Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 19ης Μαρτίου 2020*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 1999/70/ΕΚ – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Ρήτρα 5 – Έννοια των "διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου" – Μη τήρηση εκ μέρους του εργοδότη της νόμιμης προθεσμίας για την οριστική πλήρωση της θέσης την οποία καλύπτει προσωρινά εργαζόμενος ορισμένου χρόνου – Σιωπηρή παράταση της σχέσης εργασίας από έτος σε έτος – Εργαζόμενος ορισμένου χρόνου που απασχολείται στην ίδια θέση κατόπιν δύο διαδοχικών διορισμών – Έννοια των "αντικειμενικών λόγων" που δικαιολογούν την ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – Τήρηση των λόγων πρόσληψης που προβλέπει η εθνική νομοθεσία – Συγκεκριμένη εξέταση από την οποία προκύπτει ότι ο εργοδότης επιδιώκει, με τη διαδοχική ανανέωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του σε προσωπικό – Μέτρα για την αποτροπή της κατάχρησης που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, για την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή – Διαδικασίες επιλογής για την οριστική πλήρωση των θέσεων τις οποίες καλύπτουν προσωρινά εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου – Μετατροπή της σχέσης εργασίας των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε "σχέση αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση" – Καταβολή στον εργαζόμενο αποζημίωσης αντίστοιχης με εκείνη που οφείλεται σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης – Εφαρμογή της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου παρά το γεγονός ότι οι διαδοχικές ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου έγιναν με τη συγκατάθεση του εργαζομένου – Ρήτρα 5, σημείο 1 – Έλλειψη υποχρέωσης των εθνικών δικαστηρίων να αφήσουν ανεφάρμοστη μη συμβατή εθνική ρύθμιση»

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C103/18 και C429/18,

με αντικείμενο δύο αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλαν το Juzgado ContenciosoAdministrativo nº 8 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο Μαδρίτης υπ' αριθ. 8, Ισπανία) και το Juzgado ContenciosoAdministrativo nº 14 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο Μαδρίτης υπ' αριθ. 14, Ισπανία) με αποφάσεις της 30ής Ιανουαρίου και της 8ης Ιουνίου 2018, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο στις 13 Φεβρουαρίου και στις 28 Ιουνίου 2018, αντιστοίχως, στο πλαίσιο των δικών

Domingo Sánchez Ruiz (C103/18),

Berta Fernández Álvarez κ.λπ. (C429/18)

κατά

Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud),

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Arabadjiev (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, P. G. Xuereb, T. von Danwitz, N. Piçarra και A. Kumin, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott

γραμματέας: L. Carrasco Marco, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 15ης Μαΐου 2019,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– ο D. Sánchez Ruiz, εκπροσωπούμενος από τον J. M. Ruiz de la Cuesta Vacas, procurador de los Tribunales, και τον F. J. Araúz de Robles Dávila, abogado,

– οι B. Fernández Álvarez κ.λπ., εκπροσωπούμενες από τον F. J. Araúz de Robles Dávila, abogado,

– η Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud), εκπροσωπούμενη από τους L. J. García Redondo και A. Serrano Patiño, letrados,

– η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη αρχικώς από τον S. Jiménez García και την A. Gavela Llopis, στη συνέχεια, από τον S. Jiménez García,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους N. Ruiz García, M. van Beek και J. Rius,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 17ης Οκτωβρίου 2019,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Οι αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως αφορούν την ερμηνεία του άρθρου 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43), καθώς και της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο), η οποία περιέχεται στο παράρτημα της οδηγίας αυτής.

2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο δύο ενδίκων διαφορών μεταξύ, αφενός, εργαζομένων που απασχολούνται από την Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) [Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης (υπηρεσία δημόσιας υγείας της Μαδρίτης), Ισπανία, στο εξής: Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης], ήτοι, στην υπόθεση C103/18, του Domingo Sánchez Ruiz και, στην υπόθεση C429/18, της Berta Fernández Álvarez και τεσσάρων άλλων εργαζομένων (στο εξής: B. Fernández Álvarez κ.λπ.), και, αφετέρου, της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης, στο πλαίσιο των οποίων οι ως άνω εργαζόμενοι ζητούν να τους αναγνωρισθεί καθεστώς τακτικού δημόσιου υπαλλήλου ή, επικουρικώς, καθεστώς δημοσιοϋπαλληλικού προσωπικού εξομοιωμένου με τους τακτικούς δημόσιους υπαλλήλους, για το οποίο ισχύουν οι αρχές της μονιμότητας και της ισοβιότητας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Από την αιτιολογική σκέψη 17 της οδηγίας 1999/70 προκύπτει ότι, «όσον αφορά τους όρους που χρησιμοποιούνται στη συμφωνία πλαίσιο χωρίς να ορίζονται επακριβώς, η [...] 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, όπως ισχύει για άλλες οδηγίες κοινωνικού χαρακτήρα που περιέχουν παρόμοιους όρους, με την προϋπόθεση ότι οι σχετικοί ορισμοί δεν θα είναι αντίθετοι προς τη συμφωνία πλαίσιο».

4 Κατά το άρθρο της 1, η οδηγία 1999/70 αποσκοπεί «στην υλοποίηση της συμφωνίας πλαισίου [...] η οποία συνήφθη [...] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα ([της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (CES), της Ένωσης των Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE) και του Ευρωπαϊκού Κέντρου Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP)])».

5 Το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι απαραίτητες για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία [και] οφείλουν να λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία. [...]»

6 Κατά τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου, ο σκοπός της έγκειται, αφενός, στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων και, αφετέρου, στην καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

7 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, με τίτλο «Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης», ορίζει τα εξής:

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

2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου:
   α) θεωρούνται "διαδοχικές"·
   β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου.»

Το ισπανικό δίκαιο

8 Το άρθρο 8 του Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (νόμου 55/2003 περί του γενικού κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του προσωπικού των υπηρεσιών υγείας), της 16ης Δεκεμβρίου 2003 (BOE αριθ. 301, της 17ης Δεκεμβρίου 2003, σ. 44742),

όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των κύριων δικών (στο εξής: γενικός κανονισμός), ορίζει ότι ως «τακτικός δημόσιος υπάλληλος» νοείται «ο υπάλληλος ο οποίος, κατόπιν επιτυχούς συμμετοχής στη σχετική διαδικασία επιλογής, διορίζεται για να ασκεί μονίμως τα καθήκοντα που του ανατίθενται με την πράξη διορισμού».

9 Το άρθρο 9 του γενικού κανονισμού προβλέπει τα εξής:

«1. Για λόγους ανάγκης, επείγοντος ή για την ανάπτυξη προγραμμάτων προσωρινού, συγκυριακού ή έκτακτου χαρακτήρα, οι υπηρεσίες υγείας μπορούν να προβαίνουν σε διορισμό μη μόνιμου προσωπικού.

Ο διορισμός μπορεί να είναι προσωρινού, περιστασιακού ή αναπληρωματικού χαρακτήρα.

2. Διορισμός έκτακτου υπαλλήλου γίνεται για την προσωρινή κάλυψη μιας κενής θέσεως σε κέντρα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας υγειονομικής περίθαλψης, όταν είναι αναγκαία η άσκηση των αντίστοιχων καθηκόντων.

Η υπηρεσιακή σχέση του έκτακτου δημόσιου υπαλλήλου λύεται όταν η θέση του πληρωθεί με τον διορισμό μόνιμου δημόσιου υπαλλήλου, μέσω νόμιμης ή καθοριζόμενης από κανονιστική πράξη διαδικασίας, στη θέση την οποία καλύπτει, καθώς και σε περίπτωση που η θέση αυτή καταργηθεί.

3. Διορισμός μετακλητού υπαλλήλου γίνεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

a) όταν αφορά την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών με προσωρινό, συγκυριακό ή έκτακτο χαρακτήρα·

b) όταν είναι αναγκαίος ώστε να εξασφαλισθεί η μόνιμη και συνεχής λειτουργία των υπηρεσιών υγείας·

c) για την παροχή εργασίας συμπληρωματικώς προς τους υπαλλήλους οι οποίοι εργάζονται με μειωμένο ωράριο.

Η υπηρεσιακή σχέση του μετακλητού δημόσιου υπαλλήλου λύεται όταν επέλθει ο λόγος ή λήξει η προθεσμία που ρητώς καθορίζονται στην πράξη διορισμού, καθώς και σε περίπτωση καταργήσεως των καθηκόντων που είχαν προηγουμένως δικαιολογήσει τον διορισμό του.

Οσάκις πραγματοποιούνται περισσότεροι των δύο διορισμών για την παροχή των ίδιων υπηρεσιών σε συνολικό διάστημα 12 ή πλέον μηνών εντός διετούς περιόδου, απαιτείται εξέταση των λόγων για τους οποίους πραγματοποιήθηκαν οι διορισμοί αυτοί, προκειμένου να αξιολογηθεί, κατά περίπτωση, εάν προσήκει η δημιουργία οργανικής θέσης στο νοσηλευτικό ίδρυμα.

4. Διορισμός αναπληρωματικού προσωπικού γίνεται όταν είναι απαραίτητη η αντικατάσταση των μόνιμων ή μη μόνιμων υπαλλήλων κατά τη διάρκεια των περιόδων διακοπών, αδειών και άλλων απουσιών με προσωρινό χαρακτήρα στο πλαίσιο των οποίων διατηρείται η θέση εργασίας.

Η υπηρεσιακή σχέση των αναπληρωτών υπαλλήλων λύεται όταν ο αναπληρούμενος επανέλθει στη θέση του ή απολέσει το δικαίωμά του για επάνοδο στην ίδια θέση ή στα ίδια καθήκοντα.»

10 Το άρθρο 10 του Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 5/2015 περί εγκρίσεως του κωδικοποιημένου κειμένου του νόμου περί του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου), της 30ής Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 261, της 31ης Οκτωβρίου 2015, στο εξής: βασικό καθεστώς των εργαζομένων του Δημοσίου), ορίζει τα εξής:

«1. Έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι είναι όσοι διορίζονται με αυτή την ιδιότητα, για λόγους επιτακτικών και επειγουσών αναγκών που αιτιολογούνται ρητώς, για να ασκήσουν καθήκοντα τακτικού υπαλλήλου, σε κάποια από τις παρακάτω περιπτώσεις:

a) όταν υπάρχουν κενές θέσεις που δεν μπορούν να καλυφθούν από τακτικούς υπαλλήλους·

[…]

4. Στην περίπτωση του στοιχείου a της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, οι κενές θέσεις που καλύπτονται από έκτακτους δημοσίους υπαλλήλους εντάσσονται στην πράξη προγραμματισμού δημοσίων θέσεων εργασίας που αντιστοιχεί στο οικονομικό έτος του διορισμού τους ή, αν αυτό είναι αδύνατον, στο επόμενο οικονομικό έτος, εκτός αν αποφασιστεί η κατάργηση της θέσης.

[…]»

11 Το άρθρο 70, παράγραφος 1, του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου ορίζει τα εξής:

«Οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό οι οποίες χρηματοδοτούνται από κονδύλια του προϋπολογισμού και για τις οποίες απαιτείται η πρόσληψη νέου προσωπικού καλύπτονται μέσω της πράξεως προγραμματισμού δημοσίων θέσεων εργασίας ή άλλου παρόμοιου εργαλείου διαχείρισης της κάλυψης των αναγκών σε προσωπικό, επιβάλλεται δε η διοργάνωση των αντίστοιχων διαδικασιών επιλογής για τις προβλεπόμενες θέσεις εργασίας, και για επιπρόσθετες θέσεις σε ποσοστό έως και δέκα τοις εκατό, καθώς και ο καθορισμός της απώτατης προθεσμίας για τη δημοσίευση των προκηρύξεων. Σε κάθε περίπτωση, η πράξη προγραμματισμού δημοσίων θέσεων εργασίας ή το παρόμοιο εργαλείο διαχείρισης τίθενται σε εφαρμογή εντός προθεσμίας τριών ετών που δεν επιδέχεται παράταση.»

12 Η τέταρτη μεταβατική διάταξη του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου ορίζει τα εξής:

«1. Η δημόσια διοίκηση μπορεί να δημοσιεύει προκηρύξεις διαγωνισμών με σκοπό τη μονιμοποίηση σε οργανικές θέσεις των διαφόρων σωμάτων ή κλάδων της, εφόσον οι θέσεις αυτές χρηματοδοτούνται από κονδύλια του προϋπολογισμού και έχουν καταληφθεί από υπαλλήλους χωρίς οργανική θέση ή από μη μόνιμο προσωπικό πριν από την 1η Ιανουαρίου 2005.

[…]

3. Το περιεχόμενο των δοκιμασιών πρέπει να έχει σχέση με τις διαδικασίες, το αντικείμενο και τα συνήθη καθήκοντα των προκηρυσσόμενων θέσεων. Στο πλαίσιο του διαγωνισμού, μπορούν να συνεκτιμώνται, μεταξύ άλλων προσόντων, ο χρόνος προϋπηρεσίας στη δημόσια διοίκηση και η πείρα που έχει αποκτηθεί στις προκηρυσσόμενες θέσεις.

[…]»

Οι διαφορές των κύριων δικών και τα προδικαστικά ερωτήματα

Η υπόθεση C-103/18

13 Στις 2 Νοεμβρίου 1999, η Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης διόρισε τον D. Sánchez Ruiz ως έκτακτο υπάλληλο σε θέση της κατηγορίας «τεχνικό διοικητικό προσωπικό», για να ασκήσει καθήκοντα τεχνικού πληροφορικής στην υπηρεσία δημόσιας υγείας της αυτόνομης κοινότητας.

14 Λόγω κατάργησης της εν λόγω κατηγορίας προσωπικού κατόπιν νομοθετικής μεταρρύθμισης, η υπηρεσιακή σχέση του λύθηκε στις 28 Δεκεμβρίου 2011. Την ίδια ημέρα, ο D. Sánchez Ruiz διορίστηκε ως έκτακτος υπάλληλος σε θέση υπαγόμενη στη νέα κατηγορία «υπαλληλικό προσωπικό στον τομέα των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών» και πάλι για να ασκήσει καθήκοντα τεχνικού πληροφορικής στην ίδια υπηρεσία. Ο ενδιαφερόμενος ουδέποτε προσέβαλε τη λύση της πρώτης υπηρεσιακής σχέσης ούτε τον δεύτερο διορισμό του.

15 Στις από 2 Νοεμβρίου 1999 και 28 Δεκεμβρίου 2011 πράξεις διορισμού αναφερόταν ότι ο D. Sánchez Ruiz διοριζόταν ως έκτακτος υπάλληλος για την κάλυψη κενής θέσης, ότι θα εξακολουθούσε να καλύπτει τη θέση έως την κατάργησή της ή την πλήρωσή της από τακτικό υπάλληλο που θα επέστρεφε στα καθήκοντά του και ότι, ανεξαρτήτως της διάρκειας της υπηρεσιακής σχέσης, ο διοριζόμενος δεν θα αποκτούσε δικαίωμα μονιμότητας στη θέση αυτή.

16 Καθ' όλη της διάρκεια της υπηρεσιακής του σχέσης με την Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης, ο D. Sánchez Ruiz κάλυπτε την ίδια θέση εργασίας και ασκούσε, σταθερά και χωρίς διακοπή, τα ίδια καθήκοντα. Δεν συμμετέσχε στον μοναδικό διαγωνισμό που διοργανώθηκε για την ειδικότητά του, μεταξύ των ετών 1999 και 2015, προκειμένου να διοριστεί σε μόνιμη θέση.

17 Στις 21 Δεκεμβρίου 2016, ο D. Sánchez Ruiz ζήτησε από την Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης να του αναγνωρίσει καθεστώς τακτικού δημόσιου υπαλλήλου ή, επικουρικώς, καθεστώς δημοσιοϋπαλληλικού προσωπικού εξομοιωμένου με τους τακτικούς υπαλλήλους, για το οποίο ισχύουν οι αρχές της μονιμότητας και της ισοβιότητας, επικαλούμενος καταχρηστική εις βάρος του συμπεριφορά του εργοδότη του, λόγω της χρησιμοποίησης εκ μέρους του διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου.

18 Η Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης απέρριψε το αίτημα, εκτιμώντας ότι τέτοια κατάχρηση προϋποθέτει την ύπαρξη διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και ότι στην περίπτωση του D. Sánchez Ruiz υπήρχε μία και μόνη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, δεδομένου ότι ο δεύτερος διορισμός του έγινε λόγω νομοθετικής μεταρρύθμισης των κατηγοριών προσωπικού. Επιπλέον, κατά την άποψη της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης, το καθεστώς τακτικού δημοσίου υπαλλήλου αποκτούν κατ' αρχήν μόνον όσοι έχουν επιτύχει σε διαδικασία επιλογής. Συνεπώς, σύμφωνα με το ισπανικό δίκαιο, δεν ήταν δυνατός, χωρίς τη συμμετοχή σε τέτοια διαδικασία, ο διορισμός μη μόνιμου υπαλλήλου ως τακτικού δημόσιου υπαλλήλου. Ένας μη μόνιμος υπάλληλος μπορεί το πολύ να διοριστεί ως «υπάλληλος με σχέση αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση» έως την κατάργηση της θέσης ή την πλήρωσή της από τακτικό δημόσιο υπάλληλο. Επιπλέον, η Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης υποστήριξε ότι δεν ήταν βάσιμη η εκ μέρους του D. Sánchez Ruiz επίκληση καταχρηστικής συμπεριφοράς του εργοδότη του, δεδομένου ότι δεν είχε προσβάλει την κατάργηση της θέσης του, τον διορισμό του σε νέα θέση ή την προκήρυξη του διαγωνισμού.

19 Ο D. Sánchez Ruiz άσκησε προσφυγή κατά της απόφασης με την οποία απορρίφθηκε η αίτησή του ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ήτοι του Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (διοικητικού πρωτοδικείου Μαδρίτης υπ' αριθ.°8, Ισπανία).

20 Εκτιμώντας ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου αφορά αποκλειστικά «διαδοχικές» συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, πρώτον, αν στην περίπτωση του D. Sánchez Ruiz υπάρχει μία και μόνη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή, όπως υποστήριξε ο ενδιαφερόμενος, δύο τέτοιες σχέσεις εργασίας.

21 Ως προς το ζήτημα αυτό, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η πρόσληψη του ενδιαφερομένου δικαιολογήθηκε από λόγους πρόσληψης τους οποίους προβλέπει το άρθρο 9, παράγραφος 1, του γενικού κανονισμού, ότι ο εργοδότης παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από τα άρθρα 10 και 70 του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου και δεν συμπεριέλαβε τη θέση που κάλυπτε προσωρινά ο D. Sánchez Ruiz στον προγραμματισμό των προς πλήρωση θέσεων εργασίας του οικονομικού έτους του διορισμού του, ούτε του επόμενου έτους ούτε, εν πάση περιπτώσει, το αργότερο εντός τριών ετών από τον διορισμό του, όπερ είχε ως αποτέλεσμα αυτός να εξακολουθήσει να καλύπτει προσωρινά τη συγκεκριμένη θέση επί 17 έτη. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι η σχέση εργασίας του D. Sánchez Ruiz παρατεινόταν σιωπηρά κατ' έτος, μολονότι εμφανιζόταν ως μία και μόνη σχέση εργασίας.

22 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, δεύτερον, αν δεδομένου ότι η κατάσταση αυτή διαμορφώθηκε με τη συγκατάθεση του D. Sánchez Ruiz, κατά το μέτρο που αυτός δεν αμφισβήτησε τη νομιμότητα του δεύτερου διορισμού ούτε γενικότερα της καταστάσεώς του, μπορεί οι ενέργειες της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης να κριθούν σύννομες, στην περίπτωση που γίνει δεκτό ότι αυτές αντιβαίνουν στη συμφωνία-πλαίσιο, και να στερηθεί ο ενδιαφερόμενος τα δικαιώματα που του παρέχει η συμφωνία αυτή. Ως προς το ζήτημα αυτό, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η κατάσταση στην οποία τελεί ο D. Sánchez Ruiz δεν είναι επισφαλής και ότι, εν πάση περιπτώσει, έχει τη δυνατότητα να την αλλάξει, ζητώντας να δημοσιευθεί προκήρυξη της θέσης ή συμμετέχοντας σε διαγωνισμό για την πρόσληψη μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων.

23 Τρίτον, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, κατά τη νομολογία του Tribunal Supremo (Ανώτατου Δικαστηρίου, Ισπανία), η ανανέωση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι δυνατή μόνον εφόσον συντρέχει ένας από τους λόγους πρόσληψης που απαριθμούνται στο άρθρο 9, παράγραφος 1, του γενικού κανονισμού. Δεδομένου ότι χαρακτηριστικό του δημόσιου τομέα είναι η παροχή των βασικών υπηρεσιών για την καλή λειτουργία της κοινωνίας, οι προϋποθέσεις της διάταξης αυτής πληρούνται αυτοδικαίως και δεν είναι ποτέ δυνατόν να διαπιστωθεί ότι συντρέχει καταχρηστική συμπεριφορά λόγω της χρησιμοποίησης τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

24 Πλην όμως, οι ισπανικές δημόσιες υπηρεσίες υγείας χαρακτηρίζονται, εδώ και αρκετά χρόνια από στρεβλώσεις όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου απασχολούνται βάσει διαδοχικών σχέσεων εργασίας καθ' όλη ή σχεδόν καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, επί σειρά ετών, επειδή ο λόγος που δικαιολόγησε την πρόσληψή τους εξακολουθεί να ισχύει. Οι εργαζόμενοι αυτοί ασκούν τα ίδια καθήκοντα με εκείνα των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, καλύπτουν στην πραγματικότητα πάγιες ανάγκες σε προσωπικό. Συνεπώς, στον κλάδο αυτό του ισπανικού δημόσιου τομέα, υφίσταται ένα διαρθρωτικό πρόβλημα που συνίσταται, αφενός, στην απασχόληση υψηλού ποσοστού μη μόνιμων εργαζομένων, οι οποίοι έχουν ουσιώδη συμβολή στην ομαλή λειτουργία του, καθώς και στην απουσία ανώτατων ορίων όσον αφορά τον αριθμό των διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αφετέρου, στην παράβαση της νόμιμης υποχρέωσης πλήρωσης των θέσεων τις οποίες καλύπτουν προσωρινά οι εργαζόμενοι αυτοί με την πρόσληψη εργαζομένων αορίστου χρόνου. Ειδικότερα, περίπου 75 % των εργαζομένων της επαγγελματικής κατηγορίας του D. Sánchez Ruiz απασχολούνται με σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

25 Ως προς το ζήτημα αυτό, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, για να γίνει δεκτό ότι υφίσταται «αντικειμενικός λόγος», κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, ο οποίος να δικαιολογεί την ανανέωση τέτοιων σχέσεων εργασίας, δεν πρέπει μόνο να συντρέχουν οι λόγοι πρόσληψης που προβλέπει το άρθρο 9, παράγραφος 1, του γενικού κανονισμού, αλλά και να είναι η χρήση των σχέσεων εργασίας αυτών μεμονωμένη, περιστασιακή και σποραδική.

26 Τέταρτον, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν το ισπανικό δίκαιο προβλέπει μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησης που προκύπτει από τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, για την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή.

27 Ως προς το ζήτημα αυτό, το αιτούν δικαστήριο εκθέτει ειδικότερα ότι στο ισπανικό δίκαιο δεν υφίσταται αριθμητικό όριο διαδοχικών ή μη διορισμών που να ισχύει για τους μη μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους. Επιπλέον, σε περίπτωση παράβασης από το Δημόσιο, ως εργοδότη, των υποχρεώσεών του από τα άρθρα 10 και 70 του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου, δεν είναι δυνατή η επιβολή εις βάρος του των μέτρων που ισχύουν για τους ιδιώτες εργοδότες. Ειδικότερα, σύμφωνα με την εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία και την ισχύουσα νομολογία των εθνικών δικαστηρίων, επιτρέπεται να διορίζονται ως μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι μόνον όσοι έχουν επιτύχει σε διαδικασία επιλογής.

28 Η δυνατότητα μετατροπής της υπηρεσιακής σχέσης των μη μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων σε σχέση αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση την οποία αναγνωρίζει η νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Ισπανία), δεν αποτελεί ικανοποιητικό μέτρο για την καταπολέμηση της καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, δεδομένου ότι μπορεί να καταργηθεί η θέση την οποία καλύπτει ο συγκεκριμένος εργαζόμενος ή να λυθεί αυτοδικαίως η υπηρεσιακή σχέση, αν η θέση αυτή πληρωθεί από μόνιμο δημόσιο υπάλληλο.

29 Η προβλεπόμενη στην τέταρτη μεταβατική διάταξη του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου δυνατότητα της δημόσιας διοίκησης να διεξάγει διαγωνισμούς για τη μονιμοποίηση των υπαλλήλων χωρίς οργανική θέση και του μη μόνιμου προσωπικού είναι κατά το αιτούν δικαστήριο το μόνο μέτρο που μπορεί να καταπολεμήσει την κατάχρηση που προκύπτει από τις διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Εντούτοις, η εφαρμογή του μέτρου αυτού είναι μια ευχέρεια την οποία έχει ο εργοδότης που υπάγεται στον δημόσιο τομέα και η οποία εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούλησή του.

30 Πέμπτον, κατά το αιτούν δικαστήριο, στην υπόθεση της κύριας δίκης αμφισβητείται η νομιμότητα απρόσβλητων διοικητικών αποφάσεων, όπως πράξεων διορισμού, αποφάσεων για λύση υπηρεσιακής σχέσης και προκηρύξεων διαγωνισμών, και η ορθότητα αμετάκλητων αποφάσεων δικαστηρίων τα οποία αποφαίνονται σε πρώτο και τελευταίο βαθμό. Το απρόσβλητο των διοικητικών αποφάσεων και το αμετάκλητο των δικαστικών αποφάσεων δυσχεραίνει την εκ μέρους των εργαζομένων ορισμένου χρόνου προβολή αιτιάσεων σχετικά με τις πλημμέλειες στις οποίες υπέπεσε η Διοίκηση και, κατά συνέπεια, την υλοποίηση των σκοπών της οδηγίας 1999/70. Ως εκ τούτου, τίθεται το ζήτημα αν, υπό τις περιστάσεις της υπόθεσης της κύριας δίκης, το δίκαιο της Ένωσης επιβάλλει την επανεξέταση αμετάκλητων δικαστικών αποφάσεων και απρόσβλητων διοικητικών πράξεων.

