Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 22ας Ιανουαρίου 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 4 – Αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων – Ρήτρα 5 – Μέτρα που αποσκοπούν στην αποτροπή της καταχρήσεως που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – Αποζημίωση σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας – Άρθρα 151 και 153 ΣΛΕΕ – Άρθρα 20 και 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Δυνατότητα εφαρμογής – Διαφορετική μεταχείριση ανάλογα με τον χαρακτηρισμό του νομικού καθεστώτος που διέπει τη σχέση εργασίας ως δημόσιου ή ιδιωτικού, κατά το εθνικό δίκαιο»

Στην υπόθεση C-177/18,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο αριθ. 14 Μαδρίτης, Ισπανία) με απόφαση της 16ης Φεβρουαρίου 2018, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 7 Μαρτίου 2018, στο πλαίσιο της δίκης

Almudena Baldonedo Martín

κατά

Ayuntamiento de Madrid,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Arabadjiev (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, T. von Danwitz και C. Vajda, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Szpunar

γραμματέας: R. Schiano, διοικητικός υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 28ης Φεβρουαρίου 2019,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η A. Baldonedo Martín, εκπροσωπούμενη από την L. Gil Fuertes, abogada,

– ο Ayuntamiento de Madrid, εκπροσωπούμενος από την N. Taboada Rodríguez και τον I. Madroñero Peloche, letrados,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

– η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη αρχικώς από την M. J. García-Valdecasas Dorrego, στη συνέχεια από τον S. Jiménez García,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους N. Ruiz García και M. Van Beek,

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

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των άρθρων 151 και 153 ΣΛΕΕ, των άρθρων 20 και 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) καθώς και των ρητρών 4 και 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της Almudena Baldonedo Martín και του Ayuntamiento de Madrid (Δήμου Μαδρίτης, Ισπανία) σχετικά με την καταβολή αποζημιώσεως λόγω της λύσεως της σχέσεως εργασίας που συνέδεε τους διαδίκους.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Κατά το άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70, η οδηγία αποσκοπεί στην «υλοποίηση της [συμφωνίας-πλαισίου] η οποία συνήφθη [...] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP)».

4 Το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αυτής 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. [...]»

5 Κατά τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου, ο σκοπός αυτής 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 σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

6 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία φέρει τον τίτλο «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, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

2. ως “αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου” νοείται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων […]».

7 Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία φέρει τον τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», προβλέπει στο σημείο 1 τα ακόλουθα:

«Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

8 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία φέρει τον 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

9 Η πρώτη συμπληρωματική διάταξη του Real Decreto 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (βασιλικού διατάγματος 896/1991 περί των βασικών κανόνων και του στοιχειώδους προγραμματισμού της διαδικασίας επιλογής των υπαλλήλων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης), της 7ης Ιουνίου 1991 (BOE αριθ. 142, της 14ης Ιουνίου 1991, σ. 19669), ορίζει τα ακόλουθα:

«Κατόπιν προκηρύξεως διαγωνισμού και τηρουμένης, σε κάθε περίπτωση, της αρχής της αξιοκρατίας, ο πρόεδρος του δημοτικού ή του επαρχιακού συμβουλίου μπορεί να διορίζει έκτακτους δημοσίους υπαλλήλους σε κενές θέσεις εφόσον οι θέσεις αυτές δεν μπορούν, λόγω του επείγοντος των

περιστάσεων, να καλυφθούν από τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους. Οι εν λόγω θέσεις χρηματοδοτούνται από κονδύλια του προϋπολογισμού και εντάσσονται στην πράξη προγραμματισμού δημοσίων θέσεων εργασίας, εκτός εάν κατέστησαν κενές μετά την έγκριση της τελευταίας.

[…]

Οι κατά τα ανωτέρω πληρούμενες θέσεις εντάσσονται υποχρεωτικά στην πρώτη προκήρυξη διαγωνισμού για την πλήρωση θέσεων εργασίας ή στην πρώτη πράξη προγραμματισμού δημοσίων θέσεων εργασίας που θα εγκριθεί.

Η απασχόληση του έκτακτου υπαλλήλου παύει όταν η θέση καταλαμβάνεται από τακτικό δημόσιο υπάλληλο ή όταν το δημοτικό ή επαρχιακό συμβούλιο κρίνει ότι δεν συντρέχουν πλέον οι λόγοι επείγοντος που δικαιολόγησαν την κάλυψη της θέσης αυτής από έκτακτο υπάλληλο.»

10 Το άρθρο 8 του texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (αναδιατυπωμένου κειμένου του νόμου περί του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου), όπως εγκρίθηκε με το Real Decreto Legislativo 5/2015 (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 5/2015), της 30ής Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 261, της 31ης Οκτωβρίου 2015, σ. 103105, στο εξής: EBEP), προβλέπει τα εξής:

«1. Εργαζόμενοι του Δημοσίου είναι όσοι εργάζονται έναντι αμοιβής στη δημόσια διοίκηση προς εξυπηρέτηση του γενικού συμφέροντος.

2. Οι εργαζόμενοι του Δημοσίου διακρίνονται σε:

a) τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους

b) έκτακτους δημοσίους υπαλλήλους

c) υπαλλήλους επί συμβάσει, είτε μόνιμους είτε αορίστου χρόνου είτε ορισμένου χρόνου

d) βοηθητικό προσωπικό.»

11 Το άρθρο 10 του EBEP έχει ως 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·

b) για την προσωρινή αντικατάσταση τακτικών υπαλλήλων·

c) για την υλοποίηση δράσεων προσωρινού χαρακτήρα, η διάρκεια των οποίων δεν μπορεί να υπερβεί τα τρία έτη, με δυνατότητα παρατάσεως έως δώδεκα μηνών, με βάση τις θεσπιζόμενες για την εφαρμογή του παρόντος κώδικα δημοσιοϋπαλληλικές διατάξεις·

d) σε περίπτωση υπερβολικού φόρτου ή σώρευσης εργασίας, για μέγιστη διάρκεια έξι μηνών εντός συνολικής περιόδου δώδεκα μηνών.

