ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δέκατο τμήμα)

της 5ης Φεβρουαρίου 2015*

«Προδικαστική παραπομπή — Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης — Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP — Εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία προβλέπει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με δοκιμαστική περίοδο ενός έτους — Εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης — Δεν υφίσταται — Αναρμοδιότητα του Δικαστηρίου»

Στην υπόθεση C-117/14,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Social de Madrid (Ισπανία) με απόφαση της 4ης Μαρτίου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 11 Μαρτίου 2014, στο πλαίσιο της δίκης

Grima Janet Nisttahuz Poclava

κατά

Jose María Ariza Toledano,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δέκατο τμήμα),

συγκείμενο από τους C. Vajda, πρόεδρο τμήματος, A. Rosas (εισηγητή) και E. Juhász, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: Y. Bot

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον A. Rubio González,

— η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους J. Enegren και R. Vidal Puig,

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

εκδίδει την ακόλουθη

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 30 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) και της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175, σ. 43).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της J. G. Nisttahuz Poclava και του εργοδότη της, J. M. Ariza Toledano, όσον αφορά την απόλυση της J. G. Nisttahuz Poclava.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Ο Χάρτης καθιερώνει στο άρθρο του 30 την «Προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης» ως εξής:

«Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα προστασίας έναντι κάθε αδικαιολόγητης απόλυσης, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές.»

4 Σύμφωνα με το άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70, «[η] παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην υλοποίηση της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που εμφαίνεται στο παράρτημα και η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP)».

5 Το παράρτημα της οδηγίας 1999/70 περιέχει τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο). Η ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου προβλέπει τα εξής:

«Στόχος της παρούσας συμφωνίας-πλαισίου είναι:

α) η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης·

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

6 Η ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαισίου, που τιτλοφορείται «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει στο σημείο της 1 τα εξής:

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

7 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου, που τιτλοφορείται «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας,

1. ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος·

[…]».

8 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία αφορά τα «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, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, λαμβάνουν, κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:

α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας,

β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου,

γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

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

Το εργατικό δίκαιο

9 Η σχέση εργασίας διέπεται από το νομοθετικό βασιλικό διάταγμα 1/1995, της 24ης Μαρτίου 1995, περί εγκρίσεως του τροποποιηθέντος νόμου για τον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (*BOE* αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654, στο εξής: Κώδικας Εργατικού Δικαίου).

10 Όσον αφορά τη «Δοκιμαστική περίοδο», το άρθρο 14 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου προβλέπει τα εξής:

«1. Μπορεί να συμφωνηθεί εγγράφως δοκιμαστική περίοδος, υπό την επιφύλαξη των ορίων που αφορούν τη διάρκεια τα οποία καθορίζονται, ενδεχομένως, στις συλλογικές συμβάσεις. Ελλείψει συλλογικής συμβάσεως, η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου δεν είναι δυνατό να υπερβαίνει τους έξι μήνες για τα πρόσωπα που κατέχουν τίτλο σπουδών μέσης εκπαιδεύσεως [técnicos titulados] και τους δύο μήνες για τους άλλους εργαζομένους. Στις επιχειρήσεις με λιγότερους από είκοσι πέντε εργαζομένους, η δοκιμαστική περίοδος δεν είναι δυνατό να υπερβαίνει τους τρεις μήνες για τους εργαζομένους πλην αυτών που κατέχουν τίτλο σπουδών μέσης εκπαιδεύσεως.

Στην περίπτωση των προσωρινών συμβάσεων ορισμένου χρόνου τις οποίες αφορά το άρθρο 15 και οι οποίες συνάπτονται για διάστημα που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες, η δοκιμαστική περίοδος δεν μπορεί να υπερβαίνει τον ένα μήνα, πλην αντίθετης προβλέψεως σε συλλογική σύμβαση. […]»

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας

11 Ο νόμος 3/2012, της 6ης Ιουλίου 2012, περί επειγόντων μέτρων για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας (*BOE* αριθ. 162, της 7ης Ιουλίου 2012, σ. 49 113), τροποποίησε την εργατική νομοθεσία, λόγω της οικονομικής κρίσεως την οποία διερχόταν το Βασίλειο της Ισπανίας.

12 Μεταξύ των μέτρων για την «προώθηση των θέσεων εργασίας αορίστου χρόνου και άλλων μέτρων προκειμένου να ευνοηθεί η δημιουργία θέσεων απασχολήσεως», το άρθρο 4 του νόμου 3/2012 προβλέπει τη «σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας». Το άρθρο αυτό 4 ορίζει στις παραγράφους του 1 έως 3 τα εξής:

«1. Προς διευκόλυνση της σταθερότητας της απασχολήσεως και ταυτόχρονη προώθηση της επιχειρηματικότητας, οι επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους μπορούν να συνάπτουν τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας την οποία διέπει το παρόν άρθρο.

2. Η σύμβαση συνάπτεται για αόριστο χρόνο και πλήρες ωράριο και περιβάλλεται τον έγγραφο τύπο σύμφωνα με το πρότυπο που πρόκειται να συνταχθεί.

3. Το νομικό καθεστώς της συμβάσεως και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτή διέπονται, κατά κανόνα, από τις διατάξεις του τροποποιημένου νόμου για τον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ο οποίος εγκρίθηκε με το νομοθετικό βασιλικό διάταγμα 1/1995 της 24ης Μαρτίου, και από τις συλλογικές συμβάσεις για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, με μόνη εξαίρεση τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου την οποία αφορά το άρθρο 14 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, η οποία θα είναι εν πάση περιπτώσει ενός έτους. Δεν μπορεί να καθοριστεί δοκιμαστική περίοδος όταν ο εργαζόμενος έχει ήδη αναλάβει τα ίδια καθήκοντα στην επιχείρηση, όποιες και αν είναι οι λεπτομέρειες της συμβάσεως εργασίας.»

13 Το εν λόγω άρθρο 4 προβλέπει, στις παραγράφους του 4 και 5, ότι η σύμβαση εργασίας για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας συνοδεύεται από φορολογικά και από κοινωνικοασφαλιστικά πλεονεκτήματα και ότι μια τέτοια σύμβαση, συναφθείσα με τους ανέργους που έχουν εγγραφεί στον οργανισμό απασχολήσεως, παρέχει δικαίωμα λήψεως διαφόρων επιδοτήσεων.

14 Το άρθρο 4 του νόμου 3/2012 ορίζει, στις παραγράφους του 6 και 8, τα εξής:

«6. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας την οποία αφορά το παρόν άρθρο δεν μπορεί να συναφθεί από επιχείρηση η οποία, εντός των έξι μηνών πριν από τη σύναψη της συμβάσεως, προέβη σε καταχρηστικές απολύσεις. […]

7. Για την εφαρμογή των πλεονεκτημάτων που συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας, η επιχείρηση πρέπει να απασχολεί τον οικείο εργαζόμενο τουλάχιστον τρία έτη από τη σύναψη της σχέσεως εργασίας. Επιπλέον, πρέπει να διατηρήσει το επίπεδο απασχολήσεως που προσφέρει η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας επί τουλάχιστον ένα έτος από τη σύναψη της συμβάσεως. Σε περίπτωση μη τηρήσεως των υποχρεώσεων αυτών, πρέπει να επιστραφούν τα πλεονεκτήματα.

[…]

8. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός εργαζομένων που απασχολούνται ανά επιχείρηση κατά το χρονικό σημείο της προσλήψεως.»

