

ΝΙΚΟΛΑΟΣ Ι. ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΣ - ΒΟΥΛΕΥΤΗΣ Ν. ΑΧΑΪΑΣ

ΑΘΗΝΑ 24/10/18

ΑΝΑΦΟΡΑ

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ ΥΓΕΙΑΣ

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΥΘΜΙΣΗΣ

Θέμα: «Πόσο θα διαρκέσει ακόμα η ομηρία του επικουρικού προσωπικού των νοσοκομείων »

Σχετικά με τη συνημμένη επιστολή, παρακαλείσθε για την τοποθέτηση σας, σε όσα εμπεριέχονται σ' αυτή. Το θέμα ενδιαφέρει αρκετούς συμπατριώτες και συγκεκριμένα μας το έθεσε ο κος Τουμμάς Μάκης, -----
και μάλιστα ζητά να του μεταφέρουμε την απάντηση του αρμόδιου Υπουργού

Ο αναφέρων βουλευτής

**Νικόλαος Ι. Νικολόπουλος
Βουλευτής Αχαΐας
Πρόεδρος Χριστιανοδημοκρατικού
Κόμματος Ελλάδος**

Αξιότιμοι κυρίες-κύριοι

Πρωθυπουργέ, Βουλευτές

Η χώρα μας βγαίνοντας και επισήμως από τα μνημόνια καλείται να υλοποιήσει ένα αναπτυξιακό σχέδιο στα πλαίσια του οποίου θα περιλαμβάνονται μεταρρυθμίσεις και μέτρα κοινωνικού χαρακτήρα, με στόχο να αμβλυνθούν οι επιπτώσεις που είχε η οικονομική κρίση στο χώρο των Δημόσιων Νοσοκομείων και στη Δημόσια Υγεία.

Το Ελληνικό Σύνταγμα και η Ευρωπαϊκή Ένωση υπερασπίζονται τη Δημόσια Υγεία ως ατομικό δικαίωμα και ως πρώτιστο έννομο κοινωνικό αγαθό, ωστόσο η οικονομική κρίση περιέκοψε σημαντικά κονδύλια στο χώρο της Δημόσιας Υγείας, θίγοντας ζητήματα λειτουργίας ως προς τον υλικοτεχνικό εξοπλισμό και ως προς το προσωπικό.

Η έλλειψη προσωπικού αποτελεί το σημαντικότερο πρόβλημα του ΕΣΥ. Οι πάγιες αυτές ανάγκες, όπως συνομολογούν τα Δημόσια Νοσοκομεία και το Ελεγκτικό Συνέδριο, καλύπτονται εν μέρει εδώ και 5 χρόνια από το υπάρχον «επικουρικό προσωπικό», το οποίο έχει προσληφθεί αντικειμενικά, αδιάβλητα, και αξιοκρατικά μέσω ΑΣΕΠ.

Τα Δημόσια Νοσοκομεία δεν είναι επιχειρήσεις, λειτουργούν 365 μέρες το χρόνο, 24 ώρες το 24ωρο και προσφέρουν κοινωνικό έργο. Είναι αδύνατο να αποχωρήσει το υπάρχον επικουρικό προσωπικό, χωρίς να κινδυνεύσει με κατάρρευση το ΕΣΥ. Ακόμη και αν με κάποιο τρόπο μπορούσε κάποιος να αντικαταστήσει το προσωπικό αυτό, με άλλο στις αντίστοιχες θέσεις, απαιτείται χρονικό διάστημα εκπαίδευσης/προσαρμογής διάρκειας τουλάχιστον 6-12 μήνες, καθώς η εξειδίκευση είναι πολύ μεγάλη.

Το Ελληνικό Σύνταγμα δεν απαγορεύει την «αναγνώριση» ότι οι συμβάσεις που ψευδεπίγραφα χαρακτηρίζονται ως «ορισμένου χρόνου» ή «έργου», ενώ καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες είναι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Απαγορεύει μόνο τη «μετατροπή» των γνήσιων συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή έργου (εκείνων δηλαδή που πράγματι καλύπτουν πρόσκαιρες και λοιπές ανάγκες) σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Άλλωστε η σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών του δημοσίου τομέα, παραβιάζει ευθέως το Σύνταγμα, πράγμα που σημαίνει ότι παραβίαση του Συντάγματος συνιστά η διατήρηση του υπάρχοντος μείζονος κοινωνικού προβλήματος των «συμβασιούχων», ενώ αντιθέτως συνταγματικά επιβεβλημένη είναι η επίλυσή του.

Πρόσφατη απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (Court of Justice of the European Union, PRESS RELEASE No 96/16, Luxembourg, 14 September 2016, Judgment in Case C-16/15, María Elena Pérez López v Servicio Madrileño de Salud) αναφέρει τα παρακάτω:

«Η χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη μόνιμων αναγκών στον τομέα των υπηρεσιών υγείας προσκρούει στο δίκαιο της Ένωσης... Το Δικαστήριο κρίνει ότι το δίκαιο της Ένωσης αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει την ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη προσωρινών αναγκών σε προσωπικό, ενώ οι ανάγκες αυτές είναι στην πραγματικότητα μόνιμες».

Η Ελληνική Πολιτεία παραβίασε λόγω μνημονίων την Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο, χρησιμοποιώντας διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου (6 παρατάσεις συμβάσεων), με αποτέλεσμα το υπάρχον κατ' ευφημισμό επικουρικό προσωπικό να βρίσκεται σε κατάσταση

αυτό απαιτεί άμεση επίλυση και προϋποθέτει τη **συναίνεση** και τη **προσωπικού**, καθώς και των **αρμόδιων δικαιοδοτικών οργάνων** της

Ελληνικής Επικράτειας.

Εμείς οι επικουρικοί εργαζόμενοι **χρησιμοποιούμε τη βοήθεια σας και προσβλέπουμε σε Πολιτική Λύση**, για την υπεράσπιση της Δημόσιας Υγείας, του δικαιώματος της Εργασίας και του δικαιώματος της Ανθρώπινης Αξιοπρέπειας, όπως άλλωστε αυτό ορίζεται και από το Σύνταγμα μας.

Απαιτούμε μονιμοποίηση όλου του επικουρικού προσωπικού, με «αναγνώριση» ότι οι συμβάσεις που συνάφθηκαν με διαδικασίες ΑΣΕΠ και ψευδεπίγραφα χαρακτηρίζονται ως «ορισμένου χρόνου», **είναι εξ' αρχής συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου**.

Απαιτούμαι γιατί:

- Η πρόσληψη του προσωπικού αυτού έγινε με αντικειμενικά κριτήρια, αδιάβλητα και αξιοκρατικά.
- Η παραμονή του επικουρικού προσωπικού εξυπηρετεί το Δημόσιο Συμφέρον.
- Η απόλυση του προσωπικού αυτού παραβιάζει το Σύνταγμα και το Ευρωπαϊκό Δίκαιο.
- Εξυπηρετούνται πάγιες και διαρκείς ανάγκες.
- Οι κενές οργανικές θέσεις είναι πολλαπλάσιες από τις θέσεις που καλύπτει αυτό το προσωπικό.
- Το αίτημα παραμονής αυτού του προσωπικού είναι και ηθικό και δίκαιο και πρέπει να γίνει πράξη.

Ζητάμε νομοθετική ρύθμιση για αναγνώριση των συμβάσεων μας ως αορίστου χρόνου σε προσωποπαγείς θέσεις, έστω του προσωπικού που έχει ξεπεράσει το όριο υπηρεσίας των τεσσάρων (4) ετών.

Με εκτίμηση

Επικουρικό Μη Ιατρικό Προσωπικό Ελλάδος



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 96/16
Λουξεμβούργο, 14 Σεπτεμβρίου 2016

Απόφαση στην υπόθεση C-16/15
María Elena Pérez López κατά Servicio Madrileño de Salud

Η χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη μόνιμων αναγκών στον τομέα των υπηρεσιών υγείας προσκρούει στο δίκαιο της Ένωσης

Η χρησιμοποίηση τέτοιων συμβάσεων μπορεί να δικαιολογείται μόνον από την ανάγκη καλύψεως προσωρινών αναγκών

Η María Elena Pérez López προσελήφθη ως νοσοκόμα στο πανεπιστημιακό νοσοκομείο της Μαδρίτης για την περίοδο από 5ης Φεβρουαρίου έως 31 Ιουλίου 2009. Ο διορισμός της δικαιολογούνταν από «την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως». Ο διορισμός της M. Pérez López ανανεώθηκε επτά φορές, μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με πανομοιότυπους όρους. Λίγο πριν από τη λήξη της τελευταίας συμβάσεώς της τον Μάρτιο του 2013, η διοίκηση της κοινοποίησε νέο διορισμό της, μολονότι είχε εργασθεί αδιαλείπτως για το νοσοκομείο μεταξύ Φεβρουαρίου 2009 και Ιουνίου 2013. Παραλλήλως, η M. Pérez López ενημερώθηκε για την παύση της σχέσεως εργασίας της στη συνέχεια.

Η M. Pérez López άσκησε προσφυγή κατά της αποφάσεως περί παύσεως της σχέσεως εργασίας της. Κατά την άποψή της, οι διαδοχικοί διορισμοί της δεν είχαν ως αντικείμενο την κάλυψη συγκυριακής ή έκτακτης ανάγκης των υπηρεσιών υγείας, αλλά στην πραγματικότητα αντιστοιχούσαν σε μόνιμη ανάγκη. Επιληφθέν της εν λόγω προσφυγής, το Juzgado de la Contencioso Administrativo nº 4 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο υπ' αριθ. 4 της Μαδρίτης, Ισπανία) ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινισθεί αν η ισπανική ρύθμιση η οποία επιτρέπει την ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον τομέα των υπηρεσιών υγείας προσκρούει στη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου¹ (συμφωνία δυνάμει της οποίας τα κράτη μέλη πρέπει να θεσπίζουν μέτρα προς αποφυγή της καταχρήσεως από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και μη διαιώνιση της επισφαλούς καταστάσεως των μισθωτών). Ειδικότερα, το αιτούν δικαστήριο εκφράζει αμφιβολίες ως προς τους αντικειμενικούς λόγους που μπορούν να δικαιολογήσουν την ανανέωση των εν λόγω συμβάσεων.

Με τη σημερινή απόφασή του², το Δικαστήριο κρίνει ότι το δίκαιο της Ένωσης αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει την ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη προσωρινών αναγκών σε προσωπικό, ενώ οι ανάγκες αυτές είναι στην πραγματικότητα μόνιμες.

¹ Συμφωνία-πλαίσιο 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 (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43).

² Εξάλλου, το Δικαστήριο εκδίδει σήμερα δύο άλλες αποφάσεις για τη χρησιμοποίηση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στην Ισπανία (ήτοι, αφενός, την απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-184/15, Florentina Martínez Andrés κατά Servicio Vasco de Salud, και C-197/15, Juan Carlos Castrejano López κατά Ayuntamiento de Vitoria, και, αφετέρου, την απόφαση στην υπόθεση C-596/14, Ana de Diego Porras κατά Ministerio de Defensa). Στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-184/15 και C-197/15, το Δικαστήριο διευκρινίζει ότι οι εθνικές αρχές πρέπει να προβλέπουν επαρκώς αποτελεσματικά και αποτρεπτικά πρόσφορα μέτρα για την αποφυγή των καταχρήσεων και την επιβολή κυρώσεων στις καταχρήσεις που διαπιστώνονται τόσο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που υπάγονται στους κανόνες του εργατικού δικαίου, όσο και σε αυτές που υπάγονται στο διοικητικό δίκαιο. Στην υπόθεση C-596/14, το Δικαστήριο, όσον αφορά την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, εκτιμά ότι οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δικαιούνται αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας τους όπως και οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου.

Κατ' αρχάς, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι η συμφωνία-πλαίσιο επιβάλλει στα κράτη μέλη να ρυθμίζουν με τη νομοθεσία τους, προς αποφυγή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ένα τουλάχιστον από τα ακόλουθα τρία σημεία με κάθε μέσο της επιλογής τους: 1) τους αντικειμενικούς λόγους για τους οποίους μπορεί να δικαιολογείται η ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, 2) τη μέγιστη συνολική διάρκεια για την οποία μπορούν να συνάπτονται διαδοχικές τέτοιες συμβάσεις και 3) τον αριθμό των δυνατών ανανεώσεων των συμβάσεων αυτών.

Εφόσον η ισπανική ρύθμιση δεν προβλέπει όριο ως προς τη διάρκεια ή τον αριθμό των ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (σημεία 2 και 3 της ανωτέρω απαριθμήσεως), το Δικαστήριο εξετάζει αν αντικειμενικός λόγος αφορών τις ακριβείς και συγκεκριμένες περιστάσεις μπορεί να δικαιολογεί τους διαδοχικούς διορισμούς της M. Pérez López (σημείο 1 της ανωτέρω απαριθμήσεως). Συναφώς, **το Δικαστήριο αναγνωρίζει ότι η προσωρινή αντικατάσταση εργαζομένων προς κάλυψη προσωρινών αναγκών μπορεί να αποτελέσει αντικειμενικό λόγο. Αντιθέτως, κρίνει ότι οι συμβάσεις δεν μπορούν να ανανεώνονται προς τον σκοπό της ασκήσεως, παγίως και διαρκώς, καθηκόντων που εμπίπτουν στη συνήθη δραστηριότητα του μόνιμου νοσηλευτικού προσωπικού.** Ο αντικειμενικός λόγος πρέπει να μπορεί να δικαιολογήσει συγκεκριμένα την ανάγκη καλύψεως προσωρινών και όχι μόνιμων αναγκών.

Ωστόσο, στην περίπτωση της M. Pérez López, οι διαδοχικοί διορισμοί της δεν φαίνεται να εμπίπτουν απλώς σε προσωρινές ανάγκες του εργοδότη. Τέτοιου είδους ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου συνεπάγεται τη δημιουργία επισφαλούς καταστάσεως στην οποία δεν υπόκειται μόνον η M. Pérez López λαμβανομένου υπόψη του διαρθρωτικού ελλείμματος του μόνιμου προσωπικού στον τομέα της υγείας στην περιφέρεια της Μαδρίτης.

Εξάλλου, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι η ισπανική δημόσια αρχή δεν έχει καμία υποχρέωση δημιουργίας οργανικών θέσεων και μπορεί να καλύπτει τις θέσεις εργασίας με την πρόσληψη προσωρινού προσωπικού χωρίς περιορισμούς ως προς τη διάρκεια των συμβάσεων ούτε ως προς τον αριθμό των ανανεώσεών τους. Επομένως, διαιωνίζεται η επισφαλής κατάσταση των εργαζομένων. Συνεπώς, το Δικαστήριο κρίνει ότι η ισπανική ρύθμιση, επιτρέποντας την ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών παρά την ύπαρξη διαρθρωτικού ελλείμματος θέσεων εργασίας, προσκρούει στη συμφωνία-πλαίσιο.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προδικαστική παραπομπή παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, κατά τον ίδιο τρόπο, τα άλλα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται παρόμοιου προβλήματος.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημερώσεως, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το πλήρες κείμενο της αποφάσεως είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582



Recourse to successive fixed-term contracts to cover permanent needs in the healthcare sector is contrary to EU law

The use of such contracts cannot be justified by the requirement to cover temporary needs

Ms Maria Elena Pérez López was recruited as a nurse at the University Hospital of Madrid from 5 February to 31 July 2009. The reason given for her appointment was to 'provide certain services of a temporary, auxiliary or extraordinary nature'. The appointment of Ms Pérez López was renewed seven times under identically worded fixed-term contracts. Shortly before her last contract expired in March 2013, the administration informed her that she would be appointed again, even though she had worked without a break in continuity for the hospital between February 2009 and June 2013. Meanwhile, Ms Pérez López was informed that her employment relationship would subsequently cease.

Ms Pérez López brought an appeal against the decision to terminate her employment relationship. She argued that her successive appointments were not intended to meet an auxiliary or extraordinary need of the health services, but in fact corresponded to a permanent activity. The Juzgado de la Contencioso Administrativo No 4 de Madrid (Administrative Court No 4, Madrid, