellas κ.λπ. (Συλλογή 2005, σ. I-10253, σκέψη 39).

33 Διαπιστώνεται εξ αρχής ότι το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την έκδοση της οδηγίας 1999/70 περί της εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου, χρησιμοποίησε ως νομική βάση το άρθρο 139, παράγραφος 2, ΕΚ, που ορίζει ότι οι συμφωνίες που συνάπτονται σε κοινοτικό επίπεδο εφαρμόζονται σε τομείς που εμπίπτουν στο άρθρο 137 ΕΚ.

34 Το άρθρο 137, παράγραφος 1, στοιχείο β', ΕΚ περιλαμβάνει τις «συνθήκες εργασίας» μεταξύ των τομέων για τους οποίους το άρθρο 137, παράγραφος 2, ΕΚ εξουσιοδοτεί το Συμβούλιο να θεσπίζει, μέσω οδηγιών, τις ελάχιστες προδιαγραφές για την επίτευξη των σκοπών που αναφέρει το άρθρο 136 ΕΚ, ήτοι, μεταξύ άλλων, της βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας καθώς και της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων.

35 Ωστόσο, κατά το άρθρο 137, παράγραφος 5, ΕΚ, οι διατάξεις του άρθρου αυτού «δεν εφαρμόζονται στις αμοιβές, στο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, στο δικαίωμα για απεργία ή στο δικαίωμα για ανταπεργία (λοκ-άουτ)».

36 Συναφώς, υπενθυμίζεται, πρώτον, ότι κατά τη ρήτρα 1, στοιχείο α΄, της συμφωνίας-πλαισίου σκοπός της συμφωνίας αυτής είναι «η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της [απαγορεύσεως των διακρίσεων]». Επίσης, το προοίμιο της συμφωνίας-πλαισίου διευκρινίζει ότι 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». Η δέκατη τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 1999/70 διευκρινίζει συναφώς ότι σκοπός της συμφωνία-πλαισίου είναι ιδίως η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη θέσπιση των ελαχίστων προδιαγραφών προς εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων.

37 Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι η συμφωνία-πλαίσιο αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου προκειμένου να εμποδίσει μία τέτοια σχέση εργασίας να χρησιμοποιηθεί από τους εργοδότες για να στερήσει από τους εργαζομένους αυτούς τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

38 Η αρχή αυτή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικά.

39 Δεύτερον, αφού η παράγραφος 5 του άρθρου 137 ΕΚ αποτελεί εξαιρετική διάταξη έναντι των παραγράφων 1 έως 4 του ίδιου άρθρου, τα ζητήματα που αφορά η παράγραφος αυτή πρέπει να ερμηνεύονται συσταλτικά ώστε να μη θίγεται ανεπίτρεπτα το περιεχόμενο των εν λόγω παραγράφων 1 έως 4 και οι επιδιωκόμενοι από το άρθρο 136 ΕΚ σκοποί.

40 Ειδικότερα, η εξαίρεση των «αμοιβών» που περιλαμβάνεται στο άρθρο 137, παράγραφος 5, ΕΚ δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο καθορισμός του ύψους των μισθών εμπίπτει στη συμβατική αυτονομία των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό

επίπεδο και στην οικεία αρμοδιότητα των κρατών μελών. Υπό τις περιστάσεις αυτές, κρίθηκε σκόπιμο, στην παρούσα κατάσταση του κοινοτικού δικαίου, να αποκλεισθεί ο καθορισμός του ύψους των μισθών από την εναρμόνιση βάσει των άρθρων 136 ΕΚ επ.

41 Επομένως, η εφαρμογή της εν λόγω εξαίρεσης δεν μπορεί να καταλάβει κάθε ζήτημα που συνδέεται καθ' οποιονδήποτε τρόπο με τις αμοιβές, χωρίς κίνδυνο να καταστούν κενά περιεχομένου ορισμένοι τομείς του άρθρου 137, παράγραφος1, ΕΚ να καταστούν κενό περίβλημα.

42 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η επιφύλαξη του άρθρου 137, παράγραφος 5, ΕΚ δεν μπορεί να εμποδίσει έναν εργαζόμενο με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου να επιδιώξει, βάσει της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων, τα πλεονεκτήματα των συνθηκών απασχόλησης που προβλέπονται αποκλειστικώς για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, όταν η εφαρμογή της αρχής αυτής συνεπάγεται την καταβολή μιας μισθολογικής διαφοράς.