31 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο Μαδρίτης υπ' αριθ. 8) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Μπορεί κατάσταση όπως η εκτιθέμενη στην υπό κρίση υπόθεση (στην οποία ο εργοδότης του δημόσιου τομέα δεν τηρεί τα προβλεπόμενα στον νόμο χρονικά όρια, με αποτέλεσμα να [καθίστανται εφικτές οι διαδοχικές σχέσεις εργασίας] ορισμένου χρόνου, ή διατηρεί τον προσωρινό χαρακτήρα της [σχέσης εργασίας] τροποποιώντας το είδος του διορισμού από διορισμό μετακλητού υπαλλήλου σε διορισμό έκτακτου ή αναπληρωτή υπαλλήλου) να θεωρηθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών διορισμών και, ως εκ τούτου, να γίνει δεκτό ότι εμπίπτει στη ρήτρα 5 της [...] συμφωνίας-πλαισίου;

2) Έχουν οι διατάξεις της συμφωνίας-πλαισίου [...], σε συνδυασμό με την αρχή της αποτελεσματικότητας, την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνικούς δικονομικούς κανόνες σύμφωνα με τους οποίους αναγκαία προϋπόθεση, προκειμένου ο εργαζόμενος με σχέση ορισμένου χρόνου να υπαχθεί στην προστασία της [οδηγίας 1999/70] και να ασκήσει τα δικαιώματα τα οποία

αναγνωρίζει η έννομη τάξη της Ένωσης, είναι η εκ μέρους του έμπρακτη αμφισβήτηση (όλων των διαδοχικών διορισμών και των διαδοχικών λύσεων της υπηρεσιακής σχέσεως) ή η άσκηση ένδικου βοηθήματος (κατά αυτών);

3) Λαμβανομένου υπόψη ότι, στον δημόσιο τομέα και όσον αφορά την παροχή βασικών υπηρεσιών, η ανάγκη κάλυψης κενών θέσεων ή απουσιών λόγω ασθένειας ή άδειας ή για άλλη αιτία είναι κατ' ουσίαν "πάγια" και δεδομένου ότι είναι αναγκαίο να οριοθετηθεί η έννοια του "αντικειμενικού λόγου" που δικαιολογεί την πρόσληψη με σχέση ορισμένου χρόνου:
   α) μπορεί να θεωρηθεί ότι αντιβαίνει [στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου] και ότι, επομένως, δεν υφίσταται αντικειμενικός λόγος, κατάσταση στην οποία ο μη μόνιμος υπάλληλος [απασχολείται με διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου], χωρίς διακοπή μεταξύ αυτών, παρέχοντας τις υπηρεσίες του κάθε ημέρα ή σχεδόν κάθε ημέρα του έτους, με αλλεπάλληλους/διαδοχικούς διορισμούς/κλήσεις για ανάληψη υπηρεσίας, που επεκτείνονται, με απόλυτη σταθερότητα, επί σειρά ετών, μολονότι υφίσταται πάντοτε ο λόγος για τον οποίο κλήθηκε ο υπάλληλος να αναλάβει υπηρεσία;
   β) πρέπει να θεωρηθεί η ως άνω ανάγκη πάγια και όχι προσωρινή και, ως εκ τούτου, ότι δεν αποτελεί «αντικειμενικό λόγο» κατά τη ρήτρα 5, [σημείο] 1, [στοιχείο] α', [της συμφωνίας-πλαισίου] λαμβανομένων υπόψη τόσο των εκτιθέμενων παραμέτρων, ήτοι της υπάρξεως αναρίθμητων διορισμών και κλήσεων για ανάληψη υπηρεσίας, που επεκτείνονται επί σειρά ετών, όσο και της υπάρξεως διαρθρωτικού ελαττώματος, το οποίο συνίσταται στο ποσοστό μη μόνιμου προσωπικού στον οικείο τομέα, [ή/και] του γεγονότος ότι οι εν λόγω ανάγκες καλύπτονται πάντοτε και κατά κανόνα από εργαζομένους με σχέσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίοι αναδεικνύονται σταθερά σε βασικό στοιχείο της λειτουργίας της δημόσιας υπηρεσίας;
   γ) ή μπορεί να θεωρηθεί ότι, κατ' ουσίαν, για να καθορισθεί το επιτρεπόμενο όριο σχέσεων ορισμένου χρόνου, πρέπει απλώς να εφαρμοσθεί το γράμμα της διάταξης που διέπει την απασχόληση των εν λόγω εργαζομένων με σχέση ορισμένου χρόνου και προβλέπει ότι μπορούν να διορίζονται για λόγους ανάγκης, επείγοντος ή για την ανάπτυξη προγραμμάτων προσωρινού, συγκυριακού ή έκτακτου χαρακτήρα και ότι, τελικώς, για να συντρέχει αντικειμενικός λόγος, η απασχόλησή τους πρέπει να ανταποκρίνεται σε έκτακτες περιστάσεις, ενώ παύει να υφίσταται αντικειμενικός λόγος και, επομένως, συντρέχει κατάχρηση όταν η απασχόλησή τους παύει να είναι μεμονωμένη, προσωρινή ή περιστασιακή;

4) Συνάδει προς [τη συμφωνία-πλαίσιο] να θεωρούνται αντικειμενικοί λόγοι για τη διαδοχική σύναψη και ανανέωση των συμβάσεων των μη μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων τεχνικών πληροφορικής λόγοι ανάγκης, επείγοντος [ή] αναπτύξεως προγραμμάτων προσωρινού, συγκυριακού ή έκτακτου χαρακτήρα, όταν οι εν λόγω δημόσιοι υπάλληλοι ασκούν κατά τρόπο μόνιμο και σταθερό συνήθη καθήκοντα τακτικών δημοσίων υπαλλήλων, χωρίς η εργοδότρια Διοίκηση να θεσπίζει μέγιστα όρια στους εν λόγω διορισμούς και χωρίς να τηρεί τις νόμιμες υποχρεώσεις για την κάλυψη των εν λόγω θέσεων και αναγκών με τακτικούς δημόσιους υπαλλήλους και χωρίς να θεσπίζεται κανένα ισοδύναμο μέτρο για την πρόληψη και την αποφυγή της καταχρήσεως των διαδοχικών σχέσεων ορισμένου χρόνου, παρατεινομένης κατά περιόδους της παροχής υπηρεσιών από μη μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους τεχνικούς πληροφορικής, στην υπό κρίση υπόθεση δε επί 17 συναπτά έτη;

5) Συνάδει προς τα προβλεπόμενα στη [συμφωνία-πλαίσιο], καθώς και την ερμηνεία αυτής από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου), στο μέτρο που εξαρτά, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη άλλες παράμετροι, τη διαπίστωση περί συνδρομής αντικειμενικού λόγου από τον λόγο διορισμού και τη χρονική διάρκεια της σχέσης ή κρίνει ότι δεν είναι δυνατή η σύγκριση [με τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους], λαμβανομένου υπόψη του διαφορετικού νομικού καθεστώτος, συστήματος προσλήψεως ή του διαρκούς χαρακτήρα της υπηρεσιακής σχέσης των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων και του προσωρινού χαρακτήρα της υπηρεσιακής σχέσης των μη μόνιμων υπαλλήλων;

6) Εάν το εθνικό δικαστήριο διαπιστώσει καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών σχέσεων για την απασχόληση μη μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων [στην Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης], με σκοπό την κάλυψη πάγιων και διαρθρωτικών αναγκών παροχής υπηρεσιών τακτικών δημοσίων υπαλλήλων, δεδομένου ότι η εθνική έννομη τάξη δεν προβλέπει κάποιο αποτελεσματικό ή αποτρεπτικό μέτρο για την επιβολή κυρώσεων κατά της εν λόγω καταχρήσεως και την εξάλειψη των επιπτώσεων της παραβάσεως [του δικαίου της Ένωσης], έχει η ρήτρα 5 της [συμφωνίας-πλαισίου] την έννοια ότι επιβάλλει στον εθνικό δικαστή την υποχρέωση να λάβει αποτελεσματικά και αποτρεπτικά μέτρα που να διασφαλίζουν την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου και, επομένως, να επιβάλει τις σχετικές κυρώσεις και να εξαλείψει τις επιπτώσεις της παραβάσεως της εν λόγω διατάξεως [του δικαίου της Ένωσης] αφήνοντας ανεφάρμοστη την εθνική νομοθεσία που θίγει την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου;

Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, και όπως επισημαίνει το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη σκέψη 41 της αποφάσεως της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López (C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680):

συνάδει προς τους σκοπούς που επιδιώκει η οδηγία 1999/70, ως μέτρο για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, για την επιβολή των σχετικών κυρώσεων και για την εξάλειψη των επιπτώσεων της παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης, το να μετατραπεί η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ενός έκτακτου/μετακλητού/αναπληρωτή υπαλλήλου σε μόνιμη υπηρεσιακή σχέση, είτε τακτικού υπαλλήλου είτε υπαλλήλου με σχέση αορίστου χρόνου [σε μη μόνιμη θέση], με την ίδια σταθερότητα στην απασχόληση με εκείνη της οποίας απολαύουν συγκρίσιμοι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι;

7) Σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως διαδοχικών σχέσεων ορισμένου χρόνου, μπορεί να θεωρηθεί ότι η μετατροπή της υπηρεσιακής σχέσης ορισμένου χρόνου του μη μόνιμου υπαλλήλου σε σχέση αορίστου χρόνου [σε μη μόνιμη θέση] ή σε μόνιμη σχέση εργασίας εκπληρώνει τους σκοπούς της οδηγίας 1999/70 και της [συμφωνίας-πλαισίου] μόνον όταν ο μη μόνιμος υπάλληλος θύμα της καταχρήσεως απολαύει των ιδίων και πανομοιότυπων όρων απασχολήσεως σε σχέση με τους τακτικούς δημόσιους υπαλλήλους (όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, την επαγγελματική ανέλιξη, την κάλυψη κενών θέσεων, την επαγγελματική κατάρτιση, τις άδειες άνευ αποδοχών, τα διοικητικά ζητήματα, τις λοιπές άδειες και εγκρίσεις απουσίας, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα και τη λύση της υπηρεσιακής σχέσης, καθώς και τη συμμετοχή σε διαγωνισμούς που προκηρύσσονται για κάλυψη κενών θέσεων ή για επαγγελματική ανέλιξη) βάσει των αρχών της μονιμότητας και της ισοβιότητας, με όλα τα συναφή δικαιώματα και υποχρεώσεις, υπό συνθήκες ίσης μεταχείρισης με τους τακτικούς δημόσιους υπαλλήλους τεχνικούς πληροφορικής;

8) Επιβάλλει το [δίκαιο της Ένωσης] την επανεξέταση αμετάκλητων δικαστικών αποφάσεων ή απρόσβλητων διοικητικών πράξεων υπό τις προεκτεθείσες περιστάσεις, όταν συντρέχουν οι τέσσερις προϋποθέσεις που διατυπώνονται στην απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2004, Kühne & Heitz NV [(C-453/00, EU:C:2004:17)]: 1) στο εθνικό δίκαιο της Ισπανίας η Διοίκηση και τα δικαστήρια διαθέτουν δυνατότητα επανεξετάσεως, αλλά υπό τους προεκτεθέντες περιορισμούς που καθιστούν πολύ δυσχερή ή αδύνατη μια τέτοια επανεξέταση· 2) οι επίμαχες αποφάσεις κατέστησαν απρόσβλητες κατόπιν αποφάσεως εθνικού δικαστηρίου που αποφαίνεται σε τελευταίο/πρώτο και τελευταίο βαθμό· 3) η εν λόγω απόφαση στηρίχθηκε σε ερμηνεία του [δικαίου της Ένωσης] η οποία δεν συνάδει προς τη νομολογία του Δικαστηρίου και εκδόθηκε χωρίς την προηγούμενη υποβολή προδικαστικού ερωτήματος στο Δικαστήριο και [4]) ο ενδιαφερόμενος απευθύνθηκε στο διοικητικό όργανο μόλις έλαβε γνώση της εν λόγω νομολογίας;

9) Μπορούν και οφείλουν τα εθνικά δικαστήρια, ως ευρωπαϊκά δικαστήρια που οφείλουν να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης στα κράτη μέλη, να υποχρεώνουν και να διατάσσουν την εθνική διοικητική αρχή των κρατών μελών να θεσπίσει

–εντός των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων της– τις σχετικές διατάξεις για την κατάργηση των εσωτερικών κανόνων που δεν συνάδουν προς το δίκαιο της Ένωσης, γενικώς, και προς την οδηγία 1999/70 και [τη συμφωνία-πλαίσιο] ειδικώς;»

Η υπόθεση C-429/18

32 Οι B. Fernández Álvarez κ.λπ. εργάζονται στην υπηρεσία δημόσιας υγείας της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης, εδώ και 12 έως 17 έτη ανάλογα με την περίπτωση, ως μη μόνιμες δημόσιες υπάλληλοι. Ασκούν καθήκοντα χειρουργού-οδοντιάτρου και, επίσης ανάλογα με την περίπτωση, έχουν διοριστεί ως μη μόνιμες υπάλληλοι από 82 έως 227 διαδοχικές φορές.

33 Η Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης δεν συμπεριέλαβε τη θέση που κάλυπταν προσωρινά οι B. Fernández Álvarez κ.λπ. στον προγραμματισμό των προς πλήρωση θέσεων εργασίας των οικονομικών ετών κατά τα οποία έγιναν οι εκάστοτε διορισμοί, ούτε των επόμενων ετών ούτε, εν πάση περιπτώσει, το αργότερο εντός τριών ετών από τους διορισμούς αυτούς, όπως επιτάσσουν τα άρθρα 10 και 70 του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου. Ειδικότερα, τα δεκαπέντε έτη που προηγήθηκαν της απόφασης περί παραπομπής δημοσιεύθηκε μία μόνο προκήρυξη διαγωνισμού για την επαγγελματική κατηγορία των εξειδικευμένων οδοντιάτρων και συγκεκριμένα το 2015.

34 Στις 22 Ιουλίου 2016 οι B. Fernández Álvarez κ.λπ. ζήτησαν από την Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης να τους αναγνωρίσει καθεστώς τακτικού δημόσιου υπαλλήλου ή, επικουρικώς, καθεστώς δημοσιοϋπαλληλικού προσωπικού εξομοιωμένου με τους τακτικούς υπαλλήλους, για το οποίο ισχύουν οι αρχές της μονιμότητας και της ισοβιότητας, επικαλούμενες παραβίαση των επιταγών της συμφωνίας-πλαισίου.

35 Στις 26 Αυγούστου 2016, η Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης απέρριψε την αίτησή τους. Στις 23 Νοεμβρίου 2016, απέρριψε επίσης την αίτηση θεραπείας που υπέβαλαν κατά της απόφασης της 26ης Αυγούστου 2016.