[…]

3. Πέραν των λόγων που μνημονεύονται στο άρθρο 63, η σχέση εργασίας των έκτακτων υπαλλήλων τερματίζεται όταν παύει να συντρέχει ο λόγος ο οποίος δικαιολόγησε τον διορισμό τους.

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 θέσεως.

5. Το γενικό καθεστώς των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων ισχύει και για τους έκτακτους υπαλλήλους στο μέτρο που συνάδει με τη φύση του καθεστώτος τους […]».

12 Το άρθρο 70, παράγραφος 1, του ΕΒΕΡ 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.»

13 Το άρθρο 49 του texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (αναδιατυπωμένου κειμένου του νόμου περί εργατικού κώδικα), που εγκρίθηκε με το Real Decreto Legislativo 1/1995 (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα αριθ. 1/1995), της 24ης Μαρτίου 1995 (BOE αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: εργατικός κώδικας), προβλέπει τα εξής:

«1. Η σύμβαση εργασίας λύεται:

[…]

b) για τους λόγους που νομίμως προβλέπονται στη σύμβαση, εκτός εάν αυτοί συνιστούν πρόδηλη κατάχρηση δικαιώματος εκ μέρους του εργοδότη·

c) με τη λήξη της συμφωνηθείσας διάρκειας ή την εκτέλεση της εργασίας ή την παροχή της υπηρεσίας που αποτελεί αντικείμενο της συμβάσεως. Κατά τη λήξη της συμβάσεως, πλην των περιπτώσεων των συμβάσεων interinidad (προσωρινής απασχολήσεως) και των συμβάσεων μαθητείας, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με τις αποδοχές δώδεκα ημερών ανά έτος προϋπηρεσίας ή την αποζημίωση που τυχόν προβλέπεται από την εφαρμοστέα ειδική νομοθεσία·

[…]

l) για νόμιμες, αντικειμενικές αιτίες·

[…]».

14 Κατά το άρθρο 52 του εργατικού κώδικα, συνιστούν «αντικειμενικές αιτίες» στις οποίες μπορεί να θεμελιωθεί η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η ανικανότητα του εργαζομένου, η οποία κατέστη γνωστή ή επήλθε μετά την πραγματική ένταξή του στην επιχείρηση, η μη προσαρμογή του εργαζομένου στις πραγματοποιηθείσες στη θέση εργασίας του εύλογες τεχνικές τροποποιήσεις, οικονομικοί ή τεχνικοί λόγοι ή λόγοι σχετικοί με την οργάνωση ή την παραγωγή, όταν ο αριθμός των καταργούμενων θέσεων εργασίας είναι μικρότερος από αυτόν που απαιτείται για τον χαρακτηρισμό της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας ως «ομαδικής απολύσεως», καθώς και, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, οι επανειλημμένες απουσίες από την εργασία, έστω και δικαιολογημένες.

15 Κατά το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα, σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας για κάποια από τις αιτίες του άρθρου 52 του κώδικα αυτού, καταβάλλεται στον εργαζόμενο, ταυτοχρόνως προς τη γραπτή σχετική γνωστοποίηση, αποζημίωση ίση με τις αποδοχές είκοσι ημερών ανά έτος προϋπηρεσίας, η οποία για τις μικρότερες του έτους περιόδους υπολογίζεται αναλογικώς προς τον αριθμό των μηνών εργασίας, και με ανώτατο όριο τους δώδεκα μηνιαίους μισθούς.

16 Το άρθρο 56 του εργατικού κώδικα ορίζει ότι μετά τη λύση συμβάσεως εργασίας λόγω καταχρηστικής απολύσεως καταβάλλεται στον εργαζόμενο αποζημίωση ίση με τις αποδοχές 33 ημερών ανά έτος προϋπηρεσίας.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

17 Ο Δήμος Μαδρίτης διόρισε, από τις 24 Νοεμβρίου 2005, την A. Baldonedo Martín ως έκτακτη υπάλληλο, επιφορτισμένη με τα καθήκοντα υπαλλήλου φροντίδας των χώρων πρασίνου.

18 Στην πράξη διορισμού διευκρινιζόταν ότι η A. Baldonedo Martín είχε προσληφθεί για την κάλυψη κενής θέσεως έως την πλήρωση της τελευταίας με τον διορισμό τακτικού υπαλλήλου. Στην πράξη αυτή αναφερόταν, επιπλέον, ότι η θέση αυτή θα καταργούνταν σε περίπτωση αποσβέσεως του δικαιώματος του αναπληρούμενου υπαλλήλου προς διατήρηση της θέσεως εργασίας του ή σε περίπτωση που η διοίκηση έκρινε ότι δεν συνέτρεχαν πλέον οι λόγοι επείγοντος που δικαιολογούσαν την κάλυψη της θέσεως από έκτακτο υπάλληλο.

19 Στις 15 Απριλίου 2013, η A. Baldonedo Martín πληροφορήθηκε ότι η θέση της είχε πληρωθεί, την ίδια ημέρα, από τακτικό δημόσιο υπάλληλο και ότι, κατά συνέπεια, η σχέση εργασίας της τερματίστηκε.

20 Στις 20 Φεβρουαρίου 2017, η A. Baldonedo Martín ζήτησε από τον Δήμο Μαδρίτης την καταβολή αποζημιώσεως λόγω απολύσεως, ίσης με τις αποδοχές 20 ημερών ανά έτος προϋπηρεσίας. Το αίτημά της στηριζόταν στο άρθρο 4, παράγραφος 3, ΣΕΕ, στο άρθρο 20 και στο άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη, καθώς και στις ρήτρες 4 και 5 της συμφωνίας-πλαισίου.