43 Η ανωτέρω ερμηνεία, αντιθέτως προς τους ισχυρισμούς της Ισπανικής Κυβέρνησης, της Ιρλανδίας και της Κυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου, δεν επηρεάζεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου κατά την οποία δεν μπορούν να εφαρμοστούν στις αμοιβές οι ελάχιστες προδιαγραφές που το Συμβούλιο δύναται να θεσπίζει εκδίδοντας οδηγίες βάσει του άρθρου 137 ΕΚ (βλ. απόφαση Dellas κ.λπ., όπ.π., σκέψη 39), μολονότι η οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ. 18), δεν έχει εφαρμογή στις αμοιβές των εργαζομένων (βλ. απόφαση Dellas κ.λπ., όπ.π., σκέψη 38, και διάταξη της 11ης Ιανουαρίου 2007, C-437/05, Vorel, Συλλογή 2007, σ. I-331, σκέψη 32).

44 Από το σκεπτικό της προμνησθείσας απόφασης Dellas κ.λπ. και την προμνησθείσα διάταξη Vorel προκύπτει πράγματι χωρίς αμφιβολία ότι, στις υποθέσεις που οδήγησαν σε αυτές τις αποφάσεις, ανέκυψε το ζήτημα των συνεπειών που η

ερμηνεία των όρων «χρόνος εργασίας» και «χρόνος ανάπαυσης» κατά την έννοια της οδηγίας 93/104 μπορεί να έχει στο «ύψος» των αμοιβών που εισπράττει το προσωπικό επιφυλακής (βλ. απόφαση Dellas κ.λπ., όπ.π., σκέψεις 37 και 38, καθώς και διάταξη Vorel, όπ.π., σκέψη 32).

45 Επομένως, το Δικαστήριο, απολύτως σύμφωνα προς την ερμηνεία της επιφύλαξης του άρθρου 137, παράγραφος 5, ΕΚ που έγινε δεκτή με τις σκέψεις 41 και 42 της παρούσας απόφασης, έκρινε, συναφώς, ότι οι όροι των αμοιβών του χρόνου επιφυλακής δεν μπορούν, στην παρούσα κατάσταση εξέλιξης του κοινοτικού δικαίου, να αποτελέσουν αντικείμενο εναρμόνισης. Τα εθνικά δικαστήρια παραμένουν συνεπώς τα μόνα αρμόδια να καθορίσουν το ποσό των μισθών και αποδοχών που οφείλονται εξ αυτού του λόγου σε κάθε εργαζόμενο, αφού η οδηγία 93/104 δεν παρακωλύει, κατ' αρχήν, την εκ μέρους των κρατών μελών εφαρμογή ρύθμισης που, προκειμένου για υπηρεσία επιφυλακής εργαζομένου στον χώρο εργασίας του, προβλέπει διαφορετική αμοιβή για τις περιόδους κατά τις οποίες η εργασία παρασχέθηκε πραγματικά και για τις περιόδους κατά τις οποίες δεν παρασχέθηκε πραγματική εργασία (βλ. διάταξη Vorel, όπ.π., σκέψεις 35 και 36).

46 Για τους ίδιους λόγους, ο καθορισμός του ύψους των διαφόρων συστατικών στοιχείων της αμοιβής ενός εργαζομένου, όπως είναι η προσφεύγουσα της κύριας δίκης, παραμένει αναμφιβόλως στην αρμοδιότητα των οικείων δικαστηρίων στα διάφορα κράτη μέλη. Πάντως, δεν είναι αυτό το αντικείμενο της εκκρεμούσης ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου διαφοράς.

47 Αντιθέτως, όπως επισημάνθηκε με τις σκέψεις 44 και 45 της παρούσας απόφασης, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 137, παράγραφος 1, στοιχείο β', ΕΚ και, ως εκ τούτου, της οδηγίας 1999/70 καθώς και της συμφωνίας-πλαισίου που στηρίζεται στη βάση αυτή το ζήτημα αν, κατ' εφαρμογήν της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων που περιλαμβάνεται στη ρήτρα 4, σημείο 1 της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, ένα στοιχείο της αμοιβής πρέπει, ως απασχόλησης, να χορηγείται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου όπως στους εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

48 Υπό τις συνθήκες αυτές, η απάντηση που πρέπει να δοθεί στο πρώτο ερώτημα είναι ότι ο όρος «συνθήκη απασχόλησης» της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δύναται να αποτελέσει βάση αξιώσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, για τη χορήγηση σε έναν εργαζόμενο με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου του επιδόματος αρχαιότητας που προβλέπει το εθνικό δίκαιο αποκλειστικώς υπέρ των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

Επί του δευτέρου και του τρίτου ερωτήματος

49 Τα ερωτήματα αυτά αφορούν στην ουσία την ερμηνεία του όρου «αντικειμενικοί λόγοι» που, κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, μπορούν να δικαιολογήσουν διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου έναντι των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

50 Το αιτούν δικαστήριο ερωτά ειδικότερα αν δύναται να αποτελέσει τέτοιον αντικειμενικό λόγο το γεγονός και μόνον ότι η διαφορετική μεταχείριση που υφίσταται εν προκειμένω μεταξύ των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου ως προς το επίδομα αρχαιότητας προβλέπεται από νόμο ή συμφωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης.

