Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
NILS WAHL
της 22ας Μαΐου 2014[1]

Υπόθεση C-221/13

Teresa Mascellani
κατά
Ministero della Giustizia

[αίτηση του Tribunale ordinario di Trento (Ιταλία) για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

«Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 97/81/ΕΚ — Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES — Μετατροπή της σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης παρά τη θέληση του εργαζομένου»

1. Είναι συμβατές με την οδηγία 97/81/ΕΚ[2] οι νομοθετικές διατάξεις κράτους μέλους δυνάμει των οποίων ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να τροποποιήσει μονομερώς την εργασιακή σχέση, υποχρεώνοντας τον εργαζόμενο να μεταβεί από εργασία μερικής απασχόλησης σε εργασία πλήρους απασχόλησης, παρά τη βούλησή του; Αυτό είναι, κατ' ουσίαν, το ερώτημα επί του οποίου καλείται να αποφανθεί το Δικαστήριο στην υπό κρίση υπόθεση.

I – **Νομικό πλαίσιο**

A — *Το δίκαιο της Ένωσης*

2. Η οδηγία 97/81 ενσωματώνει στο δίκαιο της ΕΕ τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την ETUC (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο). Το πλήρες κείμενο της συμφωνίας-πλαισίου είναι προσαρτημένο ως παράρτημα στην οδηγία 97/81.

3. Όπως σημειώνεται στην αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας 97/81, στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Έσσεν, υπογραμμίσθηκε η ανάγκη λήψης μέτρων για την προώθηση της απασχόλησης και της ισότητας των ευκαιριών γυναικών και ανδρών και έγινε έκκληση για τη λήψη μέτρων με σκοπό την αύξηση σε ένταση της απασχόλησης στο πλαίσιο της μεγέθυνσης, κυρίως μέσω ελαστικότερης οργάνωσης της εργασίας, η οποία να ικανοποιεί τόσο τις επιθυμίες των εργαζομένων όσο και τις απαιτήσεις του ανταγωνισμού.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9).

4. Στην αιτιολογική σκέψη 11 της οδηγίας 97/81 προβλέπονται τα ακόλουθα:

«[…] η επιθυμία των υπογραφόντων μερών ήταν να συνάψουν συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία να περιέχει τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης·[…] εξεδήλωσαν τη βούληση να συγκροτήσουν ένα γενικό πλαίσιο για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση και να συμβάλουν στην ανάπτυξη δυνατοτήτων για την εργασία μερικής απασχόλησης σε μια αποδεκτή βάση για τους εργοδότες και τους εργαζομένους·».

5. Η δεύτερη αιτιολογική σκέψη του προοιμίου της συμφωνίας-πλαισίου ορίζει τα εξής:

«Αναγνωρίζοντας την ποικιλομορφία της κατάστασης που ισχύει στα κράτη μέλη και αναγνωρίζοντας ότι η εργασία μερικής απασχόλησης αποτελεί μια μορφή απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς και δραστηριότητες, η παρούσα συμφωνία θεσπίζει τις γενικές αρχές και ελάχιστες προδιαγραφές σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης. Καταδεικνύει την ετοιμότητα των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος εργαζομένων με μερική απασχόληση και να υποστηρίξουν τη δημιουργία δυνατοτήτων εργασίας μερικής απασχόλησης, σε μια βάση που είναι αποδεκτή τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους».

6. Στη γενική παρατήρηση 5 της συμφωνίας-πλαισίου επισημαίνεται ότι τα συμβαλλόμενα μέρη αποδίδουν σημασία στη λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης ανδρών και γυναικών σε εργασία μερικής απασχόλησης, προκειμένου να μπορέσουν να προετοιμαστούν για τη συνταξιοδότηση, να εναρμονίσουν την επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή και να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να βελτιώσουν τις ικανότητες και τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας τους, προς αμοιβαίο όφελος των εργοδοτών και των εργαζομένων, κατά τρόπο που θα συνέβαλε στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

7. Η ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία φέρει τον τίτλο «Στόχος», ορίζει:

«Στόχος της παρούσας συμφωνίας-πλαισίου είναι:

α) η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση·

β) η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και η συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων.»

8. Στη ρήτρα 3, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία τιτλοφορείται «Ορισμοί», παρατίθεται ο ορισμός της έννοιας του «συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση». Πρόκειται για τον εργαζόμενο με πλήρη απασχόληση που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και η ειδίκευση. Επιπλέον, στην ίδια παράγραφο της ως άνω ρήτρας ορίζεται ότι, όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ή, όπου δεν υφίσταται εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.

9. Η ρήτρα 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία επιγράφεται «Αρχή της μη διάκρισης», ορίζει:

«Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

10. Στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, υπό τον τίτλο «Ευκαιρίες για εργασία μερικής απασχόλησης», προβλέπονται τα ακόλουθα:

«1. Στο πλαίσιο της ρήτρας 1 της παρούσας συμφωνίας και της αρχής της μη διάκρισης μεταξύ εργαζομένων με μερική απασχόληση και εργαζομένων με πλήρη απασχόληση:

α) τα κράτη μέλη μπορούν, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφουν εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης·

β) οι κοινωνικοί εταίροι, ενεργώντας στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους και μέσω των διαδικασιών που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις, πρέπει να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφουν εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης.

2. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να μεταβεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση ή το αντίθετο, δεν πρέπει από μόνη της να συνιστά δικαιολογία απόλυσης, υπό την επιφύλαξη απολύσεων, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές, για άλλους λόγους που μπορεί να προκύψουν από τις λειτουργικές απαιτήσεις της εν λόγω επιχείρησης.

3. Στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες πρέπει να μελετούν τα ακόλουθα:

α) αιτήματα των εργαζομένων για τη μετάβασή τους από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση που προσφέρεται στα πλαίσια της επιχείρησης·

[…]

δ) μέτρα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία με μερική απασχόληση σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων εξειδικευμένων και διοικητικών θέσεων και, όπου ενδείκνυται, διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων με μερική απασχόληση σε επαγγελματική κατάρτιση, για τη βελτίωση των δυνατοτήτων σταδιοδρόμησης και επαγγελματικής τους κινητικότητας·

[…]».

11. Η ρήτρα 6 της επίμαχης συμφωνίας-πλαισίου τιτλοφορείται «Διατάξεις εφαρμογής» και θέτει συγκεκριμένους κανόνες. Δυνάμει της παραγράφου 1 της ως άνω ρήτρας, τα κράτη μέλη μπορούν να εισαγάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις από αυτές που προβλέπονται στη συμφωνία-πλαίσιο. Επιπλέον, η παράγραφος 2 της ίδιας ρήτρας ορίζει ότι:

«Η εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας συμφωνίας δεν μπορεί να δικαιολογήσει οπισθοδρόμηση σε σχέση με το γενικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα συμφωνία, και τούτο υπό την επιφύλαξη του δικαιώματος των κρατών μελών […] να εισάγουν, λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη της κατάστασης, διαφορετικές νομοθετικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις, και υπό την επιφύλαξη της εφαρμογής της ρήτρας 5.1, εφόσον τηρείται η αρχή της μη διάκρισης, όπως αναφέρεται στη ρήτρα 4.1.»

Β — *Το ιταλικό δίκαιο*

12. Δυνάμει του άρθρου 16 του ιταλικού νόμου 183 της 4ης Νοεμβρίου 2010[3] (στο εξής: νόμος 183/2010), ορισμένες δημόσιες αρχές, κατά την πρώτη εφαρμογή των διατάξεων που θεσπίστηκαν με το νομοθετικό διάταγμα 112 της 25ης Ιουνίου 2008 (στο εξής: νομοθετικό διάταγμα 112/2008)[4], είχαν τη δυνατότητα να αξιολογήσουν εκ νέου τις αποφάσεις περί μετατροπής σχέσεων εργασίας από πλήρους σε μερικής απασχόλησης, οι οποίες είχαν ληφθεί πριν τεθεί σε ισχύ το νομοθετικό διάταγμα 112/2008. Η σχετική επαναξιολόγηση έπρεπε να πραγματοποιηθεί εντός εκατόν ογδόντα ημερών από τη θέση σε ισχύ του άρθρου 16 του νόμου 183/2010 και να μην αντιβαίνει στις αρχές της δίκαιης μεταχείρισης και της καλής πίστης.