21 Με απόφαση της 25ης Απριλίου 2017, ο Δήμος Μαδρίτης απέρριψε το αίτημα αυτό, με την αιτιολογία ότι η θέση την οποία κατείχε η A. Baldonedo Martín είχε καταστεί κενή και η κάλυψή της οφειλόταν σε επείγουσα και επιτακτική ανάγκη, ότι η ενδιαφερόμενη απολύθηκε διότι η θέση της πληρώθηκε από τακτικό δημόσιο υπάλληλο και ότι δεν υφίστατο δυσμενής διάκριση σε σχέση με τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους, δεδομένου ότι αυτοί, σύμφωνα με το νομικό καθεστώς που τους διέπει, δεν λαμβάνουν σε καμία περίπτωση αποζημίωση κατά τη λήξη της υπαλληλικής σχέσεώς τους.

22 Επιληφθέν της προσφυγής που άσκησε η A. Baldonedo Martín κατά της αποφάσεως αυτής, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι, κατά τη διάρκεια της απασχολήσεώς της, η ενδιαφερόμενη κατείχε την ίδια θέση εργασίας κατά τρόπο συνεχή και σταθερό και εκτελούσε καθήκοντα πανομοιότυπα με εκείνα που εκτελούσαν οι υπάλληλοι φροντίδας των χώρων πρασίνου οι οποίοι υπάγονται στο καθεστώς του τακτικού δημοσίου υπαλλήλου.

23 Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι ο Δήμος Μαδρίτης δεν απέδειξε ότι κατά τη διάρκεια της περιόδου απασχολήσεως της A. Baldonedo Martín είχε διοργανωθεί οποιοσδήποτε διαγωνισμός ή ότι είχε εγκριθεί πράξη προγραμματισμού δημοσίων θέσεων εργασίας. Δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί αν η θέση την οποία κατείχε η ενδιαφερόμενη πληρώθηκε με εσωτερική προαγωγή, με διαγωνισμό βάσει τίτλων ή βάσει εξετάσεων ή με άλλη διαδικασία επιλογής. Επιπλέον, ο Δήμος Μαδρίτης δεν απέδειξε την επιτακτική ανάγκη διορισμού της A. Baldonedo Martín στη θέση αυτή. Ομοίως, δεν είναι γνωστός ούτε ο λόγος για τον οποίο η θέση αυτή είχε καταστεί κενή.

24 Όσον αφορά τη ζητηθείσα ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, πρώτον, ότι το ισπανικό δίκαιο δεν αναγνωρίζει στους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους δικαίωμα, κατά τη λήξη της υπαλληλικής σχέσεώς τους, σε αποζημίωση όπως αυτή την οποία ζητεί η A. Baldonedo Martín. Επομένως, η επίμαχη στην κύρια δίκη περίπτωση δεν συνιστά δυσμενή διάκριση η οποία απαγορεύεται από τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου και, ως εκ τούτου, δεν εμπίπτει στη ρήτρα αυτή. Επίσης, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι από τις σκέψεις 63 έως 67 της αποφάσεως της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), προκύπτει ότι δεν εμπίπτει στην εν λόγω ρήτρα ούτε η σύγκριση μεταξύ, αφενός, των εκτάκτων δημοσίων υπαλλήλων ορισμένου χρόνου και, αφετέρου, των συμβασιούχων υπαλλήλων ορισμένου χρόνου, των οποίων η σχέση εργασίας με τη διοίκηση διέπεται από τον εργατικό κώδικα, δεδομένου ότι πρόκειται για δύο κατηγορίες προσωρινού προσωπικού.

25 Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, δεύτερον, ότι η συμφωνία-πλαίσιο αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου, ότι τη θέση κηπουρού στην ισπανική δημόσια διοίκηση μπορεί να κατέχει τόσο τακτικός δημόσιος υπάλληλος όσο και συμβασιούχος υπάλληλος, ότι η επιλογή του καθεστώτος προσλήψεως στη θέση αυτή εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του εργοδότη, ότι ο Δήμος Μαδρίτης δεν επικαλείται κανέναν αντικειμενικό λόγο ικανό να δικαιολογήσει διαφορετική μεταχείριση και ότι, όπως προκύπτει, μεταξύ άλλων, από την απόφαση της 19ης Απριλίου 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων πρέπει, ως γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης, να τυγχάνει κάθετης άμεσης εφαρμογής.

26 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν, υπό τις συνθήκες αυτές, είναι δυνατόν να αναγνωριστεί στην A. Baldonedo Martín το δικαίωμα να λάβει την αποζημίωση την οποία αιτείται, είτε βάσει συγκρίσεως με τους συμβασιούχους υπαλλήλους που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου είτε βάσει άμεσης κάθετης εφαρμογής του πρωτογενούς δικαίου της Ένωσης.

27 Τρίτον, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η A. Baldonedo Martín άσκησε τα καθήκοντά της ως έκτακτη υπάλληλος για χρονικό διάστημα άνω των επτά ετών. Επομένως, ο Δήμος Μαδρίτης αλλοίωσε το περιεχόμενο του καθεστώτος του έκτακτου δημοσίου υπαλλήλου, χρησιμοποιώντας το καθεστώς αυτό προκειμένου να καλύψει όχι προσωρινές ή μεταβατικές ανάγκες, αλλά πάγιες ανάγκες. Κατ' αυτόν τον τρόπο, στέρησε από την ενδιαφερόμενη τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους ή εκείνα τα οποία αναγνωρίζονται στους συμβασιούχους υπαλλήλους. Ο Δήμος Μαδρίτης παραβίασε και τις εγγυήσεις που προβλέπονται στα άρθρα 10 και 70 του ΕΒΕΡ και αποσκοπούν στην αποτροπή της διαιώνισης των προσωρινών σχέσεων εργασίας και της κατάχρησης των σχέσεων αυτών, καθώς επίσης και την απαίτηση, η οποία περιλαμβάνεται στην πρώτη συμπληρωματική διάταξη του βασιλικού διατάγματος 896/1991, της 7ης Ιουνίου 1991, οι θέσεις εργασίας που κατέχονται από έκτακτους δημοσίους υπαλλήλους να εντάσσονται υποχρεωτικά στην πρώτη προκήρυξη διαγωνισμού.