15 Η διάρκεια ισχύος αυτής της διαδικασίας συνάψεως συμβάσεως εργασίας καθορίζεται από την ένατη μεταβατική διάταξη, παράγραφος 2, του νόμου 3/2012 ως εξής:

«Ένατη μεταβατική διάταξη. Σύναψη συμβάσεων για την επαγγελματική επιμόρφωση και τη μαθητεία και συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας συνδεομένων με το ποσοστό ανεργίας.

[…]

2. Οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας τις οποίες αφορά το άρθρο 4 του παρόντος νόμου μπορούν να συνάπτονται μέχρι το ποσοστό ανεργίας της χώρας μας να είναι χαμηλότερο του 15 %.»

Τα πραγματικά περιστατικά της διαφοράς της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

16 Η J. G. Nisttahuz Poclava, βολιβιανής ιθαγενείας, εργαζόταν, ως μαγείρισσα, για λογαριασμό της ξενοδοχειακής επιχειρήσεως Taberna del Marqués. Η σύμβαση εργασίας της πλήρους απασχολήσεως συνήφθη στις 16 Ιανουαρίου 2013. Η σύμβαση αυτή ενέπιπτε στην κατηγορία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας.

17 Η δεύτερη ρήτρα της εν λόγω συμβάσεως προβλέπει ότι η δοκιμαστική περίοδος της J. G. Nisttahuz Poclava θα έχει, εν πάση περιπτώσει, διάρκεια ενός έτους. Η ενδέκατη ρήτρα της συμβάσεως προβλέπει ότι η σύμβαση αυτή θα μπορεί να συγχρηματοδοτηθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η συλλογική σύμβαση του ξενοδοχειακού τομέα και του τομέα της εστιάσεως έχει εφαρμογή επί οποιουδήποτε θέματος το οποίο δεν διέπεται από τις ρήτρες της συμβάσεως εργασίας.

18 Η J. G. Nisttahuz Poclava πληροφορήθηκε με έγγραφο της 31ης Μαΐου 2013 ότι δεν ανήκε πλέον στο προσωπικό της επιχειρήσεως από την ημερομηνία εκείνη, δεδομένου ότι δεν είχε ολοκληρώσει επιτυχώς τη δοκιμαστική της περίοδο.

19 Στις 2 Ιουλίου 2013, η J. G. Nisttahuz Poclavaa άσκησε προσφυγή κατά του εργοδότη της ενώπιον του Juzgado de lo Social de Madrid, με την οποία ζήτησε να κριθεί η απόλυσή της ως καταχρηστική και να υποχρεωθεί ο εργοδότης της είτε να την εντάξει εκ νέου στην επιχείρησή του, υπό τους ίδιους όρους με τους ισχύοντες πριν από τη λύση της συμβάσεως εργασίας, είτε να της καταβάλει αποζημίωση ίση με 33 ημέρες μισθού ανά έτος υπηρεσίας.

20 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου την οποία προβλέπει το άρθρο 4, παράγραφος 3, του νόμου 3/2012 δεν αντιστοιχεί στην προβλεπόμενη συνήθως στο ισπανικό δίκαιο και δεν έχει σχέση με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του προσλαμβανομένου προσώπου. Η διάταξη αυτή έχει δημιουργήσει μια μη τυπική σύμβαση με ορισμένη διάρκεια ενός έτους, η οποία είναι δυνατό να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου κατά τη λήξη της δοκιμαστικής περιόδου. Επιπλέον, κατά την εν λόγω δοκιμαστική περίοδο, ο εργαζόμενος δεν τυγχάνει έννομης προστασίας κατά ενδεχόμενης καταγγελίας, ιδίως όσον αφορά τον τύπο της καταγγελίας αυτής, τους λόγους για τους οποίους αποφασίζεται και τον δικαστικό έλεγχο στον οποίο μπορεί να υποβληθεί.

21 Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει εξάλλου ότι ο νόμος 3/2012 σκοπεί στη διευκόλυνση της απασχολήσεως και περιλαμβάνεται μεταξύ των μεταρρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας που υιοθετήθηκαν κατόπιν των αποφάσεων και των συστάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης επί της πολιτικής απασχολήσεως.

