ΑΠΌΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 26ης Ιανουαρίου 2012 *

«Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 1999/70/ΕΚ — Ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου — Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου — Αντικειμενικοί λόγοι που μπορούν να δικαιολογήσουν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων — Εθνική κανονιστική ρύθμιση βάσει της οποίας δικαιολογείται η χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε περίπτωση προσωρινής αναπληρώσεως — Μόνιμη ή επαναλαμβανόμενη ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό — Συνεκτίμηση όλων των περιστάσεων που αφορούν την ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου»

Στην υπόθεση C-586/10,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Γερμανία) με απόφαση της 17ης Νοεμβρίου 2010, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 15 Δεκεμβρίου 2010, στο πλαίσιο της δίκης

Bianca Kücük

κατά

Land Nordrhein-Westfalen,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους J. N. Cunha Rodrigues, πρόεδρο τμήματος, U. Lõhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (εισηγητή) και A. Arabadjiev, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: N. Jääskinen

γραμματέας: A. Impellizzeri, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 9ης Νοεμβρίου 2011,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η B. Kücük, εκπροσωπούμενη από τον H. Rust και την B. Jaeger, Rechtsanwälte,

— το Land Nordrhein-Westfalen, εκπροσωπούμενο από τον T. Kade, Rechtsanwalt,

— η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους T. Henze και N. Graf Vitzthum,

— η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον M. Szpunar,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και V. Kreuschitz,

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

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου) 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 L 175, σ. 43).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της B. Kücük και του εργοδότη της Land Nordrhein-Westfalen (στο εξής: Land), με αντικείμενο το κύρος της τελευταίας από μια σειρά διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που συνήψε η ενδιαφερομένη με το Land.

Το νομικό πλαίσιο

Η κανονιστική ρύθμιση της Ένωσης

3 Η οδηγία 1999/70 στηρίζεται στο άρθρο 139, παράγραφος 2, ΕΚ και αποσκοπεί, κατά το άρθρο 1 αυτής, «στην υλοποίηση της συμφωνίας πλαισίου [για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου], που εμφαίνεται στο παράρτημα και η οποία συνήφθη [...] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP)».

4 Κατά τη ρήτρα 1, στοιχείο β', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, σκοπός αυτής είναι, μεταξύ άλλων, «η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.»

5 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που τιτλοφορείται «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.»

6 Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ. 1), προβλέπει ορισμένες ελάχιστες απαιτήσεις για την προστασία των εργαζομένων αυτών.

7 Όσον αφορά την άδεια μητρότητας, η οδηγία 92/85 εγγυάται, στο άρθρο της 8, το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, στην οποία περιλαμβάνεται υποχρεωτικό διάστημα αδείας δύο εβδομάδων τουλάχιστον.

8 Η συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 1995 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ L 145, σ. 4), προβλέπει ελάχιστες προδιαγραφές για να διευκολύνει τον συμβιβασμό μεταξύ των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών των εργαζομένων γονέων.

9 Η ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια διευκρινίζει τα εξής:

«1. Δυνάμει της παρούσας συμφωνίας, με την επιφύλαξη της ρήτρας 2, παράγραφος 2, παρέχεται ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορέσουν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, τουλάχιστον επί τρεις μήνες, μέχρι μιας ορισμένης ηλικίας, η οποία μπορεί να φθάσει μέχρι τα 8 έτη και προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη ή/και τους κοινωνικούς εταίρους.

[...]

5. Με τη λήξη της γονικής αδείας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να επανέλθει στη θέση εργασίας του ή, σε περίπτωση αδυναμίας, σε εργασία ισοδύναμη ή ανάλογη σύμφωνη με τη σύμβασή του ή την εργασιακή του σχέση.

[...]»

Η εθνική νομοθεσία

10 Το άρθρο 14 του νόμου για την εργασία μερικής απασχόλησης και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge), της 21ης Δεκεμβρίου 2000 (*BGBl.* [Εφημερίδα Ομοσπονδιακής Νομοθεσίας] 2000 I, σ. 1966), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 του νόμου της 19ης Απριλίου 2007 (*BGBl.* 2007 I, σ. 538, στο εξής: TzBfG), που τιτλοφορείται «Δυνατότητα συνάψεως συμβάσεων ορισμένου χρόνου», ορίζει τα εξής:

«1. Επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, εφόσον υπάρχει προς τούτο αντικειμενικός λόγος, ήτοι στις ακόλουθες ιδίως περιπτώσεις:

[...]

3. ο εργαζόμενος απασχολείται προς αναπλήρωση άλλου εργαζομένου·

[...]»