28 Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι είναι αδύνατο να προβλεφθεί, βάσει της επίμαχης στην κύρια δίκη ισπανικής νομοθεσίας, πότε θα λήξει η σχέση εργασίας έκτακτου δημοσίου υπαλλήλου, στο μέτρο που η σχέση αυτή μπορεί να τερματιστεί λόγω της πληρώσεως της θέσεως από τακτικό υπάλληλο, λόγω της καταργήσεως της θέσεως, λόγω της αποσβέσεως του δικαιώματος του αναπληρούμενου τακτικού υπαλλήλου προς διατήρηση της θέσεως εργασίας του ή όταν η διοίκηση κρίνει ότι δεν συντρέχουν πλέον οι λόγοι επείγοντος που δικαιολόγησαν τον διορισμό του έκτακτου υπαλλήλου.

29 Η νομοθεσία αυτή αποκλείει τη δυνατότητα επικλήσεως έναντι του εργοδότη του δημόσιου τομέα των προβλεπόμενων στον εργατικό κώδικα εγγυήσεων που μπορούν να αντιταχθούν στον ιδιώτη εργοδότη, καθώς και των συνεπειών της μη τηρήσεως των εγγυήσεων αυτών. Η εν λόγω νομοθεσία δεν επιτρέπει την απόκτηση της ιδιότητας του τακτικού δημοσίου υπαλλήλου με άλλο τρόπο πέραν της διαδικασίας επιλογής.

30 Η νομοθεσία αυτή δεν συμβάλλει, κατά το αιτούν δικαστήριο, στην επίτευξη των σκοπών που επιδιώκει η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου. Ομοίως, η δυνατότητα μετατροπής, σε περίπτωση απάτης, των συμβασιούχων υπαλλήλων ορισμένου χρόνου σε μη μόνιμο προσωπικό με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία αναγνωρίζεται με τη νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Ισπανία), δεν συμβάλλει στην πρόληψη και στην επιβολή κυρώσεων όσον αφορά τις καταχρηστικές πρακτικές της προσλήψεως προσωρινού προσωπικού. Ειδικότερα, είναι πάντοτε δυνατή η κατάργηση της θέσεως που κατέχει ο οικείος εργαζόμενος ή η απόλυση του τελευταίου αν η θέση του πληρωθεί με τον διορισμό τακτικού υπαλλήλου, πράγμα που οδηγεί στον τερματισμό της σχέσεως εργασίας του ενδιαφερομένου χωρίς αυτός να έχει απασχοληθεί σταθερά.

31 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η κύρωση που συνίσταται στη μετατροπή της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σε σταθερή σχέση εργασίας είναι το μόνο μέτρο που καθιστά δυνατή την επίτευξη των επιδιωκόμενων από την οδηγία 1999/70 σκοπών. Ωστόσο, η οδηγία αυτή δεν έχει μεταφερθεί στο ισπανικό δίκαιο όσον αφορά τον δημόσιο τομέα. Επομένως, ανακύπτει το ζήτημα αν μπορεί να καταβληθεί αποζημίωση, εν είδει κυρώσεως, με βάση τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου.

32 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Juzgado de lo Contensioso-Administrativo nº 14 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο αριθ. 14 Μαδρίτης, Ισπανία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Μπορεί να θεωρηθεί ορθή η ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου […], κατά την οποία περίπτωση όπως η επίμαχη στην υπό κρίση υπόθεση, στην οποία ο έκτακτος δημόσιος υπάλληλος εκτελεί τα ίδια καθήκοντα με έναν τακτικό δημόσιο υπάλληλο (τακτικό δημόσιο υπάλληλο που δεν έχει δικαίωμα αποζημιώσεως [λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας του] διότι ο λόγος για τη χορήγησή της δεν προβλέπεται στο νομικό καθεστώς που ισχύει για τον υπάλληλο αυτό), δεν υπάγεται στο πραγματικό της ρήτρας αυτής;

2) Δεδομένου ότι το δικαίωμα της ίσης μεταχειρίσεως και η απαγόρευση των διακρίσεων (άρθρα 20 και 21 του [Χάρτη] [και] άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακηρύξεως των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου [που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 10 Δεκεμβρίου 1998,]) συνιστούν γενικές αρχές [του δικαίου] της Ένωσης […] που εξειδικεύονται σε οδηγία και θεωρούνται ως θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα (άρθρα 151 και 153 ΣΛΕΕ), είναι συμβατή με τη συμφωνία-πλαίσιο η αποσκοπούσα στην επίτευξη των σκοπών της συμφωνίας αυτής ερμηνεία κατά την οποία είναι δυνατόν να θεμελιωθεί δικαίωμα αποζημιώσεως [λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας του] υπέρ εκτάκτου δημοσίου υπαλλήλου είτε βάσει συγκρίσεως με απασχολούμενο δυνάμει σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου διεπόμενης από το εργατικό δίκαιο, δεδομένου ότι η επιλογή του νομικού καθεστώτος (δημοσιοϋπαλληλική σχέση ή σχέση εργασίας διεπόμενη από το εργατικό δίκαιο) εξαρτάται μόνον από τη βούληση του εργοδότη του δημόσιου τομέα, είτε βάσει της άμεσης κάθετης εφαρμογής του πρωτογενούς δικαίου [της Ένωσης];

