Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δέκατο τμήμα)

της 14ης Σεπτεμβρίου 2016*

«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 — Έννοια των "συνθηκών απασχολήσεως" — Αποζημίωση σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως εργασίας — Αποζημίωση μη προβλεπόμενη από την εθνική νομοθεσία για τις συμβάσεις προσωρινής απασχολήσεως — Διαφορετική μεταχείριση σε σχέση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου»

Στην υπόθεση C-596/14,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (εφετείο Μαδρίτης, Ισπανία) με απόφαση της 9ης Δεκεμβρίου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 22 Δεκεμβρίου 2014, στο πλαίσιο της δίκης

Ana de Diego Porras

κατά

Ministerio de Defensa,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δέκατο τμήμα),

συγκείμενο από τους F. Biltgen (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, A. Borg Barthet και M. Berger, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Bobek

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η A. de Diego Porras, εκπροσωπούμενη από τον J. Rello Ochayta, abogado,

— η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον L. Banciella Rodríguez-Miñón,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από την S. Pardo Quintillán και τον M. van Beek,

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

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και έχει προσαρτηθεί στην οδηγία 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 διαφοράς μεταξύ της Ana de Diego Porras και του Ministerio de Defensa (Υπουργείου Άμυνας, Ισπανία) σχετικά με τον χαρακτηρισμό της συμβατικής σχέσεως που συνδέει τους διαδίκους και με την καταβολή αποζημιώσεως λόγω λύσεως της σχέσεως αυτής.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Από την αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70 προκύπτει ότι «τα υπογράφοντα μέρη θέλησαν να συνάψουν μια συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, όπου θα διαγράφονται οι γενικές αρχές και οι ελάχιστες απαιτήσεις για τις συμβάσεις εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις ορισμένου χρόνου· έχουν δείξει την επιθυμία τους να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας ορισμένου χρόνου, εξασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης, καθώς και να διαμορφώσουν ένα πλαίσιο για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκύπτει από διαδοχικές σχέσεις εργασίας ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου».

4 Η οδηγία 1999/70 αποσκοπεί, κατά το άρθρο της 1, «στην υλοποίηση της συμφωνίας-πλαισίου […], που εμφαίνεται στο παράρτημα και η οποία συνήφθη […] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP)».

5 Το προοίμιο της συμφωνίας-πλαισίου διευκρινίζει στο τρίτο εδάφιο, ότι αυτή «καθορίζει τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την εργασία ορισμένου χρόνου, αναγνωρίζοντας ότι για τις λεπτομέρειες της εφαρμογής πρέπει να ληφθούν υπόψη τα πραγματικά στοιχεία των συγκεκριμένων εθνικών, τομεακών και εποχιακών καταστάσεων. Η συμφωνία αυτή αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις, καθώς και για τη χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε μια βάση αποδοχής από τους εργοδότες και τους εργαζομένους».

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

7 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου, με 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, 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 [...]».

8 Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, με τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», προβλέπει στο σημείο της 1:

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

Το ισπανικό δίκαιο

9 Σύμφωνα με το άρθρο 15, παράγραφος 1, του texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (κωδικοποιημένο κείμενο του νόμου για τον Εργατικό Κώδικα, το οποίο προκύπτει από το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995), της 24ης Μαρτίου 1995 (*BOE* αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654), ως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης (στο εξής: εργατικός κώδικας), η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να συνάπτεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

«a) όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να εκπληρώσει συγκεκριμένο έργο, το οποίο είναι αυτοτελές και μπορεί να διαχωριστεί από το σύνολο της δραστηριότητας της επιχειρήσεως, του οποίου η εκτέλεση, καίτοι υπόκειται σε χρονικούς περιορισμούς, είναι κατ’ αρχήν αορίστου διαρκείας. [...]

b) όταν το απαιτούν οι συνθήκες της αγοράς, η σώρευση εργασίας ή ο υπερβολικός αριθμός παραγγελιών, ακόμα και στο πλαίσιο της συνήθους δραστηριότητας της επιχειρήσεως. [...]

c) σε περίπτωση αντικαταστάσεως εργαζομένων οι οποίοι έχουν δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας τους, υπό την προϋπόθεση ότι η σύμβαση εργασίας αναφέρει το συγκεκριμένο όνομα του αντικαθιστώμενου εργαζομένου και τον λόγο αντικαταστάσεως.»

