ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
PAOLO MENGOZZI
της 20ής Μαΐου 2015 [1]

Υπόθεση C-177/14

María José Regojo Dans
κατά
Consejo de Estado
[αίτηση του Tribunal Supremo (Ισπανία)

για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP — Δημόσιος τομέας — Μετακλητοί υπάλληλοι — Ρήτρα 2, σημείο 1 — Ρήτρα 3, σημείο 1 — Χαρακτηρισμός ως "εργαζομένου ορισμένου χρόνου" — Ρήτρα 3, σημείο 2 — Έννοια της ίδιας ή παρόμοιας εργασίας — Ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων — Σύγκριση σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία — Ρήτρα 4 — Αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων — Αντικειμενικοί λόγοι»

1. Η κρινόμενη αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, η οποία υποβλήθηκε από το Tribunal Supremo (Ισπανία), αφορά την ερμηνεία της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου) [2]. Το κείμενο αυτό, σκοπός του οποίου είναι, στη συνέχεια της έκτακτης συνόδου κορυφής του Λουξεμβούργου, η επίτευξη «καλύτερης ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας στο χρόνο εργασίας και ασφάλειας για τους εργαζομένους» [3], έχει δύο αντικείμενα: αφενός, προβλέπει ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου [4]· αφετέρου, απαιτεί η μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου να μην είναι λιγότερο ευνοϊκή από τη μεταχείριση αντίστοιχων εργαζομένων αορίστου χρόνου.

2. Οι ερωτήσεις που υποβάλλει το αιτούν δικαστήριο αφορούν το δεύτερο αυτό αντικείμενο. Το Δικαστήριο καλείται, μεταξύ άλλων, να ερμηνεύσει την έννοια «ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση» που χαρακτηρίζει τον «αντίστοιχο», προς τον εργαζόμενο ορισμένου χρόνου που διεκδικεί την υπαγωγή του στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, εργαζόμενο αορίστου χρόνου και να αποφανθεί σχετικά με τον χαρακτηρισμό των «αντικειμενικών λόγων» που μπορούν να δικαιολογήσουν την άνιση μεταχείριση.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 — ΕΕ L 175, σ. 43.

3 — Προοίμιο της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, πρώτο εδάφιο.

4 — Ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

I – Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3. Το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου καθορίζεται με τη ρήτρα 2, σημείο 1: η συμφωνία-πλαίσιο 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».

4. Με τη ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου δίδεται ο ορισμός του εργαζομένου ορισμένου χρόνου και του αντίστοιχου εργαζομένου αορίστου χρόνου. Κατά το σημείο 1 της ρήτρας, ως «εργαζόμενος ορισμένου χρόνου» νοείται σύμφωνα με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου «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». Κατά το σημείο 2 της ρήτρας, ως «αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» νοείται σύμφωνα με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου ο εργαζόμενος που, αφενός, έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση και, αφετέρου, απασχολείται «στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων». Με τη ρήτρα 3, σημείο 2, διευκρινίζεται ότι, όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, «η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές».

5. Με τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου θεσπίζεται η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και αντίστοιχων εργαζομένων αορίστου χρόνου. Κατά το σημείο 1 της ρήτρας, «όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, 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». Με το σημείο 4 της ρήτρας διευκρινίζεται ότι «η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης θα είναι η ίδια για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου όπως και για τους εργαζομένους αορίστου χρόνου εκτός από την περίπτωση που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας».

Το εθνικό δίκαιο

6. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του νόμου περί του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου (Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público), της 12ης Απριλίου 2007[5] (στο εξής: LEBEP), εργαζόμενοι του Δημοσίου είναι «όσοι παρέχουν έμμισθες υπηρεσίες στο Δημόσιο χάριν του γενικού συμφέροντος». Η ίδια διάταξη διευκρινίζει ότι υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες εργαζομένων του Δημοσίου: οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, οι έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι, οι συμβασιούχοι υπάλληλοι (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) και οι μετακλητοί υπάλληλοι[6] .

5 — *Boletin Oficial del Estado* αριθ. 89, της 13ης Απριλίου 2007.

6 — Η κατηγορία προσωπικού που στο ισπανικό δίκαιο καλείται «personal eventual» αποδίδεται στις παρούσες προτάσεις με τον όρο «μετακλητοί υπάλληλοι».

7. Κατά το άρθρο 9, παράγραφος 1, του LEBEP, «τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι είναι όσοι, βάσει νομίμου διορισμού, υπηρετούν σε δημόσια υπηρεσία με σχέση δημοσίου δικαίου διεπόμενη από το διοικητικό δίκαιο με σκοπό την παροχή εμμίσθων επαγγελματικών υπηρεσιών σε μόνιμη βάση». Το άρθρο 9, παράγραφος 2, του LEBEP διευκρινίζει ότι, «σε κάθε περίπτωση, η άσκηση των αρμοδιοτήτων που συνεπάγονται άμεση ή έμμεση συμμετοχή στην άσκηση δημόσιας εξουσίας ή στη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους ή των δημόσιων υπηρεσιών επιφυλάσσεται αποκλειστικώς στο δημοσίους υπαλλήλους, υπό τους όρους που θέτει ο εκτελεστικός νόμος έκαστης δημόσιας υπηρεσίας».

8. Κατά το άρθρο 12, παράγραφος 1, του LEBEP, «έχει την ιδιότητα του μετακλητού υπαλλήλου κάθε πρόσωπο που, βάσει διορισμού και χωρίς να τελεί σε καθεστώς μονιμότητας, ασκεί αποκλειστικώς καθήκοντα που χαρακτηρίζονται ρητώς ως εμπιστοσύνης ή παροχής ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών, ενώ οι αποδοχές του βαρύνουν τις πιστώσεις του προϋπολογισμού που έχουν εγγραφεί για τον σκοπό αυτό». Η παράγραφος 3 του ίδιου άρθρου ορίζει ότι «ο διορισμός και η παύση γίνονται ελεύθερα. Η παύση λαμβάνει χώρα, σε κάθε περίπτωση, όταν παύεται το δημόσιο όργανο στο οποίο παρέχονται οι υπηρεσίες εμπιστοσύνης ή συμβουλευτικής υποστηρίξεως». Η παράγραφος 5 του εν λόγω άρθρου ορίζει ότι «στους μετακλητούς υπαλλήλους εφαρμόζεται, στο βαθμό που συνάδει με τη φύση της ιδιότητάς τους, το γενικό καθεστώς των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων».

9. Πριν την έναρξη ισχύος του LEBEP, στις 13 Μαΐου 2007, το καθεστώς των μετακλητών υπαλλήλων διεπόταν από τον νόμο περί πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων (Ley articulada de Funcionarios del Estado), που θεσπίστηκε με το διάταγμα 315/1964, της 7ης Φεβρουαρίου 1964[7] (στο εξής: LFCE), και από τον νόμο 30/1984 περί μέτρων για τη μεταρρύθμιση του καθεστώτος των δημοσίων υπαλλήλων (Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública), της 2ας Αυγούστου 1984[8] (στο εξής: νόμος 30/1984). Το άρθρο 3 του LFCE έκανε διάκριση μεταξύ τακτικών δημοσίων υπαλλήλων και συμβασιούχων δημοσίων υπαλλήλων. Οι τελευταίοι μπορούσαν να είναι είτε μετακλητοί δημόσιοι υπάλληλοι είτε έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι. Κατά το άρθρο 4 του LFCE, «τακτικός δημόσιος υπάλληλος είναι όποιος, βάσει νομίμου διορισμού, παρέχει υπηρεσίες σε μόνιμη βάση, περιλαμβάνεται στο οικείο οργανόγραμμα και λαμβάνει σταθερό μισθό και αποδοχές που βαρύνουν τα κονδύλια μισθοδοσίας προσωπικού των γενικών προϋπολογισμών του Δημοσίου». Όσον αφορά τους μετακλητούς υπαλλήλους, το άρθρο 20, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, του νόμου 30/1984 όριζε ότι «ασκούν αποκλειστικώς καθήκοντα που χαρακτηρίζονται ρητώς ως εμπιστοσύνης ή παροχής ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών, ενώ ο διορισμός και η παύση τους, που γίνονται ελεύθερα, εμπίπτουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα των Υπουργών και των Γενικών Γραμματέων Υπουργείων και, κατά περίπτωση, στην αρμοδιότητα των Υπουργών των Αυτόνομων Κοινοτήτων και των Δημάρχων και των Προέδρων των Επαρχιακών Συμβουλίων. Οι μετακλητοί υπάλληλοι παύονται αυτοδικαίως οσάκις παύεται το δημόσιο όργανο στο οποίο παρέχουν υπηρεσίες εμπιστοσύνης ή συμβουλευτικής υποστηρίξεως».

10. Όσον αφορά τις αποδοχές των εργαζομένων του Δημοσίου, το άρθρο 23 του LEBEP διέπει τις «βασικές αποδοχές» των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων και ορίζει ότι οι βασικές αποδοχές περιλαμβάνουν, αφενός, «τον μισθό που έχει ορισθεί για κάθε υποκατηγορία ή κατηγορία επαγγελματικής κατατάξεως βάσει του επιπέδου σπουδών, εφόσον η τελευταία δεν περιλαμβάνει υποκατηγορίες» και, αφετέρου, «τα επιδόματα τριετίας, που συνίστανται σε ποσό, ίδιο για κάθε υποκατηγορία ή κατηγορία επαγγελματικής κατατάξεως βάσει του επιπέδου σπουδών, εφόσον η τελευταία δεν περιλαμβάνει υποκατηγορίες, για κάθε τριετία υπηρεσίας».

7 — *Boletin Oficial del Estado* αριθ. 40, της 15ης Φεβρουαρίου 1964.

8 — *Boletin Oficial del Estado* αριθ. 185, της 3ης Αυγούστου 1984.

11. Οι αποδοχές των μετακλητών υπαλλήλων διέπονται από τους νόμους περί κρατικού προϋπολογισμού. Ο πλέον πρόσφατος νόμος περί κρατικού προϋπολογισμού στον οποίον εμπίπτει η επίδικη περίοδος είναι ο νόμος 2/2012 της 29ης Ιουνίου 2012[9] (στο εξής: νόμος περί κρατικού προϋπολογισμού 2012)[10]. Το άρθρο 26, παράγραφος 4, του νόμου ορίζει ότι «οι μετακλητοί υπάλληλοι λαμβάνουν τον μισθό και τα επιδόματα του δεκάτου τρίτου και δεκάτου τετάρτου μισθού που αντιστοιχούν στην κατηγορία ή υποκατηγορία κατατάξεως βάσει του επιπέδου σπουδών προς την οποία το Υπουργείο Οικονομικών και Δημόσιας Διοικήσεως εξομοιώνει τα καθήκοντά τους, καθώς και τα συμπληρώματα αποδοχών που αντιστοιχούν στη θέση εργασίας που κατέχουν και η οποία προορίζεται για μετακλητούς υπαλλήλους […].Οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι που, στο πλαίσιο της οργανικής τους θέσεως ή αποσπάσεώς τους, κατέχουν θέσεις προοριζόμενες για μετακλητούς υπαλλήλους λαμβάνουν τις βασικές αποδοχές που αντιστοιχούν στην κατηγορία ή υποκατηγορία κατατάξεώς τους, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των επιδομάτων τριετίας, και τα συμπληρώματα αποδοχών που αντιστοιχούν στη θέση εργασίας που αυτοί κατέχουν».

II – **Τα πραγματικά περιστατικά, η κύρια δίκη και τα προδικαστικά ερωτήματα**

12. Η María José Regojo Dans είναι, από την 1η Μαρτίου 1996, μετακλητή υπάλληλος στο ισπανικό Consejo de Estado [Συμβούλιο της Επικρατείας], όπου εργάζεται ως προϊσταμένη της γραμματείας ενός Συμβούλου της Επικρατείας, προέδρου του δεύτερου τμήματος. Προηγουμένως κατείχε θέση μετακλητού υπαλλήλου στο Tribunal Constitucional [Συνταγματικό Δικαστήριο], από την 4η Ιουλίου 1980 έως την 1η Μαρτίου 1996, με μια μικρή διακοπή από τις 7 έως τις 26 Απριλίου 1995, οπότε απασχολήθηκε ως μετακλητή υπάλληλος στο Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο [Consejo Económico y Social].

13. Στις 25 Ιανουαρίου 2012, η M. J. Regojo Dans υπέβαλε γραπτό αίτημα στο Consejo de Estado με το οποίο ζητούσε να της αναγνωριστεί το δικαίωμα λήψεως του επιδόματος τριετίας για τον χρόνο υπηρεσίας της ως εργαζομένης του Δημοσίου, ήτοι για 31 και ήμισυ έτη κατά τον χρόνο υποβολής του αιτήματος, καθώς και να της καταβληθεί το ποσό που αντιστοιχούσε στο επίδομα αυτό για τα τελευταία τέσσερα έτη.

14. Με απόφαση του Προέδρου του Consejo de Estado της 24ης Ιουλίου 2012 το αίτημά της απερρίφθη.

15. Η M. J. Regojo Dans άσκησε προσφυγή κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου υποστηρίζοντας, μεταξύ άλλων, ότι η μη αναγνώριση του δικαιώματος λήψεως επιδομάτων τριετίας συνιστά μεταχείριση διαφορετική από εκείνη των λοιπών εργαζομένων του Δημοσίου, η οποία αντιβαίνει στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου την εργασία ορισμένου χρόνου.

16. Κατά συνέπεια, το Tribunal Supremo αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Εμπίπτουν στον ορισμό του “εργαζομένου ορισμένου χρόνου” που περιέχεται στη ρήτρα 3, σημείο 1, της [συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου] οι “μετακλητοί υπάλληλοι”, όπως το καθεστώς αυτών ρυθμίζεται επί του παρόντος στο άρθρο 12 του [LEBEP] και οι “μετακλητοί υπάλληλοι” όπως το καθεστώς αυτών ρυθμιζόταν παλαιότερα στο άρθρο 20, παράγραφος 2, του νόμου 30/1984[…];

9 — *Boletin Oficial del Estado* αριθ. 156, της 30ής Ιουνίου 2012.

10 — Κατά την Ισπανική Κυβέρνηση, οι νόμοι περί κρατικού προϋπολογισμού των χρήσεων 2008 έως 2011 είναι κατά μέγα μέρος πανομοιότυποι ως προς το σημείο αυτό με τον νόμο περί κρατικού προϋπολογισμού 2012.