3) Λαμβάνοντας υπόψη την ύπαρξη, ενδεχομένως, καταχρηστικής πρακτικής συνιστάμενης στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη παγίων αναγκών άνευ αντικειμενικού λόγου συνδεόμενου με επείγουσες και επιτακτικές ανάγκες που να τη δικαιολογούν, καθώς και την απουσία, στο ισπανικό εθνικό δίκαιο, σχετικών κυρώσεων ή αποτελεσματικών περιορισμών, συνάδει προς τους σκοπούς της οδηγίας 1999/70/ΕΚ, όταν ο εργοδότης δεν μονιμοποιεί τον εργαζόμενο, η χορήγηση, ως μέσου για την πρόληψη τέτοιας καταχρηστικής πρακτικής και για την εξάλειψη των επιπτώσεων της παραβιάσεως του δικαίου της Ένωσης, αποζημιώσεως συγκρίσιμης με την αποζημίωση λόγω καταχρηστικής απολύσεως, εν είδει προσήκουσας, αναλογικής, αποτελεσματικής και αποτρεπτικής κυρώσεως;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

33 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως λόγω λήξεως καθηκόντων ούτε στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που απασχολούνται ως έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι ούτε στους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι απασχολούνται στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου.

34 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου απαγορεύει να αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δυσμενώς, όσον αφορά τους όρους απασχολήσεως, σε σχέση με αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου, για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται για ορισμένο χρόνο, εκτός εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

35 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η διάταξη αυτή αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου ώστε να εμποδίσει τη χρήση μια τέτοιας σχέσεως εργασίας από τον εργοδότη προκειμένου αυτός να στερήσει από τους ως άνω εργαζομένους τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους αορίστου χρόνου (πρβλ. απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

36 Εν προκειμένω, αφενός, επισημαίνεται ότι η A. Baldonedo Martín, στο μέτρο που, όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, διορίστηκε από τον Δήμο Μαδρίτης ως έκτακτη υπάλληλος στη θέση του υπαλλήλου φροντίδας των χώρων πρασίνου μέχρι την επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος, ήτοι τον διορισμό στη θέση αυτή τακτικού υπαλλήλου, εμπίπτει στην έννοια του «εργαζομένου ορισμένου χρόνου» κατά τη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου και, ως εκ τούτου, καταλαμβάνεται από την οδηγία 1999/70 και από τη συμφωνία αυτή (πρβλ. διάταξη της 22ας Μαρτίου 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2018:207, σκέψη 40). Αφετέρου, υπενθυμίζεται ότι η αποζημίωση που χορηγείται στον εργαζόμενο λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του, όπως αυτή την οποία ζητεί η A. Baldonedo Martín, εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχόλησης» κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας (διάταξη της 12ης Ιουνίου 2019, Aragón Carrasco κ.λπ., C-367/18, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2019:487, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

37 Εντούτοις, από τα στοιχεία που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο προκύπτει ότι οι έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι, όπως η ενδιαφερομένη, δεν τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως απ' ό,τι οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι ούτε στερούνται δικαιώματος αναγνωριζομένου σε αυτούς, δεδομένου ότι ούτε οι έκτακτοι αυτοί υπάλληλοι ούτε οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι λαμβάνουν την αποζημίωση την οποία ζητεί η A. Baldonedo Martín.

38 Υπό τις συνθήκες αυτές, η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως λόγω λήξεως των καθηκόντων ούτε στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που απασχολούνται ως έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι ούτε στους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι απασχολούνται στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου.

39 Κατόπιν αυτής της διευκρινίσεως, από την απάντηση της A. Baldonedo Martín και του Δήμου Μαδρίτης σε ερώτηση του Δικαστηρίου κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση προκύπτει ότι η θέση την οποία κατείχε η ενδιαφερόμενη, όταν προσλήφθηκε από τον Δήμο Μαδρίτης ως έκτακτη δημόσια υπάλληλος, μπορούσε να πληρωθεί και από υπαλλήλους απασχολούμενους με σύμβαση εργασίας

αορίστου χρόνου και ότι, κατά τη διάρκεια της ίδιας περιόδου, ένας τέτοιος υπάλληλος είχε προσληφθεί από τον εν λόγω δήμο σε πανομοιότυπη θέση. Επιπλέον, από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι ο εργαζόμενος που απασχολείται στο πλαίσιο τέτοιας συμβάσεως εργασίας θα λάβει την προβλεπόμενη από το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα αποζημίωση, την οποία ζητεί η A. Baldonedo Martín, σε περίπτωση που απολυθεί για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 52 του κώδικα αυτού.

40 Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, που είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά, να εξετάσει τα στοιχεία αυτά και, κατά περίπτωση, να κρίνει αν οι έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι, όπως η ενδιαφερομένη, τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση με τους υπαλλήλους που απασχολούνται από τον Δήμο Μαδρίτης με σύμβαση αορίστου χρόνου κατά το ίδιο χρονικό διάστημα (βλ., κατ' αναλογίαν, διάταξη της 12ης Ιουνίου 2019, Aragón Carrasco κ.λπ., C-367/18, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2019:487, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

41 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, αν αποδεικνύεται ότι, κατά τη διάρκεια της απασχολήσεώς τους, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου ασκούσαν τα ίδια καθήκοντα με τους εργαζομένους τους οποίους απασχολούσε για αόριστο χρόνο ο ίδιος εργοδότης ή κατείχαν την ίδια θέση με αυτούς, πρέπει καταρχήν να γίνει δεκτό ότι οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση (πρβλ. αποφάσεις της 5ης Ιουνίου 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, σκέψεις 50 και 51, της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψεις 53 και 54, της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψεις 64 και 65, καθώς και διάταξη της 12ης Ιουνίου 2019, Aragón Carrasco κ.λπ., C-367/18, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2019:487, σκέψη 36).