51 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να συνεξεταστούν το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα.

52 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί επί παρόμοιου ερωτήματος όσον αφορά την ίδια έννοια των «αντικειμενικών λόγων» που, κατά τη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α΄, της συμφωνίας-πλαισίου, δικαιολογούν την ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

53 Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η εν λόγω έννοια των «αντικειμενικών λόγων» πρέπει να νοείται ως αφορώσα σαφείς και συγκεκριμένες περιστάσεις που χαρακτηρίζουν μια καθορισμένη δραστηριότητα και οι οποίες, κατά συνέπεια, μπορούν να δικαιολογήσουν στο ειδικό αυτό πλαίσιο τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι περιστάσεις αυτές μπορούν να προκύπτουν, μεταξύ άλλων, από την ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις αυτές και από τα συμφυή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, από την επιδίωξη ενός θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους (απόφαση Adeneler κ.λπ., όπ.π., σκέψεις 69 και 70).

54 Αντιθέτως, μια εθνική διάταξη που θα περιοριζόταν στο να επιτρέπει, γενικά και αφηρημένα μέσω κανόνα προβλεπομένου σε νόμο ή κανονιστική πράξη, τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν θα ήταν σύμφωνη προς τις απαιτήσεις που προσδιορίστηκαν με την προηγούμενη σκέψη (απόφαση Adeneler κ.λπ., όπ.π., σκέψη 71).

55 Ειδικότερα, η χρησιμοποίηση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με μοναδικό έρεισμα μια γενική νομοθετική ή κανονιστική διάταξη, άσχετα προς το συγκεκριμένο περιεχόμενο της οικείας δραστηριότητας, δεν καθιστά δυνατή τη συναγωγή αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων προκειμένου να ελεγχθεί αν η ανανέωση των συμβάσεων αυτών ανταποκρίνεται πράγματι σε μια γνήσια ανάγκη, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού και είναι αναγκαία προς τούτο (απόφαση Adeneler κ.λπ., όπ.π., σκέψη 74).

56 Κατ' αναλογία η ίδια ερμηνεία επιβάλλεται όσον αφορά τον ίδιο όρο «αντικειμενικοί λόγοι» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου.

57 Υπό τις συνθήκες αυτές, ο όρος αυτός πρέπει να νοηθεί ως μη δικαιολογών διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου εκ του γεγονότος ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση προβλέπεται από γενικό και αφηρημένο εθνικό κανόνα δικαίου, όπως είναι ο νόμος ή η συλλογική σύμβαση.

58 Αντιθέτως, κατά την εν λόγω έννοια, η επίμαχη άνιση μεταχείριση πρέπει να δικαιολογείται από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων που να χαρακτηρίζουν τον οικείο όρο απασχόλησης στο ειδικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται και βάσει αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων, προκειμένου να ελεγχθεί αν η άνιση αυτή μεταχείριση ανταποκρίνεται σε μια γνήσια ανάγκη, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού και είναι αναγκαία προς τούτο.

59 Κατά συνέπεια, η απάντηση που πρέπει να δοθεί στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα είναι ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου που θα δικαιολογούνταν αποκλειστικώς από το γεγονός ότι προβλέπεται από νομοθετική ή κανονιστική διάταξη κράτους μέλους ή από συλλογική σύμβαση μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του οικείου εργοδότη.

Επί των δικαστικών εξόδων

60 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 υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

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

1) Η έννοια του όρου «συνθήκες απασχόλησης» της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που

συνάφθηκε 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 τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που συνάφθηκε από τη CES, την UNICE και το CEEP, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δύναται να αποτελέσει βάση αξιώσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, για τη χορήγηση σε εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου του επιδόματος αρχαιότητας που προβλέπει το εθνικό δίκαιο αποκλειστικώς υπέρ των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου

2) **Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου που θα δικαιολογούνταν αποκλειστικώς από το γεγονός ότι προβλέπεται από νομοθετική ή κανονιστική διάταξη κράτους μέλους ή από συλλογική σύμβαση μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του οικείου εργοδότη.**

(υπογραφές)