13. Προκειμένου να παρασχεθούν κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με την ερμηνεία, μεταξύ άλλων, του άρθρου 16 του νόμου 183/2010, το ιταλικό Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης προέβη στην έκδοση υπουργικής εγκυκλίου[5]. Σύμφωνα με την εν λόγω εγκύκλιο, η θέσπιση της οικείας νομοθετικής διάταξης ήταν δικαιολογημένη λόγω των υφιστάμενων δημοσιονομικών περιορισμών εξαιτίας της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Στην ίδια εγκύκλιο σημειωνόταν επίσης ότι η ευχέρεια του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ως εργοδοτών να υποχρεώνουν μονομερώς τους εργαζομένους να επιστρέφουν σε παροχή εργασίας πλήρους απασχόλησης αναγνωριζόταν μόνον κατ' εξαίρεση και έπρεπε να ασκείται εντός των προεκτεθέντων στο ανωτέρω σημείο 12 ορίων.

14. Έκτοτε, η ερμηνεία που δόθηκε με την εν λόγω υπουργική εγκύκλιο στο άρθρο 16 του νόμου 183/2010 επικυρώθηκε και από το Corte costituzionale (Συνταγματικό Δικαστήριο) (Ιταλία)[6].

ΙΙ – **Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα**

15. Η T. Mascellani ήταν υπάλληλος του ιταλικού Υπουργείου Δικαιοσύνης και υπηρετούσε στο αιτούν δικαστήριο. Από τις 28 Αυγούστου 2000, εργαζόταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης δυνάμει ενός εβδομαδιαίου προγράμματος σύμφωνα με το οποίο παρείχε την εργασία της μειωμένη κατά 50 % του συνήθους πλήρους ωραρίου, απασχολούμενη επί τρεις ημέρες την εβδομάδα (καθεστώς μερικής απασχόλησης κάθετου τύπου).

3 — *GURI* αριθ. 262 της 9ης Νοεμβρίου 2010, τακτικό συμπλήρωμα αριθ. 243.

4 — Βλ. άρθρο 73 του νομοθετικού διατάγματος 112 της 25ης Ιουνίου 2008 (*GURI* αριθ. 147 της 25ης Ιουνίου 2008, τακτικό συμπλήρωμα αριθ. 152/L), το οποίο μετατράπηκε, κατόπιν τροποποίησης, στον νόμο 133 της 6ης Αυγούστου 2008 (*GURI* αριθ. 195, της 21ης Αυγούστου 2008, τακτικό συμπλήρωμα αριθ. 196).

5 — Εγκύκλιος αριθ. 9/2011 της 30ής Ιουνίου 2011.

6 — Απόφαση 224/2013 της 16ης Ιουλίου 2013. Στην απόφασή του, το Corte costituzionale ανέλυσε τη σχέση μεταξύ της σχετικής εθνικής διάταξης και της ρήτρας 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου.

16. Κατόπιν της θέσης σε ισχύ του νόμου 183/2010, το Υπουργείο Δικαιοσύνης, μέσω του διοικητικού προϊσταμένου του δικαστηρίου του Trento, εξέδωσε τις αποφάσεις 20384 της 8ης Φεβρουαρίου 2011 και 1882 της 21ης Μαρτίου 2011 (στο εξής: προσβαλλόμενες αποφάσεις). Με τις προσβαλλόμενες αποφάσεις έγινε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 16 του νόμου 183/2010, επαναξιολόγηση και μονομερής ανάκληση του εργασιακού καθεστώτος μερικής απασχόλησης της T. Mascellani και της επιβλήθηκε η υποχρέωση, από την 1η Απριλίου 2011, να παρέχει την εργασία της υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ήτοι με πλήρες ωράριο επί έξι ημέρες την εβδομάδα.

17. Εκφράζοντας την αντίθεσή της στη μετατροπή της εργασιακής της σύμβασης, η T. Mascellani άσκησε αγωγή ενώπιον του τμήματος εργατικών διαφορών του αιτούντος δικαστηρίου, ζητώντας να ακυρωθούν οι προσβαλλόμενες αποφάσεις και να αναγνωριστεί ότι η εργασία της υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης δεν επιτρεπόταν να τραπεί σε σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης παρά τη θέλησή της. Υποστήριξε δε ότι η συγκεκριμένη μετατροπή ήταν παράνομη με βάση την οδηγία 97/81.

18. Όπως υποστήριξε η T. Mascellani, το καθεστώς μερικής απασχόλησης της έδωσε τη δυνατότητα να αφιερώσει χρόνο τόσο στη φροντίδα της οικογένειάς της όσο και στην επαγγελματική της κατάρτιση. Συγκεκριμένα, αφού αποφοίτησε από τη σχολή εξειδίκευσης νομικών επαγγελμάτων, εγγράφηκε στο μητρώο δικηγόρων του Trento και στο πρόγραμμα σπουδών τριετούς φοίτησης για υπευθύνους επαγγελματικής κατάρτισης που διοργάνωνε το Πανεπιστήμιο της Πάδοβας. Χάρη πάντα στο καθεστώς μερικής απασχόλησης, η T. Mascellani μπόρεσε να ασχοληθεί με τη φροντίδα του μοναδικού επιζώντα γονέα της, ο οποίος έχει σήμερα ηλικία άνω των 90 ετών, ζει μαζί της και δεν έχει κανέναν άλλο συγγενή στην περιοχή.

19. Το Υπουργείο Δικαιοσύνης αρνήθηκε την αγωγή που άσκησε η T. Mascellani. Υποστήριξε ότι, δυνάμει του άρθρου 16 του νόμου 183/2010, το Υπουργείο είχε το δικαίωμα να τερματίσει μια εργασιακή σχέση μερικής απασχόλησης και να επιβάλει ωράριο εργασίας πλήρους απασχόλησης, ακόμη και παρά τη βούληση του υπαλλήλου. Κατά την άποψη του Υπουργείου, η οδηγία 97/81 δεν αποκλείει τέτοια εθνική νομοθετική ρύθμιση.

20. Δεδομένου ότι το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 97/81, αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1. Στο μέτρο που η ρήτρα 5, παράγραφος 2, της [συμφωνίας-πλαισίου] ορίζει ότι "[...] η άρνηση εργαζόμενου να μεταβεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση ή το αντίθετο, δεν πρέπει από μόνη της να συνιστά δικαιολογία απόλυσης, υπό την επιφύλαξη απολύσεων, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές, για άλλους λόγους που μπορεί να προκύψουν από τις λειτουργικές απαιτήσεις της εν λόγω επιχείρησης", έχει την έννοια ότι απαγορεύει νομοθετική διάταξη κράτους μέλους βάσει της οποίας ο εργοδότης δύναται να μετατρέπει τη σχέση εργασίας από μερικής σε πλήρους απασχόλησης ακόμα και παρά τη βούληση του εργαζομένου;

2. Η ίδια η οδηγία [97/81] απαγορεύει εθνική ρύθμιση (όπως το άρθρο 16 του ιταλικού νόμου 183/2010) που επιτρέπει στον εργοδότη να μετατρέπει τη σχέση εργασίας από μερικής σε πλήρους απασχόλησης ακόμα και παρά τη βούληση του εργαζομένου;»

21. Η Ιταλική και η Τσεχική Κυβέρνηση, καθώς και η Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις. Στην επ' ακροατηρίου συζήτηση που διεξήχθη στις 20 Μαρτίου 2014, ανέπτυξαν τις προφορικές τους παρατηρήσεις η T. Mascellani, η Ιταλική Κυβέρνηση και η Επιτροπή.

III – **Παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο**

22. Όπως υποστηρίζει η T. Mascellani, η ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι απαγορεύει στον εργοδότη, είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα, να μεταβάλλει την εργασιακή σχέση δίχως τη ρητή συναίνεση του εργαζομένου. Καθόσον η συμφωνία-πλαίσιο αποσκοπεί στην αποτροπή των δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων που απασχολούνται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, αυτή είναι η μοναδική ορθή ερμηνεία της εν λόγω ρήτρας.