36 Οι B. Fernández Álvarez κ.λπ. προσέφυγαν ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, του Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (διοικητικού πρωτοδικείου Μαδρίτης υπ' αριθ. 14, Ισπανία) κατά της ως άνω απορριπτικής απόφασης. Προς στήριξη της προσφυγής τους, υποστηρίζουν ότι ο εργοδότης τους χρησιμοποιεί καταχρηστικά σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη πάγιων και διαρθρωτικών αναγκών και ότι ανανεώνει τις σχέσεις αυτές χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος.

37 Κατά το αιτούν δικαστήριο, δεν αμφισβητείται ότι οι B. Fernández Álvarez κ.λπ. έχουν απασχοληθεί στο πλαίσιο διαδοχικών σχέσεων εργασίας διαφόρων ειδών και ότι τα καθήκοντα που ασκούν είναι πανομοιότυπα με τα καθήκοντα του μόνιμου προσωπικού. Επιπλέον, μολονότι οι σχέσεις αυτές εργασίας συνάπτονταν για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 9, παράγραφος 1, του γενικού κανονισμού, εντούτοις με την απασχόληση των B. Fernández Álvarez κ.λπ. επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης σε προσωπικό, δεδομένου ότι έτσι καλύπτεται η διαρθρωτική έλλειψη οδοντιάτρων με καθεστώς τακτικού δημοσίου υπαλλήλου. Ειδικότερα, μόνον το 38,77 % των εργαζομένων της επαγγελματικής κατηγορίας των εξειδικευμένων οδοντιάτρων απασχολούνται με το καθεστώς του τακτικού δημοσίου υπαλλήλου.

38 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν το ισπανικό δίκαιο προβλέπει μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησης που προκύπτει από τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, για την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή. Διερωτάται συγκεκριμένα αν, στην περίπτωση των B. Fernández Álvarez κ.λπ., θα μπορούσαν να αποτελέσουν τέτοια μέτρα η οργάνωση διαδικασίας επιλογής και η καταβολή αποζημίωσης αντίστοιχης προς εκείνη που οφείλεται σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης. Ως προς το ζήτημα αυτό, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι είναι αμφίβολο αν η οργάνωση διαδικασίας επιλογής είναι αποτελεσματικό

και αποτρεπτικό μέτρο, δεδομένου ότι δεν επισύρει καμία αρνητική συνέπεια για τον εργοδότη. Αντιθέτως, η καταβολή αποζημίωσης αντίστοιχης προς εκείνη που οφείλεται σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις αναλογικότητας και αποτελεσματικότητας και έχει αποτρεπτικό αποτέλεσμα.

39 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο Μαδρίτης υπ' αριθ. 14) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Είναι ορθή η εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου ερμηνεία της [συμφωνίας-πλαισίου] και η συνακόλουθη διαπίστωση ότι η πρόσληψη των [B. Fernández Álvarez κ.λπ.] με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συνιστά κατάχρηση, καθόσον ο εργοδότης του δημόσιου τομέα χρησιμοποιεί διάφορες –ορισμένου πάντα χρόνου– μορφές προσλήψεως για την εκτέλεση, κατά τρόπο μόνιμο και σταθερό, συνήθων καθηκόντων τακτικών δημοσίων υπαλλήλων και για την κάλυψη διαρθρωτικών ελλείψεων και αναγκών οι οποίες, ουσιαστικά, δεν είναι προσωρινές, αλλά πάγιες και διαρκείς [και ότι, συνεπώς, η] πρόσληψη μέσω των ως άνω σχέσεων ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο, κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, στο μέτρο που η εν λόγω χρησιμοποίηση [σχέσεων εργασίας] ορισμένου χρόνου αντιβαίνει ευθέως στο δεύτερο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαισίου και στα σημεία 6 και 8 των γενικών παρατηρήσεων της εν λόγω συμφωνίας, δεδομένου ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που θα δικαιολογούσαν τέτοιες [σχέσεις] εργασίας ορισμένου χρόνου;

2) Είναι ορθή η εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου ερμηνεία της [συμφωνίας-πλαισίου], κατά την οποία δεν συνιστά ισοδύναμο μέτρο και δεν μπορεί να θεωρηθεί κύρωση, καθόσον δεν είναι αναλογική προς τη διαπιστωθείσα κατάχρηση, η προκήρυξη μιας συνήθους διαδικασίας επιλογής, με τα παρατιθέμενα χαρακτηριστικά, η οποία συνεπάγεται τη λύση της υπηρεσιακής σχέσεως του εργαζομένου με σχέση ορισμένου χρόνου, κατά παράβαση των σκοπών της οδηγίας [1999/70], και τη διαιώνιση μιας δυσμενούς καταστάσεως για τους δημόσιους υπαλλήλους με σχέσεις ορισμένου χρόνου και η οποία δεν μπορεί να θεωρηθεί αποτελεσματικό μέτρο, δεδομένου ότι ο μεν εργοδότης ουδόλως θίγεται, το δε μέτρο δεν λειτουργεί αποτρεπτικά, και ως εκ τούτου δεν συνάδει προς το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας [αυτής], καθόσον δεν διασφαλίζει την εκ μέρους του ισπανικού κράτους επίτευξη των αποτελεσμάτων που επιβάλλει η εν λόγω οδηγία;

3) Είναι ορθή η εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου ερμηνεία του άρθρου 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70 και της αποφάσεως του Δικαστηρίου της 14ης Σεπτεμβρίου 2016[, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679)], κατά την οποία η προκήρυξη ανοικτής διαδικασίας επιλογής δεν είναι κατάλληλο μέτρο για την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως διαδοχικών σχέσεων ορισμένου χρόνου, καθόσον η ισπανική νομοθεσία δεν προβλέπει κάποιον αποτελεσματικό και αποτρεπτικό μηχανισμό επιβολής κυρώσεων που να θέτει τέρμα στον καταχρηστικό διορισμό δημοσίων υπαλλήλων με σχέσεις ορισμένου χρόνου και δεν επιτρέπει την κάλυψη των νέων οργανικών θέσεων από τους υπαλλήλους εκείνους που υπήρξαν θύματα της καταχρήσεως αυτής, με αποτέλεσμα να παραμένουν οι τελευταίοι σε καθεστώς ανασφάλειας;

4) Είναι ορθή η ερμηνεία που δίδει το αιτούν δικαστήριο, σύμφωνα με την οποία η μετατροπή της σχέσης ορισμένου χρόνου του εργαζομένου που υπήρξε θύμα καταχρήσεως σε "σχέση αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση" δεν συνιστά αποτελεσματική κύρωση, καθόσον η υπηρεσιακή σχέση του εν λόγω εργαζομένου μπορεί να λυθεί, είτε λόγω καλύψεως της θέσεως κατόπιν διαδικασίας επιλογής είτε λόγω καταργήσεώς της, και ως εκ τούτου αντιβαίνει στη συμφωνία-πλαίσιο ως προς τους σκοπούς περί προλήψεως της καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως [σχέσεων] εργασίας ορισμένου χρόνου, δεδομένου ότι δεν συνάδει προς το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, καθόσον δεν διασφαλίζει την εκ μέρους του ισπανικού κράτους επίτευξη των αποτελεσμάτων που επιβάλλει η εν λόγω οδηγία;

Λαμβανομένων υπόψη των προαναφερθέντων, είναι αναγκαίο να επαναληφθούν εν προκειμένω τα ακόλουθα ερωτήματα, που [υπέβαλε] το Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο υπ' αριθ. 8 της Μαδρίτης) [στην υπόθεση C-103/18]:

5) Εάν το εθνικό δικαστήριο διαπιστώσει καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών σχέσεων για την απασχόληση μη μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων [στην Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης], με σκοπό την κάλυψη πάγιων και διαρθρωτικών αναγκών παροχής υπηρεσιών τακτικών δημοσίων υπαλλήλων, δεδομένου ότι η εθνική έννομη τάξη δεν προβλέπει κάποιο αποτελεσματικό ή αποτρεπτικό μέτρο για την επιβολή κυρώσεων κατά της εν λόγω καταχρήσεως και την εξάλειψη των επιπτώσεων της παραβάσεως [του δικαίου της Ένωσης], έχει η ρήτρα 5 της [συμφωνίας-πλαισίου] την έννοια ότι επιβάλλει στον εθνικό δικαστή την υποχρέωση να λάβει αποτελεσματικά και αποτρεπτικά μέτρα που να διασφαλίζουν την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου και, επομένως, να επιβάλει τις σχετικές κυρώσεις και να εξαλείψει τις επιπτώσεις της παραβάσεως της εν λόγω διατάξεως [του δικαίου της Ένωσης] αφήνοντας ανεφάρμοστη την εθνική νομοθεσία που θίγει την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου;

Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, και όπως επισημαίνει το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη σκέψη 41 της αποφάσεως της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López (C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680):

συνάδει προς τους σκοπούς που επιδιώκει η οδηγία 1999/70, ως μέτρο για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, για την επιβολή των σχετικών κυρώσεων και για την εξάλειψη των επιπτώσεων της παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης, το να μετατραπεί η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ενός έκτακτου/μετακλητού/αναπληρωτή υπαλλήλου σε μόνιμη υπηρεσιακή σχέση, είτε τακτικού υπαλλήλου ή υπαλλήλου με σχέση αορίστου χρόνου [σε μη μόνιμη θέση], με την ίδια σταθερότητα στην απασχόληση με εκείνη της οποίας απολαύουν συγκρίσιμοι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, δεδομένου ότι η εθνική νομοθεσία απαγορεύει απολύτως, στον δημόσιο τομέα, τη μετατροπή των διαδοχικών [σχέσεων] εργασίας ορισμένου χρόνου σε [σχέση] αορίστου χρόνου, εφόσον δεν υφίσταται άλλο αποτελεσματικό μέτρο για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως διαδοχικών [σχέσεων] εργασίας ορισμένου χρόνου και, ενδεχομένως, την επιβολή των σχετικών κυρώσεων;

6) Σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως διαδοχικών σχέσεων ορισμένου χρόνου, μπορεί να θεωρηθεί ότι η μετατροπή της υπηρεσιακής σχέσης ορισμένου χρόνου του μη μόνιμου υπαλλήλου σε σχέση αορίστου χρόνου [σε μη μόνιμη θέση] ή σε μόνιμη σχέση εργασίας εκπληρώνει τους σκοπούς της οδηγίας 1999/70 και της [συμφωνίας-πλαισίου] μόνον όταν ο μη μόνιμος υπάλληλος θύμα της καταχρήσεως απολαύει των ιδίων και πανομοιότυπων όρων απασχολήσεως σε σχέση με τους τακτικούς δημόσιους υπαλλήλους (όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, την επαγγελματική ανέλιξη, την κάλυψη κενών θέσεων, την επαγγελματική κατάρτιση, τις άδειες άνευ αποδοχών, τα διοικητικά ζητήματα, τις λοιπές άδειες και εγκρίσεις απουσίας, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα και τη λύση της υπηρεσιακής σχέσης, καθώς και τη συμμετοχή σε διαγωνισμούς που προκηρύσσονται για κάλυψη κενών θέσεων ή για επαγγελματική ανέλιξη) βάσει των αρχών της μονιμότητας και της ισοβιότητας, με όλα τα συναφή δικαιώματα και υποχρεώσεις, υπό συνθήκες ίσης μεταχείρισης με τους τακτικούς δημόσιους υπαλλήλους;

7) Λαμβανομένης υπόψη της ύπαρξης, ενδεχομένως, καταχρηστικής πρακτικής συνιστάμενης στη χρησιμοποίηση σχέσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη παγίων αναγκών άνευ αντικειμενικού λόγου συνδεόμενου με επείγουσες και επιτακτικές ανάγκες που να τη δικαιολογούν, καθώς και της απουσίας, στο ισπανικό εθνικό δίκαιο, σχετικών κυρώσεων ή αποτελεσματικών περιορισμών, τίθεται το ακόλουθο ζήτημα: οσάκις ο εργοδότης δεν παρέχει μονιμότητα στον εργαζόμενο, συνάδει προς τους σκοπούς της οδηγίας 1999/70 η χορήγηση, ως μέσου για την πρόληψη τέτοιας

καταχρηστικής πρακτικής και για την εξάλειψη των επιπτώσεων της παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης, αποζημιώσεως αντίστοιχης με την αποζημίωση λόγω καταχρηστικής απολύσεως, εν είδει προσήκουσας, αναλογικής, αποτελεσματικής και αποτρεπτικής κυρώσεως;»

Επί του αιτήματος επαναλήψεως της προφορικής διαδικασίας

40 Μετά την ανάπτυξη των προτάσεων της γενικής εισαγγελέα, οι B. Fernández Álvarez κ.λπ. ζήτησαν, με δικόγραφο που κατέθεσαν στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 6 Νοεμβρίου 2019, να διαταχθεί η επανάληψη της προφορικής διαδικασίας, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 83 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου.