22 Όσον αφορά τις αποφάσεις και τις συστάσεις της Ένωσης, το δικαστήριο αυτό παραθέτει συναφώς τα άρθρα 148 ΣΛΕΕ, το οποίο προβλέπει κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, και 151 ΣΛΕΕ, την απόφαση 2008/618/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Ιουλίου 2008, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών (ΕΕ L 198, σ. 47), την ανακοίνωση της

Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, της 18ης Απριλίου 2012, τιτλοφορούμενη «Στοχεύοντας σε μια ανάκαμψη με άφθονες θέσεις απασχόλησης» [COM(2012) 173 τελικό], την απόφαση του Συμβουλίου, της 21ης Οκτωβρίου 2010, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών (ΕΕ L 308, σ. 46), τη σύσταση του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 2011, σχετικά με το εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων της Ισπανίας για το 2011 και την έκδοση γνώμης του Συμβουλίου σχετικά με το επικαιροποιημένο πρόγραμμα σταθερότητας της Ισπανίας, για την περίοδο 2011-2014 (ΕΕ C 212 σ. 1), καθώς και τη σύσταση του Συμβουλίου, της 10ης Ιουλίου 2012, σχετικά με το εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων της Ισπανίας για το 2012 και τη γνώμη του Συμβουλίου σχετικά με το πρόγραμμα σταθερότητας της Ισπανίας για την περίοδο 2012-2015 (ΕΕ C 219, σ. 81).

23 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας αντιβαίνει στο άρθρο 30 του Χάρτη, στα άρθρα 2.2, στοιχείο β', και 4 της Συμβάσεως 158 για τις απολύσεις, εγκριθείσας στις 22 Ιουνίου 1982 στη Γενεύη από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961 —παράβαση η οποία προκύπτει από απόφαση της 23ης Μαΐου 2012 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων που αφορά παρεμφερή ελληνική σύμβαση εργασίας — καθώς και στην οδηγία 1999/70.

24 Όσον αφορά, ειδικότερα, την οδηγία αυτήν, το αιτούν δικαστήριο υποστηρίζει ότι ο νόμος 3/2012 αντιβαίνει στους σκοπούς της, δηλαδή στην απαγόρευση των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων που έχουν προσληφθεί στο πλαίσιο συμβάσεως ορισμένου χρόνου και στην πρόληψη των καταχρήσεων που απορρέουν από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Εισάγει διάκριση μεταξύ των εργαζομένων που συνήψαν τέτοιες συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας και εκείνων που καλύπτονται από τις συνήθεις συμβάσεις εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, κατά το πρώτο έτος εκτελέσεως των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας αυτών, καθόσον, σε περίπτωση πρόωρης λύσεως της σχέσεως εργασίας, ουδεμία αποζημίωση προβλέπεται για την πρώτη κατηγορία εργαζομένων. Εξάλλου, ο νόμος αυτός καθιερώνει, κατά παράβαση της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας-πλαισίου, μια νέα σύμβαση ορισμένου κατ' ουσίαν χρόνου, η οποία επιβάλλει λιγότερο ευνοϊκούς όρους εργασίας στους εργαζομένους επί των οποίων έχει εφαρμογή.

25 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως αυτή η οποία καθιερώνει και ρυθμίζει σύμβαση εργασίας προβλέπουσα δοκιμαστική περίοδο ενός έτους και η οποία, επιπλέον, εξαιρεί από τη συλλογική διαπραγμάτευση τη δυνατότητα συμβατικής ρυθμίσεως της δοκιμαστικής περιόδου συμβάσεως τέτοιου είδους. Διερωτάται επίσης αν αυτή η δοκιμαστική περίοδος, κατά τη διάρκεια της οποίας επιτρέπεται η ελεύθερη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, συμβιβάζεται με το θεμελιώδες δικαίωμα το οποίο εγγυάται το άρθρο 30 του Χάρτη.

26 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Juzgado de lo Social de Madrid αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αντιβαίνει στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συμβιβάζεται προς το θεμελιώδες δικαίωμα που κατοχυρώνει το άρθρο 30 του Χάρτη η εθνική ρύθμιση που προβλέπει, στην περίπτωση συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας, δοκιμαστική περίοδο ενός έτους κατά τη διάρκεια της οποίας επιτρέπεται η ελεύθερη καταγγελία;

2) Αντιβαίνει στους σκοπούς και τις ρυθμίσεις της οδηγίας 1999/70 —[και, ως εκ τούτου, τις ρήτρες 1 και 3 της συμφωνίας-πλαισίου]— η δοκιμαστική περίοδος ενός έτους που προβλέπεται στην περίπτωση συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας;»

Επί της αρμοδιότητας του Δικαστηρίου

27 Με τα ερωτήματά του, τα οποία πρέπει να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν το άρθρο 30 του Χάρτη και η οδηγία 1999/70 και, ειδικότερα, οι ρήτρες 1 και 3 της συμφωνίας-πλαισίου έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία όπως η ισπανική νομοθεσία η οποία καθιερώνει και ρυθμίζει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας και προβλέπει δοκιμαστική περίοδο ενός έτους.

28 Υπενθυμίζεται ότι το πεδίο εφαρμογής του Χάρτη, όσον αφορά τις ενέργειες των κρατών μελών, ορίζεται στο άρθρο 51, παράγραφος 1, αυτού, το οποίο προβλέπει ότι οι διατάξεις του Χάρτη απευθύνονται στα κράτη μέλη, μόνον όταν τα κράτη αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης.

29 Πράγματι, από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει, κατ' ουσίαν, ότι τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στην έννομη τάξη της Ένωσης μπορούν να εφαρμόζονται σε όλες τις καταστάσεις που διέπονται από το δίκαιο της Ένωσης, αλλά όχι πέραν των καταστάσεων αυτών (απόφαση Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, σκέψη 19 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

30 Συνεπώς, πρέπει να εξετασθεί αν η ισπανική νομοθεσία η οποία καθιερώνει και ρυθμίζει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας συνιστά εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης.

31 Όπως υπενθύμισαν η Ισπανική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο έχουν εφαρμογή στο σύνολο των εργαζομένων που παρέχουν έμμισθες υπηρεσίες στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου την οποία έχουν συνάψει με τον εργοδότη τους (αποφάσεις Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 28, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 40, καθώς και Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 33).

32 Κατά τη ρήτρα 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, η συμφωνία αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.

33 Σύμφωνα με τους ορισμούς που παρατίθενται στη ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου, ως «εργαζόμενος ορισμένου χρόνου» νοείται «ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως [η] παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή [η] πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος».

34 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι το άρθρο 4, παράγραφος 2, του νόμου 3/2012 προβλέπει ότι «η σύμβαση συνάπτεται για αόριστο χρόνο». Το άρθρο 4, παράγραφος 3, του νόμου 3/2012 ορίζει ότι η σύμβαση διέπεται από τις διατάξεις του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και από τις συλλογικές συμβάσεις που έχουν εφαρμογή στις συμβάσεις αορίστου χρόνου, με μόνη εξαίρεση τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

35 Τόσο από τον ορισμό του εργαζομένου ορισμένου χρόνου, ο οποίος παρατίθεται στη ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου, όσο και από την εφαρμοστέα στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική νομοθεσία προκύπτει ότι σύμβαση εργασίας όπως αυτή της J. G. Nisttahuz Poclava δεν μπορεί να χαρακτηρισθεί ως σύμβαση ορισμένου χρόνου.