10 Κατά το άρθρο 15, παράγραφος 3, του εργατικού κώδικα, «οι κατά παράβαση του νόμου συναφθείσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου λογίζονται συναφθείσες ως αορίστου χρόνου».

11 Το Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (βασιλικό διάταγμα 2720/1998, περί εκτελέσεως του άρθρου 15 του εργατικού κώδικα όσον αφορά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου), της 18ης Δεκεμβρίου 1998 (*BOE* αριθ. 7, της 8ης Ιανουαρίου 1999, σ. 568), καθορίζει, στο άρθρο του 4, παράγραφος 1, τη σύμβαση interinidad (προσωρινής απασχολήσεως) ως τη σύμβαση που συνάπτεται για την αντικατάσταση εργαζομένου της επιχειρήσεως ο οποίος έχει δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του δυνάμει της νομοθεσίας, συλλογικής συμβάσεως ή ατομικής συμφωνίας. Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 2, του εν λόγω βασιλικού διατάγματος, η σύμβαση πρέπει να προσδιορίζει τον αντικαθιστώμενο εργαζόμενο και τον λόγο αντικαταστάσεως. Η διάρκεια της συμβάσεως εργασίας interinidad αντιστοιχεί στη διάρκεια απουσίας του αντικαθιστώμενου εργαζομένου ο οποίος έχει δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του.

12 Από το άρθρο 15, παράγραφος 5, του εργατικού κώδικα προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι προσελήφθησαν για συνεχή ή διακεκομμένη απασχόληση, διάρκειας μεγαλύτερης των 24 μηνών κατά τη διάρκεια περιόδου 30 μηνών, αποκτούν το καθεστώς μόνιμων εργαζομένων. Πάντως, οι διατάξεις αυτές δεν εφαρμόζονται στις συμβάσεις καταρτίσεως, στις συμβάσεις μερικής αντικαταστάσεως λόγω συνταξιοδοτήσεως ή στις συμβάσεις εργασίας interinidad, ούτε άλλωστε στις προσωρινές συμβάσεις εργασίας στο πλαίσιο δημόσιων προγραμμάτων απασχολήσεως-καταρτίσεως.

13 Το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα προβλέπει ότι, όταν λήγει η σύμβαση εργασίας, πλην των περιπτώσεων των συμβάσεων interinidad και των συμβάσεων καταρτίσεως, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημιώσεως ποσού ανάλογου προς το ποσό που αντιστοιχεί σε δώδεκα ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας.

14 Κατά το άρθρο 53, παράγραφος 1, στοιχείο b, του εργατικού κώδικα, η λύση συμβάσεως εργασίας για αντικειμενικούς λόγους συνεπάγεται «την καταβολή στον εργαζόμενο, την ίδια χρονική στιγμή με την γραπτή κοινοποίηση, αποζημιώσεως είκοσι ημερομισθίων ανά έτος αρχαιότητας, αποζημίωση υπολογιζόμενη κατ' αναλογίαν του αριθμού των εργάσιμων μηνών για τις μικρότερες του έτους περιόδους, με ανώτατο όριο δώδεκα μηνιαίων μισθών».

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

15 Η A. de Diego Porras απασχολήθηκε, από τον Φεβρουάριο του 2003, με σειρά συμβάσεων εργασίας interinidad, ως γραμματέας σε διάφορες υποδιευθύνσεις του Υπουργείου Άμυνας. Η τελευταία σύμβαση εργασίας interinidad, συναφθείσα στις 17 Αυγούστου 2005, αποσκοπούσε στην αντικατάσταση της Mayoral Fernández, η οποία είχε απαλλαγεί πλήρως των επαγγελματικών υποχρεώσεών της για να ασκήσει συνδικαλιστικά καθήκοντα.

16 Κατ' εφαρμογήν του Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 20/2012 περί μέτρων διασφαλίσεως της δημοσιονομικής σταθερότητας και ενισχύσεως του ανταγωνισμού), της 13ης Ιουλίου 2012 (*BOE* αριθ. 168, της 14ης Ιουλίου 2012, σ. 50428), η απαλλαγή της Mayoral Fernandez από την εργασία ανακλήθηκε.