42 Επομένως, πρέπει να εξετασθεί αν υφίσταται αντικειμενικός λόγος ο οποίος να δικαιολογεί το γεγονός ότι η λύση της σχέσεως εργασίας των εκτάκτων δημοσίων υπαλλήλων δεν συνεπάγεται την καταβολή αποζημιώσεως, ενώ οι συμβασιούχοι υπάλληλοι αορίστου χρόνου λαμβάνουν αποζημίωση όταν απολύονται για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 52 του εργατικού κώδικα.

43 Όσον αφορά τη διαφορετική μεταχείριση που απορρέει από την εφαρμογή του άρθρου 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ο ειδικός σκοπός της αποζημιώσεως που προβλέπεται στην εν λόγω διάταξη καθώς και το ιδιαίτερο πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η καταβολή της αποζημιώσεως αυτής συνιστούν αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση όπως αυτή περί της οποίας γίνεται λόγος στην προηγούμενη σκέψη (βλ. αποφάσεις της 5ης Ιουνίου 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, σκέψη 60, της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 63, και της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 74).

44 Συναφώς, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η λήξη σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου εντάσσεται σε πλαίσιο σαφώς διαφορετικό, από πραγματικής και νομικής απόψεως, από εκείνο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εργαζομένου αορίστου χρόνου για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα (πρβλ. διάταξη της 12ης Ιουνίου 2019, Aragón Carrasco κ.λπ., C-367/18, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2019:487, σκέψη 44, καθώς και, κατ' αναλογίαν, αποφάσεις της 5ης Ιουνίου 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, σκέψη 56, της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 59, και της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 70).

45 Ειδικότερα, από τον διαλαμβανόμενο στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου ορισμό της έννοιας της «σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου» προκύπτει ότι τέτοιου είδους σχέση εργασίας παύει να παράγει τα αποτελέσματά της για το μέλλον κατά την επέλευση του καθορισθέντος γι' αυτήν χρονικού σημείου λήξεως, το δε σημείο αυτό μπορεί να συνίσταται στην παρέλευση δήλης ημέρας, στην ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή, όπως εν προκειμένω, στην επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος. Επομένως, οι αντισυμβαλλόμενοι σε σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου γνωρίζουν, ήδη από τη σύναψή της, την ημερομηνία ή το γεγονός που καθορίζει τη λήξη της. Το χρονικό αυτό σημείο

λήξεως περιορίζει τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, χωρίς οι αντισυμβαλλόμενοι να χρειάζεται να δηλώσουν συναφώς τη βούλησή τους μετά τη σύναψη της εν λόγω συμβάσεως (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 71 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

46 Αντιθέτως, η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου για μία από τις αιτίες του άρθρου 52 του εργατικού κώδικα, με πρωτοβουλία του εργοδότη, είναι απόρροια της επελεύσεως γεγονότων τα οποία δεν προβλέπονταν κατά την ημερομηνία συνάψεως της συμβάσεως αυτής και τα οποία διαταράσσουν την κανονική εξέλιξη της σχέσεως εργασίας, η δε αποζημίωση που προβλέπει το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του ως άνω κώδικα αποσκοπεί ακριβώς στην αντιστάθμιση του απρόβλεπτου αυτού χαρακτήρα της λύσεως της εν λόγω σχέσεως για τέτοιου είδους αιτία και, επομένως, της ματαιώσεως των ευλόγων προσδοκιών που ο εργαζόμενος μπορούσε να τρέφει κατά το χρονικό αυτό σημείο όσον αφορά τη σταθερότητα της εν λόγω σχέσεως (πρβλ. απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 72 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

47 Εν προκειμένω, υπό την επιφύλαξη της επαληθεύσεως του σχετικού ζητήματος από το αιτούν δικαστήριο, από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι η σχέση εργασίας της A. Baldonedo Martín έληξε λόγω της επελεύσεως του προβλεπόμενου προς τούτο γεγονότος, ήτοι του ότι η θέση που αυτή κατείχε προσωρινώς καλύφθηκε οριστικά με τον διορισμό τακτικού δημοσίου υπαλλήλου.

48 Υπό τις συνθήκες αυτές, η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως σε εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που απασχολούνται ως έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι, ενώ προβλέπει την καταβολή τέτοιας αποζημιώσεως στους συμβασιούχους υπαλλήλους αορίστου χρόνου κατά τη λύση της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενικό λόγο.

49 Κατόπιν του συνόλου των προεκτεθέντων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως λόγω λήξεως των καθηκόντων ούτε στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που απασχολούνται ως έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι ούτε στους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι απασχολούνται στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ προβλέπει την καταβολή τέτοιας αποζημιώσεως στους συμβασιούχους υπαλλήλους αορίστου χρόνου κατά τη λύση της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενικό λόγο.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

50 Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν τα άρθρα 151 και 153 ΣΛΕΕ, τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη καθώς και η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που απασχολούνται ως έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι, κατά τη λήξη των καθηκόντων τους, ενώ στους συμβασιούχους υπαλλήλους ορισμένου χρόνου καταβάλλεται αποζημίωση κατά τη λήξη της συμβάσεως εργασίας τους.

51 Προκαταρκτικώς, επισημαίνεται ότι το ερώτημα αυτό στηρίζεται στην παραδοχή ότι, πρώτον, οι συμβασιούχοι υπάλληλοι ορισμένου χρόνου που απασχολούνται από τον Δήμο Μαδρίτης, οι οποίοι υπάγονται στον εργατικό κώδικα, λαμβάνουν, κατά τη λήξη της συμβάσεώς τους εργασίας, αποζημίωση ίση με τις αποδοχές δώδεκα ημερών ανά έτος προϋπηρεσίας, η οποία προβλέπεται από το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εν λόγω κώδικα, δεύτερον, ότι η διάταξη αυτή δεν έχει εφαρμογή στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που απασχολούνται ως έκτακτοι δημόσιοι

υπάλληλοι, όπως η A. Baldonedo Martín, και, τρίτον, ότι ο ΕΒΕΡ, στις διατάξεις του οποίου υπάγονται οι τελευταίοι, δεν προβλέπει τη χορήγηση αντίστοιχης αποζημιώσεως κατά τη λήξη των καθηκόντων αυτών.