36 Πράγματι, η δοκιμαστική περίοδος χρησιμεύει κυρίως για την εξακρίβωση της καταλληλότητας και των ικανοτήτων του εργαζομένου, ενώ η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου χρησιμοποιείται όταν η λήξη της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας καθορίζεται από αντικειμενικές προϋποθέσεις.

37 Εν πάση περιπτώσει, η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, όπως καθορίζεται από τον νόμο 3/2012 δεν ρυθμίζεται από την οδηγία 1999/70.

38 Συνεπώς, πρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι σύμβαση όπως η «σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας» την οποία προβλέπει ο ισπανικός νόμος δεν αποτελεί σύμβαση ορισμένου χρόνου εμπίπτουσα στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 1999/70.

39 Στο σκεπτικό της αποφάσεώς του, το αιτούν δικαστήριο επικαλείται άλλες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης οι οποίες, κατ' αυτό, δικαιολογούν την υπαγωγή της επίμαχης νομικής καταστάσεως στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης.

40 Το άρθρο 151 ΣΛΕΕ, το οποίο εκθέτει τους σκοπούς της Ένωσης και των κρατών μελών στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, δεν επιβάλλει καμία ιδιαίτερη υποχρέωση όσον αφορά τις δοκιμαστικές περιόδους στις συμβάσεις εργασίας. Το ίδιο ισχύει για τις κατευθυντήριες γραμμές και τις συστάσεις στον τομέα της πολιτικής απασχολήσεως τις οποίες θεσπίζει το Συμβούλιο βάσει του άρθρου 148 ΣΛΕΕ, στις οποίες αναφέρθηκε το αιτούν δικαστήριο.

41 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά την εξέταση της γαλλικής «συμβάσεως νεοπροσλαμβανομένων μισθωτών», το Δικαστήριο έκρινε ότι, μολονότι η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αποτελεί ένα από τα μέσα επιτεύξεως των σκοπών τους οποίους καθορίζει το άρθρο 151 ΣΛΕΕ και ότι ο νομοθέτης της Ένωσης είναι αρμόδιος στον τομέα αυτόν, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 153, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ, καταστάσεις οι οποίες δεν αποτελούν αντικείμενο μέτρων ληφθέντων βάσει των άρθρων αυτών δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης (διάταξη Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, σκέψη 13).

42 Εξάλλου, το γεγονός ότι η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας μπορεί ενδεχομένως να χρηματοδοτείται από τα διαρθρωτικά ταμεία, δεν αρκεί, αφ' εαυτού, προκειμένου να κριθεί ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη κατάσταση συνεπάγεται την εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης, υπό την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη.

43 Στο σκεπτικό της αποφάσεώς του, το αιτούν δικαστήριο επικαλείται επίσης τα άρθρα 2.2, στοιχείο β', και 4 της Συμβάσεως 158 για τις απολύσεις, εγκριθείσας στις 22 Ιουνίου 1982 στη Γενεύη από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961. Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι το Δικαστήριο δεν έχει αρμοδιότητα, δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, να αποφαίνεται επί της ερμηνείας διατάξεων του διεθνούς δικαίου που δεσμεύουν τα κράτη μέλη εκτός του πλαισίου του δικαίου της Ένωσης (βλ. αποφάσεις Vandeweghe κ.λπ., 130/73, EU:C:1973:131, σκέψη 2, TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, σκέψη 61, διάταξη Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, σκέψη 14, καθώς και Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, σκέψη 22).

44 Από το σύνολο των ανωτέρω σκέψεων προκύπτει ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη κατάσταση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης. Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο δεν έχει αρμοδιότητα να δώσει απάντηση στα ερωτήματα που έχει υποβάλει το αιτούν δικαστήριο.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν έχει αρμοδιότητα να δώσει απάντηση στα προδικαστικά ερωτήματα τα οποία υπέβαλε το Juzgado de lo Social de Madrid (Ισπανία), με απόφαση της 4ης Μαρτίου 2014.

(υπογραφές)