17 Με έγγραφο της 13ης Σεπτεμβρίου 2012, η A. de Diego Porras κλήθηκε να υπογράψει τη λύση της συμβάσεως εργασίας της με ισχύ από 30 Σεπτεμβρίου 2012 προκειμένου να καταστεί δυνατή η επανένταξη της Mayoral Fernandez στη θέση εργασίας της από 1ης Οκτωβρίου 2012.

18 Στις 19 Νοεμβρίου 2012, η A. de Diego Porras άσκησε αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (δικαστήριο εργατικών διαφορών υπ' αριθ. 1, Μαδρίτη, Ισπανία) με σκοπό να αμφισβητήσει τόσο τη νομιμότητα της συμβάσεως εργασίας της όσο και τους όρους λύσεώς της.

19 Μετά την απόρριψη της αγωγής της με απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2013, η ενδιαφερόμενη άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του Tribunal Superior de Justicia de Madrid (εφετείο Μαδρίτης, Ισπανία), ενώπιον του οποίου ισχυρίστηκε ότι οι συμβάσεις εργασίας interinidad, στο πλαίσιο των οποίων προσελήφθη, συνήφθησαν κατά παράβαση του νόμου και πρέπει να επαναχαρακτηρισθούν ως «σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου». Κατά συνέπεια, η λύση τέτοιας συμβάσεως συνεπάγεται την καταβολή αποζημιώσεως.

20 Το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (εφετείο Μαδρίτης) διαπιστώνει, αφενός, ότι η πρόσληψη της A. de Diego Porras με σύμβαση εργασίας interinidad συνάδει με τις απαιτήσεις που απορρέουν από τις ισχύουσες εθνικές διατάξεις και, αφετέρου, ότι η λύση της εν λόγω συμβάσεως στηρίζεται σε αντικειμενικό λόγο.

21 Ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται κατά πόσον η A. de Diego Porras δικαιούται να απαιτεί την καταβολή αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας της. Πράγματι, στο ισπανικό δίκαιο, υπάρχει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των συνθηκών απασχολήσεως των εργαζομένων αορίστου χρόνου και των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, καθόσον η καταβαλλόμενη αποζημίωση σε περίπτωση νόμιμης λύσεως της συμβάσεως εργασίας είναι 20 ημερομισθίων ανά έτος αρχαιότητας για τους πρώτους, ενώ ανέρχεται μόνο σε 12 ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας για τους δεύτερους. Η ανισότητα αυτή είναι ακόμη εντονότερη όσον αφορά τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται με σύμβαση εργασίας interinidad, στους οποίους η εθνική νομοθεσία δεν αναγνωρίζει κανένα δικαίωμα αποζημιώσεως όταν η σύμβαση λήγει νομίμως.

22 Δεδομένου υπόψη ότι ουδείς αντικειμενικός λόγος φαίνεται να δικαιολογεί τη διαφορετική αυτή μεταχείριση, το αιτούν δικαστήριο εκφράζει αμφιβολίες ως προς το συμβατό των επίμαχων εθνικών διατάξεων με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και εργαζομένων αορίστου χρόνου, η οποία κατοχυρώνεται στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, όπως ερμηνεύεται με τη νομολογία του Δικαστηρίου.

23 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (εφετείο Μαδρίτης) αποφάσισε να αναστείλει την έκδοση αποφάσεως και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Πρέπει να θεωρηθεί η αποζημίωση λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου ως εμπίπτουσα στις συνθήκες απασχολήσεως στις οποίες αναφέρεται η ρήτρα 4, σημείο 1, της [συμφωνίας πλαισίου];

2) Εφόσον γίνει δεκτό ότι η εν λόγω αποζημίωση εμπίπτει στις συνθήκες απασχολήσεως, πρέπει οι εργαζόμενοι που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή παροχή συγκεκριμένης υπηρεσίας ή επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος, να λάβουν κατά τη λύση της συμβάσεως την ίδια αποζημίωση με αυτή που θα αντιστοιχούσε σε εργαζόμενο με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου όταν η σύμβαση του τελευταίου λύεται για αντικειμενικούς λόγους;

3) Εφόσον ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου δικαιούται την ίδια αποζημίωση με τον εργαζόμενο αορίστου χρόνου λόγω λύσεως της συμβάσεως για αντικειμενικούς λόγους, πρέπει να γίνει δεκτό ότι το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα έχει μεταφέρει ορθά την οδηγία 1999/70[…] ή εισάγει διακρίσεις και έρχεται σε αντίθεση με αυτήν αντιβαίνοντας στον σκοπό και στο πρακτικό αποτέλεσμά της;