41 Προς στήριξη του αιτήματός τους, οι B. Fernández Álvarez κ.λπ. υποστηρίζουν ότι οι προτάσεις της γενικής εισαγγελέα στηρίζονται σε σφάλματα τα οποία πρέπει να διορθωθούν και περιέχουν διατυπώσεις οι οποίες είτε δεν συζητήθηκαν μεταξύ των διαδίκων είτε έρχονται σε αντίφαση με όσα αυτοί συνομολόγησαν. Κατ' αρχάς, εκθέτουν ότι δεν προβλέπεται στο ισπανικό δίκαιο η καταβολή αποζημίωσης στους δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι είναι θύματα καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως διαδοχικών σχέσεων ορισμένου χρόνου, όπως ανέφερε η γενική εισαγγελέας στα σημεία 75 έως 78 των προτάσεών της. Ομοίως, προβάλλουν ότι δεν υφίσταται στο ισπανικό δίκαιο ο μηχανισμός κυρώσεων αποτελεσματικού και αποτρεπτικού χαρακτήρα, τον οποίο μνημονεύει η γενική εισαγγελέας στο σημείο 77 των προτάσεών της, δεδομένου ότι το δίκαιο αυτό δεν επιτρέπει την επιβολή προστίμου στις διοικητικές αρχές. Εν συνέχεια, υποστηρίζουν ότι η άποψη, την οποία φέρεται ότι εξέφρασε η γενική εισαγγελέας στο σημείο 85 των προτάσεών της, ότι η μετατροπή των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου πρέπει να γίνεται, ελλείψει άλλων μέτρων, με την τήρηση τυπικής διαδικασίας, ούτως ώστε η σειρά των διορισμών να καθορίζεται με σαφήνεια, συνιστά νέο στοιχείο και είναι απαραίτητο να δοθεί στους διαδίκους η δυνατότητα να διατυπώσουν τις απόψεις τους επ' αυτού. Τέλος, προβάλλουν ότι η γενική εισαγγελέας εισήγαγε στο σημείο 82 των προτάσεών της ένα νέο πραγματικό περιστατικό το οποίο δεν στηρίζεται στην επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία, εκτιμώντας ότι οι μη μόνιμοι υπάλληλοι της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης οι οποίοι είναι θύματα καταχρήσεως διαδοχικών σχέσεων ορισμένου χρόνου δεν μπορούν να έχουν πρόσβαση σε μόνιμη θέση εργασίας, επειδή δεν έχουν αποδείξει τα προσόντα τους και την ικανότητά τους στο πλαίσιο διαδικασίας επιλογής.

42 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι, δυνάμει του άρθρου 252, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ, ο γενικός εισαγγελέας διατυπώνει δημοσία, με πλήρη αμεροληψία και ανεξαρτησία, αιτιολογημένες προτάσεις επί των υποθέσεων οι οποίες, σύμφωνα με τον Οργανισμό του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απαιτούν την παρέμβασή του. Το Δικαστήριο δεν δεσμεύεται ούτε από τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα ούτε από την αιτιολογία βάσει της οποίας αυτός καταλήγει στις εν λόγω προτάσεις (απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2019, College Pension Plan of British Columbia, C-641/17, EU:C:2019:960, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

43 Σημειώνεται επίσης, στο πλαίσιο αυτό, ότι ο Οργανισμός του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ο Κανονισμός Διαδικασίας δεν προβλέπουν δυνατότητα των διαδίκων ή των ενδιαφερομένων περί των οποίων γίνεται λόγος στο άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης να διατυπώνουν παρατηρήσεις προς απάντηση στις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα. Η διαφωνία οποιουδήποτε από τους διαδίκους ή τους ενδιαφερομένους με τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα, όποια και αν είναι τα ζητήματα που εξετάζει ο γενικός εισαγγελέας με τις προτάσεις του αυτές, δεν συνιστά, συνεπώς, αυτή και μόνη επαρκή λόγο για την επανάληψη της προφορικής διαδικασίας (απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2019, College Pension Plan of British Columbia, C-641/17, EU:C:2019:960, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

44 Επομένως, δεν μπορεί να γίνει δεκτό το αίτημα επαναλήψεως της προφορικής διαδικασίας, καθόσον οι B. Fernández Álvarez κ.λπ. επιδιώκουν με αυτό να τους δοθεί η δυνατότητα να απαντήσουν στη θέση που έλαβε η γενική εισαγγελέας με τις προτάσεις της.

45 Βεβαίως, κατά το άρθρο 83 του Κανονισμού Διαδικασίας, το Δικαστήριο μπορεί οποτεδήποτε, αφού ακούσει τον γενικό εισαγγελέα, να διατάξει την επανάληψη της προφορικής διαδικασίας, ιδίως αν κρίνει ότι δεν έχει διαφωτισθεί επαρκώς, ή όταν διάδικος επικαλείται, μετά τη λήξη της διαδικασίας αυτής, νέο πραγματικό περιστατικό δυνάμενο να ασκήσει αποφασιστική επιρροή επί της αποφάσεως του Δικαστηρίου, ή ακόμη όταν, προς επίλυση της διαφοράς, το Δικαστήριο χρειάζεται να στηριχθεί σε επιχείρημα επί του οποίου δεν διεξήχθη συζήτηση μεταξύ των διαδίκων ή των κατά το άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενδιαφερομένων.

46 Υπενθυμίζεται στο πλαίσιο αυτό ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, όσον αφορά την ερμηνεία των διατάξεων της εθνικής έννομης τάξης, το Δικαστήριο υποχρεούται κατ' αρχήν να στηρίζεται στους νομικούς χαρακτηρισμούς που προκύπτουν από την απόφαση περί παραπομπής και δεν είναι αρμόδιο να ερμηνεύει την εσωτερική νομοθεσία κράτους μέλους (απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2019, College Pension Plan of British Columbia, C-641/17, EU:C:2019:960, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

47 Πλην όμως, οι αποφάσεις περί παραπομπής περιλαμβάνουν τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με τις κρίσιμες διατάξεις του ισπανικού δικαίου και, ειδικότερα, με τις διατάξεις που ισχύουν για τους εργαζομένους στον ισπανικό δημόσιο τομέα, στις οποίες το Δικαστήριο υποχρεούται να στηριχθεί.

48 Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο, αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα, εκτιμά ότι διαθέτει όλα εκείνα τα στοιχεία που του είναι αναγκαία για να δώσει απάντηση στα ερωτήματα που υπέβαλαν τα αιτούντα δικαστήρια.

49 Κατόπιν των προεκτεθέντων, δεν συντρέχει λόγος να διαταχθεί η επανάληψη της προφορικής διαδικασίας.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C103/18

50 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C103/18, το αιτούν δικαστήριο ζητεί διευκρινίσεις σχετικά με την έννοια των «διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου» κατά τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου.

51 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι το προδικαστικό αυτό ερώτημα αφορά το γεγονός ότι, εν προκειμένω, ο D. Sánchez Ruiz προσλήφθηκε από την Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης, με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, για να καλύψει κενή θέση έως την οριστική πλήρωσή της, ότι ο εν λόγω εργοδότης δεν τήρησε την προθεσμία που προβλέπει η ισπανική νομοθεσία για την οργάνωση διαδικασίας επιλογής για την οριστική πλήρωση της θέσης αυτής και ότι η σχέση εργασίας του εξακολούθησε ως εκ τούτου να υφίσταται επί πολλά έτη. Επιπλέον, από την ίδια απόφαση προκύπτει ότι, υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η σχέση εργασίας του ενδιαφερομένου παρατεινόταν σιωπηρά από έτος σε έτος. Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι, μολονότι στην περίπτωση του D. Sánchez Ruiz μεσολάβησαν δύο διορισμοί από την Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης, τον Νοέμβριο του 1999 και τον Δεκέμβριο του 2011, αυτός εντούτοις κάλυπτε την ίδια θέση εργασίας και ασκούσε, σταθερά και χωρίς διακοπή, τα ίδια καθήκοντα στην υπηρεσία του ίδιου εργοδότη.

52 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η έννοια των «διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου», κατά τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, καλύπτει την περίπτωση όπου εργαζόμενος ο οποίος προσλαμβάνεται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ήτοι για την κάλυψη κενής θέσης έως την οριστική πλήρωσή της, διορίζεται επανειλημμένα στην ίδια θέση την οποία καλύπτει αδιαλείπτως επί

σειρά ετών και ασκεί, σταθερά και χωρίς διακοπή, τα ίδια καθήκοντα, όταν η μακροχρόνια διατήρηση του εργαζομένου στην κενή αυτή θέση αποτελεί συνέπεια της μη τήρησης εκ μέρους του εργοδότη της επιβαλλόμενης από τον νόμο υποχρέωσής του να οργανώσει, εντός της προβλεπόμενης προς τούτο προθεσμίας, διαδικασία επιλογής για την οριστική πλήρωση της ως άνω κενής θέσης και όταν, εξ αυτού του λόγου, η σχέση εργασίας παρατεινόταν σιωπηρά από έτος σε έτος.

53 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 5 επιδιώκει την επίτευξη ενός από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαισίου και συγκεκριμένα τη δημιουργία ορισμένου πλαισίου για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, προβλέποντας τη θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

54 Πράγματι, όπως προκύπτει από το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου καθώς και από τα σημεία 6 και 8 των γενικών παρατηρήσεων της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, η σταθερότητα της απασχόλησης θεωρείται μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων, ενώ μόνο υπό ορισμένες περιστάσεις μπορούν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να ανταποκριθούν στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

55 Συνεπώς, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου επιβάλλει στα κράτη μέλη να θεσπίσουν, κατά τρόπο αποτελεσματικό και δεσμευτικό, ένα τουλάχιστον μέτρο εξ αυτών που απαριθμούνται σε αυτήν, εφόσον το εθνικό τους δίκαιο δεν περιλαμβάνει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία)

56 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου έχει εφαρμογή μόνον όταν υπάρχουν διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (πρβλ. αποφάσεις της 22ας Νοεμβρίου 2005, Mangold, C144/04, EU:C:2005:709, σκέψεις 41 και 42· της 26ης Ιανουαρίου 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 45, καθώς και της 22ας Ιανουαρίου 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, σκέψη 70).

57 Η ρήτρα 5, σημείο 2, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου καταλείπει κατ' αρχήν στα κράτη μέλη και/ή στους κοινωνικούς εταίρους τη μέριμνα να καθορίζουν τις συνθήκες υπό τις οποίες οι συμβάσεις ή οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται «διαδοχικές» (πρβλ. αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 81, της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 79, και της 22ας Ιανουαρίου 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, σκέψη 71).

58 Ναι μεν η παραπομπή αυτή στις εθνικές αρχές για τον ορισμό των συγκεκριμένων κανόνων εφαρμογής του όρου «διαδοχικές» κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαισίου εξηγείται από τη μέριμνα να διαφυλαχθεί η πολυμορφία των εθνικών ρυθμίσεων στον τομέα αυτό, πλην όμως πρέπει να υπομνησθεί ότι το περιθώριο εκτιμήσεως που καταλείπεται έτσι στα κράτη μέλη δεν είναι απεριόριστο, καθόσον δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να φθάσει μέχρι τη διακύβευση του σκοπού ή της πρακτικής αποτελεσματικότητας της συμφωνίας-πλαισίου. Ειδικότερα, η εν λόγω εξουσία εκτιμήσεως δεν πρέπει να ασκείται από τις εθνικές αρχές κατά τρόπο που θα οδηγούσε σε κατάσταση δυνάμενη να δώσει λαβή σε καταχρήσεις και να παρακωλύσει έτσι την επίτευξη του εν λόγω σκοπού (απόφαση της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 82).

59 Πράγματι, τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυώνται το αποτέλεσμα που επιβάλλει το δίκαιο της Ένωσης, όπως αυτό προκύπτει όχι μόνον από το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ, αλλά και από το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, ερμηνευόμενο υπό το φως της δέκατης έβδομης αιτιολογικής σκέψης αυτής (πρβλ. απόφαση της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 68).

60 Η εφαρμογή των εκτιθέμενων στη σκέψη 58 ορίων του περιθωρίου εκτιμήσεως που καταλείπεται στα κράτη μέλη επιβάλλεται όλως ιδιαιτέρως όσον αφορά μια έννοια-κλειδί, όπως είναι αυτή του διαδοχικού χαρακτήρα των σχέσεων εργασίας, η οποία είναι καθοριστική για τον ορισμό του πεδίου εφαρμογής των εθνικών διατάξεων που θέτουν σε εφαρμογή τη συμφωνία-πλαίσιο (πρβλ. απόφαση της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 83).

61 Πλην όμως, όπως επισήμανε, κατ' ουσίαν, η γενική εισαγγελέας στο σημείο 44 των προτάσεών της, θα διακυβευόταν το αντικείμενο, ο σκοπός και η πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου, αν γινόταν δεκτό ότι δεν υφίστανται διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου, μολονότι ο συγκεκριμένος εργαζόμενος διορίζεται επανειλημμένα στην ίδια θέση την οποία καλύπτει αδιαλείπτως επί σειρά ετών και ασκεί, σταθερά και χωρίς διακοπή, τα ίδια καθήκοντα, η δε μακροχρόνια διατήρηση του εργαζομένου στην κενή αυτή θέση αποτελεί συνέπεια της μη τήρησης εκ μέρους του εργοδότη της επιβαλλόμενης από τον νόμο υποχρέωσής του να οργανώσει, εντός της προβλεπόμενης προς τούτο προθεσμίας, διαδικασία επιλογής για την οριστική πλήρωση της ως άνω κενής θέσης και, εξ αυτού του λόγου, η σχέση εργασίας παρατεινόταν σιωπηρά από έτος σε έτος.

62 Πράγματι, ένας τέτοιος περιοριστικός ορισμός της έννοιας των «διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου» θα καθιστούσε δυνατή την επί πολλά έτη προσωρινή απασχόληση των εργαζομένων (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 85).

63 Επιπλέον, ένας τέτοιος περιοριστικός ορισμός ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνον να αποκλειστεί στην πράξη ένας μεγάλος αριθμός σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου από το ευεργέτημα της προστασίας των εργαζομένων που επιδιώκουν η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο, καθιστώντας εν πολλοίς άνευ ουσίας τον σκοπό τους, αλλά και να καταστεί δυνατή η καταχρηστική χρησιμοποίηση τέτοιων σχέσεων εργασίας από τους εργοδότες για την κάλυψη των πάγιων και διαρκών αναγκών τους σε προσωπικό.

64 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-103/18 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι δεν δύνανται να εξαιρούν από την έννοια των «διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου», κατά τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, την περίπτωση όπου εργαζόμενος ο οποίος προσλαμβάνεται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ήτοι για την κάλυψη κενής θέσης έως την οριστική πλήρωσή της, διορίζεται επανειλημμένα στην ίδια θέση την οποία καλύπτει αδιαλείπτως επί σειρά ετών και ασκεί, σταθερά και χωρίς διακοπή, τα ίδια καθήκοντα, όταν η μακροχρόνια διατήρηση του εργαζομένου στην κενή αυτή θέση αποτελεί συνέπεια της μη τήρησης εκ μέρους του εργοδότη της επιβαλλόμενης από τον νόμο υποχρέωσής του να οργανώσει, εντός της προβλεπόμενης προς τούτο προθεσμίας, διαδικασία επιλογής για την οριστική πλήρωση της ως άνω κενής θέσης και όταν, εξ αυτού του λόγου, η σχέση εργασίας παρατεινόταν σιωπηρά από έτος σε έτος.

Επί του τρίτου, του τετάρτου και του πέμπτου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-103/18, καθώς και επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-429/18

65 Με το τρίτο, το τέταρτο και το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-103/18 και το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-429/18, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, τα αιτούντα δικαστήρια ζητούν, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου έχει

την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία και νομολογία κατά τις οποίες, για να γίνει δεκτό ότι η διαδοχική ανανέωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια του σημείου 1, στοιχείο α', της ως άνω ρήτρας, αρκεί μόνον η συνδρομή ενός από τους λόγους πρόσληψης που προβλέπει η εθνική αυτή νομοθεσία, ήτοι λόγων ανάγκης, επείγοντος ή σχετιζόμενων με την ανάπτυξη προγραμμάτων προσωρινού, συγκυριακού ή έκτακτου χαρακτήρα.

66 Ως προς το ζήτημα αυτό, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η έννοια των «αντικειμενικών λόγων», κατά τη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, αφορά ακριβείς και συγκεκριμένες περιστάσεις οι οποίες χαρακτηρίζουν συγκεκριμένη δραστηριότητα και οι οποίες, κατά συνέπεια, μπορούν να δικαιολογήσουν, στο ειδικό αυτό πλαίσιο, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι περιστάσεις αυτές μπορούν να οφείλονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις αυτές και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη ενός θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

67 Αντιθέτως, μια εθνική διάταξη που θα περιοριζόταν στο να επιτρέπει γενικά και αφηρημένα, μέσω κανόνα προβλεπομένου σε νόμο ή κανονιστική πράξη, τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν θα ήταν σύμφωνη προς τις απαιτήσεις που προσδιορίστηκαν στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας απόφασης (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

68 Πράγματι, μια τέτοια, αμιγώς τυπική, διάταξη δεν καθιστά δυνατή τη συναγωγή αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων προκειμένου να ελεγχθεί αν η ανανέωση των συμβάσεων αυτών ανταποκρίνεται πράγματι σε μια γνήσια ανάγκη, αν είναι πρόσφορη προς επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αν είναι αναγκαία προς τούτο. Μια τέτοια διάταξη ενέχει συνεπώς πραγματικό κίνδυνο καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως αυτού του είδους των συμβάσεων, οπότε δεν είναι συμβατή προς τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

69 Όσον αφορά τις υποθέσεις των κύριων δικών, επισημαίνεται ότι η κρίσιμη εθνική ρύθμιση καθορίζει επακριβώς τις προϋποθέσεις συνάψεως διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, η χρησιμοποίηση τέτοιων συμβάσεων επιτρέπεται, δυνάμει του άρθρου 9, παράγραφος 3, του γενικού κανονισμού, ανάλογα με την περίπτωση, όταν πρόκειται για παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως, όταν κρίνεται επιβεβλημένο για τη διασφάλιση της πάγιας και αδιάλειπτης λειτουργίας των νοσηλευτικών ιδρυμάτων ή όταν πρόκειται για παροχή συμπληρωματικών υπηρεσιών έπειτα από μείωση του κανονικού ωραρίου εργασίας.

70 Η διάταξη αυτή διευκρινίζει περαιτέρω ότι, οσάκις πραγματοποιούνται περισσότεροι των δύο διορισμοί για την παροχή των ίδιων υπηρεσιών σε συνολικό διάστημα δώδεκα ή πλέον μηνών εντός διετούς περιόδου, η αρμόδια αρχή εξετάζει τους λόγους για τους οποίους πραγματοποιήθηκαν οι διορισμοί αυτοί και αποφασίζει εάν είναι σκόπιμη η δημιουργία πρόσθετης οργανικής θέσης.

71 Επομένως, η επίμαχη στις κύριες δίκες εθνική ρύθμιση δεν δέχεται γενικώς και αφηρημένα τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά επιτρέπει τη σύναψη των συμβάσεων αυτών μόνο για την κάλυψη, κατ' ουσίαν, προσωρινών αναγκών.

72 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι η προσωρινή αναπλήρωση εργαζομένου για την κάλυψη προσωρινών αναγκών του εργοδότη σε προσωπικό μπορεί, κατ' αρχήν, να αποτελεί «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της ως άνω συμφωνίαςπλαισίου (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

73 Πράγματι, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, σε μια διοικητική αρχή με πολυπληθές προσωπικό, όπως συμβαίνει στον κλάδο της δημόσιας υγείας, είναι αναπόφευκτο να υφίσταται πολλές φορές ανάγκη προσωρινής αναπληρώσεως, ιδίως λόγω της απουσίας υπαλλήλων οι οποίοι λαμβάνουν αναρρωτικές άδειες, άδειες μητρότητας, γονικές ή άλλες άδειες. Η προσωρινή αναπλήρωση εργαζομένων υπ' αυτές τις συνθήκες μπορεί να αποτελεί αντικειμενικό λόγο κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, ο οποίος δικαιολογεί τόσο την ορισμένη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων που συνάπτονται με το έκτακτο προσωπικό όσο και την ανανέωση των συμβάσεων αυτών αναλόγως των αναγκών που προκύπτουν, υπό την επιφύλαξη της τηρήσεως των σχετικών απαιτήσεων της συμφωνίας-πλαισίου (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 45 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

74 Επιπλέον, υπενθυμίζεται ότι η υποχρέωση οργάνωσης των υπηρεσιών υγείας κατά τρόπον ώστε να διασφαλίζεται μόνιμη επάρκεια των μελών του νοσηλευτικού προσωπικού σε σχέση με τον αριθμό των ασθενών βαρύνει τη δημόσια αρχή και εξαρτάται από πλήθος παραγόντων που αντικατοπτρίζουν την ιδιαίτερη ανάγκη ευελιξίας η οποία, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου που υπενθυμίζεται στη σκέψη 68 της παρούσας απόφασης, μπορεί, στον συγκεκριμένο αυτόν τομέα, να δικαιολογεί αντικειμενικά, σε σχέση με τη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 46).

75 Αντιθέτως, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούν να ανανεώνονται προς τον σκοπό της πάγιας και διαρκούς άσκησης καθηκόντων των υπηρεσιών υγείας τα οποία εμπίπτουν στη συνήθη δραστηριότητα του μόνιμου νοσηλευτικού προσωπικού (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 47 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

76 Πράγματι, η ανανέωση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη αναγκών οι οποίες δεν είναι στην πραγματικότητα προσωρινές, αλλά πάγιες και διαρκείς, δεν δικαιολογείται βάσει της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, καθόσον μια τέτοια χρήση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου θα ήταν ευθέως αντίθετη προς την παραδοχή επί της οποίας βασίζεται η συμφωνία-πλαίσιο, ότι δηλαδή οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου συνιστούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας, έστω και αν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό στοιχείο της απασχολήσεως σε ορισμένους τομείς ή για ορισμένα επαγγέλματα και δραστηριότητες (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

77 Επομένως, για την τήρηση της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να διαπιστώνεται συγκεκριμένα ότι η ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αποσκοπεί στην κάλυψη προσωρινών αναγκών και ότι διάταξη της εθνικής νομοθεσίας όπως η επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών δεν χρησιμοποιείται, στην πραγματικότητα, για να καλύψει πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη σε προσωπικό (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

78 Ως προς το ζήτημα αυτό, τα αιτούντα δικαστήρια διαπίστωσαν ότι, στην πράξη, με τους διαδοχικούς διορισμούς του D. Sanchez Ruiz και των B. Fernández Álvarez κ.λπ. δεν καλύπτονταν απλές προσωρινές ανάγκες της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης, αλλά επιδιωκόταν η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών σε προσωπικό της υπηρεσίας υγείας της εν λόγω Αυτόνομης Κοινότητας. Πράγματι, από τις αποφάσεις περί παραπομπής προκύπτει ότι, κατά τον χρόνο άσκησης των προσφυγών τους, όλοι οι ως άνω εργαζόμενοι είχαν συμπληρώσει τουλάχιστον 12 συναπτά έτη απασχόλησης στην Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης, ότι στην περίπτωση ορισμένων από αυτούς είχαν μεσολαβήσει περισσότεροι από 200 διορισμοί και ότι τα καθήκοντα που ασκούσαν ενέπιπταν στη συνήθη δραστηριότητα του μόνιμου προσωπικού.

79 Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνεται εξάλλου από την αναφορά των αιτούντων δικαστηρίων στην ύπαρξη διαρθρωτικού προβλήματος των υπηρεσιών υγείας του ισπανικού δημόσιου τομέα που συνίσταται στην απασχόληση υψηλού ποσοστού εργαζομένων ορισμένου χρόνου, με ουσιώδη ως εκ τούτου συμβολή στη λειτουργία των υπηρεσιών αυτών, καθώς και στην απουσία ανώτατων ορίων όσον αφορά τον αριθμό των διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και στην παράβαση της νόμιμης υποχρέωσης πλήρωσης των θέσεων τις οποίες καλύπτουν προσωρινά οι εργαζόμενοι αυτοί με την πρόσληψη εργαζομένων αορίστου χρόνου.

80 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο τρίτο, στο τέταρτο και στο πέμπτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-103/18 και στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-429/18 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία και νομολογία κατά τις οποίες, για να γίνει δεκτό ότι η διαδοχική ανανέωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια του σημείου 1, στοιχείο α′, της ως άνω ρήτρας, αρκεί μόνον η συνδρομή ενός από τους λόγους πρόσληψης που προβλέπει η εθνική αυτή νομοθεσία, ήτοι λόγων ανάγκης, επείγοντος ή σχετιζόμενων με την ανάπτυξη προγραμμάτων προσωρινού, συγκυριακού ή έκτακτου χαρακτήρα, εφόσον η εθνική αυτή νομοθεσία και νομολογία δεν εμποδίζουν τον συγκεκριμένο εργοδότη να καλύπτει στην πράξη μέσω των ανανεώσεων αυτών πάγιες και διαρκείς ανάγκες του σε προσωπικό.

Επί του εβδόμου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-103/18 καθώς και επί του δευτέρου, του τρίτου, του τετάρτου, του έκτου και του εβδόμου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-429/18

81 Με το έβδομο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-103/18 καθώς και με το δεύτερο, το τρίτο, το τέταρτο, το έκτο και το έβδομο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-429/18, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, τα αιτούντα δικαστήρια ζητούν, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν μπορεί να γίνει δεκτό ότι ορισμένα μέτρα που προβλέπει το ισπανικό δίκαιο είναι κατάλληλα για την πρόληψη της κατάχρησης που προκύπτει από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, για την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή, κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου.

82 Ως προς το ζήτημα αυτό, τα αιτούντα δικαστήρια αναφέρονται, ειδικότερα, στην οργάνωση διαδικασιών επιλογής για την οριστική πλήρωση των θέσεων που καλύπτονται προσωρινά από τους εργαζομένους με σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, στη μετατροπή του καθεστώτος των εργαζομένων που απασχολήθηκαν καταχρηστικά με διαδοχικές τέτοιες σχέσεις σε καθεστώς «προσωπικού αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση» και στην καταβολή αποζημίωσης αντίστοιχης προς εκείνη που οφείλεται σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης.

83 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία αποσκοπεί στην υλοποίηση ενός από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαισίου, ήτοι της επιβολής ορίων στη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, επιβάλλει, στο σημείο 1, στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίσουν κατά τρόπο αποτελεσματικό και δεσμευτικό τουλάχιστον ένα από τα απαριθμούμενα σε αυτή μέτρα, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα στο εσωτερικό τους δίκαιο. Ως εκ τούτου, τα τρία συνολικώς μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α′ έως γ′, της εν λόγω ρήτρας αφορούν την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια αυτών των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας και τον αριθμό των ανανεώσεών τους (απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 84 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

84 Ως προς το ζήτημα αυτό, τα κράτη μέλη διαθέτουν περιθώριο εκτιμήσεως, καθώς έχουν την ευχέρεια είτε να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α′ έως γ′, της συμφωνίας-πλαισίου είτε, ακόμη, να αρκεστούν σε υφιστάμενα ισοδύναμα

νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων και/ή κατηγοριών εργαζομένων (απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 85 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

85 Επομένως, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου επιτάσσει στα κράτη μέλη την επίτευξη γενικού σκοπού, δηλαδή της πρόληψης τέτοιων καταχρηστικών πρακτικών, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να επιλέξουν τα μέσα για την επίτευξή του, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά δεν θα διακυβεύουν τον σκοπό ή την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου (απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 86 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

86 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου δεν προβλέπει συγκεκριμένες κυρώσεις για την περίπτωση που διαπιστώνονται καταχρηστικές πρακτικές. Σε μια τέτοια περίπτωση, απόκειται στις εθνικές αρχές να λαμβάνουν μέτρα που πρέπει να είναι όχι μόνον σύμφωνα προς την αρχή της αναλογικότητας, αλλά και αρκούντως αποτελεσματικά και αποτρεπτικά για να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαισίου (απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 87 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

87 Εξάλλου, η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου δεν επιβάλλει γενική υποχρέωση στα κράτη μέλη να προβλέπουν τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Η εσωτερική έννομη τάξη του οικείου κράτους μέλους πρέπει εντούτοις να προβλέπει έτερο αποτελεσματικό μέτρο για να αποτρέπεται η καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, να επιβάλλονται κυρώσεις για την κατάχρηση αυτή (πρβλ. απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Martínez Andrés και Castrejana López, C-184/15 και C-197/15, EU:C:2016:680, σκέψεις 39 και 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

88 Επομένως, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής μέτρου που να παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις για την προστασία των εργαζομένων, ώστε να επιβάλλονται δεόντως κυρώσεις για την κατάχρηση αυτή και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης. Πράγματι, κατά το γράμμα του άρθρου 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, τα κράτη μέλη οφείλουν να «λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η [ως άνω] οδηγία» (απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 88 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

89 Εξάλλου, υπενθυμίζεται ότι δεν απόκειται στο Δικαστήριο να αποφαίνεται επί της ερμηνείας των διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, καθόσον τούτο αποτελεί έργο των αρμοδίων εθνικών δικαστηρίων, τα οποία οφείλουν να κρίνουν κατά πόσον οι απαιτήσεις τις οποίες θέτει η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου πληρούνται από τις διατάξεις της εφαρμοστέας εθνικής νομοθεσίας (απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 89 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

90 Συνεπώς, στα αιτούντα δικαστήρια απόκειται, εν προκειμένω, να εκτιμήσουν εάν και κατά πόσον οι προϋποθέσεις εφαρμογής καθώς και η αποτελεσματική εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του εσωτερικού δικαίου συνιστούν κατάλληλο μέτρο για την πρόληψη της καταχρηστικής σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, για την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 90 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

91 Πάντως το Δικαστήριο, αποφαινόμενο επί των αιτήσεων προδικαστικής αποφάσεως, δύναται να παράσχει διευκρινίσεις ώστε να καθοδηγήσει τα αιτούντα δικαστήρια κατά την εκτίμησή τους (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 91 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

92 Ως προς το ζήτημα αυτό, επισημαίνεται, κατά πρώτον, ότι κανένα από τα εθνικά μέτρα για τα οποία έγινε λόγος στη σκέψη 82 της παρούσας απόφασης δεν φαίνεται να εμπίπτει σε μία από τις κατηγορίες μέτρων που προβλέπονται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α′ έως γ′, της συμφωνίας-πλαισίου με σκοπό την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

93 Ως εκ τούτου, πρέπει να εξεταστεί, κατά δεύτερον, αν τα ως άνω μέτρα αποτελούν «ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων», κατά την έννοια της ρήτρας αυτής.

94 Όσον αφορά, κατ' αρχάς, την οργάνωση διαδικασιών επιλογής, εντός των προβλεπόμενων προς τούτο προθεσμιών, για την οριστική πλήρωση των θέσεων που καλύπτονται προσωρινά από εργαζομένους με σχέση ορισμένου χρόνου, παρατηρείται ότι το μέτρο αυτό μπορεί να αποτρέψει τη διαιώνιση του καθεστώτος αβεβαιότητας στο οποίο βρίσκονται οι ως άνω εργαζόμενοι, επειδή διασφαλίζει την ταχεία και οριστική πλήρωση των θέσεων που αυτοί καλύπτουν.

95 Επομένως, η οργάνωση τέτοιων διαδικασιών εντός των προβλεπόμενων προθεσμιών, μπορεί, κατ' αρχήν, να αποτρέψει, στις επίμαχες περιπτώσεις των κύριων δικών, την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών σχέσεων ορισμένου χρόνου για το χρονικό διάστημα έως την οριστική πλήρωση των θέσεων αυτών.

96 Τούτου λεχθέντος, από τις αποφάσεις περί παραπομπής προκύπτει ότι, εν προκειμένω, παρά το γεγονός ότι η επίμαχη ρύθμιση στις κύριες δίκες προβλέπει συγκεκριμένες προθεσμίες για τις διαδικασίες αυτές, στην πράξη οι προθεσμίες αυτές δεν τηρούνται και δεν είναι συχνή η οργάνωση τέτοιων διαδικασιών.

97 Υπό τις συνθήκες αυτές, εθνική νομοθεσία που προβλέπει την οργάνωση διαδικασιών επιλογής για την οριστική πλήρωση των θέσεων που καλύπτονται προσωρινά από εργαζομένους με σχέση ορισμένου χρόνου και συγκεκριμένες προς τούτο προθεσμίες δεν παρίσταται πρόσφορη για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης από τον εκάστοτε εργοδότη διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Επίσης, μια τέτοια εθνική νομοθεσία δεν παρίσταται πρόσφορη για την επιβολή κατάλληλων κυρώσεων για την καταχρηστική χρησιμοποίηση τέτοιων σχέσεων εργασίας και την εξάλειψη των συνεπειών της παράβασης του δικαίου της Ένωσης, δεδομένου ότι, όπως επισήμαναν τα αιτούντα δικαστήρια, η εφαρμογή της δεν επισύρει καμία αρνητική συνέπεια στον εργοδότη.

98 Συνεπώς και με την επιφύλαξη του ελέγχου που θα διεξαγάγουν τα αιτούντα δικαστήρια, μια τέτοια νομοθεσία δεν συνιστά, κατά τα φαινόμενα, μέτρο αρκούντως αποτελεσματικό και αποτρεπτικό για να εξασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαισίου, σύμφωνα με τη νομολογία που υπενθυμίζεται στη σκέψη 86 της παρούσας απόφασης, και, ως εκ τούτου, δεν αποτελεί «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου.

99 Το αυτό ισχύει και για την τέταρτη μεταβατική διάταξη του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου, όπου προβλέπεται η δυνατότητα της δημόσιας διοίκησης να διεξάγει διαγωνισμούς για τη μονιμοποίηση των υπαλλήλων χωρίς οργανικές θέσεις και του μη μόνιμου προσωπικού. Πράγματι, όπως προκύπτει από τις πληροφορίες που παρέχουν τα αιτούντα δικαστήρια, η διάταξη αυτή προβλέπει ότι η χρήση της ως άνω δυνατότητας αποτελεί ευχέρεια της Διοίκησης και, επομένως, αυτή δεν υποχρεούται να την εφαρμόσει, ακόμη και όταν διαπιστώνεται ότι χρησιμοποιούσε καταχρηστικά διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

100 Κατά τα λοιπά, η παροχή, μέσω της οργάνωσης διαδικασιών επιλογής, στους εργαζομένους που απασχολήθηκαν καταχρηστικώς με διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου της δυνατότητας να διεκδικήσουν πρόσβαση σε μόνιμη απασχόληση, δεδομένου ότι αυτοί έχουν, κατ' αρχήν, δικαίωμα συμμετοχής στις διαδικασίες αυτές, δεν απαλλάσσει τα κράτη μέλη από την υποχρέωση να προβλέπουν κατάλληλα μέτρα ώστε να επιβάλλονται κατάλληλες κυρώσεις για την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων και σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, όπως επισήμανε κατ' ουσίαν η γενική εισαγγελέας στο σημείο 68 των προτάσεών της, δυνατότητα συμμετοχής στις διαδικασίες αυτές, των οποίων εξάλλου η έκβαση είναι αβέβαιη, έχουν και υποψήφιοι οι οποίοι δεν υπήρξαν θύματα τέτοιας κατάχρησης.

101 Ως εκ τούτου, δεδομένου ότι η οργάνωση τέτοιων διαδικασιών δεν εξαρτάται καθόλου από εκτιμήσεις σχετικές με την καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, δεν παρίσταται πρόσφορη για την επιβολή κατάλληλων κυρώσεων για την καταχρηστική χρησιμοποίηση τέτοιων σχέσεων εργασίας και την εξάλειψη των συνεπειών της παράβασης του δικαίου της Ένωσης. Επομένως, δεν φαίνεται να καθιστά δυνατή την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκει η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψεις 94 και 95).

102 Όσον αφορά, εν συνεχεία, τη μετατροπή σε καθεστώς «προσωπικού αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση» του καθεστώτος των εργαζομένων που απασχολήθηκαν καταχρηστικά με διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, αρκεί η επισήμανση ότι τα ίδια τα αιτούντα δικαστήρια εκτιμούν ότι με το μέτρο αυτό δεν μπορεί να επιτευχθεί ο σκοπός της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου. Πράγματι, όπως προκύπτει από τις αποφάσεις περί παραπομπής, η μετατροπή του καθεστώτος δεν θίγει τη δυνατότητα του εργοδότη να καταργήσει τη θέση ή να λύσει την υπηρεσιακή σχέση του συγκεκριμένου εργαζομένου ορισμένου χρόνου όταν ο αντικατασταθείς εργαζόμενος αναλαμβάνει εκ νέου τα καθήκοντά του. Επιπλέον, όπως παρατήρησαν τα αιτούντα δικαστήρια, σε αντίθεση με την μετατροπή, στον ιδιωτικό τομέα, των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, η μετατροπή του καθεστώτος των θιγόμενων εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε καθεστώς «προσωπικού αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση» δεν τους δίνει τη δυνατότητα να απολαύουν των ίδιων όρων εργασίας με τους μόνιμους υπαλλήλους.

103 Όσον αφορά, τέλος, την καταβολή αποζημίωσης αντίστοιχης προς εκείνη που οφείλεται σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης, υπενθυμίζεται ότι, προκειμένου να αποτελεί «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου, η καταβολή αποζημίωσης πρέπει να έχει συγκεκριμένα ως σκοπό να αντισταθμίσει τις συνέπειες της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (πρβλ. απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψεις 94 και 95).

104 Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου που υπενθυμίζεται στη σκέψη 86 της παρούσας απόφασης, η αποζημίωση αυτή πρέπει όχι μόνο να είναι σύμφωνη προς την αρχή της αναλογικότητας, αλλά και αρκούντως αποτελεσματική και αποτρεπτική για να εξασφαλίζει την πλήρη αποτελεσματικότητα της ως άνω ρήτρας.

105 Υπό τις συνθήκες αυτές, εφόσον το ισπανικό δίκαιο επιτρέπει την καταβολή αποζημίωσης αντίστοιχης προς εκείνη που οφείλεται σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης στους μη μόνιμους υπαλλήλους που είναι θύματα της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στα αιτούντα δικαστήρια εναπόκειται να εκτιμήσουν αν το μέτρο αυτό είναι κατάλληλο για την πρόληψη της κατάχρησης αυτής και, ενδεχομένως, την επιβολή κυρώσεων για αυτήν.

106 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, στο έβδομο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-103/18 καθώς και στο δεύτερο, το τρίτο, το τέταρτο, το έκτο και το έβδομο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-429/18 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμήσει, σύμφωνα με το σύνολο των εφαρμοστέων κανόνων του εθνικού δικαίου, αν η οργάνωση διαδικασιών επιλογής για την οριστική πλήρωση των

θέσεων που καλύπτονται προσωρινά από τους εργαζομένους με σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η μετατροπή του καθεστώτος των εργαζομένων αυτών σε καθεστώς «προσωπικού αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση» και η καταβολή στους εν λόγω εργαζομένους αποζημίωσης αντίστοιχης προς εκείνη που οφείλεται σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης είναι κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησης που προκύπτει από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, για την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή ή ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου.

Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-103/18

107 Από το σκεπτικό της απόφασης περί παραπομπής στην υπόθεση C-103/18 προκύπτει ότι, με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση αυτή, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί αν η συμφωνία-πλαίσιο έχει την έννοια ότι, σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποίησης εκ μέρους εργοδότη που υπάγεται στον δημόσιο τομέα διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η συγκατάθεση του θιγόμενου εργαζομένου για την ίδρυση των σχέσεων αυτών εργασίας αίρει, από την άποψη αυτή, την καταχρηστικότητα της συμπεριφοράς του εν λόγω εργοδότη, ώστε να μην εφαρμοστεί στην περίπτωση αυτού του εργαζομένου η συμφωνία-πλαίσιο.

108 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι, όπως προκύπτει από το γράμμα της ρήτρας 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας αυτής ορίζεται κατά τρόπο ευρύ, με αναφορά γενικώς στους «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». Επιπλέον, ο ορισμός της έννοιας των «εργαζομένων ορισμένου χρόνου», κατά τη συμφωνία-πλαίσιο, όπως διατυπώνεται στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας αυτής, καταλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων, χωρίς να κάνει διάκριση ανάλογα με το αν ο εργοδότης με τον οποίο συνδέονται υπάγεται στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα και ανεξαρτήτως του νομικού χαρακτηρισμού της συμβάσεώς τους στο εσωτερικό δίκαιο (απόφαση της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13 έως C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 67 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

109 Η συμφωνία-πλαίσιο εφαρμόζεται, επομένως, στο σύνολο των εργαζομένων που παρέχουν αμειβόμενες υπηρεσίες στο πλαίσιο σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου που τους συνδέει με τον εργοδότη τους, υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί δεσμεύονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας και υπό τη μόνη επιφύλαξη του περιθωρίου εκτιμήσεως που παρέχει στα κράτη μέλη η ρήτρα 2, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου όσον αφορά την εφαρμογή της σε ορισμένες κατηγορίες συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, καθώς και της εξαίρεσης, σύμφωνα με το τέταρτο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαισίου, των προσωρινώς απασχολουμένων εργαζομένων (πρβλ. απόφαση της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13 έως C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 68 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

110 Ουδόλως προκύπτει από τις διατάξεις αυτές ότι αποκλείεται η εφαρμογή της συμφωνίας-πλαισίου όταν ο εργαζόμενος έχει δώσει τη συγκατάθεσή του για την ίδρυση της σχέσης εργασίας που τον συνδέει με εργοδότη του δημόσιου τομέα.

111 Αντιθέτως, η ερμηνεία αυτή θα αντέβαινε προδήλως σε έναν από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαισίου και, συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από τη σκέψη 53 της παρούσας απόφασης, στον σκοπό δημιουργίας ορισμένου πλαισίου για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, με τη θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας.

112 Ο ως άνω σκοπός της συμφωνίας-πλαισίου στηρίζεται εμμέσως πλην σαφώς στην παραδοχή ότι ο εργαζόμενος, λόγω της ασθενούς θέσης στην οποία βρίσκεται έναντι του εργοδότη, ενδέχεται να υπάρξει θύμα καταχρηστικής χρησιμοποίησης, εκ μέρους του εργοδότη, διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, ακόμη και αν έχει ελεύθερα συγκατατεθεί στην ίδρυση και στην ανανέωση των σχέσεων αυτών.

113 Πράγματι, λόγω της ως άνω ιδιότητάς του ως ασθενούς μέρους, ο εργαζόμενος μπορεί να αποτραπεί από το να προβάλει ρητώς τα δικαιώματά του έναντι του εργοδότη του, εφόσον η διεκδίκηση των δικαιωμάτων αυτών ενδέχεται να τον εκθέσει στη λήψη μέτρων, εκ μέρους του εργοδότη, ικανών να επηρεάσουν τη σχέση εργασίας εις βάρος του εν λόγω εργαζομένου (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 44 και 45 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

114 Ως εκ τούτου, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι αρκεί, για να στερηθούν οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου την προστασία που τους παρέχει η συμφωνία-πλαίσιο, η ελεύθερη συγκατάθεσή τους κατά την ίδρυση των διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, διότι άλλως η ρήτρα 5 της συμφωνίας αυτής θα στερούνταν κάθε πρακτικής αποτελεσματικότητας.

115 Όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου που υπενθυμίζεται στη σκέψη 108 της παρούσας απόφασης, δεν έχει σημασία ως προς το ζήτημα αυτό το αν οι σχέσεις εργασίας ιδρύθηκαν με διοικητικές πράξεις επειδή ο εργοδότης υπάγεται στον δημόσιο τομέα.

116 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω σκέψεων, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-103/18 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 2, η ρήτρα 3, σημείο 1, και η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου έχουν την έννοια ότι, σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποίησης εκ μέρους εργοδότη που υπάγεται στον δημόσιο τομέα διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η συγκατάθεση του θιγόμενου εργαζομένου για την ίδρυση και/ή την ανανέωση των σχέσεων αυτών εργασίας δεν αίρει, από την άποψη αυτή, την καταχρηστικότητα της συμπεριφοράς του εν λόγω εργοδότη, ώστε να μην εφαρμοστεί στην περίπτωση αυτού του εργαζομένου η συμφωνία-πλαίσιο.

Επί του έκτου και του ένατου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-103/18, καθώς και επί του πέμπτου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-429/18

117 Με το έκτο και το ένατο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-103/18 και με το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-429/18, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, τα αιτούντα δικαστήρια ζητούν, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το δίκαιο της Ένωσης έχει την έννοια ότι επιβάλλει σε εθνικό δικαστήριο το οποίο επιλαμβάνεται διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του ο οποίος υπάγεται στον δημόσιο τομέα να αφήσει ανεφάρμοστη εθνική ρύθμιση η οποία δεν συνάδει με τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου.

118 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου δεν είναι ανεπιφύλακτη και αρκούντως ακριβής ώστε να μπορούν οι ιδιώτες να την επικαλούνται ενώπιον εθνικού δικαστηρίου (πρβλ. απόφαση της 15ης Απριλίου 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, σκέψη 80).

119 Πλην όμως, δεν είναι δυνατή η επίκληση, αυτής καθεαυτήν, διάταξης του δικαίου της Ένωσης χωρίς άμεσο αποτέλεσμα, στο πλαίσιο διαφοράς σχετικής με το δίκαιο της Ένωσης, για να αποκλειστεί η εφαρμογή ρύθμισης του εθνικού δικαίου που αντιβαίνει στη διάταξη αυτή (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 24ης Ιουνίου 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, σκέψη 62).

120 Ως εκ τούτου, τα εθνικά δικαστήρια δεν είναι υποχρεωμένα να αφήνουν ανεφάρμοστη διάταξη του εθνικού δικαίου που αντιβαίνει στη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου.

121 Κατόπιν της διευκρινίσεως αυτής, υπενθυμίζεται ότι, κατά την εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να το ερμηνεύουν κατά το μέτρο του δυνατού με γνώμονα το γράμμα και τον σκοπό της οικείας οδηγίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την οδηγία αυτή και, κατά συνέπεια, να συμμορφώνονται προς το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ (απόφαση της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 108 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

122 Η υποχρέωση σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας του εθνικού δικαίου είναι πράγματι συμφυής προς το σύστημα της Συνθήκης, καθόσον επιτρέπει στα εθνικά δικαστήρια να διασφαλίζουν, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης όταν αποφαίνονται επί των διαφορών των οποίων έχουν επιληφθεί (απόφαση της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 109 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

123 Βεβαίως, η υποχρέωση του εθνικού δικαστηρίου να αναφέρεται στο περιεχόμενο μιας οδηγίας όταν ερμηνεύει και εφαρμόζει τους σχετικούς κανόνες του εσωτερικού δικαίου έχει ως όρια τις γενικές αρχές του δικαίου, ιδίως τις αρχές της ασφάλειας δικαίου και της μη αναδρομικότητας, και δεν μπορεί να αποτελέσει έρεισμα για την contra legem ερμηνεία του εθνικού δικαίου (απόφαση της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 110 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

124 Η αρχή της σύμφωνης ερμηνείας επιβάλλει εντούτοις στα εθνικά δικαστήρια να πράττουν ό,τι είναι δυνατό εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της οικείας οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή (απόφαση της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 111 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

125 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω εκτιμήσεων, στο έκτο και το ένατο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-103/18 και στο πέμπτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-429/18 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το δίκαιο της Ένωσης έχει την έννοια ότι δεν επιβάλλει σε εθνικό δικαστήριο το οποίο επιλαμβάνεται διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του ο οποίος υπάγεται στον δημόσιο τομέα να αφήσει ανεφάρμοστη εθνική ρύθμιση η οποία δεν συνάδει με τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου.

Επί του όγδοου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-260/18

126 Με το όγδοο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-103/18, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το δίκαιο της Ένωσης έχει την έννοια ότι επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να προβλέπουν τη δυνατότητα επανεξέτασης αμετάκλητων δικαστικών αποφάσεων και απρόσβλητων διοικητικών πράξεων που αφορούν τη λύση υπηρεσιακών σχέσεων και διορισμούς καθώς και απρόσβλητες προκηρύξεις διαγωνισμού, προκειμένου να διασφαλίζεται η πλήρης αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης.

127 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, τα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ερωτήματα που υποβάλλει το εθνικό δικαστήριο, εντός του πραγματικού και νομικού πλαισίου που προσδιορίζει με δική του ευθύνη και την ακρίβεια του οποίου δεν οφείλει να ελέγξει το Δικαστήριο, τεκμαίρεται ότι υποβάλλονται λυσιτελώς. Άρνηση του Δικαστηρίου να αποφανθεί επί αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως που υποβάλλεται από εθνικό δικαστήριο χωρεί μόνον όταν προκύπτει προδήλως ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή, ακόμη, όταν το Δικαστήριο δεν έχει στη διάθεσή του τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν (διάταξη της 12ης Ιουνίου 2019, Aragón Carrasco κ.λπ., C-367/18, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2019:487, σκέψη 53 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

128 Επιπλέον, η ανάγκη να δοθεί ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης που να είναι χρήσιμη για τον εθνικό δικαστή απαιτεί να ορίσει αυτός το πραγματικό και κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται τα ερωτήματα που υποβάλλει ή, τουλάχιστον, να εξηγήσει τις πραγματικές περιστάσεις στις οποίες στηρίζονται τα ερωτήματα αυτά (διάταξη της 12ης Ιουνίου 2019, Aragón Carrasco κ.λπ., C-367/18, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2019:487, σκέψη 54 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

129 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο ουδόλως διευκρίνισε αν, στο πλαίσιο της διαφοράς της κύριας δίκης, θα πρέπει να επανεξετάσει δικαστική απόφαση ή να υποχρεώσει διοικητικό όργανο να επανεξετάσει απρόσβλητη απόφαση περί λύσεως υπηρεσιακής σχέσης, απρόσβλητη απόφαση διορισμού ή απρόσβλητη προκήρυξη διαγωνισμού.

130 Ως προς το ζήτημα αυτό, από το σκεπτικό της απόφασης περί παραπομπής στην υπόθεση C-103/18, καθώς και από τις παρατηρήσεις της Ισπανικής Κυβέρνησης στην υπόθεση αυτή, μπορεί να συναχθεί ότι οι μόνες περιστάσεις υπό τις οποίες η Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης θα έπρεπε ενδεχομένως να επανεξετάσει απρόσβλητες αποφάσεις διορισμού ή λύσης υπηρεσιακών σχέσεων θα ήταν η μετατροπή των διαδοχικών υπηρεσιακών σχέσεων του D. Sánchez Ruiz σε υπηρεσιακή σχέση τακτικού δημοσίου υπαλλήλου, ως κύρωση για την καταχρηστική χρησιμοποίηση, εκ μέρους αυτού του εργοδότη ο οποίος υπάγεται στον δημόσιο τομέα, διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Εντούτοις, από τις πληροφορίες που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο προκύπτει σαφώς ότι το ισπανικό δίκαιο αποκλείει κατηγορηματικά τη μετατροπή αυτή, δεδομένου ότι το καθεστώς τακτικού δημοσίου υπαλλήλου αποκτούν μόνον όσοι έχουν επιτύχει σε διαδικασία επιλογής.

131 Υπό τις συνθήκες αυτές, είναι πρόδηλο ότι το ζήτημα που τίθεται με το όγδοο ερώτημα στην υπόθεση C-103/18 είναι υποθετικό. Συνεπώς το εν λόγω προδικαστικό ερώτημα είναι απαράδεκτο.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

1) **Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι δεν δύνανται να εξαιρούν από την έννοια των «διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου», κατά τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, την περίπτωση όπου εργαζόμενος ο οποίος προσλαμβάνεται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ήτοι για την κάλυψη κενής θέσης έως την οριστική πλήρωσή της, διορίζεται επανειλημμένα στην ίδια θέση την οποία καλύπτει αδιαλείπτως επί σειρά ετών και ασκεί, σταθερά και χωρίς διακοπή, τα ίδια καθήκοντα, όταν η μακροχρόνια διατήρηση του εργαζομένου στην κενή αυτή θέση αποτελεί συνέπεια της μη τήρησης εκ μέρους του εργοδότη της επιβαλλόμενης από τον νόμο υποχρέωσής του να οργανώσει, εντός της προβλεπόμενης προς τούτο προθεσμίας, διαδικασία επιλογής για την οριστική πλήρωση της ως άνω κενής θέσης και όταν, εξ αυτού του λόγου, η σχέση εργασίας παρατεινόταν σιωπηρά από έτος σε έτος.**

2) **Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία και νομολογία κατά τις οποίες, για να γίνει δεκτό ότι η διαδοχική ανανέωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από**

«αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια του σημείου 1, στοιχείο α′, της ως άνω ρήτρας, αρκεί μόνον η συνδρομή ενός από τους λόγους πρόσληψης που προβλέπει η εθνική αυτή νομοθεσία, ήτοι λόγων ανάγκης, επείγοντος ή σχετιζόμενων με την ανάπτυξη προγραμμάτων προσωρινού, συγκυριακού ή έκτακτου χαρακτήρα, εφόσον η εθνική αυτή νομοθεσία και νομολογία δεν εμποδίζουν τον συγκεκριμένο εργοδότη να καλύπτει στην πράξη μέσω των ανανεώσεων αυτών πάγιες και διαρκείς ανάγκες του σε προσωπικό.

3) **Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70, έχει την έννοια ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμήσει, σύμφωνα με το σύνολο των εφαρμοστέων κανόνων του εθνικού δικαίου, αν η οργάνωση διαδικασιών επιλογής για την οριστική πλήρωση των θέσεων που καλύπτονται προσωρινά από τους εργαζομένους με σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η μετατροπή του καθεστώτος των εργαζομένων αυτών σε καθεστώς «προσωπικού αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση» και η καταβολή στους εν λόγω εργαζομένους αποζημίωσης αντίστοιχης προς εκείνη που οφείλεται σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης είναι κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησης που προκύπτει από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, για την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή ή ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου.**

4) **Η ρήτρα 2, η ρήτρα 3, σημείο 1, και η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70, έχουν την έννοια ότι, σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποίησης εκ μέρους εργοδότη που υπάγεται στον δημόσιο τομέα διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η συγκατάθεση του θιγόμενου εργαζομένου για την ίδρυση και/ή την ανανέωση των σχέσεων αυτών εργασίας δεν αίρει, από την άποψη αυτή, την καταχρηστικότητα της συμπεριφοράς του εν λόγω εργοδότη, ώστε να μην εφαρμοστεί στην περίπτωση αυτού του εργαζομένου η συμφωνία-πλαίσιο.**

5) **Το δίκαιο της Ένωσης έχει την έννοια ότι δεν επιβάλλει σε εθνικό δικαστήριο το οποίο επιλαμβάνεται διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του ο οποίος υπάγεται στον δημόσιο τομέα να αφήσει ανεφάρμοστη εθνική ρύθμιση η οποία δεν συνάδει με τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70.**

(υπογραφές)