11 Σε περίπτωση ακυρότητας της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, η σύμβαση αυτή τρέπεται, σύμφωνα με το άρθρο 16 του TzBfG, σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

12 Το άρθρο 21, παράγραφος 1, του νόμου για τα γονικά επιδόματα και τις γονικές άδειες (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit), της 5ης Δεκεμβρίου 2006 (*BGBl.* 2006 I, σ. 2748), όπως έχει τροποποιηθεί, ορίζει τα εξής:

«Η σύναψη σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο όταν ο μισθωτός προσλαμβάνεται προς αναπλήρωση άλλου μισθωτού για ολόκληρο ή για μέρος του χρόνου κατά τον οποίο απαγορεύεται η απασχόληση του τελευταίου κατ' εφαρμογήν του νόμου για την προστασία των εργαζόμενων μητέρων, γονικής άδειας ή ειδικής άδειας για τη φροντίδα τέκνου η οποία χορηγείται βάσει συλλογικής συμβάσεως εργασίας, επιχειρησιακής συμβάσεως εργασίας ή ατομικής συμφωνίας.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

13 Η B. Kücük απασχολήθηκε από το Land από τις 2 Ιουλίου 1996 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2007 βάσει δεκατριών συνολικά συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Εργαζόταν ως δικαστικός υπάλληλος στη γραμματεία του πολιτικού τμήματος του Amtsgericht Köln (Ειρηνοδικείου Κολωνίας). Όλες οι ως άνω συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνήφθησαν λόγω προσωρινής απαλλαγής δικαστικών υπαλλήλων, που είχαν προσληφθεί για αόριστο χρόνο, από τα καθήκοντά τους, περιλαμβανομένων των γονικών αδειών, καθώς και λόγω ειδικών αδειών που χορηγούνταν στους υπαλλήλους αυτούς, είχαν δε ως σκοπό την αναπλήρωσή τους.

14 Με την από 18 Ιανουαρίου 2008 αγωγή της ενώπιον του Arbeitsgericht Köln (Εργατοδικείου Κολωνίας), η αναιρεσείουσα της κύριας δίκης, επικαλούμενη την αόριστη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας της, προέβαλε τον παράνομο χαρακτήρα της τελευταίας συμβάσεως εργασίας της, που συνήφθη στις 12 Δεκεμβρίου 2006 και έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2007.

15 Κατά την αναιρεσείουσα της κύριας δίκης, δεν ήταν δικαιολογημένη η σύναψη της ως άνω συμβάσεως ορισμένου χρόνου με έρεισμα το άρθρο 14, παράγραφος 1, σημείο 3, του TzBfG, το οποίο αναφέρεται σε αντικειμενικό λόγο, ήτοι στην αναπλήρωση άλλου εργαζομένου. Εφόσον έχουν συναφθεί δεκατρείς συνολικά συνεχόμενες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε χρονικό διάστημα ένδεκα ετών, δεν μπορεί να θεωρείται ότι υπάρχει προσωρινή ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό. Η αναιρεσείουσα της κύριας δίκης υποστηρίζει ότι ερμηνεία και εφαρμογή του εθνικού δικαίου βάσει της οποίας τέτοιες αλλεπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται νόμιμες δεν συμβιβάζεται με τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Ζήτησε συνεπώς από το Arbeitsgericht Köln να διαπιστώσει ότι η υφιστάμενη μεταξύ των διαδίκων εργασιακή σχέση δεν έληξε λόγω της περιορισμένης χρονικής διάρκειας της συμβάσεως της 12ης Δεκεμβρίου 2006, που αφορούσε το διάστημα από 1ης Ιανουαρίου έως 31 Δεκεμβρίου 2007.

16 Το Arbeitsgericht Köln απέρριψε ως αβάσιμη την αγωγή της αναιρεσείουσας της κύριας δίκης. Ομοίως απορρίφθηκε και η έφεση της ενδιαφερομένης ενώπιον του Landesarbeitsgericht (Εφετείου Εργατικών Διαφορών του Land). Η αναιρεσείουσα της κύριας δίκης άσκησε έτσι αναίρεση ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (Ανώτατου Ομοσπονδιακού Εργατοδικείου).

17 Ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, το Land υποστήριξε ότι ο περιορισμός της χρονικής ισχύος της συμβάσεως εργασίας κατά του οποίου βάλλει η B. Kücük δικαιολογούνταν βάσει του άρθρου 14, παράγραφος 1, σημείο 3, του TzBfG. Η τήρηση των προϋποθέσεων που απαιτούνται ώστε να αποτελεί η αναπλήρωση άλλου εργαζομένου αντικειμενικό λόγο είναι ανεξάρτητη από τον αριθμό των συναφθεισών

διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η υπ' αυτήν την έννοια ερμηνεία και εφαρμογή της γερμανικής κανονιστικής ρυθμίσεως δεν αντιβαίνει στη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

18 Στην απόφασή του, το αιτούν δικαστήριο αποσαφηνίζει, σχετικά με το άρθρο 14, παράγραφος 1, σημείο 3, του TzBfG, ότι το εγγενές χαρακτηριστικό της αναπλήρωσης έγκειται στο ότι είναι προσωρινή και αποσκοπεί στην εκτέλεση των καθηκόντων από τον αναπληρωτή, προκειμένου να ικανοποιηθεί μια χρονικά περιορισμένη ανάγκη. Το ως άνω δικαστήριο εκθέτει επιπλέον ότι, κατά το γερμανικό δίκαιο, ο δικαιολογητικός λόγος για τη χρησιμοποίηση της συμβάσεως ορισμένου χρόνου σε περίπτωση αναπληρώσεως εργαζομένου συνίσταται στο ότι ο εργοδότης ήδη τελεί σε έννομη σχέση προς τον μισθωτό ο οποίος κωλύεται προσωρινά να παράσχει την εργασία του και αναμένει ότι ο εργαζόμενος αυτός θα επιστρέψει. Επομένως, αυτός ο δικαιολογητικός λόγος ενέχει την πρόβλεψη του εργοδότη ότι η ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό θα εκλείψει με την επάνοδο του αναπληρούμενου μισθωτού.