4) Εφόσον δεν υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι εξαιρέσεως των εργαζομένων των οποίων η σύμβαση εργασίας αποσκοπεί ουσιαστικώς στην αντικατάσταση εργαζομένου ο οποίος έχει δικαίωμα διατηρήσεως της θέσεως εργασίας του από το δικαίωμα αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, συνιστά δυσμενή διάκριση η διαφοροποίηση στην οποία προβαίνει ο εργατικός κώδικας μεταξύ των συνθηκών απασχολήσεως των εργαζομένων αυτών σε σχέση όχι μόνον προς τις συνθήκες απασχολήσεως των εργαζομένων αορίστου χρόνου αλλά και σε σχέση με αυτές των λοιπών κατηγοριών εργαζομένων ορισμένου χρόνου;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

24 Με το πρώτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί εάν η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι στις «συνθήκες απασχολήσεως» περιλαμβάνεται η αποζημίωση την οποία υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης σε εργαζόμενο λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου.

25 Εισαγωγικώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, βάσει της ρήτρας 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, ένας από τους σκοπούς της είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων. Επίσης, το προοίμιο της συμφωνίας-πλαισίου διευκρινίζει, στο τρίτο εδάφιο, ότι η συμφωνία αυτή «αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις». Η αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70 επισημαίνει συναφώς ότι σκοπός της ως άνω συμφωνίας-πλαισίου είναι, μεταξύ άλλων, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου διά του καθορισμού ελάχιστων προδιαγραφών που θα διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων (αποφάσεις της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 47· της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 40, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 22).

26 Η συμφωνία-πλαίσιο, και ιδίως η ρήτρα της 4, αποσκοπεί στην εφαρμογή της εν λόγω αρχής στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου προκειμένου να μη χρησιμοποιείται μια τέτοια σχέση εργασίας από τους εργοδότες για να στερήσει από τους εργαζομένους αυτούς τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 37· της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 48, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 23).

27 Λαμβανομένων υπόψη των σκοπών της συμφωνίας-πλαισίου, η ρήτρα της 4 πρέπει να νοηθεί ως έκφραση μιας αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης η οποία δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 38· της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 49, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 24).

28 Όσον αφορά την έννοια των «συνθηκών απασχολήσεως» σύμφωνα με τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, το Δικαστήριο έκρινε ότι αποφασιστικό κριτήριο για να καθοριστεί αν ένα μέτρο εμπίπτει στην ως άνω έννοια είναι ακριβώς το κριτήριο της απασχολήσεως, δηλαδή της σχέσεως εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του (αποφάσεις της 12ης Δεκεμβρίου 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 35, και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 25).

29 Επομένως, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, στην έννοια των «συνθηκών απασχολήσεως» σύμφωνα με τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, εμπίπτουν τα επιδόματα τριετίας που αντιπροσωπεύουν ένα από τα στοιχεία των αποδοχών που πρέπει να λαμβάνει εργαζόμενος ορισμένου χρόνου εξίσου με εργαζόμενο αορίστου χρόνου (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 47, καθώς και της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψεις 50 έως 58).

30 Εξάλλου, το Δικαστήριο έκρινε ότι η έννοια αυτή περιλαμβάνει και τους κανόνες σχετικά με τον καθορισμό της προθεσμίας προειδοποιήσεως που ισχύει σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Συναφώς, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι ερμηνεία της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου η οποία αποκλείει από την έννοια των «συνθηκών απασχολήσεως», σύμφωνα με τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, τους όρους λύσεως συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου θα περιόριζε, κατά παραβίαση του σκοπού για τον οποίο έχει θεσπισθεί η εν λόγω διάταξη, το πεδίο εφαρμογής της παρεχόμενης στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου προστασίας κατά των διακρίσεων (βλ., συναφώς, απόφαση της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψεις 27 και 29).

31 Τα προεκτεθέντα ισχύουν πλήρως σε αποζημίωση όπως αυτή της κύριας δίκης. Δεδομένου ότι η αποζημίωση δίδεται στον εργαζόμενο λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του και πληροί το κριτήριο που θεσπίζεται στη σκέψη 28 της παρούσας αποφάσεως, πρέπει να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχολήσεως».

32 Συνεπώς, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι στις «συνθήκες απασχολήσεως» περιλαμβάνεται η αποζημίωση την οποία υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω λύσεως της συμβάσεώς του εργασίας ορισμένου χρόνου.

Επί του δευτέρου και του τετάρτου ερωτήματος

33 Με το δεύτερο έως και το τέταρτο ερώτημα, τα οποία πρέπει να συνεξεταστούν, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία, όπως αυτή της κύριας δίκης, η οποία δεν αναγνωρίζει καμία αποζημίωση λόγω λύσεως συμβάσεως εργασίας εργαζομένου ο οποίος απασχολείται βάσει συμβάσεως εργασίας interinidad, ενώ η αποζημίωση αυτή χορηγείται, μεταξύ άλλων, σε αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου.

34 Όσον αφορά τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, υπενθυμίζεται ότι, στο σημείο 1, απαγορεύει, ως προς τις συνθήκες απασχολήσεως, τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου από τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου για τον λόγο και μόνον ότι οι δεύτεροι απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

35 Κατά πάγια νομολογία, η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων απαιτεί να μην αντιμετωπίζονται κατά διαφορετικό τρόπο όμοιες καταστάσεις ούτε καθ' όμοιο τρόπο διαφορετικές καταστάσεις, εκτός και αν μια τέτοιου είδους μεταχείριση δικαιολογείται αντικειμενικώς (απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 65 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

36 Εν προκειμένω, διαπιστώνεται ότι υφίσταται διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου, καθόσον, αντιθέτως προς τους εργαζομένους που έχουν προσληφθεί δυνάμει συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, οι βάσει συμβάσεως interinidad εργαζόμενοι δεν δικαιούνται καμίας αποζημιώσεως σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεώς τους, τούτο δε ανεξαρτήτως της διάρκειας των περιόδων υπηρεσίας που έχουν συμπληρωθεί.

37 Συναφώς, πρέπει να διευκρινιστεί ότι η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων πραγματώθηκε και εξειδικεύθηκε με τη συμφωνία-πλαίσιο αποκλειστικώς σε σχέση με τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου έναντι των αντίστοιχων εργαζομένων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (διατάξεις της 11ης Νοεμβρίου 2010, Vino, C-20/10, μη

δημοσιευθείσα, EU:C:2010:677, σκέψη 56· της 22ας Ιουνίου 2011, Vino, C-161/11, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:420, σκέψη 28, και της 7ης Μαρτίου 2013, Rivas Montes, C-178/12, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2013:150, σκέψη 43).

38 Αντιθέτως, η τυχόν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ορισμένων κατηγοριών προσωπικού ορισμένου χρόνου, όπως αυτή την οποία αναφέρει το αιτούν δικαστήριο στο τέταρτο ερώτημα, δεν εμπίπτουν στην αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων που κατοχυρώνεται στην εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο (διάταξη της 11ης Νοεμβρίου 2010, Vino, C-20/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2010:677, σκέψη 57).

39 Λαμβανομένης υπόψη της διαπιστωθείσας ανισότητας, πρέπει, αρχικώς, να εξακριβωθεί αν οι καταστάσεις της κύριας δίκης είναι συγκρίσιμες και, στη συνέχεια, αν τυχόν η ανισότητα αυτή δικαιολογείται αντικειμενικώς.

Επί της συγκρισιμότητας των επίμαχων καταστάσεων

40 Προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον τα οικεία άτομα ασκούν πανομοιότυπη ή παρόμοια εργασία υπό την έννοια της συμφωνίας-πλαισίου, πρέπει, κατ' εφαρμογήν των ρητρών 3, σημείο 2, και 4, σημείο 1, αυτής, να εξεταστεί εάν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, η κατάρτιση και οι όροι εργασίας, τα άτομα αυτά είναι δυνατόν να θεωρηθούν ως ευρισκόμενα σε συγκρίσιμη κατάσταση (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 42 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 31).

41 Πράγματι, κατά τη νομολογία, μόνο στην περίπτωση κατά την οποία η εργασία που πραγματοποίησε εργαζόμενος όπως η προσφεύγουσα της κύριας δίκης στο πλαίσιο διαφόρων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν αντιστοιχεί στην εργασία των εργαζομένων αορίστου χρόνου, η προβαλλόμενη διαφορετική μεταχείριση ως προς τη χορήγηση αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας δεν είναι αντίθετη προς τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, δεδομένου ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση θα αφορούσε διαφορετικές καταστάσεις (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 48 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

42 Καίτοι, τελικώς, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να καθορίσει αν η προσφεύγουσα της κύριας δίκης, όταν ασκούσε καθήκοντα γραμματέα στο Υπουργείο Άμυνας στο πλαίσιο των διαφόρων συμβάσεών της εργασίας interinidad, βρισκόταν σε συγκρίσιμη κατάσταση με αυτή των εργαζομένων που είχαν προσληφθεί με συμβάσεις αορίστου χρόνου από την ίδια αρχή κατά τη διάρκεια της ίδιας χρονικής περιόδου (βλ., κατ' αναλογίαν, αποφάσεις της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 43 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, σκέψη 32), πρέπει πάντως να επισημανθεί ότι, εν προκειμένω, από τα στοιχεία της ενώπιον του Δικαστηρίου προσκομισθείσας δικογραφίας προκύπτει ότι η προσφεύγουσα της κύριας δίκης πραγματοποιούσε εργασία ανάλογη ή πανομοιότυπη με την εργασία εργαζομένου αορίστου χρόνου.

43 Πράγματι, από το γεγονός ότι η εν λόγω προσφεύγουσα κατείχε για επτά συναπτά έτη την ίδια θέση εργασίας με υπάλληλο η οποία είχε απαλλαγεί πλήρως από τις επαγγελματικές υποχρεώσεις της για να ασκήσει συνδικαλιστικά καθήκοντα μπορεί να συναχθεί ότι, όχι μόνον η ενδιαφερομένη είχε την απαραίτητη κατάρτιση για την εν λόγω θέση εργασίας, αλλά πραγματοποιούσε και την ίδια εργασία με το πρόσωπο που κλήθηκε να αντικαταστήσει μονίμως κατά τη διάρκεια της παρατεταμένης αυτής χρονικής περιόδου, και μάλιστα υπό τις ίδιες εργασιακές συνθήκες.

44 Ως εκ τούτου, πρέπει να θεωρηθεί ότι η κατάσταση εργαζομένου ορισμένου χρόνου στην οποία βρίσκεται η προσφεύγουσα της κύριας δίκης είναι συγκρίσιμη με αυτήν εργαζομένου αορίστου χρόνου.

Επί της υπάρξεως αντικειμενικής δικαιολογίας

45 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η έννοια των «αντικειμενικών λόγων» απαιτεί η διαπιστωθείσα άνιση μεταχείριση να δικαιολογείται από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων, χαρακτηριστικών του οικείου όρου εργασίας στο ειδικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται και βάσει αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων, προκειμένου να ελεγχθεί αν η άνιση αυτή μεταχείριση ανταποκρίνεται σε μια γνήσια ανάγκη, αν είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού και αν είναι αναγκαία προς τούτο. Τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να ανάγονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψεις 53 και 58· της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 55· της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 73, καθώς και της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 51).

46 Επομένως, η έννοια των «αντικειμενικών λόγων», κατά τη ρήτρα 4, σημεία 1 και/ή 4, της συμφωνίας-πλαισίου, πρέπει να νοηθεί ως μη δικαιολογούσα διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου εκ του γεγονότος ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση προβλέπεται από γενικό και αφηρημένο εθνικό κανόνα δικαίου, όπως είναι ο νόμος ή η συλλογική σύμβαση (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 57· της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψη 54· της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 72, καθώς και της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 50).

47 Εξάλλου, η επίκληση απλώς και μόνον του προσωρινού χαρακτήρα της απασχολήσεως του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης δεν ανταποκρίνεται σε αυτές τις απαιτήσεις και, επομένως, δεν δύναται να αποτελέσει «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημεία 1 και/ή 4, της συμφωνίας-πλαισίου. Πράγματι, εάν γινόταν δεκτό ότι απλώς και μόνον ο προσωρινός χαρακτήρας της σχέσεως εργασίας αρκεί για τη δικαιολόγηση της διαφορετικής μεταχειρίσεως μεταξύ εργαζομένων με σχέση ορισμένου χρόνου και εργαζομένων με σχέση αορίστου χρόνου, οι σκοποί της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας-πλαισίου θα καθίσταντο κενοί περιεχομένου και θα διαιωνιζόταν μια κατάσταση δυσμενής για τους εργαζομένους με σχέση ορισμένου χρόνου (αποφάσεις της 22ας Δεκεμβρίου 2010, Gavieiro Gavieiro και Iglesias Torres, C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819, σκέψεις 56 και 57· της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψη 74, καθώς και της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 52).

48 Οι παρασχεθείσες από την Ισπανική Κυβέρνηση διευκρινίσεις αφορούν τη διαφορά ως προς τη φύση και το αντικείμενο μεταξύ των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, καθόσον αυτή έγκειται στη διάρκειά τους καθώς και στην προσδοκία σταθερότητας της εργασιακής σχέσης.

49 Συναφώς, καίτοι, κατ' αρχήν, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να καθορίσει αν τα ενώπιόν του προβληθέντα επιχειρήματα συνιστούν «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, λαμβανομένης υπόψη της υπομνησθείσας στη σκέψη 42 της παρούσας αποφάσεως νομολογίας, επισημαίνεται εντούτοις ότι η Ισπανική Κυβέρνηση απλώς τονίζει τη διαφορά της φύσεως και του αντικειμένου που διακρίνει τις συμβάσεις εργασίας interinidad από τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, επικαλούμενη το κριτήριο της διάρκειας και την προσδοκία σταθερότητας της συμβατικής σχέσης των δεύτερων.

50 Ωστόσο, όπως προκύπτει από τις σκέψεις 46 και 47 της παρούσας αποφάσεως, ούτε η προσωρινή φύση της εργασιακής σχέσης ούτε η ανυπαρξία διατάξεως στην εθνική νομοθεσία σχετικά με τη χορήγηση αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας interinidad μπορούν να αποτελέσουν, αφεαυτών, αντικειμενικούς λόγους.

51 Επιπλέον, το επιχείρημα που αντλείται από την προβλεψιμότητα της λήξεως της συμβάσεως εργασίας interinidad δεν βασίζεται σε αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια, ενώ όχι μόνον, βάσει των πραγματικών περιστατικών, τέτοιου είδους σύμβαση εργασίας interinidad μπορεί να διαιωνιστεί, όπως στην περίπτωση της προσφεύγουσας της κύριας δίκης της οποίας οι συμβατικές σχέσεις διήρκεσαν άνω των δέκα ετών, αλλά επίσης το επιχείρημα αυτό ανατρέπεται από το γεγονός ότι, σε αντίστοιχες καταστάσεις, η σχετική εθνική νομοθεσία προβλέπει τη χορήγηση αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων ορισμένου χρόνου.

52 Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των προεκτεθέντων, στο δεύτερο έως και το τέταρτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία, όπως αυτή της κύριας δίκης, η οποία δεν αναγνωρίζει δικαίωμα αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας σε εργαζόμενο στο πλαίσιο συμβάσεως εργασίας interinidad, ενώ επιτρέπει τη χορήγηση τέτοιας αποζημιώσεως, μεταξύ άλλων, σε αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου. Το γεγονός και μόνον ότι ο εν λόγω εργαζόμενος πραγματοποίησε την εργασία του βάσει συμβάσεως εργασίας interinidad δεν αποτελεί αντικειμενικό λόγο, ο οποίος να δικαιολογεί τη μη χορήγηση της αποζημιώσεως αυτής στον ως άνω εργαζόμενο.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

1) Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και έχει προσαρτηθεί στην οδηγία 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, έχει την έννοια ότι στις «συνθήκες απασχολήσεως» περιλαμβάνεται η αποζημίωση την οποία υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας του ορισμένου χρόνου.

2) Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία έχει προσαρτηθεί στην οδηγία 1999/70, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία, όπως αυτή της κύριας δίκης, η οποία δεν αναγνωρίζει δικαίωμα αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας σε εργαζόμενο στο πλαίσιο συμβάσεως εργασίας interinidad, ενώ επιτρέπει τη χορήγηση τέτοιας αποζημιώσεως, μεταξύ άλλων, σε αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου. Το γεγονός και μόνον ότι ο εν λόγω εργαζόμενος πραγματοποίησε την εργασία του βάσει συμβάσεως εργασίας interinidad δεν αποτελεί αντικειμενικό λόγο, ο οποίος να δικαιολογεί τη μη χορήγηση της αποζημιώσεως αυτής στον ως άνω εργαζόμενο.

(υπογραφές)