2) Έχει εφαρμογή στους εν λόγω "μετακλητούς υπαλλήλους" η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων της ρήτρας 4, σημείο 4, της ως άνω [συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου] για τους σκοπούς της αναγνωρίσεως και καταβολής σε αυτούς των αποδοχών που λόγω αρχαιότητας καταβάλλονται στους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους, τους συμβασιούχους υπαλλήλους αορίστου χρόνου, τους έκτακτους δημοσίους υπαλλήλους και τους συμβασιούχους υπαλλήλους ορισμένου χρόνου;

3) Μπορεί να ενταχθεί στους αντικειμενικούς λόγους τους οποίους επικαλείται η εν λόγω ρήτρα 4, προκειμένου να δικαιολογηθεί διαφορετική μεταχείριση, το καθεστώς ελεύθερου διορισμού και παύσεως, το οποίο βασίζεται σε λόγους εμπιστοσύνης και εφαρμόζεται στους ως άνω ["μετακλητούς υπαλλήλους"] κατά τους δύο ισπανικούς νόμους που αναφέρθηκαν ανωτέρω;»

17. Γραπτές παρατηρήσεις επί των εν λόγω ερωτημάτων υποβλήθηκαν από την M. J. Regojo Dans, από την Ισπανική και την Ιταλική Κυβέρνηση και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

III – **Νομική ανάλυση**

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

18. Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά το Δικαστήριο αν εργαζόμενος που ασκεί «καθήκοντα που χαρακτηρίζονται ως εμπιστοσύνης ή παροχής ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών» πρέπει να χαρακτηριστεί «εργαζόμενος ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

19. Το ερώτημα αυτό μπορεί, κατά την άποψή μου, να αναλυθεί σε δύο σκέλη. Το ένα αφορά το κατά πόσον οι μετακλητοί υπάλληλοι μπορούν να χαρακτηριστούν «εργαζόμενοι» και το δεύτερο κατά πόσον μπορούν να χαρακτηριστούν εργαζόμενοι «ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

1. Επί του χαρακτηρισμού ως «εργαζομένων»

20. Κατά το αιτούν δικαστήριο, οι μετακλητοί υπάλληλοι μπορούν να χαρακτηριστούν «εργαζόμενοι» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου μόνον εφόσον πληρούν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα τρία κριτήρια: άσκηση δραστηριότητας που να μπορεί να εξομοιωθεί με επάγγελμα του ιδιωτικού τομέα, καθεστώς εξαρτημένης εργασίας και αποδοχές οι οποίες συνιστούν μέσο διαβιώσεως για αυτόν που ασκεί τη δραστηριότητα [11].

21. Ούτε η ρήτρα 3, σημείο 1, ούτε καμία άλλη ρήτρα της συμφωνίας-πλαισίου δίδουν τον ορισμό του εργαζομένου. Πράγματι, η ρήτρα 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου αυτής ορίζει ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας «καθορίζ[εται] από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος». Με την αιτιολογική σκέψη 17 της οδηγίας 1999/70 διευκρινίζεται ότι «όσον αφορά τους όρους που χρησιμοποιούνται στη συμφωνία-πλαίσιο [για την εργασία ορισμένου χρόνου] χωρίς να ορίζονται επακριβώς, η παρούσα οδηγία 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 απόφαση Sibilio, το Δικαστήριο, απαντώντας σε ερώτημα σχετικά με τον χαρακτηρισμό της σχέσεως μεταξύ των εργαζομένων που παρέχουν εργασία κοινωνικής ωφέλειας και της ιταλικής διοικήσεως,

11 — Πράγματι, στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αναφέρεται ότι η δυσχέρεια συνίσταται στο «κατά πόσον τα στοιχεία της εμπιστοσύνης και της παροχής ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών που χαρακτηρίζουν τους μετακλητούς υπαλλήλους κατά την ισπανική νομοθεσία καθιστούν επιβεβλημένη τη μη απόδοση σε αυτούς του χαρακτηριστικού του επαγγελματισμού που αποτυπώνεται στους ορισμούς του "εργαζομένου ορισμένου χρόνου" και του "αντίστοιχου εργαζομένου αορίστου χρόνου", που περιλαμβάνονται στα σημεία 1 και 2 της ρήτρας 3 της συμφωνίας-πλαισίου, αντιστοίχως». Αυτός ο «επαγγελματισμός» χαρακτηρίζεται από τα προαναφερθέντα στο σημείο 20 τρία κριτήρια.

έκρινε ότι εναπόκειται στα κράτη μέλη ή/και στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίσουν τι συνιστά σύμβαση ή σχέση εργασίας εμπίπτουσα στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, βάσει της ρήτρας 2, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας [12]. Στο αιτούν δικαστήριο, μόνο αρμόδιο να ερμηνεύσει το εσωτερικό δίκαιο [13], εναπόκειται να αποφανθεί σχετικά με τον χαρακτηρισμό των μετακλητών υπαλλήλων ως «εργαζομένων».

22. Η αρμοδιότητα των κρατών μελών για τον ορισμό της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας υπόκειται σε μία μόνον επιφύλαξη: τα κράτη μέλη δεν μπορούν, όπως έκρινε το Δικαστήριο με την προπαρατεθείσα απόφαση Sibilio, να αποκλείουν αυθαιρέτως μια κατηγορία προσώπων από το πλεονέκτημα της προστασίας την οποία παρέχει η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου [14]. Πράγματι, η αιτιολογική σκέψη 17 της οδηγίας 1999/70 διευκρινίζει ότι τα κράτη μέλη ορίζουν τους όρους που δεν ορίζονται επακριβώς από αυτή τη συμφωνία-πλαίσιο, με την προϋπόθεση ότι οι σχετικοί ορισμοί δεν θα είναι αντίθετοι προς την εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο. Κατά συνέπεια, ο ορισμός της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας κατά το εθνικό δίκαιο δεν πρέπει να θέτει σε κίνδυνο τους σκοπούς και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Όπως έχει κρίνει συναφώς το Δικαστήριο, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να αποκλείσουν τους εργαζομένους του Δημοσίου από το πλεονέκτημα της προστασίας που παρέχει η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου: «ο ορισμός της έννοιας των “εργαζομένων ορισμένου χρόνου” κατά τη συμφωνία-πλαίσιο [για την εργασία ορισμένου χρόνου], ο οποίος διατυπώνεται στη ρήτρα 3, σημείο 1, αυτής, καταλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων, χωρίς να διακρίνει ανάλογα με τον δημόσιο ή ιδιωτικό χαρακτήρα του εργοδότη με τον οποίο συνδέονται» [15]. Στο ίδιο πνεύμα, με την απόφαση Sibilio, το Δικαστήριο επισήμανε ότι η Ιταλική Δημοκρατία δεν μπορούσε να χρησιμοποιήσει επίσημο χαρακτηρισμό εκτός εκείνου της «σχέσεως εργασίας», όταν «αυτός ο επίσημος χαρακτηρισμός είναι απλώς εικονικός, συγκαλύπτοντας πραγματική σχέση εργασίας κατά την έννοια του [ιταλικού] δικαίου» [16]. Το Δικαστήριο, με την απόφαση O’Brien, με την οποία έκρινε τη σχέση που συνδέει τους δικαστές μερικής απασχολήσεως με την ιρλανδική διοίκηση, αποφάνθηκε ότι η Ιρλανδία μπορεί να αρνηθεί να χαρακτηρίσει τη σχέση αυτή ως σχέση εργασίας μόνον «αν η φύση της επίμαχης σχέσεως εργασίας είναι ουσιωδώς διαφορετική από τη σχέση εργασίας που συνδέει τους εργοδότες με τους υπαλλήλους τους που υπάγονται, κατά το εθνικό

12 — Απόφαση Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, σκέψη 45).

13 — Είναι αληθές ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο εφαρμόζονται στο σύνολο των εργαζομένων που παρέχουν αμειβόμενες υπηρεσίες στο πλαίσιο σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου» (αποφάσεις Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 28· Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 114· Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 42· Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 40· Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 33· Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 68· διάταξη León Medialdea, C-86/14, EU:C:2014:2447, σκέψη 39· και απόφαση Nisttahuz Poclava, C-117/14, EU:C:2015:60, σκέψη 31).
Εντούτοις, το Δικαστήριο δεν έχει διευκρινίσει τι πρέπει να θεωρείται «παροχή υπηρεσιών» και «αμοιβή»: φρονώ ότι ένας τόσο γενικός ορισμός δεν συνιστά εισπήδηση στις αρμοδιότητες των κρατών μελών.
Επισημαίνω, εξάλλου, ότι ο ορισμός αυτός διαφέρει από τον ορισμό που ακολουθεί το Δικαστήριο σε σχέση με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, στον οποίο περιλαμβάνεται ένα τρίτο κριτήριο, το κριτήριο της εξαρτημένης εργασίας (απόφαση Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, σκέψη 17). Όπως επισημαίνουν οι γενικοί εισαγγελείς J. Kokott και M. Poiares Maduro, η έννοια του «εργαζομένου» δεν είναι ενιαία, αλλά ποικίλλει ανάλογα με την εφαρμοζόμενη πράξη της Ένωσης (προτάσεις της γενικής εισαγγελέα J. Kokott στην υπόθεση Wippel, C-313/02, EU:C:2004:308, σημείο 43, και προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Poiares Maduro στην υπόθεση Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, σημείο 11). Η παράλειψη του τρίτου αυτού κριτηρίου σηματοδοτεί ίσως την πρόθεση του Δικαστηρίου να λάβει υπόψη την ανάπτυξη «άτυπων» σχέσεων εργασίας, στις οποίες η διάκριση μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας χάνει το νόημά της: βλ. Barnard, C., *EU Employment Law*, 4η έκδ., Oxford University Press, 2012, σ. 144 και 152 έως 154.

14 — Απόφαση Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, σκέψη 51).

15 — Απόφαση Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 40).

16 — Απόφαση Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, σκέψη 49).

δίκαιο, στην κατηγορία των εργαζομένων» [17]. Κατά τη σύγκριση αυτή, έπρεπε να ληφθούν υπόψη από το αιτούν δικαστήριο οι όροι διορισμού και παύσεως των δικαστικών λειτουργών, καθώς επίσης και ο τρόπος οργανώσεως της εργασίας τους (ωράρια, χρόνος εργασίας, ευελιξία), αλλά και το γεγονός ότι δικαιούνταν κοινωνικές παροχές (επίδομα ασθενείας, επιδόματα μητρότητας και πατρότητας) [18].

23. Με άλλα λόγια, το Δικαστήριο, μολονότι σύμφωνα με τη ρήτρα 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου δεν δίδει τον ορισμό της σχέσεως εργασίας, εντούτοις απαιτεί ο ορισμός αυτός να μην εφαρμόζεται αυθαίρετα: απαιτεί τα κριτήρια της «σχέσεως εργασίας», όπως προβλέπονται από το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο, να εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο σε όλα τα πρόσωπα που επιδιώκουν την προστασία την οποία παρέχει η συμφωνία-πλαίσιο αυτή [19].

24. Θα πρέπει συνεπώς να δοθεί στο αιτούν δικαστήριο η απάντηση ότι, αν και εναπόκειται στα κράτη μέλη να ορίσουν τη σύμβαση ή σχέση εργασίας, θα πρέπει να εξασφαλίσει ότι ο ορισμός αυτός δεν θα έχει ως αποτέλεσμα τον αυθαίρετο αποκλεισμό μιας κατηγορίας προσώπων, εν προκειμένω των μετακλητών υπαλλήλων, από το πλεονέκτημα της προστασίας την οποία παρέχει η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο. Πράγματι, οι μετακλητοί υπάλληλοι πρέπει να διαθέτουν ανάλογη προστασία, εφόσον η φύση της σχέσεώς τους με τη δημόσια διοίκηση δεν διαφέρει ουσιαστικά από τη σχέση που συνδέει με τους εργοδότες τους τα πρόσωπα τα οποία, κατά το ισπανικό δίκαιο, εμπίπτουν στην κατηγορία των εργαζομένων.

25. Όπως επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, οι μετακλητοί δημόσιοι υπάλληλοι δεν μπορούν να αποκλειστούν από το πλεονέκτημα της συμφωνίας-πλαισίου λόγω του καθεστώτος τους ως εργαζόμενοι του Δημοσίου [20].

26. Αντιθέτως, μπορούν να αποκλειστούν από το πλεονέκτημα αυτό αν η σχέση τους με τη δημόσια διοίκηση διαφέρει ουσιαστικά από τη σχέση που συνδέει τα πρόσωπα τα οποία χαρακτηρίζονται ως εργαζόμενοι από το ισπανικό δίκαιο με τους εργοδότες τους. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει συναφώς ότι, σύμφωνα με το άρθρο 9, παράγραφος 1, του LEBEP, οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι συνδέονται με τη δημόσια διοίκηση με «σχέση δημοσίου δικαίου διεπόμενη από το διοικητικό δίκαιο με σκοπό την παροχή *εμμίσθων επαγγελματικών υπηρεσιών* σε μόνιμη βάση» [21]. Κατά συνέπεια, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει αν η σχέση των μετακλητών υπαλλήλων προς τη δημόσια διοίκηση διαφέρει ουσιαστικά από τη σχέση που περιγράφεται στο άρθρο 9, παράγραφος 1, του LEBEP.

17 — Απόφαση O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 42). Με την απόφαση O'Brien δεν ερμηνεύθηκε η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, αλλά η οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ L 14, σ. 9) (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχολήσεως). Αυτό, εντούτοις, δεν έχει μεγάλη σημασία: πράγματι, η διατύπωση της ρήτρας 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχολήσεως (σύμφωνα με την οποία «η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται για όλους τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος») προσεγγίζει κατά πολύ τη διατύπωση της ρήτρας 2, σημείο 1, της επίδικης στην παρούσα υπόθεση συμφωνίας-πλαισίου. Εξάλλου, με την απόφαση Sibilio το Δικαστήριο παραπέμπει στην απόφαση O'Brien (απόφαση O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 51).

18 — Απόφαση O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψεις 45 και 46).

19 — Βλ. Robin-Olivier, S., «Le droit social de l'Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs ?», *Revue trimestrielle du droit européen*, 2012, σ. 480: η συγγραφέας επισημαίνει, σχετικά με την απόφαση O'Brien, ότι «η επιτυχία του Δικαστηρίου στην υπόθεση αυτή έγκειται στο ότι πραγματοποίησε έλεγχο στο εσωτερικό του εθνικού δικαίου, βάσει απαιτήσεως εσωτερικής συνοχής του δικαίου αυτού». Ο γενικός εισαγγελέας Poiares Maduro αναφέρεται, σε σχέση με τη ρήτρα 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, σε «υπό προϋποθέσεις παραπομπή» στο εθνικό δίκαιο (προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Poiares Maduro στην υπόθεση Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, σημείο 15).

20 — Αποφάσεις Αδενέλερ κ.λπ. (C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 54), Marrosu και Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, σκέψη 39), Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518, σκέψη 32), Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 25), Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 38), Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, σκέψη 34), Fiamingo κ.λπ. (C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 29), καθώς και Mascolo κ.λπ. (C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 67).