52 Όσον αφορά, πρώτον, τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, πρέπει να υπομνησθεί ότι, εφόσον η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων εφαρμόσθηκε και εξειδικεύθηκε με τη συμφωνία-πλαίσιο αποκλειστικώς όσον αφορά τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου οι οποίοι τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση, η τυχόν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ορισμένων κατηγοριών προσωπικού ορισμένου χρόνου δεν εμπίπτει στο πεδίο της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων την οποία κατοχυρώνει η εν λόγω συμφωνία (απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, Viejobueno Ibáñez και de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

53 Ως εκ τούτου, δεδομένου ότι η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των επίμαχων στην κύρια δίκη δύο κατηγοριών προσωπικού ορισμένου χρόνου δεν θεμελιώνεται στη φύση της σχέσεως εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, αλλά στο κατά πόσον αυτή διέπεται από το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων ή από σύμβαση, δεν εμπίπτει στη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου (πρβλ. απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, σκέψη 66).

54 Επομένως, η διάταξη αυτή πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση όπως η διαλαμβανόμενη στη σκέψη 50 της παρούσας αποφάσεως.

55 Όσον αφορά, δεύτερον, τα άρθρα 151 και 153 ΣΛΕΕ, επισημαίνεται ότι, όπως παρατηρεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα εν λόγω άρθρα της Συνθήκης ΛΕΕ καθορίζουν τους σκοπούς και τα γενικά μέτρα της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης και ότι το δικαίωμα που επικαλείται η A. Baldonedo Martín ή η υποχρέωση του κράτους μέλους να διασφαλίσει ένα τέτοιο δικαίωμα δεν μπορούν να συναχθούν από τέτοιες διατάξεις (πρβλ. απόφαση της 21ης Μαρτίου 2018, Podilă κ.λπ., C-133/17 και C-134/17, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2018:203, σκέψη 37).

56 Όσον αφορά, τρίτον, τα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη, παρατηρείται ότι η διαφορετική μεταχείριση που στηρίζεται στη φύση της σχέσεως εργασίας ως διεπόμενης από το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων ή από σύμβαση μπορεί, καταρχήν, να εκτιμηθεί υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, η οποία αποτελεί γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης που κατοχυρώνεται πλέον στα άρθρα 20 και 21 του Χάρτη (πρβλ. απόφαση της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψεις 55 έως 63).

57 Κατόπιν της ανωτέρω διευκρινίσεως, υπενθυμίζεται ότι το πεδίο εφαρμογής του Χάρτη, όσον αφορά τη δράση των κρατών μελών, ορίζεται στο άρθρο του 51, παράγραφος 1, το οποίο προβλέπει ότι οι διατάξεις του Χάρτη απευθύνονται στα κράτη μέλη μόνον όταν αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης (απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2016, Paoletti κ.λπ., C-218/15, EU:C:2016:748, σκέψη 13 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

58 Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η φράση «όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης» όπως χρησιμοποιείται στο άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη προϋποθέτει την ύπαρξη συνδέσμου ορισμένου βαθμού μεταξύ της πράξεως του δικαίου της Ένωσης και του επίμαχου εθνικού μέτρου, που να υπερβαίνει την εγγύτητα των σχετικών τομέων ή τις έμμεσες επιπτώσεις του ενός τομέα στον άλλο (απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2016, Paoletti κ.λπ., C-218/15, EU:C:2016:748, σκέψη 14 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

59 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προκειμένου να κριθεί αν εθνικό μέτρο συνιστά «εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης» κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη, πρέπει να εξετασθεί, μεταξύ άλλων στοιχείων, αν η επίμαχη εθνική ρύθμιση σκοπεί στην εφαρμογή διατάξεως του δικαίου της Ένωσης, ο χαρακτήρας της ρυθμίσεως αυτής και το αν με αυτήν επιδιώκεται η επίτευξη σκοπών διαφορετικών από εκείνους του δικαίου της Ένωσης, ακόμη και αν η ρύθμιση

ενδέχεται να επηρεάζει εμμέσως το δίκαιο αυτό, καθώς και αν υφίσταται ειδική ρύθμιση του δικαίου της Ένωσης ή δυνάμενη να το επηρεάσει (απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

60 Εν προκειμένω, η A. Baldonedo Martín υποστηρίζει ότι το άρθρο 49 παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα σκοπεί στην εφαρμογή της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου, ενώ η Ισπανική Κυβέρνηση αμφισβητεί τον ισχυρισμό αυτό.

61 Συναφώς, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η αποζημίωση που προβλέπεται στο άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα, αφενός, δεν εμπίπτει, εκ πρώτης όψεως, σε κάποια από τις κατηγορίες μέτρων της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχεία α′ έως γ′, της συμφωνίας-πλαισίου, από τα οποία τα κράτη μέλη οφείλουν να θεσπίσουν ένα ή περισσότερα όταν η έννομη τάξη τους δεν περιλαμβάνει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, και, αφετέρου, δεν φαίνεται να συνιστά ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, δεδομένου ότι δεν είναι ικανή να επιτύχει τον γενικό σκοπό που η εν λόγω ρήτρα 5 αναθέτει στα κράτη μέλη, δηλαδή την αποτροπή της καταχρηστικής προσφυγής σε διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (πρβλ. απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψεις 92 έως 94).