23. Η Ιταλική Κυβέρνηση υπογραμμίζει τον μεταβατικό χαρακτήρα του άρθρου 16 του νόμου 183/2010. Η εν λόγω κυβέρνηση επισημαίνει ότι, υπό το καθεστώς που ίσχυε κατά το παρελθόν στον δημόσιο τομέα[7], οι εργαζόμενοι είχαν μάλλον απεριόριστο δικαίωμα να αιτηθούν μείωση του ωραρίου τους. Ωστόσο, σκοπός του καθεστώτος που ισχύει πλέον δυνάμει του νομοθετικού διατάγματος 112/2008 είναι να επιτευχθεί δίκαιη εξισορρόπηση μεταξύ, αφενός, των δικαιωμάτων των εργοδοτών και, αφετέρου, των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Το Δημόσιο και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ως εργοδότες έχουν, πλέον, τη δυνατότητα να απορρίψουν αίτημα για μείωση του ωραρίου όταν η ενδεχόμενη αποδοχή ενός τέτοιου αιτήματος θα μπορούσε, μεταξύ άλλων, να διαταράξει τη λειτουργία του οικείου δημοσίου οργανισμού. Συνεπώς, με το άρθρο 16 του νόμου 183/2010 ρυθμίστηκε η μετάβαση από το προηγούμενο καθεστώς σε αυτό που ισχύει σήμερα. Σκοπός του άρθρου 16 του νόμου 183/2010 είναι να συγκεραστούν τα αντικρουόμενα συμφέροντα των εργοδοτών δημοσίου δικαίου με αυτά των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα. Επίσης, στόχος του είναι να τυγχάνουν οι εργαζόμενοι οι οποίοι είχαν αιτηθεί να παράσχουν εργασία μερικής απασχόλησης υπό το προϊσχύσαν καθεστώς ίδιας μεταχείρισης με αυτούς που υποβάλλουν ίδιο αίτημα υπό το ισχύον καθεστώς.

24. Κατά την άποψη της Ιταλικής Κυβέρνησης, η ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου δεν είναι δυνατό να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η μετατροπή της εργασίας από μερικής απασχόλησης σε πλήρους απασχόλησης θα πρέπει να είναι οπωσδήποτε συναινετική. Η σχετική διάταξη φιλοδοξεί απλώς να περιορίσει την πιθανότητα της απόλυσης στις περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος δεν συμφωνεί με μια τέτοια μετατροπή, όμως επ' ουδενί στερεί από τον εργοδότη τη δυνατότητα λήψης λιγότερο επαχθών μέτρων. Επιπλέον, η διάταξη αυτή είναι διατυπωμένη με μη δεσμευτικούς όρους και, ως εκ τούτου, δεν παρέχει εκτελεστά δικαιώματα στους εργαζομένους.

25. Επιπλέον, η Ιταλική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι η οδηγία 97/81 δεν έχει την έννοια ότι απαιτείται, γενικώς, η συναίνεση του εργαζομένου για τροποποιήσεις του ωραρίου εργασίας του. Βάσει της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου, η απουσία της συναίνεσης του εργαζομένου δεν ισοδυναμεί με διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και των εργαζομένων μερικής απασχόλησης· ούτε και αποκλείει τη δυνατότητα παροχής εργασίας μερικής απασχόλησης. Πράγματι, η Ιταλική Κυβέρνηση εκτιμά ότι, δυνάμει της ρήτρας 1, στοιχείο β', της συμφωνίας, μόνον η μετάβαση από την εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία μερικής απασχόλησης θα πρέπει να στηρίζεται σε εθελοντική βάση, καθόσον μόνον αυτή η μετάβαση δύναται να επιφέρει μείωση των οικονομικών απολαβών του εργαζομένου.

26. Κατά την άποψη της Τσεχικής Κυβέρνησης, μια σχέση εργασίας η οποία κατά το παρελθόν διεπόταν από το καθεστώς μερικής απασχόλησης δεν μπορεί να μετατραπεί μονομερώς από τον εργοδότη παρά την αντίθετη βούληση του εργαζομένου. Μια τέτοια δυνατότητα εμποδίζει την προώθηση της εργασίας μερικής απασχόλησης παραβλέποντας τη βούληση του εργαζομένου, και θα ήταν αντίθετη προς τον σκοπό της συμφωνίας-πλαισίου όπως αυτός ορίζεται στη ρήτρα 1, στοιχείο β', και εξειδικεύεται στην πέμπτη γενική παρατήρηση αυτής. Η Τσεχική Κυβέρνηση επισημαίνει επίσης ότι, αντίθετα προς τον έτερο στόχο της συμφωνίας που καθορίζεται στη ρήτρα 1, στοιχείο α', της ιδίας, η προαναφερθείσα δυνατότητα δημιουργεί αδικαιολόγητη διάκριση εις βάρος των εργαζομένων

7 — Το οποίο διεπόταν από το άρθρο 1, παράγραφος 58, του νόμου 662 της 23ης Δεκεμβρίου 1996, *GURI* αριθ. 303, της 28ης Δεκεμβρίου 1996, τακτικό συμπλήρωμα αριθ. 233.

μερικής απασχόλησης, καθόσον οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης δεν αντιμετωπίζουν τον ίδιο κίνδυνο. Γενικότερα, η ως άνω κυβέρνηση επικαλείται τόσο την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων όσο και την απαγόρευση της υποχρεωτικής εργασίας που κατοχυρώνεται με το άρθρο 5, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης[8] και υποστηρίζει ότι το Δημόσιο και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ως εργοδότες δεν πρέπει να απολαύουν ευρύτερων δικαιωμάτων απ' ό,τι οι υπόλοιποι εργοδότες.

27. Η Επιτροπή, η οποία προτείνει να δοθεί μία ενιαία απάντηση στα δύο ερωτήματα, επισημαίνει μια αοριστία στη διατύπωση τόσο της ρήτρας 5, παράγραφος 2, όσο και της ρήτρας 5, παράγραφος 3, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου. Υπογραμμίζει επίσης ότι η συμφωνία-πλαίσιο δεν διασφαλίζει στους εργαζομένους το δικαίωμα να παραμένουν διαρκώς σε καθεστώς εργασίας μερικής απασχόλησης. Ειδικότερα, η ρήτρα 5, παράγραφος 2, δεν αποκλείει το ενδεχόμενο απόλυσης του εργαζομένου που θα αρνηθεί την μετάβαση από εργασία μερικής απασχόλησης σε εργασία πλήρους απασχόλησης όταν αυτό επιτάσσουν οι λειτουργικές ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης. Η ως άνω θέση επιβεβαιώνεται και από τον σκοπό της συμφωνίας-πλαισίου όπως αυτός προβλέπεται στη ρήτρα 1, στοιχείο β', σύμφωνα με τον οποίο η συμφωνία-πλαίσιο θα πρέπει να συμβάλλει στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων.

28. Παρά ταύτα, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι από τον συνδυασμό της ρήτρας 1, στοιχείο β', και της ρήτρας 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου συνάγεται ότι ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει υπόψη του την άποψη του εργαζομένου και να συνεκτιμά τις ανάγκες του· να εξετάζει εναλλακτικές πιθανότητες· και να παρέχει στον εργαζόμενο ένα χρονικό διάστημα προκειμένου ο τελευταίος να προσαρμοστεί στο νέο καθεστώς απασχόλησης. Ζήτημα απόλυσης του εργαζομένου πρέπει να τίθεται μόνον όταν αυτό είναι απολύτως αναγκαίο προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι λειτουργικές απαιτήσεις της εκάστοτε επιχείρησης. Η Επιτροπή υποστηρίζει ότι η ιταλική νομοθεσία, στο μέτρο που, αφενός, δεν προβλέπει ότι η απόλυση αποτελεί αυτοδίκαιη συνέπεια της άρνησης του εργαζομένου και, αφετέρου, απαιτεί η μετατροπή της εργασιακής σχέσης να διέπεται από τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της καλής πίστης, είναι συμβατή με τις απαιτήσεις της συμφωνίας-πλαισίου.