21 — Η υπογράμμιση δική μου.

27. Εντούτοις, δεν κατανοώ γιατί ο γενικός χαρακτηρισμός «καθήκοντα που χαρακτηρίζονται ρητώς ως εμπιστοσύνης ή παροχής ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών» δεν μπορεί να συμπίπτει με την παροχή «επαγγελματικών υπηρεσιών». Την ίδια άποψη φαίνεται να ακολουθεί και το αιτούν δικαστήριο. Επισημαίνω επίσης ότι το άρθρο 26, παράγραφος 4, του νόμου περί κρατικού προϋπολογισμού 2012 ορίζει ότι «οι μετακλητοί υπάλληλοι λαμβάνουν τον μισθό και τα επιδόματα […] που αντιστοιχούν στην κατηγορία ή υποκατηγορία κατατάξεως βάσει του επιπέδου σπουδών προς την οποία το Υπουργείο Οικονομικών και Δημόσιας Διοικήσεως εξομοιώνει τα καθήκοντά τους […]»: κατά συνέπεια, οι βασικές αποδοχές των μετακλητών υπαλλήλων είναι οι ίδιες με εκείνες των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων της ίδιας κατηγορίας. Όσον αφορά τους όρους διορισμού και παύσεως, οι οποίοι, όπως έκρινε το Δικαστήριο με την απόφαση O'Brien, συνιστούν στοιχείο που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την εκτίμηση της ουσιαστικής διαφοράς, φρονώ ότι δεν πρέπει να ληφθούν υπόψη στην κρινόμενη υπόθεση. Πράγματι, οι όροι παύσεως είναι κρίσιμοι προκειμένου να προσδιοριστεί αν οι μετακλητοί δημόσιοι υπάλληλοι είναι εργαζόμενοι «ορισμένου χρόνου» και όχι αν είναι «εργαζόμενοι»· υπενθυμίζω συναφώς ότι η απόφαση O'Brien αφορούσε την ερμηνεία της συμβάσεως-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχολήσεως και όχι της επίδικης εν προκειμένω συμβάσεως-πλαισίου. Όσον αφορά τους όρους διορισμού, οι οποίοι ασφαλώς διαφέρουν εφόσον οι μετακλητοί, αντιθέτως προς τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους, δεν προσλαμβάνονται κατόπιν διαγωνισμού, φρονώ ότι δεν είναι καθοριστικής σημασίας, αφής στιγμής οι μετακλητοί υπάλληλοι παρέχουν υπηρεσίες ανάλογες με εκείνες των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων και οι αποδοχές τους είναι ανάλογες των αποδοχών εκείνων.

28. Στη συνέχεια, θα εξετάσω το δεύτερο στοιχείο του ορισμού του «εργαζομένου ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, δηλαδή τη «λήξη της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας». Αντιθέτως προς τον όρο «εργαζόμενος», η συμφωνία-πλαίσιο δίδει τον ορισμό της «λήξεως της συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας».

2. Επί του χαρακτηρισμού ως εργαζομένου «ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου

29. Σύμφωνα με τη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, ως εργαζόμενος ορισμένου χρόνου νοείται ο εργαζόμενος που συνδέεται με τον εργοδότη με σύμβαση ή σχέση εργασίας «η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος».

30. Εν προκειμένω, η σχέση εργασίας των μετακλητών υπαλλήλων μπορεί να λήξει σε δύο περιπτώσεις: αυτομάτως, με την παύση του ιεραρχικώς προϊσταμένου τους, και ελεύθερα, όταν το αποφασίσει ο ιεραρχικώς προϊστάμενος (πρόκειται, σύμφωνα με την έκφραση που χρησιμοποιεί η Ιταλική Κυβέρνηση, για παύση «ad nutum»). Πράγματι, το άρθρο 12, παράγραφος 3, του LEBEP ορίζει ότι «ο διορισμός και η παύση γίνονται ελεύθερα. Η παύση λαμβάνει χώρα, σε κάθε περίπτωση, όταν παύεται το δημόσιο όργανο στο οποίο παρέχονται οι υπηρεσίες εμπιστοσύνης ή συμβουλευτικής υποστηρίξεως». Η ίδια κατάσταση ίσχυε και υπό το καθεστώς του νόμου 30/1984. Το άρθρο 20, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, του νόμου 30/1984 όριζε, πράγματι, ότι «ο διορισμός και η παύση [των μετακλητών υπαλλήλων], που γίνονται ελεύθερα, εμπίπτουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα των Υπουργών και των Γενικών Γραμματέων Υπουργείων και κατά περίπτωση στην αρμοδιότητα των Υπουργών των Αυτόνομων Κοινοτήτων και των Δημάρχων και των Προέδρων των Επαρχιακών Συμβουλίων. Οι μετακλητοί υπάλληλοι παύονται αυτοδικαίως οσάκις παύεται το δημόσιο όργανο στο οποίο παρέχουν υπηρεσίες εμπιστοσύνης ή συμβουλευτικής υποστηρίξεως».

31. Ο χαρακτηρισμός των μετακλητών υπαλλήλων ως «εργαζομένων ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου δεν αμφισβητείται από το αιτούν δικαστήριο, αλλά από την Ισπανική Κυβέρνηση. Εντούτοις, κρίνω απαραίτητο να εξεταστεί αυτό το ζήτημα. Επιπλέον, η προσφεύγουσα της κύριας δίκης και η Επιτροπή υπέβαλαν παρατηρήσεις σχετικά. Η προσφεύγουσα υποστηρίζει ότι το ζήτημα τέθηκε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

32. Η Ισπανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι οι μετακλητοί υπάλληλοι δεν μπορούν να θεωρηθούν εργαζόμενοι «ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Συγκεκριμένα, θεωρεί ότι οι μετακλητοί δημόσιοι υπάλληλοι παύονται κατ' αρχήν ελεύθερα, πράγμα που σημαίνει ότι η λήξη της σχέσεως εργασίας δεν καθορίζεται από «αντικειμενικό όρο» κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως. Το γεγονός ότι οι μετακλητοί υπάλληλοι παύονται «σε κάθε περίπτωση» αυτομάτως, όταν παύεται ο ιεραρχικώς προϊστάμενός τους, δεν μεταβάλλει το συμπέρασμα αυτό.

33. Η προσφεύγουσα της κύριας δίκης υπογραμμίζει ότι, σύμφωνα με το άρθρο 12, παράγραφος 1, του LEBEP, οι μετακλητοί υπάλληλοι ασκούν τα καθήκοντά τους κατά μη μόνιμο τρόπο. Η ελεύθερη παύση, όπως και η αυτόματη παύση λόγω παύσεως του ιεραρχικώς προϊσταμένου, καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους. Συγκεκριμένα, η προσφεύγουσα φαίνεται να θεωρεί ότι η απόφαση παύσεως την οποία λαμβάνει ο ιεραρχικώς προϊστάμενος συνιστά καθεαυτή «αντικειμενικό όρο» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

34. Δεν συμμερίζομαι την άποψη της προσφεύγουσας ότι η ελεύθερη παύση από τον ιεραρχικώς προϊστάμενο, χωρίς αιτιολογία, καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Ασφαλώς, οι περιπτώσεις οι οποίες απαριθμούνται στην εν λόγω διάταξη («παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος») δεν είναι περιοριστικές: στη ρήτρα 3, σημείο 1, της απαριθμήσεως αυτής προηγείται το επίρρημα «όπως». Εντούτοις, η δυνατότητα του ιεραρχικώς προϊσταμένου να παύει ελεύθερα τους μετακλητούς υπαλλήλους εμπεριέχει και τη δυνατότητα να μην τους παύει: δεν είναι βέβαιο ότι ο ιεραρχικώς προϊστάμενος θα αποφασίσει την εν λόγω παύση. Κατά συνέπεια, η ελεύθερη παύση των μετακλητών υπαλλήλων δεν μπορεί, κατά την άποψή μου, να θεωρηθεί ότι καθορίζεται από «αντικειμενικό όρο» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου [22].

35. Εντούτοις, η παύση από τον ιεραρχικώς προϊστάμενο συνιστά αντικειμενικό όρο που επιφέρει αυτομάτως την παύση του μετακλητού υπαλλήλου. Εφόσον η μία από τις δύο δυνατότητες που προβλέπει το ισπανικό δίκαιο μπορεί να θεωρηθεί ότι καθορίζει τη «λήξη της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, οι μετακλητοί υπάλληλοι πρέπει να θεωρηθούν εργαζόμενοι «ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως. Εξάλλου, ο Ισπανός νομοθέτης υπογραμμίζει τον παρεπόμενο χαρακτήρα της ελεύθερης παύσεως από τον ιεραρχικώς προϊστάμενο, εφόσον το άρθρο 12, παράγραφος 3, του LEBEP ορίζει ότι η παύση λαμβάνει χώρα σε κάθε περίπτωση, όταν παύεται ο ιεραρχικώς προϊστάμενος. Φρονώ, εξάλλου, ότι η δυνατότητα ελεύθερης παύσεως είναι εξαιρετικά απίθανη εν προκειμένω, εφόσον δεν πραγματοποιήθηκε στη διάρκεια των δεκαέξι ετών κατά τα οποία η προσφεύγουσα εργάστηκε στο Consejo de Estado.

22 — Επισημαίνω συναφώς ότι το Δικαστήριο έκρινε, σε σχέση με εργαζόμενο που είχε προσληφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου και απολύθηκε στη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, ότι η δοκιμαστική περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας επιτρεπόταν η ελεύθερη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του δεν συνιστούσε σύμβαση ορισμένου χρόνου. «Η δοκιμαστική περίοδος χρησιμεύει κυρίως για την εξακρίβωση της καταλληλότητας και των ικανοτήτων του εργαζομένου, ενώ η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου χρησιμοποιείται όταν η λήξη της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας καθορίζεται από αντικειμενικές προϋποθέσεις» (απόφαση Nisttahuz Poclava, C-117/14, EU:C:2015:60, σκέψη 36).

36. Αφού εξέτασα ανωτέρω τη δυνατότητα εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου στους μετακλητούς υπαλλήλους, θα εξετάσω στη συνέχεια αν η προσφεύγουσα υπέστη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση απαγορευόμενη από τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος

37. Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά ουσιαστικώς το Δικαστήριο αν η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων την οποία τάσσει η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι οι μετακλητοί υπάλληλοι πρέπει να λαμβάνουν το επίδομα τριετιών που καταβάλλεται στους τακτικούς, στους έκτακτους και στους συμβασιούχους δημοσίους υπαλλήλους ορισμένου και αορίστου χρόνου.

38. Φρονώ ότι το αν η άρνηση του Ισπανού νομοθέτη να χορηγήσει το επίδικο επίδομα στους μετακλητούς υπαλλήλους συνιστά δυσμενή διάκριση πρέπει να εξεταστεί σε σχέση με τη ρήτρα 4, σημείο 1, και όχι με τη ρήτρα 4, σημείο 4, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Πράγματι, το σημείο 4 της ρήτρας 4 προβλέπει την ίδια απαγόρευση με το σημείο 1 [23], αλλά αφορά την «απαιτούμενη περίοδο προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης», ενώ το σημείο 1 αφορά, γενικά, τις «συνθήκες απασχόλησης». Ένα επίδομα, όμως, δεν αποτελεί «απαιτούμενη περίοδο προϋπηρεσίας». Οι μετακλητοί υπάλληλοι δεν λαμβάνουν το επίδομα τριετιών όχι διότι έχουν ανεπαρκή προϋπηρεσία, αλλά διότι δεν έχουν την ιδιότητα του τακτικού δημοσίου υπαλλήλου. Εξάλλου, στις τέσσερις υποθέσεις στις οποίες το Δικαστήριο ασχολήθηκε με επίδομα αρχαιότητας, εξέτασε το ζήτημα με βάση τη ρήτρα 4, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου [24].

39. Το Δικαστήριο έχει κρίνει συναφώς ότι «η συμφωνία-πλαίσιο [για την εργασία ορισμένου χρόνου], και ιδίως η ρήτρα 4, αποσκοπεί στην εφαρμογή [της αρχής της μη διακρίσεως] στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου προκειμένου να εμποδίσει να χρησιμοποιηθεί μια τέτοια σχέση εργασίας από τον εργοδότη για να στερήσει από τους εργαζομένους αυτούς τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου» [25]. Κατά πάγια νομολογία, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων επιτάσσει παρεμφερείς καταστάσεις να μην αντιμετωπίζονται κατά διαφορετικό τρόπο, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται αντικειμενικά [26]. Κατά συνέπεια, θα εξετάσω, πρώτον, αν οι μετακλητοί υπάλληλοι βρίσκονται σε κατάσταση παρεμφερή εκείνης τακτικού ή έκτακτου υπαλλήλου ή συμβασιούχου και, δεύτερον, αν υπάρχει διαφορετική μεταχείριση. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, θα εξετάσω, στο πλαίσιο της απαντήσεως που θα δοθεί στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα το οποίο υποβάλλει το αιτούν δικαστήριο, αν μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

23 — Πράγματι, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «το σημείο 4 της ρήτρας [4] επιβάλλει την ίδια απαγόρευση [με το σημείο 1] όσον αφορά τον απαιτούμενο χρόνο προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερους όρους απασχολήσεως» (αποφάσεις Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 64· Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 39, καθώς και διάταξη Bertazzi κ.λπ., C-393/11, EU:C:2013:143, σκέψη 29).

24 — Αποφάσεις Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 47) και Gavieiro Gavieiro (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 50), καθώς και διατάξεις Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 32) και Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, σκέψη 37). Βλ. ιδίως σκέψη 50 της αποφάσεως Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres: «κατά το μέτρο που το αιτούν δικαστήριο ζητεί, στο πλαίσιο διαφοράς με αντικείμενο το δικαίωμα των [έκτακτων] υπαλλήλων σε επίδομα αρχαιότητας, να ερμηνευθεί η φράση “διαφορετική διάρκεια της [απαιτούμενης] περιόδου προϋπηρεσίας”, η οποία περιλαμβάνεται στη ρήτρα 4, σημείο 4, της συμφωνίας-πλαισίου, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι επίδομα αρχαιότητας ίδιο με το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο εχορηγείτο από το εθνικό δίκαιο αποκλειστικώς στο μόνιμο προσωπικό των υπηρεσιών υγείας που εργαζόταν βάσει σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, κατ’ αποκλεισμό του έκτακτου προσωπικού, εμπίπτει στην έννοια των “συνθηκών απασχόλησης” στην οποία αναφέρεται η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου».

25 — Απόφαση Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 23).

26 — Απόφαση Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 65).

1. Επί της συγκρισιμότητας των καταστάσεων

40. Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου απαγορεύει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση του εργαζομένου ορισμένου χρόνου σε σχέση με αντίστοιχο εργαζόμενο αορίστου χρόνου. Η ρήτρα 3, σημείο 2, αυτής της συμφωνίας-πλαισίου ορίζει ότι 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». Διευκρινίζει ότι «όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές».

41. Ο ορισμός του «αντίστοιχου» εργαζομένου αορίστου χρόνου θέτει, κατά την άποψή μου, δύο προβλήματα τα οποία θα εξετάσω διαδοχικά, ήτοι ποια θεωρείται «ίδια ή παρόμοια» εργασία και σε ποιον χώρο πρέπει να αναζητηθεί ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου, αν δεν υφίσταται κανένας στην ίδια υπηρεσία (εν προκειμένω στο Consejo de Estado);

α) Επί της «ίδιας ή παρόμοιας» εργασίας κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου

42. Η εκτίμηση του «ίδιου ή παρόμοιου» χαρακτήρα της εργασίας που παρέχουν ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου ο οποίος θεωρεί ότι υφίσταται δυσμενή διάκριση και ο «αντίστοιχος» εργαζόμενος αορίστου χρόνου εναπόκειται κατ' αρχήν στο αιτούν δικαστήριο [27]. Εντούτοις, αυτό δεν εμποδίζει το Δικαστήριο να παράσχει διευκρινίσεις προκειμένου να καθοδηγήσει το αιτούν δικαστήριο στην εκτίμησή του [28]. Όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, «για να εκτιμηθεί αν οι εργαζόμενοι ασκούν όμοια εργασία, πρέπει να εξετασθεί αν οι εργαζόμενοι αυτοί, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως είναι η φύση της εργασίας, οι προϋποθέσεις καταρτίσεως και οι προϋποθέσεις εργασίας, μπορούν να θεωρηθούν ότι βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση» [29].

43. Σε τι ακριβώς έγκειται «η φύση της εργασίας, οι προϋποθέσεις καταρτίσεως και οι προϋποθέσεις εργασίας»;

44. Με τη διάταξη Montoya Medina, το Δικαστήριο επικύρωσε την ανάλυση του αιτούντος δικαστηρίου που στηριζόταν σε «εξέταση των νομικών καθεστώτων των επίκουρων καθηγητών αορίστου χρόνου και των επίκουρων καθηγητών ορισμένου χρόνου», κρίνοντας ότι «τα δύο καθεστώτα προϋποθέτουν τα ίδια ακαδημαϊκά προσόντα –εφόσον απαιτείται και στις δύο περιπτώσεις η κατοχή διδακτορικού τίτλου–, παρόμοια επαγγελματική εμπειρία –τριετή στη μία περίπτωση και διετή στην άλλη– και άσκηση καθηκόντων διδασκαλίας και έρευνας» [30]. Το Δικαστήριο δεν απαιτεί από το αιτούν δικαστήριο να εξετάσει σε βάθος τα καθήκοντα που ασκούν οι επίκουροι καθηγητές ορισμένου και αορίστου χρόνου (για παράδειγμα, να εξακριβώσει αν διδάσκουν ένα ή περισσότερα μαθήματα, σε ποιο επίπεδο διδάσκουν, αν επιβλέπουν διατριβές) ή την κατάρτισή τους (για παράδειγμα, τα έτη πραγματικής πείρας) [31].

27 — Διάταξη Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 39), απόφαση Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 67), διάταξη Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, σκέψη 44), απόφαση Valenza κ.λπ. (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 43), διάταξη Bertazzi κ.λπ. (C-393/11, EU:C:2013:143, σκέψη 33) και απόφαση Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 32).

28 — Απόφαση Marrosu και Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, σκέψη 54).

29 — Διάταξη Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 37), απόφαση Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 66), διάταξη Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, σκέψη 43), απόφαση Valenza κ.λπ. (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 42), διάταξη Bertazzi κ.λπ. (C-393/11, EU:C:2013:143, σκέψη 32) και απόφαση Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 31).

30 — Διάταξη Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 38).

31 — Παρόμοια προσέγγιση ακολούθησε το Δικαστήριο με τη διάταξη Lorenzo Martínez, όπου κατέληξε στο συμπέρασμα, «βάσει των πληροφοριών που έδωσε το αιτούν δικαστήριο», ότι οι τακτικοί και οι έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι της Αυτόνομης Κοινότητας Καστίλλης-Λεόν βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση, διότι ασκούν «παρόμοια καθήκοντα» (εκπαίδευση), τα οποία δεν απαιτούν «διαφορετικά ακαδημαϊκά προσόντα ή εμπειρία». Βλ. διάταξη Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, σκέψεις 45 και 46).

45. Αντιθέτως, με την απόφαση O'Brien, το Δικαστήριο εξέτασε ενδελεχέστερα την εργασία που εκτελούσαν οι οικείοι εργαζόμενοι. Επισήμανε ότι διευκρινίστηκε από τους διαδίκους κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι η εργασία των δικαστών μερικής και πλήρους απασχολήσεως είναι η ίδια, παρέχεται στα ίδια δικαστήρια και κατά τις ίδιες συνεδριάσεις [32]. Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο, αντιθέτως προς ό,τι έπραξε με τη διάταξη Montoya Medina, δεν αρκέστηκε στην απλή άσκηση του ίδιου επαγγέλματος (εκείνου του δικαστή). Αφού επισήμανε ότι τα κριτήρια τα οποία προβλέπονται στη ρήτρα 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχολήσεως στηρίζονται στο «περιεχόμενο της δραστηριότητας», βεβαιώθηκε, αφού εξέτασε τα δικαστήρια και τις συνεδριάσεις όπου ασκείται η οικεία δραστηριότητα, ότι έχει το ίδιο «περιεχόμενο» [33].

46. Το Δικαστήριο αναφέρθηκε για πρώτη φορά στη «φύση της εργασίας, [την] εκπαίδευση και [τους όρους] εργασίας» με απόφαση που αφορούσε την ερμηνεία του άρθρου 157, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ [34]. Το άρθρο 157, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ θεσπίζει πράγματι την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών «για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας». Εξάλλου το Δικαστήριο, κρίνοντας με τη διάταξη Montoya Medina ότι οι καταστάσεις πρέπει να συγκρίνονται λαμβάνοντας υπόψη αυτούς τους τρεις παράγοντες, παρέπεμψε στην απόφαση Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse [35], με την οποία ερμηνεύθηκε το άρθρο 157, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ [36]. Κατά συνέπεια, κρίνω σκόπιμο να εξετάσω τη νομολογία σχετικά με το εν λόγω άρθρο, πολλώ μάλλον διότι είναι λιγοστές οι αποφάσεις επί της ερμηνείας της συμφωνίας-πλαισίου στις οποίες το Δικαστήριο εξέτασε την «εργασία» που παρέχουν οι οικείοι εργαζόμενοι [37].

47. Στην υπόθεση Brunnhofer, το Δικαστήριο εξέτασε την κατάσταση προσφεύγουσας η οποία είχε επιφορτιστεί από αυστριακή τράπεζα με τον έλεγχο των πιστώσεων «εξωτερικού» και ισχυριζόταν ότι υφίστατο δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Υποστήριζε ότι η κατάστασή της ήταν συγκρίσιμη με την κατάσταση άνδρα συναδέλφου της, υπαλλήλου της ίδιας τράπεζας, που είχε καταταγεί στην ίδια επαγγελματική κατηγορία της εφαρμοστέας συλλογικής συμβάσεως, η οποία περιλάμβανε τους μισθωτούς που έχουν τραπεζική κατάρτιση και πραγματοποιούν κατά τρόπο ανεξάρτητο εξειδικευμένη τραπεζική εργασία. Το Δικαστήριο ζήτησε από το αιτούν δικαστήριο «να εκτιμήσει αν η ενάγουσα και ο συγκεκριμένος άνδρας συνάδελφός επιτελούν συγκρίσιμη εργασία, ακόμη και αν ο τελευταίος είναι επιφορτισμένος με την υπηρεσία των σημαντικών πελατών και έχει προς τον σκοπό αυτό εμπορική εξουσία, ενώ η πρώτη, η οποία ελέγχει τις πιστώσεις, έχει λιγότερες επαφές με τους πελάτες και δεν μπορεί να αναλάβει υποχρεώσεις που δεσμεύουν άμεσα τον εργοδότη της» [38]. Είναι σαφές ότι το Δικαστήριο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο οι οικείοι εργαζόμενοι, μολονότι ασκούν το ίδιο επάγγελμα (στελέχη τράπεζας), να μην εκτελούν την «ίδια εργασία»: κατά συνέπεια, προβαίνει σε στενή ερμηνεία της ίδιας εργασίας, εφόσον λαμβάνει υπόψη τις διαφορές μεταξύ των εκτελουμένων καθηκόντων (έλεγχος πιστώσεων και διαχείριση χαρτοφυλακίων πελατών), καθώς και την «εμπορική εξουσία» και τα διαφορετικά προνόμια των οικείων εργαζομένων.

32 — Απόφαση O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 62).

33 — Απόφαση O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 61).

34 — Απόφαση Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, σκέψη 33).

35 — Απόφαση Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241).

36 — Διάταξη Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 37).

37 — Για λόγους πληρότητας επισημαίνω ότι, κατά το Δικαστήριο, συνιστά ένδειξη «παρόμοιας ή πανομοιότυπης» εργασίας το γεγονός ότι η προσφεύγουσα, η οποία είχε απασχοληθεί στο παρελθόν από τον ίδιο εργοδότη με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, κατείχε την ίδια θέση στο πλαίσιο συμβάσεως ορισμένου χρόνου (επρόκειτο για σύμβαση μερικής απασχολήσεως, την οποία είχε ζητήσει η προσφεύγουσα προκειμένου να επιδιώξει την πρόωρη συνταξιοδότησή της): τόσο η φύση όσο και οι συνθήκες απασχολήσεως ήταν ίδιες, εφόσον επρόκειτο για την ίδια θέση (απόφαση Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 33). Το Δικαστήριο φαίνεται ότι ακολούθησε την ίδια προσέγγιση στην αντίθετη περίπτωση προσφευγουσών που είχαν απασχοληθεί προηγουμένως με σύμβαση ορισμένου χρόνου από τον ίδιο εργοδότη και ισχυρίζονταν ότι ασκούσαν τα ίδια καθήκοντα στο πλαίσιο των συμβάσεων αορίστου χρόνου (απόφαση Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 47, και διάταξη Bertazzi κ.λπ., C-393/11, EU:C:2013:143, σκέψη 36). Εντούτοις, οι αποφάσεις αυτές αφορούν εντελώς ιδιόμορφες περιπτώσεις στις οποίες το ίδιο πρόσωπο εκτελούσε την ίδια εργασία στο πλαίσιο συμβάσεως άλλου είδους: κατά συνέπεια, δεν βοηθούν ιδιαίτερα.

38 — Απόφαση Brunnhofer (C-381/99, EU:C:2001:358, σκέψη 50).

48. Αλλά και στην υπόθεση Kenny, φρονώ ότι το Δικαστήριο ερμήνευσε στενά την έννοια της ίδιας εργασίας. Στην υπόθεση εκείνη, υπάλληλοι του ιρλανδικού Υπουργείου Δικαιοσύνης ισχυρίζονταν ότι υφίσταντο δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, διότι οι αποδοχές τους ήταν χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών συναδέλφων τους, οι οποίοι δεν ήταν υπάλληλοι του Υπουργείου Δικαιοσύνης, αλλά της αστυνομίας και ήταν επιφορτισμένοι με την εκτέλεση των ίδιων –διοικητικών– καθηκόντων. Το Δικαστήριο ζήτησε από το αιτούν δικαστήριο να λάβει υπόψη, αφενός, τα διαφορετικά επαγγελματικά προσόντα των υπαλλήλων του Υπουργείου Δικαιοσύνης και των αστυνομικών και, αφετέρου, το γεγονός ότι ορισμένοι από τους αστυνομικούς που ασκούσαν διοικητικά καθήκοντα έπρεπε επίσης να ασκούν και άλλα υπηρεσιακά καθήκοντα, όπως η επικοινωνία με την Ευρωπόλ και την Ιντερπόλ, καθώς και ότι όλοι οι αστυνομικοί ήταν δυνατόν υπό εξαιρετικές περιστάσεις, να κληθούν προς επιτόπου εργασία για υπηρεσιακούς λόγους[39]. Συνεπώς, το Δικαστήριο δεν απέκλεισε το ενδεχόμενο οι οικείοι εργαζόμενοι, παρά την εκτέλεση ίδιων καθηκόντων (διοικητικών), να μην απασχολούνται στην ίδια εργασία: εκτιμά την εργασία αυτή συσταλτικά, λαμβάνοντας υπόψη την εκτέλεση άλλων, διαφορετικών καθηκόντων (των αστυνομικών). Είναι αληθές ότι η λύση που προέκρινε το αιτούν δικαστήριο στην υπόθεση Kenny θα μπορούσε να εξαρτάται από την αναλογία των διοικητικών και των αστυνομικών καθηκόντων που εκτελούσαν οι οικείοι αστυνομικοί[40].

49. Φρονώ ότι στην κρινόμενη υπόθεση πρέπει να ακολουθηθεί μάλλον η προσέγγιση που προέκρινε το Δικαστήριο με τη διάταξη Montoya Medina, και όχι η προσέγγιση που ακολούθησε με τις αποφάσεις O'Brien, Brunnhofer και Kenny: η έννοια της «ίδιας ή παρόμοιας» εργασίας, κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να αποτελέσει αντικείμενο ευρείας ερμηνείας που δεν απαιτεί εξέταση των καθηκόντων με τα οποία είναι επιφορτισμένοι οι οικείοι εργαζόμενοι.

50. Πράγματι, κατά πάγια νομολογία σχετική με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, «λαμβανομένων υπόψη των σκοπών [αυτής] της συμφωνίας-πλαισίου, η ρήτρα 4 […] πρέπει να νοηθεί ως έκφραση μιας αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης η οποία δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς»[41]. Το Δικαστήριο ακολούθησε ευρεία ερμηνεία του όρου «συνθήκες απασχόλησης» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου: έχει κρίνει ότι αποφασιστικό κριτήριο για να καθοριστεί αν ένα μέτρο εμπίπτει στις συνθήκες απασχολήσεως είναι ακριβώς το κριτήριο της απασχολήσεως, δηλαδή της σχέσεως εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του[42]. Κατέληξε δε στο συμπέρασμα ότι συνιστούν συνθήκες απασχολήσεως επίδομα αρχαιότητας[43], σύνταξη (εφόσον καταβάλλεται βάσει της σχέσεως εργασίας και όχι στο πλαίσιο υποχρεωτικού συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως)[44], αποζημίωση για τη ζημία από την παράνομη σύναψη συμβάσεως ορισμένου χρόνου[45], καθώς και η προθεσμία καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου[46]. Το Δικαστήριο επισήμανε, ιδίως, με την απόφαση Nierodzik, ότι μια ερμηνεία της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου αποκλείουσα από το πεδίο εφαρμογής της έννοιας των «συνθηκών απασχόλησης», όπως αυτή χρησιμοποιείται στην εν λόγω διάταξη, τις προϋποθέσεις καταγγελίας συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου θα περιόριζε, κατά παράβαση του σκοπού για τον οποίο έχει θεσπισθεί η εν λόγω διάταξη, την έκταση της προστασίας κατά των διακρίσεων που παρέχεται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου[47]. Φρονώ ότι

39 — Απόφαση Kenny κ.λπ. (C-427/11, EU:C:2013:122, σκέψεις 30 και 33).

40 — Το Δικαστήριο επισημαίνει (αναφέροντας ότι πρόκειται για κρίσιμο παράγοντα) ότι αγνοεί «τον αριθμό των μελών [της αστυνομίας] που έχουν τοποθετηθεί στις καθορισμένες θέσεις ασκώντας αποκλειστικώς διοικητικά καθήκοντα και τον αριθμό εκείνων που, επιπλέον, πρέπει να ασκούν υπηρεσιακά καθήκοντα, όπως την επικοινωνία με την Ευρωπαϊκή Αστυνομική Υπηρεσία (Europol) ή την Interpol». Βλ. απόφαση Kenny κ.λπ. (C-427/11, EU:C:2013:122, σκέψη 32).

41 — Απόφαση Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 38), απόφαση Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 49), διάταξη Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 31), διάταξη Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, σκέψη 36), απόφαση Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 33), απόφαση Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 24).

42 — Αποφάσεις Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 35) και Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 25).

43 — Απόφαση Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 48).

44 — Απόφαση Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, σκέψη 134).

45 — Απόφαση Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 36).

46 — Απόφαση Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 29).

47 — Απόφαση Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 27).

παρόμοια διαπίστωση μπορεί να γίνει σε σχέση με την έννοια της «ίδιας ή παρόμοιας εργασίας», η οποία χρησιμοποιείται προκειμένου να οριστεί ο «αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» σύμφωνα με τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου: μια ερμηνεία της ρήτρας 4, σημείο 1, που θα απέκλειε από τον ορισμό της έννοιας του «αντίστοιχου εργαζομένου αορίστου χρόνου» τον εργαζόμενο αορίστου χρόνου που δεν ασκεί τα ίδια ακριβώς καθήκοντα θα ισοδυναμούσε με περιορισμό του πεδίου εφαρμογής της εν λόγω διατάξεως, κατά παράβαση του σκοπού της ρήτρας 4. Πράγματι, μια τέτοια ερμηνεία θα περιήγε σε μειονεκτική θέση τον επικαλούμενο δυσμενή διάκριση εργαζόμενο ορισμένου χρόνου, άπαξ και τα ασκούμενα καθήκοντα δεν θα ήταν ακριβώς τα ίδια.

51. Φρονώ ότι η ευρεία ερμηνεία της έννοιας της «ίδιας ή παρόμοιας» εργασίας έχει επίσης ως συνέπεια ότι η άσκηση δεύτερης δραστηριότητας, διαφορετικής από την κοινή δραστηριότητα, δεν επιτρέπει να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι δεν υφίσταται ίδια ή παρόμοια εργασία, εφόσον η δεύτερη αυτή δραστηριότητα είναι απλώς παρεπόμενη, δηλαδή ο οικείος εργαζόμενος αφιερώνει σε αυτή λιγότερο χρόνο από ό,τι στην κοινή δραστηριότητα. Κατά την ίδια έννοια, η πιθανή απλώς άσκηση δεύτερης δραστηριότητας, διαφορετικής από την κοινή δραστηριότητα, δεν επιτρέπει, κατά την άποψή μου, να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι δεν υφίσταται ίδια ή παρόμοια εργασία. Μια τέτοια λύση συνάδει και με την απόφαση O'Brien, με την οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι «δεν μπορεί […] να υποστηριχθεί ότι οι δικαστές πλήρους απασχολήσεως και οι [δικαστές μερικής απασχολήσεως] δεν βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση λόγω της διαφορετικής σταδιοδρομίας τους, δεδομένου ότι οι δεύτεροι διατηρούν πάντοτε τη δυνατότητα να ασκήσουν το επάγγελμα του δικηγόρου. Ειδικότερα, περισσότερη σημασία έχει το γεγονός ότι ασκούν κατ' ουσίαν την ίδια δραστηριότητα» [48].

52. Αυτό δεν σημαίνει ότι το αιτούν δικαστήριο δεν πρέπει να λάβει υπόψη τα ασκούμενα καθήκοντα. Εντούτοις, τα καθήκοντα αυτά δεν πρέπει να ληφθούν υπόψη προκειμένου να καθοριστεί αν ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία με τον αντίστοιχο εργαζόμενο αορίστου χρόνου, αλλά προκειμένου να εξακριβωθεί αν η άνιση μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς λόγους. Πράγματι, η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου προβλέπει μια συλλογιστική σε δύο στάδια: πρώτον, εξετάζεται αν ο οικείος εργαζόμενος ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά, όσον αφορά κάποιον όρο απασχολήσεως, σε σχέση με αντίστοιχο εργαζόμενο αορίστου χρόνου, και, δεύτερον, αν αυτή η άνιση μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο.

53. Επισημαίνω συναφώς ότι, αν και στο πλαίσιο της εξετάσεως της άνισης μεταχειρίσεως το Δικαστήριο αναφέρεται, όπως προεκτέθη, στη «φύση της εργασίας» [49] , στο πλαίσιο της εξετάσεως του δικαιολογητικού λόγου της άνισης μεταχειρίσεως αναφέρεται στην «ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις αυτές και [στα] συμφυή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών» [50]: η χρήση διαφορετικών όρων («εργασία» και «καθήκοντα») υποδηλώνει ότι η εξέταση της άνισης μεταχειρίσεως πρέπει να περιορίζεται στη σύγκριση της «εργασίας», ως γενικού όρου, ενώ η εξέταση του δικαιολογητικού λόγου πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα ασκούμενα «καθήκοντα» των οποίων υπογραμμίζεται η «ιδιαίτερη» φύση. Κατά συνέπεια, τα «καθήκοντα» δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση της άνισης μεταχειρίσεως.

48 — Απόφαση O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 62).

49 — Βλ. σημείο 42 των παρουσών προτάσεων.

50 — Βλ. απόφαση Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 73): «[η έννοια των αντικειμενικών λόγων] πρέπει να δικαιολογείται από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων που να χαρακτηρίζουν τον οικείο όρο απασχολήσεως στο ειδικό πλαίσιο εντός του οποίου ο όρος αυτός εντάσσεται και βάσει αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων, προκειμένου να ελεγχθεί εάν η άνιση μεταχείριση ανταποκρίνεται σε μια πραγματική ανάγκη, είναι κατάλληλη για την επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού και είναι αναγκαία προς τούτο. Τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να ανάγονται, μεταξύ άλλων, *στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών* ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους» (η υπογράμμιση δική μου). Βλ. επίσης απόφαση Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 53), απόφαση Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 55), διάταξη Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 41), διάταξη Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, σκέψη 48), απόφαση Valenza κ.λπ. (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 51), και διάταξη Bertazzi κ.λπ. (C-393/11, EU:C:2013:143, σκέψη 40).

54. Υπογραμμίζω ότι το ίδιο στοιχείο δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη και για τη στοιχειοθέτηση, σε πρώτη φάση, της άνισης μεταχειρίσεως και για τη, σε δεύτερη φάση, δικαιολόγησή της. Αν η κατάσταση των οικείων εργαζομένων κριθεί συγκρίσιμη, αυτό σημαίνει ότι απασχολούνται στην ίδια ή παρόμοια εργασία, κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Συνεπώς, η άνιση μεταχείριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί, σε δεύτερη φάση, λόγω της διαφορετικής φύσεως της παρεχομένης εργασίας [51]. Εκτός αν δοθεί στην έννοια «ίδια ή παρόμοια εργασία» διαφορετικό περιεχόμενο σε κάθε ένα από τα δύο στάδια του ελέγχου τον οποίον απαιτεί η ρήτρα 4: απλή «φύση της εργασίας» προκειμένου να στοιχειοθετηθεί η άνιση μεταχείριση και «ειδική φύση των καθηκόντων» προκειμένου να δικαιολογηθεί [52].

55. Μια εναλλακτική λύση θα μπορούσε να συνίσταται στη συνεκτίμηση της εκτελούμενης εργασίας μόνον προκειμένου να στοιχειοθετηθεί η άνιση μεταχείριση: αυτή θα μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον από την επιδίωξη ενός θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους [53] και όχι από τη διαφορετική φύση της εργασίας. Σε μια τέτοια περίπτωση, θα ήταν δυνατόν να ληφθεί υπόψη η ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων προκειμένου να στοιχειοθετηθεί η άνιση μεταχείριση. Κάτι τέτοιο, εντούτοις, δεν συνάδει, κατά την άποψή μου, με τον σκοπό της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, όπως καθορίζεται με τη ρήτρα 1, στοιχείο α′, ο οποίος έγκειται στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων. Πράγματι, ένας τέτοιος σκοπός απαιτεί, όπως

51 — Είναι αληθές ότι το Δικαστήριο έχει επίσης κρίνει ότι «η φύση των καθηκόντων που ασκούσε ο [οικείος εργαζόμενος ορισμένου χρόνου] και ο βαθμός πείρας που σχετικώς απέκτησε δεν συνιστούν απλώς έναν από τους παράγοντες οι οποίοι μπορούν αντικειμενικώς να δικαιολογήσουν διαφορετική μεταχείριση έναντι των [αντίστοιχων εργαζομένων ορισμένου χρόνου], αλλά συγκαταλέγονται επίσης στα κριτήρια με βάση τα οποία καθίσταται δυνατό να ελεγχθεί εάν ο ενδιαφερόμενος τελεί σε συγκρίσιμη κατάσταση με τους τελευταίους» (αποφάσεις Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 69, Valenza κ.λπ, C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 44, καθώς και διάταξη Bertazzi κ.λπ., C-393/11, EU:C:2013:143, σκέψη 34).
Βλ. συναφώς Tobler, C., «The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law : From Early Staff Cases to the *Mangold* Approach», σε *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law*, Asser Press, 2013, σ. 443 έως 469: «recently, the Court confirmed in another context that the same factual elements may be relevant in the analytically different contexts of comparability and objective justification (Rosado Santana, para. 69), *which is rather confusing*» (σ. 464) (η υπογράμμιση δική μου).
Εντούτοις, επισημαίνω ότι, στις οικείες αποφάσεις, το σημείο αυτό του σκεπτικού προηγείται του σημείου που αφορά την «ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων», το οποίο παρατίθεται στην παράγραφο 53 των παρουσών προτάσεων και σύμφωνα με το οποίο τα «καθήκοντα» λαμβάνονται υπόψη προκειμένου να καθοριστεί αν η άνιση μεταχείριση είναι δικαιολογημένη. Κατά συνέπεια, το σημείο του σκεπτικού που αφορά την «ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων» πρέπει να νοηθεί, κατά την άποψή μου, ως διευκρίνιση του σημείου που αφορά τη «φύση της εργασίας».

52 — Εξάλλου, ο γενικός εισαγγελέας Γ. Κοσμάς είχε επιστήσει την προσοχή του Δικαστηρίου ως προς το ζήτημα αυτό στην υπόθεση Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, η οποία αφορούσε την ερμηνεία του άρθρου 157, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ. Η φύση της εργασίας και οι συνθήκες απασχολήσεως μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο «διπλής χρήσεως», δηλαδή να χρησιμοποιηθούν τόσο για να συγκριθούν οι εκτελούμενες εργασίες όσο και για να δικαιολογηθεί η άνιση μεταχείριση, μόνον αν τους δοθεί διαφορετικός ορισμός σε κάθε μια από αυτές τις χρήσεις. Κατά τον γενικό εισαγγελέα, «προκειμένου όμως να έχει νόημα η δυνατότητα αυτής της διπλής χρήσεως του κριτηρίου της επαγγελματικής καταρτίσεως θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι κριτήριο αυτό δεν έχει ταυτόσημο περιεχόμενο στο πλαίσιο και των δύο χρήσεών του». Στην υπόθεση εκείνη, η ίδια δραστηριότητα (ψυχοθεραπεία) ασκείτο από διπλωματούχους ιατρούς και ψυχολόγους (εκ των οποίων οι δεύτεροι, κατά συνέπεια, δεν ήταν ιατροί). Ο γενικός εισαγγελέας πρότεινε να ληφθεί υπόψη η επαγγελματική κατάρτιση τόσο για να προσδιοριστεί αν οι καταστάσεις ήταν ανάλογες όσο και για να εξεταστεί, ενδεχομένως, αν η διαφορετική μεταχείριση ήταν δικαιολογημένη. Συνεπώς, πρότεινε να δοθεί διαφορετικό περιεχόμενο στο κριτήριο της επαγγελματικής καταρτίσεως σε κάθε ένα από αυτά τα δύο στάδια: κατά την άποψή του, η συγκρισιμότητα των καταστάσεων μπορούσε να αποκλειστεί μόνον αν η επαγγελματική κατάρτιση ήταν «θεμελιωδών διαφορετική», ενώ ο δικαιολογητικός λόγος μπορούσε να γίνει δεκτός εφόσον η επαγγελματική κατάρτιση ήταν απλώς «διαφορετική» (προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Γ. Κοσμά στην υπόθεση Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:8, σημείο 33).
Το Δικαστήριο δεν ακολούθησε τη διάκριση που πρότεινε ο γενικός εισαγγελέας: έκρινε ότι οι καταστάσεις δεν είναι ανάλογες και κατά συνέπεια δεν αποφάνθηκε σχετικά με την αιτιολόγηση και τα κριτήρια της διακρίσεως (απόφαση Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:241, σκέψη 20). Το σημείο αυτό δεν διευκρινίστηκε ούτε με τις αποφάσεις Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, σκέψη 42), και JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, σκέψεις 48 και 52).

53 — Βλ. σημείο 86 των παρουσών προτάσεων.

προαναφέρθηκε, ευρεία ερμηνεία της ρήτρας 4 αυτής της συμφωνίας-πλαισίου, κατεύθυνση την οποία, εξάλλου, φαίνεται να ακολουθεί το Δικαστήριο: όταν ερμηνεύει την εν λόγω ρήτρα 4, αναφέρεται στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων στο πλαίσιο της εξετάσεως του δικαιολογητικού λόγου [54].

56. Φρονώ, συνεπώς, ότι η απάντηση που πρέπει να δοθεί στο αιτούν δικαστήριο είναι ότι, λαμβανομένων υπόψη των σκοπών της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, ο όρος «ίδια ή παρόμοια» εργασία κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, αυτής της συμφωνίας-πλαισίου δεν πρέπει να τυγχάνει στενής ερμηνείας. Η ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων τα οποία ασκούν οι οικείοι εργαζόμενοι δεν μπορεί κατά συνέπεια να λαμβάνεται υπόψη προκειμένου να καθοριστεί αν απασχολούνται στην ίδια ή παρόμοια εργασία. Αντιθέτως, μπορεί να λαμβάνεται υπόψη προκειμένου να καθοριστεί αν η άνιση μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου. Επίσης, η πραγματική ή απλώς ενδεχόμενη άσκηση δεύτερης δραστηριότητας, διαφορετικής από την κοινή, δεν αποκλείει την ύπαρξη ίδιας ή παρόμοιας εργασίας, εφόσον η δεύτερη αυτή δραστηριότητα είναι απλώς παρεπόμενη, δηλαδή ο οικείος εργαζόμενος αφιερώνει σε αυτή λιγότερο χρόνο από ό,τι στην κοινή δραστηριότητα.

57. Όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση, φρονώ ότι πρέπει να έχει δευτερεύουσα σημασία σε σχέση με τη φύση της εργασίας, προκειμένου να καθοριστεί αν οι καταστάσεις είναι συγκρίσιμες. Πράγματι, θεωρώ αμφισβητήσιμη την άποψη που ακολούθησε το Δικαστήριο με την απόφαση Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ότι ιατρός και ψυχολόγος δεν βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση για τον μόνο λόγο ότι έχουν διαφορετικά πτυχία, εφόσον απασχολούνται στην ίδια ακριβώς εργασία [55]. Κάτι τέτοιο θα σήμαινε ότι γίνεται δεκτό ότι, επειδή έχουν λάβει διαφορετική επαγγελματική κατάρτιση, η εργασία τους είναι στην πραγματικότητα διαφορετική όχι επειδή έχει διαφορετικό αντικείμενο (η ασκούμενη δραστηριότητα ήταν η ίδια: η ψυχοθεραπεία), αλλά επειδή εκτελείται με διαφορετικό τρόπο. Φρονώ ότι το να λαμβάνεται υπόψη, προκειμένου να καθοριστεί αν η εργασία είναι ίδια ή παρόμοια, όχι μόνο το αντικείμενο της εργασίας, αλλά και ο τρόπος με τον οποίον εκτελείται, δεν ανταποκρίνεται στον σκοπό της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, ο οποίος επιτάσσει ευρεία ερμηνεία της ρήτρας της 4, σημείο 1.

58. Εν προκειμένω, η προσφεύγουσα θεωρεί ότι υφίσταται δυσμενή διάκριση σε σχέση με όλους τους εργαζομένους του Δημοσίου που λαμβάνουν το επίδομα τριετιών το οποίο δεν της καταβάλλεται, και συγκεκριμένα σε σχέση με τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους, τους έκτακτους και τους συμβασιούχους.

54 — Επισημαίνω ότι η συνεκτίμηση της «ιδιαίτερης φύσεως των καθηκόντων» όχι για να καθοριστεί αν οι καταστάσεις είναι συγκρίσιμες, αλλά για να εξακριβωθεί αν η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί, θα μπορούσε να έχει ως συνέπεια την ελάφρυνση του βάρους αποδείξεως που φέρει ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου, πράγμα που θεωρώ ότι συνάδει με τον σκοπό της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, όπως καθορίζεται με τη ρήτρα 1, στοιχείο α'. Ασφαλώς, η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου σιωπά όσον αφορά την κατανομή του βάρους αποδείξεως, ενώ ούτε η σχετική νομολογία προσφέρει κάποια διευκρίνιση. Εντούτοις, φρονώ ότι ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου που θεωρεί ότι υφίσταται δυσμενή διάκριση μπορεί να δυσκολευτεί να αποδείξει ότι ασκεί ακριβώς τα ίδια καθήκοντα με τον εργαζόμενο αορίστου χρόνου που λαμβάνει το πλεονέκτημα το οποίο διεκδικεί ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου, ιδίως αν απασχολείται σε άλλη εκμετάλλευση. Κατά συνέπεια, το να απαιτηθεί από τον εργαζόμενο ορισμένου χρόνου να αποδείξει όχι ότι απασχολείται στην «ίδια ή παρόμοια εργασία», αλλά ότι ασκεί τα ίδια ακριβώς καθήκοντα, μπορεί να καταστήσει πρακτικά δυσχερέστερη την επιδίωξη της προστασίας την οποία προβλέπει η ρήτρα 4 της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου.

55 — Απόφαση Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241, σκέψη 20): «από τα στοιχεία που περιέχει η διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι, μολονότι οι ψυχολόγοι και οι ιατροί που απασχολούνται […] ως ψυχοθεραπευτές ασκούν φαινομενικά πανομοιότυπη δραστηριότητα, χρησιμοποιούν, για τη θεραπεία των ασθενών τους, γνώσεις και ικανότητες που έχουν αποκτήσει στο πλαίσιο πολύ διαφορετικών κλάδων της επιστήμης, ήτοι στο πλαίσιο σπουδών ψυχολογίας και ιατρικής, αντιστοίχως». Βλ. επίσης προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Γ. Κοσμά στην υπόθεση Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:8, σημείο 35): «ακόμη και αν κατ' αντικείμενο ασκούν φαινομενικά την ίδια δραστηριότητα, δηλαδή την ψυχοθεραπεία, έχουν θεμελιωδώς διαφορετικές γνώσεις, εμπειρία και επομένως θεραπευτικές δυνατότητες, γεγονός που επηρεάζει ουσιωδώς την επιτελούμενη εργασία».

59. Η προσφεύγουσα δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι βρίσκεται σε κατάσταση συγκρίσιμη προς το σύνολο των εργαζομένων του Δημοσίου, όποια και αν είναι η δραστηριότητά τους: η κατάστασή της είναι συγκρίσιμη μόνο με την κατάσταση των εργαζομένων του Δημοσίου που απασχολούνται σε «ίδια ή παρόμοια» εργασία κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

60. Συναφώς, η Ισπανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι οι μετακλητοί υπάλληλοι δεν απασχολούνται σε ίδια ή παρόμοια εργασία με τους λοιπούς εργαζομένους του Δημοσίου, διότι εκτελούν ειδική εργασία, και συγκεκριμένα καθήκοντα εμπιστοσύνης ή παροχής ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών.

61. Το επιχείρημα αυτό δεν μπορεί, κατά την άποψή μου, να γίνει δεκτό.

62. Είναι αληθές ότι, σύμφωνα με το άρθρο 12, παράγραφος 1, του LEBEP, οι μετακλητοί υπάλληλοι ασκούν «*αποκλειστικώς* καθήκοντα που χαρακτηρίζονται ρητώς ως εμπιστοσύνης ή παροχής ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών» [56]. Είναι επίσης αληθές ότι, κατά το άρθρο 9, παράγραφος 2, του ίδιου νόμου, οι μετακλητοί υπάλληλοι δεν μπορούν να ασκούν αρμοδιότητες «που συνεπάγονται άμεση ή έμμεση συμμετοχή στην άσκηση δημόσιας εξουσίας ή στη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους ή των δημόσιων υπηρεσιών». Το Tribunal Supremo έχει διευκρινίσει, με απόφαση της 17ης Μαρτίου 2005, ότι «οι πράξεις επαγγελματικής συνεργασίας που εντάσσονται στις κανονικές αρμοδιότητες της δημόσιας διοίκησης, είτε πρόκειται για εξωτερικές αρμοδιότητες παροχής υπηρεσιών και αστυνομεύσεως έναντι των πολιτών είτε για εσωτερικές αρμοδιότητες απλής διοικητικής οργανώσεως απαγορεύεται να ασκούνται από μετακλητούς υπαλλήλους» [57].

63. Εντούτοις, αφενός, δεν κατανοώ για ποιο λόγο η εργασία που παρέχει η προσφεύγουσα χαρακτηρίζεται ως «εμπιστοσύνης» σε αντιδιαστολή με την εργασία των λοιπών εργαζομένων του Δημοσίου: η εμπιστοσύνη του ιεραρχικώς προϊσταμένου είναι ασφαλώς απαραίτητη για την εκτέλεση ορισμένων αρμοδιοτήτων που ανατίθενται σε άλλους εργαζομένους του Δημοσίου [58]. Αφετέρου, μολονότι οι μετακλητοί υπάλληλοι δεν μπορούν, όπως έκρινε με την προπαρατεθείσα απόφασή του το Tribunal Supremo, να ασκούν τις κανονικές αρμοδιότητες της δημόσιας διοίκησης, αντιθέτως οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να ασκούν καθήκοντα εμπιστοσύνης ή παροχής ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών, τα οποία ανατίθενται κανονικά στους μετακλητούς υπαλλήλους. Πράγματι, τόσο το άρθρο 26, παράγραφος 4, του νόμου περί κρατικού προϋπολογισμού 2012 όσο και το άρθρο 24, παράγραφος 2, του νόμου 22/2013 περί κρατικού προϋπολογισμού 2014, αναφέρονται στους «τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους σε ενεργό υπηρεσία ή σε ειδική υπηρεσία, οι οποίοι καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας μετακλητών υπαλλήλων».

64. Κατά συνέπεια, ήδη βάσει της ισπανικής νομοθεσίας, δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο οι μετακλητοί υπάλληλοι να απασχολούνται σε ίδια ή παρόμοια εργασία με ορισμένους εργαζομένους του Δημοσίου. Το αιτούν δικαστήριο πρέπει συνεπώς να εξακριβώσει αν η εργασία που παρέχει πράγματι η προσφεύγουσα, δηλαδή οι εργασίες γραφείου, είναι ίδια ή παρόμοια με την εργασία που παρέχουν ορισμένοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου στο Δημόσιο.

65. Υπενθυμίζω συναφώς ότι η προσφεύγουσα είναι προϊσταμένη της γραμματείας ενός Συμβούλου της Επικρατείας, προέδρου του δευτέρου τμήματος του Consejo de Estado.

56 — Η υπογράμμιση δική μου.

57 — Απόφαση του Tribunal Supremo της 17ης Μαρτίου 2005, έβδομο τμήμα διοικητικών διαφορών, προσφυγή υπ' αριθ. 4245/1999 (ROJ STS 1711/2005).

58 — Η προσφεύγουσα υποστηρίζει ότι, ως γραμματέας, δεν ασκεί καθήκοντα «παροχής ειδικών συμβουλευτικών υπηρεσιών».

66. Στο δεύτερο τμήμα του Consejo de Estado απασχολούνται και άλλες γραμματείς. Πράγματι, εφόσον η προσφεύγουσα είναι «προϊσταμένη της γραμματείας» του δευτέρου τμήματος, αυτό σημαίνει ότι στη γραμματεία απασχολούνται πολλές γραμματείς. Υπάρχουν ασφαλώς άλλες γραμματείς στα υπόλοιπα τμήματα του Consejo de Estado. Κατά συνέπεια, το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει να εξακριβώσει αν αυτές απασχολούνται, αντιθέτως προς την προσφεύγουσα, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, φρονώ ότι η εργασία τους πρέπει να θεωρηθεί ίδια ή παρόμοια με την εργασία της προσφεύγουσας.

67. Είναι πιθανόν να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των καθηκόντων που ασκεί η προσφεύγουσα ως προϊσταμένη της γραμματείας και των καθηκόντων των απλών γραμματέων που δεν προΐστανται γραμματείας. Για παράδειγμα, η προσφεύγουσα μπορεί να είναι επιφορτισμένη με τη διαχείριση του χρονοδιαγράμματος εργασίας του προέδρου του δευτέρου τμήματος και με τις επαφές με τα υπόλοιπα τμήματα του Consejo de Estado, καθήκοντα τα οποία δεν ασκούν οι απλές γραμματείς. Εντούτοις, φρονώ ότι ανάλογες διαφορές μεταξύ των καθηκόντων που ασκεί η προϊσταμένη της γραμματείας και των καθηκόντων που ασκούν οι απλές γραμματείς πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όχι για να καθοριστεί αν απασχολούνται στην ίδια ή παρόμοια εργασία, δηλαδή αν οι καταστάσεις τους είναι συγκρίσιμες, αλλά για να καθοριστεί αν η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί.

68. Εντούτοις, δεν μπορεί να αποκλειστεί η περίπτωση όλες οι γραμματείς του Consejo de Estado, είτε προΐστανται γραμματείας είτε όχι, να απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αν ισχύει αυτό, δεν πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να οδηγηθούμε στο συμπέρασμα ότι η προσφεύγουσα δεν μπορεί να επωφεληθεί της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου. Πράγματι, η ρήτρα 3, σημείο 2, δεύτερη περίοδος, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου ορίζει ότι, «όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές». Το Consejo de Estado μπορεί, κατά τη γνώμη μου, να θεωρηθεί το ισοδύναμο, στον δημόσιο τομέα, μιας εκμεταλλεύσεως του ιδιωτικού τομέα. Εντός ποιας περιμέτρου πρέπει να αναζητηθεί ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου, αν δεν υπάρχει κανείς στους κόλπους του Consejo de Estado: μεταξύ των γραμματέων που απασχολούνται στα υπόλοιπα ισπανικά συμβουλευτικά όργανα, στα υπόλοιπα ισπανικά δικαστήρια ή στην ισπανική δημόσια διοίκηση, δικαστική ή όχι;

β) Επί της περιμέτρου αναφοράς, ελλείψει αντίστοιχου εργαζομένου αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση

69. Με την απόφαση Valenza, τη διάταξη Bertazzi και την απόφαση Nierodzik, το Δικαστήριο έκρινε ως αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου τα πρόσωπα που απασχολούνται στην ίδια δημόσια ρυθμιστική αρχή (την ιταλική αρχή ανταγωνισμού και την ιταλική αρχή ηλεκτρισμού και αερίου)[59] ή στο ίδιο δημόσιο νοσοκομείο[60]. Μολονότι το Δικαστήριο δεν αιτιολόγησε τις επιλογές αυτές, φρονώ ότι η ίδια ρυθμιστική αρχή ή το ίδιο νοσοκομείο μπορούν να θεωρηθούν ως το ισοδύναμο, στον δημόσιο τομέα, της «ίδιας εκμεταλλεύσεως» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 2, πρώτη περίοδος, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

70. Εντούτοις, με τις διατάξεις Montoya Medina και Lorenzo Martínez, καθώς και με την απόφαση Rosado Santana, το Δικαστήριο έκρινε ως αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου, στην περίπτωση επίκουρου καθηγητή ορισμένου χρόνου του πανεπιστημίου του Αλικάντε, τους «επίκουρους καθηγητές αορίστου χρόνου των πανεπιστημίων [της ίδιας] Αυτόνομης Κοινότητας»[61]. Στην περίπτωση μη πανεπιστημιακού καθηγητή απασχολούμενου σε κέντρο δημόσιας εκπαιδεύσεως

59 — Απόφαση Valenza κ.λπ. (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 43) και διάταξη Bertazzi κ.λπ. (C-393/11, EU:C:2013:143, σκέψη 33).

60 — Απόφαση Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 32).

61 — Διάταξη Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 39).

της Αυτόνομης Κοινότητας της Καστίλης-Λεόν, τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους του «σώματος των μη πανεπιστημιακών διδασκόντων που ανήκουν [στην ίδια] Αυτόνομη Κοινότητα»[62]. Στην περίπτωση έκτακτου δημόσιου υπαλλήλου της Αυτόνομης Κοινότητας της Ανδαλουσίας, τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους της ίδιας Αυτόνομης Κοινότητας και της ίδιας κατηγορίας[63]. Μολονότι, και στην περίπτωση αυτή, το Δικαστήριο δεν αιτιολογεί τις επιλογές του, φρονώ ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ανήκουν στην ίδια εκμετάλλευση ή στο ισοδύναμό της στον δημόσιο τομέα: αν αυτή ήταν η πρόθεση του Δικαστηρίου, θα είχε προκρίνει τους εργαζομένους στο ίδιο πανεπιστήμιο ή στο ίδιο εκπαιδευτικό κέντρο.

71. Επισημαίνω, αντιθέτως, ότι οι συνθήκες απασχολήσεως των οικείων εργαζομένων στις παρατεθείσες στην προηγούμενη παράγραφο υποθέσεις διέπονταν από την ίδια πράξη ή από πράξη προερχόμενη από το ίδιο όργανο. Οι συνθήκες απασχολήσεως των επίκουρων καθηγητών ορισμένου και αορίστου χρόνου της Αυτόνομης Κοινότητας της Βαλένθιας διέπονταν από το ίδιο διάταγμα της κυβερνήσεως της εν λόγω Αυτόνομης Κοινότητας[64]. Οι αποδοχές των τακτικών και των έκτακτων υπαλλήλων της Αυτόνομης Κοινότητας της Καστίλης-Λεόν διέπονταν από τον ίδιο ισπανικό νόμο (τον επίδικο εν προκειμένω LEBEP) και από το ίδιο ετήσιο διάταγμα της εν λόγω Αυτόνομης Κοινότητας[65]. Ο υπολογισμός της προϋπηρεσίας των έκτακτων και των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων της Αυτόνομης Κοινότητας της Ανδαλουσίας, μολονότι, όπως φαίνεται, διέπεται από δύο κείμενα, είχε ρυθμιστεί από τον Ισπανό νομοθέτη[66]. Κατά συνέπεια, φρονώ ότι στις υποθέσεις αυτές το Δικαστήριο θέλησε να περιλάβει στην περίμετρο αναφοράς τους εργαζομένους των οποίων οι συνθήκες απασχολήσεως διέπονταν από την ίδια πράξη ή από πράξη του ίδιου οργάνου με τις συνθήκες απασχολήσεως του εργαζομένου ορισμένου χρόνου που θεωρούσε ότι υφίστατο δυσμενή διάκριση.

72. Ένας τέτοιος ορισμός της περιμέτρου αναφοράς μπορεί να εξηγηθεί με συλλογιστική παρόμοια με εκείνη που ακολούθησε το Δικαστήριο με την απόφαση Lawrence[67]. Με την απόφαση εκείνη, το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 157, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ είναι εφαρμοστέο μόνο στα πρόσωπα που παρέχουν εργασία στον ίδιο εργοδότη. Πράγματι, αν οι οικείοι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία σε διαφορετικούς εργοδότες, οι διαφορές των αποδοχών «δεν έχουν την ίδια προέλευση». Κατά συνέπεια, ελλείπει ο φορέας που είναι υπεύθυνος για την ανισότητα και ο οποίος θα μπορούσε να αποκαταστήσει την ίση μεταχείριση. Στις υποθέσεις που προπαρατέθηκαν στο σημείο 70, οι συνθήκες απασχολήσεως μπορεί να θεωρηθεί ότι είχαν την ίδια προέλευση, είτε πρόκειται για την κυβέρνηση της οικείας Αυτόνομης Κοινότητας είτε για τον Ισπανό νομοθέτη. Εξάλλου, με την απόφαση Lawrence, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι οι διαφορές αποδοχών μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν την ίδια προέλευση σε τρεις περιπτώσεις: όταν «απορρέουν άμεσα *από νομοθετικές διατάξεις* ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και στην περίπτωση στην οποία η εργασία παρέχεται στην ίδια επιχείρηση ή υπηρεσία, ιδιωτική ή δημόσια»[68]. Συνεπώς, ο νομοθέτης μπορεί, σύμφωνα με το Δικαστήριο, να θεωρηθεί ίδια προέλευση που επιτρέπει τη σύγκριση με το σύνολο των εργαζομένων των οποίων καθορίζει τον τρόπο αμοιβής.

62 — Διάταξη Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, σκέψη 46).

63 — Απόφαση Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψεις 67 και 83).

64 — Διάταξη Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 13).

65 — Διάταξη Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, σκέψεις 10 έως 17).

66 — Απόφαση Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψεις 10 έως 12).

67 — Απόφαση Lawrence κ.λπ. (C-320/00, EU:C:2002:498, σκέψη 18). Βλ. επίσης απόφαση Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, σκέψη 46).

68 — Απόφαση Lawrence κ.λπ. (C-320/00, EU:C:2002:498, σκέψη 17). Η υπογράμμιση δική μου.

73. Υπέρ αυτού του καθορισμού της περιμέτρου αναφοράς συνηγορεί και η ρήτρα 3, σημείο 2, δεύτερη περίοδος, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με την οποία όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία. Το να θεωρηθούν αντίστοιχοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου οι εργαζόμενοι των οποίων οι συνθήκες απασχολήσεως διέπονται από τον ίδιο νόμο που ορίζει τις συνθήκες απασχολήσεως του οικείου εργαζομένου ορισμένου χρόνου ισοδυναμεί με καθορισμό της περιμέτρου αναφοράς σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

74. Κατά συνέπεια, φρονώ ότι, όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, ο αντίστοιχος εργαζόμενος πρέπει να αναζητηθεί μεταξύ των εργαζομένων των οποίων οι συνθήκες απασχολήσεως μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν την ίδια προέλευση. Μια τέτοια λύση επιτρέπει, όσον αφορά τον δημόσιο τομέα όπου οι συνθήκες απασχολήσεως καθορίζονται από τη δημόσια αρχή [69], να γίνει δεκτός ευρύς ορισμός της περιμέτρου αναφοράς, σύμφωνος με τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Η μοναδική επιφύλαξή μου στην προσέγγιση που ακολούθησε το Δικαστήριο στις υποθέσεις που προπαρατέθηκαν στο σημείο 70 είναι η εξής: φρονώ ότι, προκειμένου να γίνει σεβαστό το γράμμα της ρήτρας 3, σημείο 2, αυτής της συμφωνίας-πλαισίου, θα πρέπει να εξεταστεί αν υφίσταται αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στους κόλπους της ίδιας εκμεταλλεύσεως, δηλαδή, στην περίπτωση του δημόσιου τομέα, στους κόλπους της ίδιας αρχής, της ίδιας διοικήσεως ή της ίδιας υπηρεσίας, πριν αναζητηθεί ο αντίστοιχος εργαζόμενος μεταξύ των εργαζομένων των οποίων οι συνθήκες απασχολήσεως έχουν την ίδια προέλευση.

75. Εν προκειμένω, συνεπώς, ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου θα πρέπει να αναζητηθεί στους κόλπους του Consejo de Estado. Αν δεν υφίσταται τέτοιος εργαζόμενος στους κόλπους του Consejo de Estado, θα πρέπει να αναζητηθεί μεταξύ των εργαζομένων των οποίων οι συνθήκες απασχολήσεως διέπονται από τον LEBEP (ο οποίος καθορίζει τις αποδοχές των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων και διευκρινίζει ότι το καθεστώς των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων εφαρμόζεται κατ' αρχήν στους μετακλητούς υπαλλήλους) και από τους νόμους περί κρατικού προϋπολογισμού (οι οποίοι καθορίζουν τις αποδοχές των μετακλητών υπαλλήλων αποκλείοντας τη χορήγηση σε αυτούς του επίδικου επιδόματος τριετίας): οι συνθήκες απασχολήσεως των μετακλητών και των τακτικών υπαλλήλων έχουν την ίδια προέλευση, τον Ισπανό νομοθέτη. Φρονώ ότι, εφόσον δεν υφίσταται αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στο Consejo de Estado, θα πρέπει να αναζητηθεί, κατ' αρχάς, μεταξύ των γραμματέων των λοιπών ισπανικών συμβουλευτικών οργάνων και των λοιπών ισπανικών δικαστηρίων. Πράγματι, η ρήτρα 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου απαιτεί ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου να αναζητηθεί στους κόλπους της ίδιας εκμεταλλεύσεως, δηλαδή στη μικρότερη δυνατή περίμετρο, πριν διευρυνθεί η περίμετρος αναφοράς. Κατά συνέπεια, το να αναζητηθεί ο αντίστοιχος εργαζόμενος στους κόλπους των λοιπών ισπανικών συμβουλευτικών οργάνων και των λοιπών ισπανικών δικαστηρίων, πριν διευρυνθεί ενδεχομένως η αναζήτηση στους υπαλλήλους άλλων διοικητικών αρχών συνάδει, κατά τη γνώμη μου, με το πνεύμα της ρήτρας 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου αυτής.

69 — Επισημαίνω συναφώς ότι, αν η περίμετρος αναφοράς οριστεί υπό την έννοια ότι περιλαμβάνει τους εργαζομένους των οποίων οι συνθήκες απασχολήσεως μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν την ίδια προέλευση, αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα, στον ιδιωτικό τομέα, τον περιορισμό της περιμέτρου. Σύμφωνα με τη ρήτρα 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση: αν η εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση είναι επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση, η περίμετρος αναφοράς περιορίζεται στους εργαζομένους της οικείας επιχειρήσεως. Επίσης, ο ορισμός της περιμέτρου αναφοράς σε συνάρτηση με την προέλευση των συνθηκών απασχολήσεως μπορεί να οδηγήσει στο να ληφθεί υπόψη, για την ίδια εργασία (γραμματέως) περισσότερο περιορισμένη περίμετρος για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα (για τις γραμματείς ορισμένου χρόνου του ιδιωτικού τομέα, οι γραμματείς αορίστου χρόνου της ίδιας επιχειρήσεως, εφόσον η εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση είναι επιχειρησιακή) από ό,τι για τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (για τις γραμματείς ορισμένου χρόνου του δημόσιου τομέα, οι γραμματείς αορίστου χρόνου της δημόσιας διοικήσεως στο σύνολό της). Εντούτοις, αυτές οι συνέπειες απορρέουν, κατά τη γνώμη μου, από το γράμμα της ρήτρας 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία προβλέπει σύγκριση με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση ή σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές, αφήνοντας, κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη ελεύθερα να καθορίζουν την περίμετρο αναφοράς.

76. Αφού εξέθεσα με ποιους εργαζομένους του Δημοσίου πρέπει να θεωρηθεί συγκρίσιμη η κατάσταση της προσφεύγουσας και υπό ποιες προϋποθέσεις, θα εξετάσω στη συνέχεια αν η προσφεύγουσα υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση.

2. Επί της διαφορετικής μεταχειρίσεως

77. Η διαφορά της κύριας δίκης έχει ως αντικείμενο τη χορήγηση του επιδόματος τριετίας, το οποίο προβλέπεται από το άρθρο 23 του LEBEP.

78. Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου απαγορεύει τις δυσμενείς διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι επίδομα αρχαιότητας συνιστά συνθήκη απασχολήσεως κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως[70]. Με την απόφαση Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres ιδίως, το Δικαστήριο αποφάνθηκε σχετικά με το επίδικο στην υπόθεση της κύριας δίκης επίδομα τριετίας (μολονότι, στην υπόθεση εκείνη, οι προσφεύγουσες ήταν έκτακτες δημόσιες υπάλληλοι, ενώ η M. J. Regojo Dans είναι μετακλητή δημόσια υπάλληλος)[71].

79. Κατά το άρθρο 23, στοιχείο b, του LEBEP, οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται επίδομα τριετίας, το οποίο ορίζεται, με την ίδια διάταξη, ως «ποσό, ίδιο για κάθε υποκατηγορία ή κατηγορία επαγγελματικής κατατάξεως βάσει του επιπέδου σπουδών, εφόσον η τελευταία δεν περιλαμβάνει υποκατηγορίες, για κάθε τριετία υπηρεσίας». Το άρθρο 25, παράγραφος 1, του LEBEP ορίζει ότι οι έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι λαμβάνουν το επίδομα τριετίας. Αντιθέτως, το άρθρο 26, παράγραφος 4, του νόμου περί κρατικού προϋπολογισμού 2012, το οποίο διέπει τις αποδοχές των μετακλητών υπαλλήλων, δεν αναφέρει το επίδομα τριετίας: κατά συνέπεια, οι εν λόγω υπάλληλοι δεν το εισπράττουν, όπως επισημαίνει εξάλλου το αιτούν δικαστήριο.

80. Συνεπώς, υφίσταται διαφορετική μεταχείριση των μετακλητών υπαλλήλων, οι οποίοι, όπως προαναφέρθηκε, είναι εργαζόμενοι «ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου και δεν λαμβάνουν το επίδικο επίδομα, σε σχέση με τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους, οι οποίοι το λαμβάνουν και οι οποίοι δεν αμφισβητείται ότι είναι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου.

70 — Αποφάσεις Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψεις 47 και 48) και Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 50), καθώς και διατάξεις Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, σκέψη 32) και Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, σκέψη 37).

71 — Απόφαση Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 20).

81. Αντιθέτως, οι έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι λαμβάνουν το επίδικο επίδομα, είναι υπάλληλοι ορισμένου χρόνου[72]. Κατά συνέπεια, η διαφορετική μεταχείριση των μετακλητών υπαλλήλων σε σχέση με τους έκτακτους δημοσίους υπαλλήλους δεν εμπίπτει στη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους *αορίστου χρόνου*[73].