62 Συγκεκριμένα, δεδομένου ότι η καταβολή της αποζημιώσεως αυτής πραγματοποιείται ανεξάρτητα από οποιαδήποτε εκτίμηση σχετικά με τον νόμιμο ή καταχρηστικό χαρακτήρα της χρησιμοποιήσεως τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων, η αποζημίωση αυτή δεν φαίνεται ικανή να τιμωρήσει δεόντως την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και να εξαλείψει τις συνέπειες της παραβιάσεως του δικαίου της Ένωσης και, ως εκ τούτου, δεν φαίνεται να συνιστά από μόνη της μέτρο αρκούντως αποτελεσματικό και αποτρεπτικό για να εξασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαισίου (πρβλ. απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψεις 94 και 95).

63 Κατά συνέπεια, το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα επιδιώκει σκοπό διαφορετικό από εκείνον της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου και, επομένως, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά «εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης», κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη.

64 Επομένως, η επίμαχη στην κύρια δίκη διαφορετική μεταχείριση δεν μπορεί να εκτιμηθεί υπό το πρίσμα των εγγυήσεων του Χάρτη και, ιδίως, των άρθρων 20 και 21 αυτού.

65 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 151 και 153 ΣΛΕΕ καθώς και η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που απασχολούνται ως έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι κατά τη λήξη των καθηκόντων τους, ενώ στους συμβασιούχους υπαλλήλους ορισμένου χρόνου καταβάλλεται αποζημίωση κατά τη λήξη της συμβάσεως εργασίας τους.

Επί του τρίτου ερωτήματος

66 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι, σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης χρησιμοποίησε σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη πάγιων αναγκών και όχι για λόγους επιτακτικών και επειγουσών αναγκών που αιτιολογούνται ρητώς, η χορήγηση αποζημιώσεως συγκρίσιμης με την αποζημίωση που καταβάλλεται στους εργαζομένους σε περίπτωση καταχρηστικής απολύσεως, σύμφωνα με το άρθρο 56 του εργατικού κώδικα, συνιστά μέτρο που αποσκοπεί στην πρόληψη και,

ενδεχομένως, στην τιμωρία της καταχρήσεως που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο κατά την έννοια της ρήτρας αυτής.

67 Η Ισπανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι το ερώτημα αυτό είναι απαράδεκτο, για τον λόγο ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου δεν έχει εφαρμογή σε περίπτωση όπως αυτή της κύριας δίκης, η οποία δεν χαρακτηρίζεται ούτε από προσφυγή σε διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ούτε από κατάχρηση, κατά την έννοια της ρήτρας αυτής.

68 Κατά πάγια νομολογία, για τα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ερωτήματα που έχει υποβάλει το εθνικό δικαστήριο εντός του νομικού και πραγματικού πλαισίου το οποίο έχει προσδιορίσει με δική του ευθύνη και την ακρίβεια του οποίου δεν οφείλει να ελέγξει το Δικαστήριο ισχύει το τεκμήριο ότι είναι λυσιτελή. Το Δικαστήριο μπορεί να αρνηθεί να αποφανθεί επί αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως που έχει υποβάλει εθνικό δικαστήριο μόνον όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης που ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή επίσης όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί (απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 77 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

69 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 (πρβλ. απόφαση της 31ης Μαΐου 2018, Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

70 Συναφώς, κατά πάγια νομολογία, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου έχει εφαρμογή μόνον όταν υπάρχουν διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (αποφάσεις της 22ας Νοεμβρίου 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, σκέψεις 41 και 42, καθώς και της 26ης Ιανουαρίου 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 45, και διάταξη της 12ης Ιουνίου 2019, Aragón Carrasco κ.λπ., C-367/18, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2019:487, σκέψη 55).

71 Από τη ρήτρα 5, σημείο 2, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου προκύπτει ότι εναπόκειται στα κράτη μέλη να καθορίζουν υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται «διαδοχικές» (απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 79, καθώς και διάταξη της 12ης Ιουνίου 2019, Aragón Carrasco κ.λπ., C-367/18, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2019:487, σκέψη 56).

72 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο δεν παρέχει κανένα στοιχείο βάσει του οποίου να μπορεί να γίνει δεκτό ότι η A. Baldonedo Martín απασχολήθηκε από τον Δήμο Μαδρίτης στο πλαίσιο πλειόνων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ή ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη κατάσταση πρέπει να θεωρηθεί, κατά το ισπανικό δίκαιο, ως χαρακτηριζόμενη από διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

73 Αντιθέτως, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι η ενδιαφερόμενη απασχολήθηκε στην ίδια θέση εργασίας κατά τρόπο συνεχή και σταθερό. Επιπλέον, από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι η σχέση εργασίας μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης είναι η πρώτη και μοναδική σχέση εργασίας που συνάφθηκε μεταξύ αυτών.

74 Υπό τις συνθήκες αυτές, είναι πρόδηλο ότι το ζήτημα που εγείρεται στο πλαίσιο του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος είναι υποθετικής φύσεως. Κατά συνέπεια, διαπιστώνεται ότι το ερώτημα αυτό είναι απαράδεκτο.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

1) **Η ρήτρα 4, σημείο 1, 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, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως λόγω λήξεως των καθηκόντων ούτε στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που απασχολούνται ως έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι ούτε στους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι απασχολούνται στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ προβλέπει την καταβολή τέτοιας αποζημιώσεως στους συμβασιούχους υπαλλήλους αορίστου χρόνου κατά τη λύση της συμβάσεως εργασίας τους για αντικειμενικό λόγο.**

2) **Τα άρθρα 151 και 153 ΣΛΕΕ καθώς και η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που απασχολούνται ως έκτακτοι δημόσιοι υπάλληλοι, κατά τη λήξη των καθηκόντων τους, ενώ στους συμβασιούχους υπαλλήλους ορισμένου χρόνου καταβάλλεται αποζημίωση κατά τη λήξη της συμβάσεως εργασίας τους.**

(υπογραφές)