29. Τέλος, παραπέμποντας στις αιτιολογικές σκέψεις 5 και 11 της οδηγίας 97/81, στο προοίμιο της συμφωνίας-πλαισίου που αποτελεί παράρτημα της ως άνω οδηγίας, στην πέμπτη γενική παρατήρηση της συμφωνίας-πλαισίου και στις ρήτρες 1, 4 και 5 αυτής, το *αιτούν δικαστήριο* εκτιμά ότι το άρθρο 16 του νόμου 183/2010 δεν είναι συμβατό με την οδηγία 97/81. Κατά την άποψή του, το άρθρο 16 του νόμου 183/2010 εισάγει διάκριση εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, οι οποίοι, αντιθέτως προς τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, εκτίθενται στον κίνδυνο της ενδεχόμενης μεταβολής του ωραρίου τους. Επιπλέον, κατά το αιτούν δικαστήριο, από τη ρήτρα 5, παράγραφος 2 της συμφωνίας-πλαισίου συνάγεται ότι η εργασιακή σχέση μερικής απασχόλησης δεν μπορεί να τραπεί σε σχέση πλήρους απασχόλησης (ή το αντίθετο) δίχως τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Εφόσον, δυνάμει της ίδιας ρήτρας, θεωρείται παράνομη η απόλυση, τότε η άρνηση του εργαζομένου να συναινέσει στη μετατροπή της εργασιακής του σχέσης θα πρέπει να θεωρείται νόμιμη και, ως εκ τούτου, η συναίνεσή του αποτελεί αναγκαίο στοιχείο.

8 — Το άρθρο 5, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ορίζει ότι «[κ]ανείς δεν μπορεί να υποβληθεί σε αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία».

IV – **Ανάλυση**

Α — *Επαναδιατύπωση των προδικαστικών ερωτημάτων*

30. Τα δύο προδικαστικά ερωτήματα που υποβλήθηκαν από το δικαστήριο του Trento σαφώς και συνδέονται μεταξύ τους. Με το πρώτο του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί εάν η ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου απαγορεύει στον εργοδότη να τρέψει μονομερώς μια σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης σε σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, την ίδια διευκρίνιση, χωρίς ωστόσο να παραπέμπει σε κάποια συγκεκριμένη διάταξη της οδηγίας 97/81 ή της συμφωνίας-πλαισίου. Συνεπώς, το δεύτερο ερώτημα, ουσιαστικά, καλύπτει το ίδιο ζήτημα με το πρώτο· εκτιμώ πάντως ότι το δεύτερο ερώτημα έχει και επικουρικό χαρακτήρα, για την περίπτωση που στο πρώτο ερώτημα δοθεί αρνητική απάντηση.

31. Συμφωνώ με την άποψη της Επιτροπής ότι το Δικαστήριο θα πρέπει να δώσει μία ενιαία απάντηση και στα δύο ερωτήματα. Ωστόσο, αντίθετα από την Επιτροπή, φρονώ ότι κατά τη διαδικασία αυτή θα ήταν προς όφελος του αιτούντος δικαστηρίου να εξεταστεί ευρύτερα το ζήτημα του συμβατού των επίμαχων εθνικών νομοθετικών διατάξεων με τη συμφωνία-πλαίσιο, καθόσον αυτό είναι το βασικό ζήτημα που εγείρεται με το δεύτερο ερώτημα. Αυτό ακριβώς θα πράξω στο καταληκτικό σκέλος των προτάσεών μου.

32. Για τους λόγους αυτούς, θα επαναδιατυπώσω τα προδικαστικά ερωτήματα ως ακολούθως:

«Αντιβαίνει στην οδηγία 97/81, και ειδικότερα στη ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου που επισυνάπτεται ως παράρτημα στην ως άνω οδηγία, διάταξη του εθνικού δικαίου, όπως το άρθρο 16 του νόμου 183/2010, δυνάμει της οποίας ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να τρέψει μια σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης σε σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου;»

Β — *Παρατηρήσεις επί του επαναδιατυπωθέντος ερωτήματος*

33. Η απάντηση επί του ερωτήματος που επαναδιατυπώθηκε κατ' αυτόν τον τρόπο αφορά τον βαθμό προστασίας που πρέπει να παρέχεται στους εργαζομένους δυνάμει της ρήτρας 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου. Θα αξιολογήσω αυτό το ζήτημα, εξετάζοντας το γράμμα, το πλαίσιο και τον σκοπό της συγκεκριμένης διάταξης.

34. Όσον αφορά τη διατύπωση της διάταξης, επιθυμώ να επισημάνω εκ προοιμίου, όπως σημείωσαν ήδη η Ιταλική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, ότι η ρήτρα 5, παράγραφος 2, της επίμαχης συμφωνίας είναι διατυπωμένη κατά τέτοιον τρόπο, ώστε συσκοτίζεται το αληθές της νόημα.

35. Κατ' αρχάς, η διατύπωση της ρήτρας 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου δίνει την αίσθηση ότι είναι σκοπίμως ασαφής. Σύμφωνα με τη σχετική διάταξη, «[η] άρνηση ενός εργαζόμενου να μεταβεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση ή το αντίθετο, *δεν πρέπει* από μόνη της να συνιστά δικαιολογία απόλυσης» (η υπογράμμιση δική μου). Αφενός, αποκομίζεται η εντύπωση ότι, βάσει της συγκεκριμένης διάταξης, μια τέτοια άρνηση δεν δικαιολογεί εκ πρώτης όψεως την απόλυση του εργαζομένου ο οποίος αντιτίθεται στη μετατροπή της εργασιακής του σχέσης. Αφετέρου όμως, η χρήση της φράσης «δεν πρέπει» υποδηλώνει ότι η συναίνεση του εργαζομένου στη μεταβολή του ωραρίου δεν είναι υποχρεωτική.

36. Δεύτερον, η ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου προβλέπει επίσης ότι η άρνηση μετατροπής της εργασιακής σχέσης μερικής απασχόλησης σε εργασιακή σχέση πλήρους απασχόλησης μπορεί να αποτελεί δικαιολογητικό λόγο απόλυσης «[…] σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές, *για άλλους λόγους που μπορεί να προκύψουν από τις λειτουργικές απαιτήσεις της εν λόγω επιχείρησης*» (η υπογράμμιση δική μου). Κατά την άποψή μου, εξετάζοντας το υπογραμμισμένο τμήμα του παρατιθέμενου χωρίου από πλευράς δικαιωμάτων, είναι και πάλι δύσκολο να συναχθεί με σαφήνεια το συμπέρασμα ότι αναγνωρίζεται στους εργαζομένους απόλυτο δικαίωμα να αρνούνται τη μετατροπή της εργασιακής τους σχέσης. Πράγματι, η δυνατότητα λύσης της εργασιακής σχέσης λόγω των διαρκώς μεταβαλλόμενων λειτουργικών απαιτήσεων του εργασιακού περιβάλλοντος μάλλον αναιρεί εκ προοιμίου την πεποίθηση ότι η ρήτρα 5, παράγραφος 2, παρέχει στην πραγματικότητα ουσιαστική προστασία.

37. Από *συστημικής* απόψεως, το ανωτέρω συμπέρασμα ενισχύεται, κυρίως, από τον τρόπο με τον οποίο είναι διατυπωμένο το υπόλοιπο τμήμα της ρήτρας 5. Η ρήτρα 5, παράγραφος 1, στοιχείο α′, και η ρήτρα 5, παράγραφος 1, στοιχείο β′, ορίζουν ότι τα κράτη μέλη μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους, «[…] *μπορούν* να εντοπίζουν» και να εξαλείφουν εμπόδια για την εργασία μερικής απασχόλησης «[…] *όπου είναι αναγκαίο*»· η ρήτρα 5, παράγραφος 3, προβλέπει ότι «[*σ]το μέτρο του δυνατού*, οι εργοδότες *πρέπει να μελετούν* […]» έναν κατάλογο διαφόρων μέτρων, ορισμένα εκ των οποίων περιγράφονται με ακόμη πιο ασαφείς όρους (σε όλες τις παραθέσεις, η υπογράμμιση δική μου) [9].

38. Επιπροσθέτως, δεν θα πρέπει να παραβλεφθεί ότι, δυνάμει του άρθρου 288 ΣΛΕΕ, η συμφωνία-πλαίσιο, η οποία προσαρτάται ως παράρτημα στην οδηγία 97/81, αναθέτει στα κράτη μέλη να καθορίσουν τον τρόπο με τον οποίο θα επιτευχθούν οι σκοποί της συγκεκριμένης νομικής πράξης. Σύμφωνα με τη ρήτρα 6, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαισίου, η υπό κρίση συμφωνία προβλέπει τον ελάχιστο βαθμό εναρμόνισης. Επιπλέον, κάποιες διατάξεις της οδηγίας και της συμφωνίας-πλαισίου εκχωρούν ρητώς συγκεκριμένες ρυθμιστικές αρμοδιότητες στα κράτη μέλη [10]. Το γεγονός ότι τόσο ευρύς αριθμός ανεπίλυτων ζητημάτων επαφίεται στην ευχέρεια των κρατών μελών στηρίζει την άποψη ότι η διατύπωση που χρησιμοποιήθηκε στη ρήτρα 5 της εν λόγω συμφωνίας δεν έχει δεσμευτικό χαρακτήρα.