82. Επίσης, όσον αφορά τους συμβασιούχους, η διαφορετική μεταχείριση πρέπει να αφορά αποκλειστικά τους συμβασιούχους αορίστου χρόνου (πράγματι, σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 2, στοιχείο c, του LEBEP, οι συμβασιούχοι απασχολούνται για αόριστο ή ορισμένο χρόνο), εφόσον λαμβάνουν το επίδικο επίδομα.

83. Αφού εξέτασα την ύπαρξη διαφορετικής μεταχειρίσεως, θα ασχοληθώ στη συνέχεια με τη δικαιολόγησή της.

Επί του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

84. Με το τρίτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά το Δικαστήριο αν το καθεστώς ελεύθερου διορισμού και παύσεως των μετακλητών υπαλλήλων συνιστά αντικειμενικό λόγο ικανό να δικαιολογήσει την άνιση μεταχείριση κατά την έννοια της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου.

72 — Με την απόφαση Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres (C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819), το Δικαστήριο έκρινε ότι η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου ήταν εφαρμοστέα σε Ισπανίδες έκτακτες δημόσιες υπαλλήλους (των οποίων οι συνθήκες απασχολήσεως διέπονταν, όπως και στην παρούσα υπόθεση από τον LEBEP).

73 — Υπογραμμίζω ότι η κατάσταση επί της οποίας καλείται να αποφανθεί το Δικαστήριο στην υπό κρίση υπόθεση διακρίνεται από την κατάσταση την οποία αφορούσε η διάταξη Rivas Montes (διάταξη Rivas Montes, C-178/12, EU:C:2013:150).
Με τη διάταξη αυτή το Δικαστήριο έκρινε επί της ισπανικής ρυθμίσεως που προέβλεπε τη συνεκτίμηση, για τον υπολογισμό του επιδόματος προϋπηρεσίας των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων, όλων των περιόδων προηγούμενης εργασίας, σε οποιονδήποτε διοικητικό φορέα και αν είχε παρασχεθεί. Η ίδια ρύθμιση προέβλεπε, αντιθέτως, όσον αφορά τους συμβασιούχους, τη συνεκτίμηση μόνο των περιόδων προηγούμενης εργασίας στον ίδιο διοικητικό φορέα. Το Δικαστήριο έκρινε ότι ήταν αναρμόδιο να αποφανθεί σχετικά με τη συμβατότητα της εν λόγω ισπανικής ρυθμίσεως προς τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Επισήμανε ότι οι συμβασιούχοι προσλαμβάνονται είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο και ότι η μεταχείριση όλων των συμβασιούχων είναι η ίδια (λαμβάνονται υπόψη μόνον οι περίοδοι προηγούμενης εργασίας στον ίδιο διοικητικό φορέα). Για τον λόγο αυτόν, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η φερόμενη διαφορετική μεταχείριση δεν θεμελιωνόταν στην ορισμένου ή αορίστου χρόνου φύση της σχέσεως εργασίας, αλλά στη νομική φύση της (τακτικός ή συμβασιούχος υπάλληλος). Κατά συνέπεια, μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση δεν εμπίπτει στο δίκαιο της Ένωσης.
Στην υπόθεση Rivas Montes, όπου συμβασιούχος ορισμένου χρόνου επικαλείτο την εν λόγω ρήτρα 4, δεν ήταν όλοι οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου, ορισμένοι είχαν συμβάσεις αορίστου χρόνου, εντούτοις η μεταχείριση όλων ήταν η ίδια. Στην υπό κρίση περίπτωση, αντιθέτως, όπου μετακλητός υπάλληλος επικαλείται την ίδια ρήτρα 4, όλοι οι μετακλητοί υπάλληλοι είναι ορισμένου χρόνου και η μεταχείριση όλων είναι η ίδια (κανείς δεν λαμβάνει το επίδικο επίδομα).
Εν πάση περιπτώσει, φρονώ ότι η λύση την οποία προέκρινε το Δικαστήριο με τη διάταξη Rivas Montes είναι αμφισβητήσιμη. Πράγματι, εφόσον η προσφεύγουσα είχε προσληφθεί για ορισμένο χρόνο και κάποιοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου (οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι) ελάμβαναν το πλεονέκτημα που δεν χορηγείτο στην προσφεύγουσα, θα ήταν προτιμότερο, κατά την άποψή μου, να θεωρηθεί ότι υφίσταται άνιση μεταχείριση απαγορευόμενη από τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Το να μη χορηγηθεί στην R. Rivas Montes το πλεονέκτημα της ρήτρας 4, όπως έκρινε το Δικαστήριο, ισοδυναμεί με την απαίτηση να λαμβάνουν το πλεονέκτημα που δεν χορηγείται στον εργαζόμενο ορισμένου χρόνου ο οποίος θεωρεί ότι υφίσταται δυσμενή διάκριση *όλοι* οι αντίστοιχοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου (τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι και συμβασιούχοι αορίστου χρόνου) και όχι μόνον *ορισμένοι* αντίστοιχοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου (οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι). Φρονώ ότι η ερμηνεία αυτή της εν λόγω ρήτρας 4 είναι συσταλτική, ενώ οι σκοποί της συμφωνίας-πλαισίου και η πρακτική αποτελεσματικότητά της επιτάσσουν ευρεία ερμηνεία της ίδιας ρήτρας. Τέλος, επισημαίνω ότι στην υπόθεση Vino, στην οποία παραπέμπει το Δικαστήριο με τη διάταξη Rivas Montes, ουδείς εργαζόμενος αορίστου χρόνου μπορούσε να επωφεληθεί του πλεονεκτήματος το οποίο επεδίωκε ο προσφεύγων, διότι αυτό αφορούσε την υποχρεωτική αναγραφή στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου του λόγου για τον οποίο η σύμβαση συνάπτεται για ορισμένο χρόνο (η παράλειψη της ενδείξεως αυτής επέφερε επαναχαρακτηρισμό της σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου). Κατά συνέπεια, επρόκειτο πράγματι για διαφορετική μεταχείριση ορισμένων εργαζομένων ορισμένου χρόνου (που απασχολούντο, όπως ο προσφεύγων, στα ιταλικά ταχυδρομεία και για τους οποίους ένα κείμενο προέβλεπε ότι η σύμβαση δεν χρειάζεται να αναφέρει τον λόγο για τον οποίο συνάπτεται για ορισμένο χρόνο) σε σχέση με άλλους εργαζομένους ορισμένου χρόνου (εκείνους που ενέπιπταν στις γενικές διατάξεις και των οποίων η σύμβαση έπρεπε να αναφέρει τον λόγο για τον οποίο συνάπτεται για ορισμένο χρόνο). Βλ. διάταξη Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, σκέψεις 15, 16 και 57).

85. Κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται, όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

86. Κατά πάγια νομολογία, ο όρος «αντικειμενικοί λόγοι» πρέπει να νοηθεί υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπει να δικαιολογηθεί διαφορετική μεταχείριση λόγω του ότι η διαφορά αυτή προβλέπεται από γενικό και αφηρημένο εθνικό κανόνα, για παράδειγμα νόμο ή συλλογική σύμβαση. Η διαφορετική μεταχείριση πρέπει να δικαιολογείται από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων που να χαρακτηρίζουν τον οικείο όρο απασχολήσεως, στο ειδικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται και βάσει αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων. Πρέπει επίσης να πληροί την αρχή της αναλογικότητας, δηλαδή να ανταποκρίνεται σε μια πραγματική ανάγκη, να είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού και να είναι αναγκαία προς τούτο. Μπορούν να συνιστούν «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, ιδίως, η «ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις [ορισμένου χρόνου]», καθώς και η «επιδίωξη ενός θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους» [74].

87. Το καθεστώς ελεύθερου διορισμού και παύσεως που χαρακτηρίζει τους μετακλητούς υπαλλήλους δεν είναι δυνατόν να συνιστά «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Πράγματι, κατά πάγια νομολογία, εάν γινόταν δεκτό ότι ο προσωρινός χαρακτήρας της σχέσεως εργασίας αρκεί, αυτός και μόνον, για τη δικαιολόγηση τέτοιας διαφορετικής μεταχειρίσεως μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου, οι σκοποί της οδηγίας 1999/70, καθώς και της συμφωνίας-πλαισίου, θα καθίσταντο κενοί περιεχομένου και θα διαιωνιζόταν μια δυσμενής για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου κατάσταση [75].

88. Αντιθέτως, φρονώ ότι ο σκοπός της ανταμοιβής του προσωπικού για τη μακροχρόνια παροχή των υπηρεσιών του μέσω του επίδικου επιδόματος συνιστά, όπως υποστηρίζει η Ισπανική Κυβέρνηση, σκοπό κοινωνικής πολιτικής ικανό να δικαιολογήσει την άνιση μεταχείριση. Εντούτοις, θα πρέπει το εθνικό μέτρο να είναι κατάλληλο για την επίτευξη του σκοπού αυτού και ανάλογο. Υπενθυμίζω ότι η προσφεύγουσα, η οποία έχει προϋπηρεσία 31 και ήμισυ ετών στην ισπανική δημόσια διοίκηση, ουδέποτε εισέπραξε το επίδικο επίδομα. Κατά συνέπεια, αμφιβάλλω για την αναλογικότητα του μέτρου.

89. Η ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων συνιστά, όπως προανέφερα, «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να κρίνει αν τα καθήκοντα που ασκεί η προσφεύγουσα μπορούν να δικαιολογήσουν την άρνηση χορηγήσεως του επίδικου επιδόματος. Εντούτοις, επισημαίνω ότι, αν τα καθήκοντα που ασκεί η προσφεύγουσα διακρίνονται από τα καθήκοντα των λοιπών γραμματέων, αυτό οφείλεται στο ότι ασκεί προνόμια τα οποία δεν διαθέτουν οι λοιπές γραμματείς, μέσω των καθηκόντων πλαισιώσεως και διευθύνσεως με τα οποία είναι επιφορτισμένη. Δεν κατανοώ γιατί η άσκηση επιπλέον καθηκόντων δικαιολογεί την άρνηση χορηγήσεως συμπληρώματος αποδοχών.

74 — Απόφαση Valenza κ.λπ. (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψεις 50 και 51), καθώς και διάταξη Bertazzi κ.λπ. (C-393/11, EU:C:2013:143, σκέψεις 39 και 40).

75 — Απόφαση Valenza κ.λπ. (C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 52)· διάταξη Bertazzi κ.λπ. (C-393/11, EU:C:2013:143, σκέψη 41).

IV – **Πρόταση**

90. Λαμβανομένων υπόψη όλων των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει ως εξής στα προδικαστικά ερωτήματα του Tribunal Supremo:

1) Η ρήτρα 2, σημείο 1, και η ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP και προσαρτάται στην οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι εναπόκειται στα κράτη μέλη να ορίσουν τη «σύμβαση ή σχέση εργασίας». Εντούτοις, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξασφαλίσει ότι ο ορισμός αυτός δεν θα έχει ως αποτέλεσμα τον αυθαίρετο αποκλεισμό της κατηγορίας μετακλητών υπαλλήλων από το πλεονέκτημα της προστασίας την οποία παρέχει η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο. Πράγματι, οι μετακλητοί υπάλληλοι πρέπει να διαθέτουν ανάλογη προστασία, εφόσον η φύση της σχέσεώς τους με τη δημόσια διοίκηση δεν διαφέρει ουσιαστικά από τη σχέση που συνδέει με τους εργοδότες τους τα πρόσωπα τα οποία, κατά το ισπανικό δίκαιο, εμπίπτουν στην κατηγορία των εργαζομένων.

2) Η ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η αυτόματη παύση του εργαζομένου λόγω παύσεως του ιεραρχικώς προϊσταμένου του συνιστά «αντικειμενικό όρο» που καθορίζει τη λήξη της σχέσεως εργασίας, ακόμα και αν η σχέση εργασίας μπορεί να λήξει και κατόπιν απλής αποφάσεως του ιεραρχικώς προϊσταμένου.

3) Προκειμένου να εκτιμηθεί αν εργαζόμενοι απασχολούνται σε «ίδια ή παρόμοια» εργασία κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου, πρέπει να εξεταστεί αν οι εν λόγω εργαζόμενοι, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, οι προϋποθέσεις καταρτίσεως και οι προϋποθέσεις εργασίας, μπορεί να θεωρηθεί ότι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση. Ο όρος «ίδια ή παρόμοια» εργασία δεν μπορεί, λαμβανομένων υπόψη των σκοπών της συμφωνίας-πλαισίου, να τυγχάνει στενής ερμηνείας. Κατά συνέπεια, προκειμένου να εκτιμηθεί αν οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε «ίδια ή παρόμοια» εργασία, δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την άσκηση των οποίων έχει συναφθεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου και τα εγγενή χαρακτηριστικά τους, αλλά ούτε και η, πραγματική ή απλώς ενδεχόμενη, άσκηση δεύτερης δραστηριότητας, διαφορετικής από την κοινή, εφόσον είναι παρεπόμενη της κοινής δραστηριότητας.

4) Η ρήτρα 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι, όπου δεν υφίσταται αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στους κόλπους της ίδιας δημόσιας αρχής ή της ίδιας υπηρεσία δημόσιας διοικήσεως, ο αντίστοιχος εργαζόμενος πρέπει να αναζητηθεί μεταξύ των εργαζομένων αορίστου χρόνου των οποίων οι συνθήκες εργασίας καθορίζονται από το ίδιο όργανο και οι οποίοι απασχολούνται στην ίδια ή παρόμοια εργασία.

5) Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι επίδομα προϋπηρεσίας εμπίπτει στις «συνθήκες απασχόλησης» κατά την έννοια της εν λόγω διατάξεως.

6) Καθεστώς ελεύθερου διορισμού και παύσεως εργαζομένων ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να συνιστά αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί άνιση μεταχείριση κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου. Τέτοιον αντικειμενικό λόγο συνιστά, αντιθέτως, ο σκοπός της ανταμοιβής του προσωπικού της δημόσιας διοικήσεως για τη μακροχρόνια παροχή των υπηρεσιών του. Η άρνηση χορηγήσεως επιδόματος προϋπηρεσίας σε εργαζόμενο που έχει συμπληρώσει περισσότερα από τριάντα έτη υπηρεσίας στη δημόσια διοίκηση, εντούτοις, δεν μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλη για την επίτευξη του σκοπού αυτού. Η ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την άσκηση των οποίων συνήφθη η σύμβαση ορισμένου χρόνου και τα εγγενή χαρακτηριστικά τους συνιστούν «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου. Η άσκηση από τον εργαζόμενο ορισμένου χρόνου προνομίων τα οποία δεν διαθέτει ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου δεν μπορεί, πάντως, να δικαιολογήσει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση του πρώτου.