19 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν η ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό μπορεί να χαρακτηρισθεί ως αντικειμενικός λόγος κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Ζητεί να διευκρινιστεί, αφενός, αν το γεγονός ότι η ανάγκη αυτή είναι πάγια ή συχνή και ότι μπορεί επίσης να καλυφθεί μέσω της συνάψεως συμβάσεων αορίστου χρόνου δεν αποκλείει να αποτελεί η αναπλήρωση τέτοιον αντικειμενικό λόγο. Αφετέρου, το εν λόγω δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να παράσχει διευκρινίσεις για το αν και κατά ποίο τρόπο τα εθνικά δικαστήρια, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους να προβαίνουν σε έλεγχο της καταχρηστικής επικλήσεως της αναπληρώσεως άλλου εργαζομένου ως δικαιολογητικού λόγου για τη σύναψη συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τον αριθμό και τη διάρκεια των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί με τον ίδιο μισθωτό κατά το παρελθόν. Προσθέτει συναφώς ότι, με πρόσφατη νομολογία του, το Bundesarbeitsgericht έκρινε ότι η ύπαρξη ποικίλου αριθμού συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν συνεπάγεται επίταση του δικαστικού ελέγχου σε ό,τι αφορά τον αντικειμενικό λόγο.

20 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, το Bundesarbeitsgericht αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Παραβιάζεται η ρήτρα 5, αριθμός 1, της συμφωνίας-πλαισίου [για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου], η οποία παρατίθεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 [...], όταν διάταξη του εθνικού δικαίου η οποία προβλέπει, όπως το άρθρο 14, παράγραφος 1, σημείο 3, του [TzBfG], ότι υφίσταται αντικειμενικός λόγος για την επανειλημμένη σύναψη με εργαζόμενο συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στην περίπτωση που αυτός απασχολείται προς αναπλήρωση άλλου εργαζομένου, ερμηνεύεται και εφαρμόζεται υπό την έννοια ότι ο ως άνω αντικειμενικός λόγος υφίσταται και στην περίπτωση παγίας ανάγκης για [αναπληρωματικό προσωπικό], έστω και αν η ανάγκη αυτή θα μπορούσε να καλυφθεί με πρόσληψη του εν λόγω εργαζομένου με σύμβαση αορίστου χρόνου και με ανάθεση σε αυτόν της αναπλήρωσης του εκάστοτε απουσιάζοντος εργαζομένου, δεδομένου ότι σε τακτική βάση εργαζόμενοι απουσιάζουν με άδεια, αλλά ο εργοδότης επιφυλάσσεται να αποφασίζει κάθε φορά εκ νέου πώς θα αντιδράσει στη συγκεκριμένη περίπτωση εργαζομένου που τελεί σε άδεια;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, αντιβαίνει η κατά το πρώτο ερώτημα ερμηνεία και εφαρμογή διατάξεως του εθνικού δικαίου όπως αυτής του άρθρου 14, παράγραφος 1, σημείο 3, του TzBfG, υπό τις συνθήκες που περιγράφηκαν στο ερώτημα αυτό, στη ρήτρα 5, αριθμός 1, της συμφωνίας-πλαισίου [για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου], η οποία παρατίθεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 [...], και όταν ο εθνικός νομοθέτης επιδιώκει πάντως, με τον προβλεπόμενο σε διάταξη του εθνικού δικαίου όπως αυτή του άρθρου 21, παράγραφος 1, του νόμου για τα γονικά επιδόματα και τις γονικές άδειες [όπως έχει τροποποιηθεί] και δικαιολογούντα τον περιορισμό της χρονικής διάρκειας της σχέσεως εργασίας αντικειμενικό λόγο της αναπληρώσεως, και τον αναγόμενο στην κοινωνική πολιτική σκοπό, να διευκολύνει τους εργοδότες να χορηγούν ειδική άδεια, παραδείγματος χάριν για λόγους που αφορούν την προστασία των εργαζόμενων μητέρων ή την ανατροφή τέκνων, και τους εργαζόμενους να λαμβάνουν τέτοια άδεια;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

21 Με το πρώτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί, κατ' ουσίαν, αν, εφόσον η προσωρινή ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό που προβλέπεται από εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, μπορεί να αποτελεί αντικειμενικό λόγο κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, τούτο ισχύει και στην περίπτωση που η ανάγκη αυτή για αναπληρωματικό προσωπικό είναι στην πραγματικότητα μόνιμη ή επαναλαμβανόμενη και θα μπορούσε να καλυφθεί και με πρόσληψη μισθωτού με σύμβαση αορίστου χρόνου και αν, κατά την εκτίμηση του ζητήματος αν η ανανέωση των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους στους οποίους αναφέρεται η ως άνω ρήτρα, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός και η συνολική διάρκεια των συμβάσεων ή των σχέσεων εργασίας αυτού του είδους που έχουν συναφθεί κατά το παρελθόν με τον ίδιο εργοδότη.

22 Το Land υποστηρίζει ότι η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού συγκαταλέγεται στους αντικειμενικούς λόγους που προβλέπονται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Η προσωρινή απουσία του προς αναπλήρωση μισθωτού έχει ως συνέπεια μια πρόσκαιρη ανάγκη προσλήψεως ενός επιπλέον μισθωτού, ο οποίος δεν χρειάζεται παρά μόνο για όσο διάστημα υπάρχει η έλλειψη εργατικού δυναμικού. Η ύπαρξη μόνιμης ανάγκης κάποιου μεγέθους για αναπληρωματικό προσωπικό δεν αποκλείει, κατά το Land, την εγκυρότητα της συνάψεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου λόγω αναπληρώσεως, δυνάμει του άρθρου 14, παράγραφος 1, σημείο 3, του TzBfG. Ειδικότερα, θα πρέπει να ελέγχεται ο αντικειμενικός λόγος που προβάλλεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αναπληρώσεως και να μην αποκλείονται οι περιπτώσεις μόνιμης, συχνής και επαναλαμβανόμενης αναπληρώσεως. Αν τούτο επηρέαζε το κύρος συγκεκριμένης συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, ο εργοδότης θα υποχρεούνταν να προβλέψει μόνιμο εφεδρικό προσωπικό. Αυτό θα ήταν εφικτό μόνο για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Κατά το Land, πρέπει να διαφυλάσσεται η ελευθερία διαχειρίσεως του εργοδότη, ο οποίος πρέπει να έχει τη δυνατότητα να κρίνει σχετικά με τη σκοπιμότητα και τον τρόπο συγκροτήσεως μιας τέτοιας εφεδρείας προσωπικού προκειμένου να αντιμετωπίσει μια επαναλαμβανόμενη ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό.

23 Η Γερμανική και η Πολωνική Κυβέρνηση επικαλούνται ομοίως το περιθώριο εκτιμήσεως που διαθέτουν οι εργοδότες δυνάμει της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και υποστηρίζουν ότι, βάσει του δικαίου της Ένωσης, σε περίπτωση επαναλαμβανόμενης ανάγκης για αναπληρωματικό προσωπικό δικαιολογείται μια σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με σκοπό την αναπλήρωση. Η περίπτωση αυτή διαφέρει σαφώς από την «πάγια και διαρκή ανάγκη», δεδομένου ότι τα κωλύματα των αναπληρούμενων μισθωτών είναι χρονικά περιορισμένα. Οι μισθωτοί αυτοί έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στη θέση τους, ο δε εργοδότης οφείλει να σεβαστεί το δικαίωμα αυτό.

24 Η αναιρεσείουσα της κύριας δίκης δεν υπέβαλε γραπτές παρατηρήσεις.

25 Πρέπει να υπομνησθεί ότι με τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου επιδιώκεται η επίτευξη ενός από τους σκοπούς της ως άνω συμφωνίας-πλαισίου, και συγκεκριμένα η δημιουργία ορισμένου πλαισίου για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, και το μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι η θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας (βλ. αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, C-212/04, Αδενέλερ κ.λπ., Συλλογή 2006, σ. I-6057, σκέψη 63, καθώς και της 23ης Απριλίου 2009, C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ., Συλλογή 2009, σ. I-3071, σκέψη 73).

26 Έτσι, η ως άνω διάταξη της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου επιβάλλει στα κράτη μέλη, προκειμένου να αποτρέπεται η κατάχρηση των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, να θεσπίσουν πράγματι και κατά τρόπο δεσμευτικό τουλάχιστον ένα από τα μέτρα που απαριθμούνται σε αυτήν, εφόσον η εσωτερική τους νομοθεσία δεν περιλαμβάνει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα. Τα τρία συνολικώς μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α′ έως γ′, της εν λόγω ρήτρας αφορούν την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια αυτών των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας και τον αριθμό των ανανεώσεών τους (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 74, καθώς και διάταξη της 1ης Οκτωβρίου 2010, C-3/10, Affatato, σκέψεις 43 και 44 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

27 Όσον αφορά την έννοια του αντικειμενικού λόγου κατά τη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α′, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η έννοια αυτή πρέπει να νοείται ως αφορώσα σαφείς και συγκεκριμένες περιστάσεις που χαρακτηρίζουν μια καθορισμένη δραστηριότητα και οι οποίες, κατά συνέπεια, μπορούν να δικαιολογήσουν, στο ειδικό αυτό πλαίσιο, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι περιστάσεις αυτές μπορούν να οφείλονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις αυτές και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη ενός θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους (προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 96 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

28 Αντιθέτως, μια εθνική διάταξη που θα περιοριζόταν στο να επιτρέπει γενικά και αφηρημένα, μέσω κανόνα προβλεπομένου σε νόμο ή κανονιστική πράξη, τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν θα ήταν σύμφωνη προς τις απαιτήσεις που προσδιορίστηκαν στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως (προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 97 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

29 Ειδικότερα, μια τέτοια διάταξη, η οποία είναι αμιγώς τυπικής φύσεως, δεν καθιστά δυνατή τη συναγωγή αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων προκειμένου να ελεγχθεί αν η ανανέωση των συμβάσεων αυτών ανταποκρίνεται πράγματι σε μια γνήσια ανάγκη, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού και αναγκαία προς τούτο. Μια τέτοια διάταξη ενέχει συνεπώς πραγματικό κίνδυνο καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως αυτού του είδους των συμβάσεων, οπότε δεν είναι συμβατή προς τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (βλ., επ' αυτού, προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψεις 98 και 100 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

30 Επισημαίνεται εντούτοις ότι διάταξη όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, με την οποία επιτρέπεται η ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου προς αντικατάσταση άλλων μισθωτών που βρίσκονται σε προσωρινή αδυναμία ασκήσεως των καθηκόντων τους, δεν αντιβαίνει αυτή καθεαυτήν στη συμφωνία-πλαίσιο για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Ειδικότερα, η προσωρινή αναπλήρωση άλλου μισθωτού για την κάλυψη προσωρινών ουσιαστικά αναγκών του εργοδότη σε προσωπικό μπορεί, καταρχήν, να αποτελεί αντικειμενικό λόγο κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α′, της ως άνω συμφωνίας-πλαισίου (βλ., επ' αυτού, προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 102).

31 Ειδικότερα, σε μια διοικητική αρχή με πολυπληθές προσωπικό, όπως το Land, αναπόφευκτα υπάρχει συχνά ανάγκη προσωρινής αναπληρώσεως ιδίως λόγω της απουσίας υπαλλήλων οι οποίοι λαμβάνουν αναρρωτικές άδειες, άδειες μητρότητας, γονικές ή άλλες άδειες. Η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτών υπ' αυτές τις συνθήκες μπορεί να αποτελεί αντικειμενικό λόγο κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α′, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ο οποίος δικαιολογεί τόσο την ορισμένη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων που συνάπτονται με το αναπληρωματικό προσωπικό όσο και την ανανέωση των συμβάσεων αυτών αναλόγως των αναγκών που προκύπτουν, υπό την επιφύλαξη της τηρήσεως των σχετικών απαιτήσεων της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

32 Το ως άνω συμπέρασμα επιβάλλεται κατά μείζονα λόγο όταν η εθνική κανονιστική ρύθμιση βάσει της οποίας δικαιολογείται η ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε περίπτωση προσωρινής αναπληρώσεως επιδιώκει και σκοπούς που αναγνωρίζονται ως θεμιτοί σκοποί κοινωνικής πολιτικής. Ειδικότερα, όπως προκύπτει από τη σκέψη 27 της παρούσας αποφάσεως, η έννοια του αντικειμενικού λόγου κατά τη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εμπερικλείει την επιδίωξη τέτοιων σκοπών.

33 Όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, μέτρα που αποσκοπούν στην προστασία της κυήσεως και της μητρότητας καθώς και στο να παράσχουν τη δυνατότητα στους άνδρες και στις γυναίκες να συμβιβάσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις τους επιδιώκουν θεμιτούς σκοπούς κοινωνικής πολιτικής (βλ., επ' αυτού, αποφάσεις της 17ης Ιουνίου 1998, C-243/95, Hill και Stapleton, Συλλογή 1998, σ. I-3739, σκέψη 42, καθώς και της 18ης Νοεμβρίου 2004, C-284/02, Sass, Συλλογή 2004, σ. I-11143, σκέψεις 32 και 33). Το θεμιτό των σκοπών αυτών επιβεβαιώνεται και από τις διατάξεις της οδηγίας 92/85 ή από τις διατάξεις της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια.

34 Υπογραμμίζεται όμως ότι καίτοι ο αντικειμενικός λόγος που προβλέπεται από εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως η επίδικη στην κύρια δίκη είναι καταρχήν αποδεκτός, εντούτοις, οι αρμόδιες αρχές οφείλουν, όπως προκύπτει από τη σκέψη 27 της παρούσας αποφάσεως, να μεριμνούν ώστε η συγκεκριμένη εφαρμογή του ως άνω αντικειμενικού λόγου, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της οικείας δραστηριότητας και των όρων της ασκήσεώς της, να είναι σύμφωνη προς τις επιταγές της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Κατά την εφαρμογή της οικείας διατάξεως του εθνικού δικαίου, οι ως άνω αρχές πρέπει κατά συνέπεια να είναι σε θέση να συναγάγουν αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια προκειμένου να ελεγχθεί αν η ανανέωση των συμβάσεων αυτών ανταποκρίνεται πράγματι σε γνήσια ανάγκη, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκομένου σκοπού και αναγκαία προς τούτο.

35 Εν προκειμένω, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει ότι η επανειλημμένη ανανέωση μιας σχέσεως εργασίας και η σύναψη πολυάριθμων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθώς και η διάρκεια του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο ο οικείος μισθωτός έχει απασχοληθεί στο πλαίσιο τέτοιων συμβάσεων αποδεικνύουν την ύπαρξη καταχρήσεως κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Κατά την Επιτροπή, η σύναψη πολλών διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ιδίως για αξιοσημείωτα μεγάλο χρονικό διάστημα, αποδεικνύει ότι η παροχή που αξιώνεται από τον οικείο εργαζόμενο δεν αφορά απλώς προσωρινή ανάγκη.

36 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η ανανέωση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη αναγκών που στην πραγματικότητα δεν είναι προσωρινές αλλά, αντιθέτως, πάγιες και διαρκείς δεν δικαιολογείται κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (βλ., επ' αυτού, προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 103).

37 Ειδικότερα, μια τέτοια χρήση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου θα ήταν ευθέως αντίθετη προς την παραδοχή επί της οποίας βασίζεται η συμφωνία-πλαίσιο για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ότι δηλαδή οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου συνιστούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας, έστω και αν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό στοιχείο της απασχολήσεως σε ορισμένους τομείς ή για ορισμένα επαγγέλματα και δραστηριότητες (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 61).

38 Εντούτοις, όπως υποστήριξε κατ' ουσίαν η Πολωνική Κυβέρνηση, το γεγονός και μόνον ότι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συνάπτονται για να καλύψουν μια μόνιμη ή επαναλαμβανόμενη ανάγκη του εργοδότη για αναπληρωματικό προσωπικό δεν αρκεί, αυτό καθαυτό, για να αποκλείσει το ενδεχόμενο καθεμία από τις συμβάσεις αυτές, εξεταζόμενη χωριστά, να έχει συναφθεί με σκοπό την προσωρινή αναπλήρωση. Έστω και αν η αναπλήρωση καλύπτει πάγια ανάγκη, κατά το μέτρο που ο εργαζόμενος ο οποίος προσλαμβάνεται βάσει συμβάσεως ορισμένου χρόνου ασκεί σαφώς καθορισμένα καθήκοντα που

περιλαμβάνονται στις συνήθεις δραστηριότητες του εργοδότη ή της επιχειρήσεως, εντούτοις η ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό παραμένει προσωρινή κατά το μέτρο που ο αναπληρούμενος εργαζόμενος λογίζεται ότι θα εξακολουθήσει τη δραστηριότητά του όταν λήξει η άδειά του, η οποία αποτελεί και τον λόγο για τον οποίο ο εργαζόμενος αυτός κωλύεται προσωρινά να ασκήσει ο ίδιος τα ως άνω καθήκοντα.

39 Όλες οι αρχές του οικείου κράτους μέλους οφείλουν να διασφαλίσουν, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της καθεμίας, την τήρηση της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, επαληθεύοντας συγκεκριμένα ότι η ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αποσκοπεί στην κάλυψη προσωρινών αναγκών και ότι διάταξη όπως αυτή του άρθρου 14, παράγραφος 1, σημείο 3, του TzBfG δεν χρησιμοποιείται, στην πραγματικότητα, για να καλύψει μόνιμες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη για προσωπικό (βλ., κατ' αναλογίαν, προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 106).

40 Όπως υποστήριξε η Επιτροπή, εναπόκειται στις ως άνω αρχές να εξετάσουν, στην κάθε περίπτωση, όλες τις προκείμενες περιστάσεις, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τον αριθμό των εν λόγω διαδοχικών συμβάσεων που έχουν συναφθεί με το ίδιο πρόσωπο ή για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας, προκειμένου να αποκλείσουν το ενδεχόμενο οι συμβάσεις ή οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, έστω και αν συνάπτονται φαινομενικά για την κάλυψη ανάγκης σε αναπληρωματικό προσωπικό, να χρησιμοποιούνται καταχρηστικά από τους εργοδότες (βλ., επ' αυτού, διάταξη της 12ης Ιουνίου 2008, C-364/07, Βασιλάκης κ.λπ., σκέψη 116, καθώς και προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 157). Μολονότι η εκτίμηση του προβαλλόμενου αντικειμενικού λόγου πρέπει να αφορά την ανανέωση της τελευταίας από τις συναφθείσες συμβάσεις εργασίας, η ύπαρξη, ο αριθμός και η διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων αυτού του είδους που έχουν συναφθεί στο παρελθόν με τον ίδιο εργοδότη ενδέχεται να ασκούν επιρροή στο πλαίσιο της συνολικής αυτής εξετάσεως.

41 Συναφώς, διαπιστώνεται ότι το γεγονός ότι ο αριθμός ή η διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποτελούν το αντικείμενο των προληπτικών μέτρων της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχεία β' και γ', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δεν σημαίνει ότι τα στοιχεία αυτά δεν ασκούν καμία επιρροή κατά την εκτίμηση των αντικειμενικών λόγων της ως άνω ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', οι οποίοι προβάλλονται προς δικαιολόγηση της ανανεώσεως διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

42 Αντιθέτως προς ό,τι υποστηρίζει η Γερμανική Κυβέρνηση, μια τέτοια ερμηνεία της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ουδόλως εμποδίζει τη δυνατότητα επιλογής των μέσων την οποία παρέχει η ως άνω διάταξη στα κράτη μέλη.

43 Ειδικότερα, όπως υποστήριξε η Επιτροπή, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού που επιδιώκεται από όλα τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται δυνάμει της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, είναι απαραίτητο, έστω και αν υπάρχει αντικειμενικός λόγος ο οποίος δικαιολογεί, καταρχήν, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, οι αρμόδιες αρχές να λαμβάνουν υπόψη, όποτε απαιτείται, όλες τις περιστάσεις που αφορούν την ανανέωση αυτών των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, εφόσον από τις εν λόγω περιστάσεις μπορούν να προκύψουν ενδείξεις καταχρήσεως την οποία η ως άνω ρήτρα επιδιώκει να αποτρέψει.

44 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, απαντώντας σε ερώτηση του Δικαστηρίου, τόσο το Land όσο και η Γερμανική Κυβέρνηση δέχθηκαν ότι είναι πιθανό να υπάρχουν περιστάσεις υπό τις οποίες ο εργοδότης θα υποχρεούνταν να λάβει υπόψη τη φύση και την έκταση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που συνάπτονται με υπάλληλο.

45 Εφόσον η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έχει εφαρμογή μόνον όταν υπάρχουν διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (βλ., επ' αυτού, απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, C-144/04, Mangold, Συλλογή 2005, σ. I-9981, σκέψεις 41 και 42), είναι εύλογο η ύπαρξη μιας σειράς διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου να έχει σημασία για όλα τα μέτρα που λαμβάνονται βάσει της ως άνω ρήτρας.

46 Στο πλαίσιο του πρώτου ερωτήματος, το αιτούν δικαστήριο ζητεί επίσης να διευκρινιστεί αν το γεγονός ότι η ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό είναι, στην πραγματικότητα, μόνιμη ή επαναλαμβανόμενη και ο εργοδότης θα μπορούσε να καλύψει την ανάγκη αυτή επίσης με την πρόσληψη μισθωτού με σύμβαση αορίστου χρόνου δεν αποκλείει να αποτελεί η ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό αντικειμενικό λόγο κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

47 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, όπως προκύπτει από το σημείο 10 των γενικών παρατηρήσεων της, η εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο επαφίεται στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους για τον καθορισμό των λεπτομερών κανόνων εφαρμογής των αρχών και των απαιτήσεων που προβλέπει, προκειμένου να διασφαλίζεται η συμβατότητά τους προς το εθνικό δίκαιο και/ή τις εθνικές πρακτικές και να εξασφαλίζεται ότι θα λαμβάνονται δεόντως υπόψη οι ιδιομορφίες των συγκεκριμένων καταστάσεων (προπαρατεθείσες αποφάσεις Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 68, καθώς και Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 71).

48 Επομένως, όπως υποστήριξαν η Γερμανική και η Πολωνική Κυβέρνηση, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου παρέχει στα κράτη μέλη, σε σχέση με την επίτευξη του σκοπού της, ένα περιθώριο εκτιμήσεως, υπό την προϋπόθεση όμως ότι τα κράτη αυτά εγγυώνται το αποτέλεσμα που επιβάλλει το δίκαιο της Ένωσης, όπως προκύπτει όχι μόνον από το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ, αλλά και από το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, ερμηνευόμενο υπό το πρίσμα της δέκατης έβδομης αιτιολογικής σκέψεώς της (προπαρατεθείσα απόφαση Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 80 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

49 Αυτό το περιθώριο εκτιμήσεως προκύπτει και από τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν η εν λόγω διάταξη αναγνωρίζει στα κράτη μέλη την ευχέρεια, εφόσον τούτο δικαιολογείται αντικειμενικά, να λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες όσον αφορά τους τομείς ειδικών δραστηριοτήτων και/ή τις επίμαχες κατηγορίες εργαζομένων (απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, C-53/04, Marrosu και Sardino, Συλλογή 2006, σ. I-7213, σκέψη 45).

50 Το γεγονός και μόνον ότι η ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό μπορεί να ικανοποιηθεί μέσω της συνάψεως συμβάσεων αορίστου χρόνου δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης που αποφασίζει να χρησιμοποιήσει συμβάσεις ορισμένου χρόνου για να αντιμετωπίσει προσωρινές ελλείψεις σε προσωπικό, έστω και αν αυτές ανακύπτουν κατ' επανάληψη ή και μόνιμα, ενεργεί καταχρηστικώς, κατά παράβαση της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και της εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως που τη μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο.

51 Όπως προκύπτει από τη σκέψη 43 της παρούσας αποφάσεως, στην περίπτωση που υπάρχει αντικειμενικός λόγος κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποκλείεται, καταρχήν, η ύπαρξη καταχρήσεως, εκτός αν από τη συνολική εξέταση των περιστάσεων που αφορούν την ανανέωση των οικείων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου προκύπτει ότι οι παροχές που αξιώνονται από τον εργαζόμενο δεν αντιστοιχούν σε απλή προσωρινή ανάγκη.

52 Εκτός αυτού, το Δικαστήριο έχει επισημάνει ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δεν επιβάλλει γενική υποχρέωση των κρατών μελών να προβλέπουν τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου ούτε θέτει συγκεκριμένες προϋποθέσεις για τη χρησιμοποίηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, παρέχοντας συναφώς κάποια διακριτική ευχέρεια στα κράτη μέλη (προπαρατεθείσες αποφάσεις Αδενέλερ κ.λπ., σκέψη 91· Marrosu και Sardino, σκέψη 47, καθώς και Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψεις 145 και 183).

53 Έτσι, η ρήτρα 5, σημείο 2, στοιχείο β', της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου περιορίζεται να προβλέψει ότι τα εν λόγω κράτη μπορούν, «όταν χρειάζεται», να καθορίζουν υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούν να «χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου».

54 Το να απαιτείται αυτομάτως η σύναψη συμβάσεων αορίστου χρόνου όταν, συνεπεία του μεγέθους της οικείας επιχειρήσεως ή οντότητας και της συνθέσεως του προσωπικού της, ο εργοδότης έχει επανειλημμένως ή μονίμως ανάγκη αναπληρωματικού προσωπικού, θα υπερέβαινε τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και της οδηγίας 1999/70 και θα αγνοούσε το περιθώριο εκτιμήσεως το οποίο παρέχουν στα κράτη μέλη και, όπου αρμόζει, στους κοινωνικούς εταίρους.

55 Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω σκέψεων, να εκτιμήσει αν, υπό τις περιστάσεις της υποθέσεως της κύριας δίκης, η απασχόληση ενός μισθωτού επί ένδεκα έτη βάσει δεκατριών διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι σύμφωνη με τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

56 Επομένως, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α′, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου έχει την έννοια ότι η προσωρινή ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό, που προβλέπεται από εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, μπορεί, καταρχήν, να αποτελεί αντικειμενικό λόγο κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας. Το γεγονός και μόνον ότι ο εργοδότης αναγκάζεται να καταφύγει στην προσωρινή αναπλήρωση κατ' επανάληψη ή και μόνιμα και ότι η αναπλήρωση αυτή μπορεί να εξασφαλισθεί και με την πρόσληψη μισθωτών με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου δεν σημαίνει ότι δεν υφίσταται αντικειμενικός λόγος κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α′, της συμφωνίας-πλαισίου για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ούτε ότι υπάρχει κατάχρηση κατά την έννοια της ως άνω ρήτρας. Εντούτοις, κατά την εκτίμηση του ζητήματος αν η ανανέωση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από έναν τέτοιο αντικειμενικό λόγο, οι αρχές των κρατών μελών, στο πλαίσιο των οικείων αρμοδιοτήτων τους, οφείλουν να λάβουν υπόψη όλες τις περιστάσεις της συγκεκριμένης περιπτώσεως, περιλαμβανομένου του αριθμού και της συνολικής διάρκειας των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί στο παρελθόν με τον ίδιο εργοδότη.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

57 Εφόσον το δεύτερο ερώτημα τέθηκε μόνο για την περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, παρέλκει η απάντηση στο ερώτημα αυτό.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

Η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α′, 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, έχει την έννοια ότι η προσωρινή ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό, που προβλέπεται από εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, μπορεί, καταρχήν, να αποτελεί αντικειμενικό λόγο κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας. Το γεγονός και μόνον ότι ο εργοδότης αναγκάζεται να καταφύγει στην προσωρινή αναπλήρωση κατ' επανάληψη ή και μόνιμα και ότι η αναπλήρωση αυτή μπορεί να εξασφαλισθεί και με την πρόσληψη μισθωτών με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου δεν σημαίνει ότι δεν υφίσταται αντικειμενικός λόγος κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α′, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου ούτε ότι υπάρχει κατάχρηση κατά την έννοια της ως άνω ρήτρας. Εντούτοις,

κατά την εκτίμηση του ζητήματος αν η ανανέωση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από έναν τέτοιο αντικειμενικό λόγο, οι αρχές των κρατών μελών, στο πλαίσιο των οικείων αρμοδιοτήτων τους, οφείλουν να λάβουν υπόψη όλες τις περιστάσεις της συγκεκριμένης περιπτώσεως, περιλαμβανομένου του αριθμού και της συνολικής διάρκειας των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί στο παρελθόν με τον ίδιο εργοδότη.

(υπογραφές)