39. Όσον αφορά τον *σκοπό*, θα πρέπει να τονιστεί ότι ο κύριος σκοπός της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου ορίζεται ρητώς στη ρήτρα 1, στοιχείο β′, είναι δηλαδή «[…] η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και η συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων». Η αναφερόμενη ευελιξία είναι διττή, καθόσον περιλαμβάνει τόσο την ευελιξία από πλευράς ζήτησης εκ μέρους των εργοδοτών όσο και την ευελιξία από πλευράς προσφοράς εκ μέρους των εργαζομένων [11], *χωρίς όμως να κλίνει υπέρ της μίας ή της άλλης πλευράς* [12].

9 — Βλ. τη ρήτρα 5, παράγραφος 3, στοιχείο β′, η οποία, και πάλι, περιέχει τη φράση «θα έπρεπε»· τη ρήτρα 5, παράγραφος 3, στοιχείο δ′, η οποία χρησιμοποιεί τους όρους «όπου ενδείκνυται»· και τη ρήτρα 5, παράγραφος 3, στοιχείο ε′, όπου χρησιμοποιείται επίσης η λέξη «κατάλληλη».

10 — Βλ., για παράδειγμα, την αιτιολογική σκέψη 16 της οδηγίας 97/81, σύμφωνα με την οποία «[…] όσον αφορά τους όρους που χρησιμοποιούνται στη συμφωνία-πλαίσιο χωρίς να προσδιορίζονται επακριβώς, η παρούσα οδηγία αφήνει στα κράτη μέλη τη μέριμνα να παράσχουν σχετικούς ορισμούς σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή/και τις εθνικές πρακτικές, όπως συμβαίνει με άλλες οδηγίες του κοινωνικού τομέα που χρησιμοποιούν παρόμοιους όρους, με την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω ορισμοί δεν θα αντιτίθενται προς το περιεχόμενο της συμφωνίας-πλαισίου»· βλ. επιπλέον τη ρήτρα 2, παράγραφος 2· τη ρήτρα 3, παράγραφος 2, δεύτερη περίοδος· τη ρήτρα 4, παράγραφος 3· τη ρήτρα 4, παράγραφος 4· και τη ρήτρα 6, παράγραφος 5, της συμφωνίας-πλαισίου.

11 — Βλ., μεταξύ άλλων, Deakin, S., και Reed, H., «The Contested Meaning of Labour Market Flexibility», σε Shaw, J. (επιμ.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Οξφόρδη: 2000, σ. 75.

12 — Τόσο η αιτιολογική σκέψη 11 της οδηγίας 97/81 όσο και η δεύτερη αιτιολογική σκέψη στο προοίμιο της συμφωνίας-πλαισίου ορίζουν ότι σκοπός της εν λόγω συμφωνίας είναι να συμβάλλει στην ανάπτυξη δυνατοτήτων για την εργασία μερικής απασχόλησης σε μια βάση κοινώς αποδεκτή για τους εργοδότες και τους εργαζομένους. Παρομοίως, η αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας αναφέρεται στην ελαστικότερη οργάνωση της εργασίας, η οποία θα ικανοποιεί τόσο τις επιθυμίες των εργαζομένων όσο και τις απαιτήσεις του ανταγωνισμού.

40. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω στοιχείων, κάποιοι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου (και/ή κάποιες παράγραφοί της), σε αντίθεση με τη ρήτρα 4 αυτής, έχει διατυπωθεί με ασαφείς όρους λόγω του διακηρυκτικού χαρακτήρα της[13], ενώ άλλοι έχουν την άποψη ότι, πολύ απλά, δεν υφίσταται δικαίωμα στην εργασία μερικής απασχόλησης[14]. Πάντως, ομολογουμένως, δεν συμμερίζονται άπαντες την άποψη ότι η ρήτρα 5 δεν επιβάλλει καμία έννομη υποχρέωση[15].

41. Δεν διαφωνώ καθόλου με την άποψη ότι η απόλυση πρέπει να επιλέγεται ως λύση μόνον όταν είναι απολύτως αναγκαία προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι λειτουργικές απαιτήσεις της εκάστοτε επιχείρησης. Ωστόσο, δεν έχω πειστεί ότι η ρήτρα 5, παράγραφος 2, δημιουργεί, στο πλαίσιο του δικαίου της Ένωσης, νομική υποχρέωση προς αυτή την κατεύθυνση. Στην πραγματικότητα, φρονώ ότι η ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου είναι πολύ ασαφής για να γίνει επίκλησή της ενώπιον των δικαστικών αρχών. Πέραν των παρατηρήσεων που ανέπτυξα ανωτέρω στα σημεία 34 έως 39 των προτάσεών μου, εκτιμώ ότι αυτή η ερμηνεία στηρίζεται και από άλλα στοιχεία, ιδίως δε από το νομοθετικό πλαίσιο και τη νομοθετική ιστορία της συμφωνίας-πλαισίου.

42. Κατά τη διαδικασία εξέτασης από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο της πρότασης της Επιτροπής για την έκδοση της οδηγίας, η κοινοβουλευτική επιτροπή απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων υπέβαλε μια έκθεση επί της εν λόγω πρότασης. Στην έκθεσή της, η κοινοβουλευτική επιτροπή επισήμανε ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου δεν «είναι νομικώς δεσμευτική» ως προς κανένα από τα σημεία στα οποία αναφέρεται[16]. Κατόπιν αυτής της έκθεσης, στο ψήφισμα του Κοινοβουλίου σχετικά με την πρόταση της Επιτροπής υιοθετήθηκε η άποψη που διατυπώθηκε στην εν λόγω έκθεση[17]. Παρά ταύτα, το περιεχόμενο της συμφωνίας-πλαισίου δεν τροποποιήθηκε όπως είχε προταθεί.

13 — Βλ., μεταξύ άλλων, Rodière, P., *Droit social de l'Union européene*, L.G.D.J., Paris: 2002 (2η έκδ.), σύμφωνα με τον οποίο «[…] πέραν από την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, η συμφωνία-πλαίσιο έχει τον χαρακτήρα συστάσεως»· Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Οξφόρδη: 2012 (4η έκδ.), σ. 437, σύμφωνα με τον οποίο «[…] κατά τα λοιπά, η οδηγία 97/81 ομοιάζει περισσότερο με προτρεπτικό ψήφισμα παρά με μέτρο δεσμευτικής νομοθεσίας»· Jeffery, M., «Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, "Atypical Work" and Attempts to Regulate It», 3(27) 1998 *Industrial Law Journal* 193, σ. 198 και 203, όπου σημειώνεται ότι «[…] η διατύπωση της [ρήτρας 5, παράγραφος 2] είναι ασαφής και επιτρέπει μεγάλο βαθμό αβεβαιότητας ως προς την εφαρμογή του γενικού κανόνα».

14 — Βλ., συναφώς, Hepple, B., και Barnard, C., «Substantive Equality» 3(59) 2000 *Cambridge Law Journal* 562, σ. 582, σύμφωνα με τον οποίο «[…] δεν υφίσταται έννομη υποχρέωση δημιουργίας θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης ή επιμερισμού εργασιακών θέσεων»· Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Copenhagen: 2000, σ. 152, όπου σημειώνεται ότι «[η οδηγία 97/81] δεν θεμελιώνει δικαιώματα για τους εργαζόμενους που επιθυμούν, ενδεχομένως, να εργαστούν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης».

15 — Βλ. Kilpatrick, C., και Freedland, M., «The United Kingdom: how is EU governance transformative?» σε Sciarra, S., Davies, P., και Freedland, M. (επιμ.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge: 2004, σ. 329 επ., όπου, όσον αφορά τη ρήτρα 5, παράγραφος 2, σημειώνεται ότι «[η ρήτρα 5] δεν θα πρέπει να θεωρείται ότι αποτελεί απλώς και μόνον μια διάταξη ενδοτικού δικαίου που περιέχει αποκλειστικά προγραμματικούς στόχους κοινωνικής πολιτικής και στόχους για την προώθηση της απασχόλησης».

16 — Έκθεση της 6ης Νοεμβρίου 1997 σχετικά με την πρόταση της Επιτροπής για την έκδοση οδηγίας του Συμβουλίου που αφορά τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη από την UNICE, την CEEP και την CES (A4-0352/97, σ. 16). Στο σχετικό χωρίο σημειώνεται ότι: «Η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου δεν είναι νομικώς δεσμευτική σε κανένα από τα προαναφερθέντα σημεία. Η γλωσσική διατύπωση δεν επιβάλλει κάποια συγκεκριμένη υποχρέωση στα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και ειδικότερα τους εργοδότες. Η διάταξη παραμένει στο επίπεδο μιας διακήρυξης ή μιας δήλωσης προθέσεων, με αποτέλεσμα η συγκεκριμένη γλωσσική διατύπωση της συμφωνίας να μην μπορεί να εκπληρώσει τον δεύτερο στόχο που ορίζεται στο προοίμιο, δηλαδή να καταστήσει την εργασία μερικής απασχόλησης περισσότερο ελκυστική και να προωθήσει θέσεις εργασίας με μερική απασχόληση».

17 — Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την πρόταση της Επιτροπής για την έκδοση οδηγίας του Συμβουλίου που αφορά τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, την CEEP και την CES (ΕΕ 1997, C 371, σ. 41), στη σ. 62, και ιδίως στα σημεία 7 έως 9, σημειώνεται ότι: «Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: […] 7. Θεωρεί θεμελιώδες οι εργαζόμενοι να μην περνούν στη "μερική απασχόληση" επειδή αυτό τους επιβάλλεται· 8. Εκφράζει τη λύπη του για το γεγονός ότι η ευρωπαϊκή [Συμφωνία] που συνήψαν οι κοινωνικοί εταίροι δεν προβλέπει ρητά όπως η Σύμβαση του 1994 [της ΔΟΕ] σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης, τη σταδιακή μείωση των εξαιρέσεων· 9. Διαπιστώνει ότι το ουσιαστικό περιεχόμενο της Συμφωνίας, εάν εξαιρεθούν τα στοιχεία διακήρυξης που περιλαμβάνει, δεν εκπληρώνει πάντα τον προκαθορισμένο σκοπό, δεδομένου ότι δεν εξαλείφει τις διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση και δεν συμβάλλει στην οργάνωση της μερικής απασχόλησης κατά τρόπο ελκυστικότερο».

43. Επιπλέον, η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου φαίνεται να προέρχεται από τα άρθρα 9 και 10 της σύμβασης υπ' αριθ. 175 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης (στο εξής: Σύμβαση της ΔΟΕ)[18]. Πράγματι, ο νομοθέτης της Ένωσης έχει αναγνωρίσει ότι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αρχές της Σύμβασης της ΔΟΕ[19]. Επιπλέον, προς συμπλήρωση της Σύμβασης της ΔΟΕ, εκδόθηκε μια σύσταση[20], η οποία, σύμφωνα με το σημείο 1 της ιδίας, πρέπει να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με τις διατάξεις της σύμβασης, και περιέχει, στα σημεία 17 έως 19, διατάξεις παρόμοιες με αυτές της συμφωνίας-πλαισίου.

44. Συναφώς, έχει υποστηριχθεί, με αρκετά πειστικό κατά την άποψή μου τρόπο, ότι το γενικό επίπεδο προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους μερικής απασχόλησης από την οδηγία 97/81 είναι χαμηλότερο από αυτό που παρέχεται από τη Σύμβαση της ΔΟΕ και τη συμπληρωματική της σύσταση[21]. Εάν αυτό ισχύει, μου είναι ακόμη πιο δύσκολο να κατανοήσω πώς η ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου θα μπορούσε να παρέχει στον εργαζόμενο που κατά το παρελθόν εργάστηκε υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης δικαίωμα να αντιτίθεται στη μεταβολή της εργασιακής του σχέσης σε πλήρους απασχόλησης, όταν το δικαίωμα αυτό δεν προβλέπεται ρητώς ούτε καν από τη διατύπωση της αντίστοιχης διάταξης στη νομική πράξη του διεθνούς δικαίου από την οποία προήλθε η συμφωνία-πλαίσιο.

45. Γνωρίζω πάντως ότι το Δικαστήριο στην υπόθεση Michaeler κ.λπ. έκρινε ότι η ρήτρα 5, παράγραφος 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου απαγορεύει εθνικές ρυθμίσεις οι οποίες επιβάλλουν, επ' απειλή προστίμου, την κοινοποίηση στη διοίκηση ενός αντιγράφου των συμβάσεων εργασίας μερικής απασχόλησης εντός 30 ημερών από της συνάψεώς τους[22]. Με την απόφαση αυτή το Δικαστήριο αναγνώρισε εμμέσως ότι μια ρήτρα τέτοιου είδους έχει έναν σκληρό πυρήνα τον οποίο οφείλει να σέβεται ο εθνικός νομοθέτης[23]. Ωστόσο, μολονότι στην υπόθεση εκείνη θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι οι ισχύουσες γραφειοκρατικές ρυθμίσεις καθιστούσαν ιδιαίτερα δύσκολη την παροχή εργασίας μερικής απασχόλησης, οφείλω να ομολογήσω ότι δεν κατανοώ πλήρως πώς η φράση «θα έπρεπε» που περιλαμβάνεται στη ρήτρα 5, παράγραφος 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, ακόμη και εάν ερμηνευθεί υπό το πρίσμα του σκοπού της οδηγίας 97/81, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι θεμελιώνει μια νομικώς δεσμευτική υποχρέωση[24]. Σε κάθε περίπτωση, η απόφαση Michaeler κ.λπ. δεν αφορούσε την ερμηνεία της ρήτρας 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου. Επιπλέον, δεν αποτελεί κατάλληλο νομικό προηγούμενο για την υπό κρίση υπόθεση, καθόσον, εν προκειμένω, η διαφορά της κύριας δίκης δεν αφορά την επιβολή «[…] διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων»[25]. Αντιθέτως, εάν το Δικαστήριο ακολουθήσει εν προκειμένω την αιτιολογία της απόφασης Michaeler κ.λπ. απαιτώντας να υπάρχει έγγραφη συναίνεση του εργαζομένου για τη μετατροπή της σχέσης εργασίας του, θα δημιουργούνταν ακριβώς τέτοιου είδους εξαναγκασμοί.

18 — Κατά τον χρόνο της συγγραφής των προτάσεών μου, από το σύνολο των 28 κρατών μελών, η Σύμβαση της ΔΟΕ είχε επικυρωθεί από εννέα κράτη μέλη (Κύπρος, Φινλανδία, Ουγγαρία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Πορτογαλία, Σλοβενία και Σουηδία).

19 — Βλ. την υποβληθείσα από την Επιτροπή πρόταση της 23ης Ιουλίου 1997 για την οδηγία του Συμβουλίου σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, την CEEP και την ETUC, COM(97) 392 τελικό, σημείο 5. Βλ. επίσης το προαναφερθέν ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σημείο 8.

20 — Σύσταση αριθ. 182 της ΔΟΕ σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης (στο εξής: σύσταση).

21 — Βλ. Hepple, B., και Barnard, C., ανωτέρω, σ. 580, και Jeffery, M., ανωτέρω, σ. 200. Βλ. επίσης το προαναφερθέν ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σημείο 8.

22 — Βλ. το διατακτικό στην απόφαση της 24ης Απριλίου 2008, C-55/07 και C-56/07 (Συλλογή 2008, σ. I-3135).

23 — Παραδόξως, οι ιταλικές νομοθετικές ρυθμίσεις που αποτέλεσαν το αντικείμενο της διαφοράς στην υπόθεση Michaeler κ.λπ. είχαν θεσπιστεί προκειμένου να εφαρμοστεί η οδηγία 97/81, και η Ιταλική Κυβέρνηση είχε υποστηρίξει ότι οι εν λόγω ρυθμίσεις προωθούσαν την προστασία και την ενθάρρυνση της εργασίας μερικής απασχόλησης· βλ. σκέψεις 6, 7 και 22 της ως άνω απόφασης.

24 — Βλ. απόφαση Michaeler κ.λπ. (σκέψη 21).

25 — Βλ. απόφαση Michaeler κ.λπ. (σκέψη 22), η οποία παραπέμπει στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική που συνήφθη μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας πλην του Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και Βορείου Ιρλανδίας (ΕΕ 1992 C 191, σ. 1), στη σ. 91, όπως έχει προσαρτηθεί στο πρωτόκολλο (αριθ. 14) σχετικά με την κοινωνική πολιτική το οποίο είναι προσαρτημένο στη Συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

46. Κατόπιν των ανωτέρω, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι δεν αντιβαίνει στη ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου εθνική νομοθετική ρύθμιση που προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να τρέψει μια σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης σε εργασιακή σχέση πλήρους απασχόλησης χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου.

47. Απομένει να διευκρινιστεί εάν το ανωτέρω συμπέρασμα επηρεάζεται κατά οποιονδήποτε τρόπο από τις λοιπές διατάξεις της οδηγίας 97/81.

Γ — *Περαιτέρω παρατηρήσεις*

48. Επισημαίνω, εξ αρχής, ότι η ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου είναι η μοναδική διάταξη της οδηγίας 97/81 που πραγματεύεται ειδικώς το ζήτημα που τέθηκε από το αιτούν δικαστήριο, ήτοι τις συνέπειες της άρνησης του εργαζομένου στη μετατροπή της σχέσης εργασίας του από μερικής σε πλήρους απασχόλησης. Ως εκ τούτου, εκτιμώ ότι λόγω της αρχής που προβλέπει ότι ο ειδικός νόμος υπερισχύει του γενικού, το ζήτημα επί του οποίου καλείται να αποφανθεί το Δικαστήριο πρέπει να επιλυθεί βάσει της συγκεκριμένης ρήτρας και δεν είναι αναγκαίο να εξεταστεί οτιδήποτε περαιτέρω. Ωστόσο, εάν το Δικαστήριο κρίνει σκόπιμο να εξετάσει και άλλα ζητήματα, παραθέτω και τις ακόλουθες παρατηρήσεις.

49. Κατά την άποψή μου, το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης εκτίθενται στον κίνδυνο μεταβολής της σχέσης εργασίας τους σε πλήρους απασχόλησης δεν στοιχειοθετεί οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση που να απαγορεύεται από τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου. Πράγματι, οι επίμαχες διατάξεις δεν προβλέπουν λιγότερο ευνοϊκή αντιμετώπιση όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με τις εργασιακές συνθήκες που ισχύουν για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης.

50. Στην προκείμενη υπόθεση, το κρίσιμο μέτρο σύγκρισης δεν είναι ο μισθός, οι συντάξεις ή άλλες «παραδοσιακές» εργασιακές συνθήκες, οι οποίες καθορίζονται δυνάμει του κριτηρίου της απασχόλησης (δηλαδή, δυνάμει της σχέσης εργασίας μεταξύ ενός εργαζομένου και του εργοδότη του) [26]. Αντιθέτως, το συγκριτικό στοιχείο, και ταυτόχρονα το ζήτημα στο οποίο το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να εστιάσει την προσοχή του, είναι ο κίνδυνος να τροποποιηθεί παρά τη θέληση του εργαζομένου μερικής απασχόλησης ο χρόνος που αυτός αφιερώνει καθημερινά στην εργασία του. Πρόκειται, όμως, για ένα ζήτημα που δεν μπορεί να υποβληθεί σε εξέταση προκειμένου να διαπιστωθεί εάν συντρέχει δυσμενής διάκριση υπό το πρίσμα της σχετικής ρήτρας. Λαμβανομένου υπόψη του ορισμού που παρατίθεται στη ρήτρα 3, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου, είναι αδύνατον να συγκριθεί ο κίνδυνος στον οποίο εκτίθεται ο εργαζόμενος μερικής απασχόλησης να τραπεί η σχέση εργασίας του σε εργασία πλήρους απασχόλησης με τον ενδεχόμενο κίνδυνο να συμβεί το ίδιο σε έναν συγκρίσιμο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης, δεδομένου ότι ο τελευταίος εργάζεται ήδη με πλήρη απασχόληση [27].

51. Για τις ανάγκες της συζήτησης, είναι σε κάθε περίπτωση αμφίβολο εάν η κατάσταση ενός εργαζομένου μερικής απασχόλησης ο οποίος αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να υποχρεωθεί να εργαστεί υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης είναι, στην πραγματικότητα, συγκρίσιμη με την κατάσταση ενός εργαζομένου πλήρους απασχόλησης ο οποίος κινδυνεύει να εργαστεί με καθεστώς μερικής

26 — Βλ. αναφορικά με την έννοια των «συνθηκών απασχόλησης» της ρήτρας 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαισίου, την απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, C-361/12, Carratù (σκέψεις 34 και 35). Το Δικαστήριο είχε αποφανθεί ότι η σύμβαση εργασίας που προβλέπει την μορφή της «εργασίας ανάλογα με την ζήτηση» εμπίπτει στο πλαίσιο αυτής της έννοιας. Βλ. απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2004, C-313/02, Wippel (Συλλογή 2004, σ. I-9483, σκέψεις 30 και 32).

27 — Με την απόφαση που εξέδωσε στην υπόθεση Wippel το Δικαστήριο έκρινε ότι ο καθορισμός ενός ανώτατου ποσοτικού ορίου των ωρών εργασίας, το οποίο προφανώς αφορά πρωτίστως τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, δεν συνιστά λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Βλ. σκέψεις 49 και 50 της εν λόγω απόφασης.

απασχόλησης. Η υποχρέωση παροχής περισσότερης εργασίας δεν μπορεί να εξομοιωθεί με την υποχρέωση παροχής λιγότερης εργασίας, τουλάχιστον από την άποψη της διαβίωσης του εργαζομένου. Για τον λόγο αυτό είναι συζητήσιμο ακόμη και το κατά πόσον, όντως, υφίσταται η έννοια του συγκρίσιμου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης[28].

52. Εκτός από την απόφαση Michaeler κ.λπ., το Δικαστήριο έκρινε, ομολογουμένως, στην υπόθεση Bruno κ.λπ., ότι όταν οι εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις δεν συνάδουν με τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου είναι επίσης αντίθετες και προς τη ρήτρα 5, παράγραφος 1, της ίδιας συμφωνίας[29]. Είναι δύσκολο να διαφωνήσει κανείς με τη συγκεκριμένη άποψη, καθόσον το αρχικό τμήμα της σχετικής διάταξης αναφέρεται ρητώς, μεταξύ άλλων, και στην αρχή της μη διάκρισης[30]. Ωστόσο, όπως έχω ήδη επισημάνει, φρονώ ότι στην υπό κρίση υπόθεση δεν συντρέχει περίπτωση διάκρισης. Επιπλέον, όπως ανέφερα ανωτέρω, η νομολογία αυτή αφορούσε την ύπαρξη εμποδίων διοικητικής φύσης τα οποία θα μπορούσαν να περιορίσουν τις δυνατότητες παροχής εργασίας μερικής απασχόλησης, κάτι το οποίο δεν συμβαίνει στην υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

53. Υπό μια διαφορετική θεώρηση, η Τσεχική Κυβέρνηση απολύτως ορθά αναφέρει το γεγονός ότι το Δικαστήριο έχει ήδη αποφανθεί ότι οι συμβάσεις χαρακτηρίζονται από την αρχή της αυτονομίας της βουλήσεως[31]. Εντούτοις, η εν λόγω αρχή δεν σημαίνει ότι στα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα θα πρέπει οπωσδήποτε να δοθεί καταφατική απάντηση, όπως υπονοεί η συγκεκριμένη κυβέρνηση. Πράγματι, εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις, όπως είναι το άρθρο 18 του νόμου 183/2010, ενδέχεται να είναι αντίθετες προς την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Κάτι τέτοιο προβλέπεται ρητώς στη ρήτρα 5, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου. Επιπλέον, κάθε εργαζόμενος έχει πάντοτε τη δυνατότητα να λύσει την εργασιακή του σχέση εφόσον ο ίδιος ή η ίδια δεν επιθυμεί να εργαστεί υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Για τον λόγο αυτό, δυσκολεύομαι να κατανοήσω τον παραλληλισμό που έκανε η Τσεχική Κυβέρνηση με καταστάσεις καταναγκαστικής εργασίας.

54. Επιπλέον, εφιστώ την προσοχή στη «ρήτρα μη χειροτέρευσης» που προβλέπεται από τη ρήτρα 6, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου. Η εν λόγω ρήτρα αναγνωρίζει ρητώς στα κράτη μέλη το δικαίωμα «[…] να εισάγουν, λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη της κατάστασης, διαφορετικές νομοθετικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις, και υπό την επιφύλαξη της εφαρμογής της ρήτρας 5.1, εφόσον τηρείται η αρχή της μη διάκρισης, όπως αναφέρεται στη ρήτρα 4.1». Εκτιμώ ότι ο λόγος ύπαρξης της συγκεκριμένης διάταξης είναι να παρέχεται στα κράτη μέλη η δυνατότητα να τροποποιούν και, σε περίπτωση ανάγκης, να μειώνουν, σε περιόδους κρίσης, το επίπεδο προστασίας που εξασφαλίζουν οι ρυθμίσεις του εθνικού δικαίου στους εργαζομένους μερικής απασχόλησης. Σε κάθε περίπτωση, η εν λόγω διάταξη καθιστά σαφές ότι τέτοιες εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις δεν είναι αμετάβλητες. Συναφώς, σημειώνω ότι το καθεστώς που ισχύει στην Ιταλία από το 2008 συμπίπτει με την έναρξη της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης.

55. Αντιλαμβάνομαι το γεγονός ότι, σύμφωνα με το ιταλικό δίκαιο, η πιθανότητα να υποχρεωθεί ένας εργαζόμενος μερικής απασχόλησης να επιστρέψει σε εργασία πλήρους απασχόλησης αποτελεί την εξαίρεση και, επιπλέον, οριοθετείται από τις αρχές της ισότητας και της καλής πίστης. Ωστόσο, αντιθέτως προς τα όσα υποστηρίζει η Επιτροπή, δεν μπορώ να διακρίνω στη *συμφωνία-πλαίσιο*

28 — Βλ., συναφώς, την απόφαση Wippel (σκέψεις 57 έως 62), όπου το Δικαστήριο έκρινε ότι, από απόψεως αντικειμένου και νομικής βάσης, η σύμβαση εργασίας ενός τυπικού εργαζομένου πλήρους απασχόλησης δεν είναι συγκρίσιμη με τη σύμβαση εργασίας ενός εργαζομένου μερικής απασχόλησης ο οποίος εργάζεται σύμφωνα με τις ανάγκες. Βλ. επίσης, κατ' αναλογία, την απόφαση Carratù (σκέψεις 41 έως 45), όπου το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η καταβλητέα αποζημίωση για την παράνομη χρησιμοποίηση τυποποιημένης ρήτρας σε σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να συγκριθεί με την αποζημίωση που προβλέπεται για την παράνομη απόλυση ενός μόνιμου εργαζομένου.

29 — Βλ. απόφαση της 10ης Ιουνίου 2010, C-395/08 και C-396/08, Bruno κ.λπ. (Συλλογή 2010, σ. I-5119, σκέψη 81). Βλ., επιπλέον, τη διάταξη του Δικαστηρίου της 7ης Απριλίου 2011 στην υπόθεση C-151/10, Dai Cugini (σκέψη 56) και τη διάταξη του Δικαστηρίου της 9ης Δεκεμβρίου 2011 στην υπόθεση C-349/11, Yangwei (σκέψη 37).

30 — Στο σημείο 112 των προτάσεών της στην απόφαση Bruno κ.λπ., η γενική εισαγγελέας E. Sharpston υποστηρίζει ότι «[η] υποχρέωση της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου συνιστά […] κατά τη γνώμη μου, ειδική εφαρμογή της απαγορεύσεως των διακρίσεων που εισάγει η ρήτρα 4». Στο μέτρο που, όπως προκύπτει από τα πραγματικά περιστατικά της εκεί εξετασθείσας υποθέσεως, η γενική αναφορά στη «ρήτρα 5» αφορά τη ρήτρα 5, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαισίου, τείνω να υιοθετήσω την ίδια άποψη.

31 — Βλ. απόφαση της 9ης Μαρτίου 2006, C-499/04, Werhof (Συλλογή 2006, σ. I-2397, σκέψη 23).

οποιαδήποτε νομική βάση για την επιβολή στον εργοδότη της υποχρέωσης να τηρεί τις εγγυήσεις που εκτίθενται στο σημείο 28 των παρουσών προτάσεών μου. Η Επιτροπή διατείνεται ότι αυτή η προσέγγιση απορρέει από τον συνδυασμό της ρήτρας 1, στοιχείο β', στην οποία καθορίζεται ο σκοπός της συμφωνίας-πλαισίου, και της ρήτρας 5, παράγραφος 2. Ωστόσο, η ίδια η ορθή ερμηνεία της ρήτρας 5, παράγραφος 2, απαιτεί την ανάλυση αυτού του σκοπού (βλ. σημείο 39 ανωτέρω). Κατά συνέπεια, η ρήτρα 1, στοιχείο β', δεν μπορεί να προσθέσει κάτι περισσότερο στη συγκεκριμένη ανάλυση.

56. Ως εκ τούτου, φρονώ ότι, λόγω της απουσίας εναρμονισμού προς αυτή την κατεύθυνση [32], εναπόκειται στα κράτη μέλη να παρέχουν τέτοιες εγγυήσεις εντός του πλαισίου της διακριτικής ευχέρειας που τους παρέχεται από την οδηγία 97/81, υπό την προϋπόθεση της τήρησης των αρχών της αποτελεσματικότητας και της ισοδυναμίας, καθώς και των λοιπών γενικών αρχών του δικαίου της Ένωσης κατά την εφαρμογή της οδηγίας [33]. Στην Ιταλία, τέτοιου είδους ασφαλιστικές δικλείδες δεν αποτελούν απλώς μια θεωρητική πιθανότητα, αλλά, σύμφωνα με τη νομολογία του Corte costituzionale, υποχρέωση που πηγάζει εκ του νόμου [34].

57. Πάντως, είναι επίσης σαφές ότι οποιαδήποτε τροποποίηση του ωραρίου εργασίας, και ιδίως η μείωσή του, στην περίπτωση μετατροπής της σχέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης, δεν επιτρέπεται να απομειώσει *ήδη κεκτημένα* δικαιώματα τα οποία ο εργαζόμενος απέκτησε κατά τη διάρκεια της πλήρους απασχόλησής του [35].

V – **Πρόταση**

58. Κατόπιν των ανωτέρω, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Tribunale ordinario di Trento (Ιταλία) ως ακολούθως:

Η οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES, πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι, όταν συντρέχουν περιστάσεις όπως αυτές της υπόθεσης που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση δυνάμει της οποίας επιτρέπεται στον εργοδότη να αποφασίσει/διατάξει τη μετατροπή της σχέσης εργασίας μερικής απασχόλησης σε σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου.

32 — Όσον αφορά την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση εργασίας του, το ζήτημα *είναι* ήδη εναρμονισμένο· βλ. οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (ΕΕ L 288, σ. 32).

33 — Βλ., συναφώς, απόφαση της 1ης Μαρτίου 2012, C-393/10, O'Brien (σκέψη 34). Υπό την έννοια αυτή, αντίθετα προς τα όσα εκθέτει η γενική εισαγγελέας J. Kokkot στα σημεία 108 και 109 των προτάσεών της στην υπόθεση Wippel, χωρίς την παρουσία κάποιας αντίστοιχης (θετικής) διάταξης στη συμφωνία-πλαίσιο ή κάπου αλλού προς αυτήν την κατεύθυνση, δεν μπορώ να δεχθώ ότι η ερμηνεία του σκοπού της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας, η οποία, μεταξύ άλλων, προβλέπεται και από το άρθρο 151, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ, είναι η επιβολή νομικής υποχρέωσης στους εργοδότες να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα κατά των εργαζομένων.

34 — Βλ. το σημείο 3.3 της απόφασης στην οποία αναφέρομαι με το σημείο 14 των προτάσεών μου.

35 — Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 22ας Απριλίου 2010, C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (Συλλογή 2010, σ. I-3527, σκέψη 32), και της 8ης Νοεμβρίου 2012, C-229/11 και C-230/11, Heimann (σκέψη 35).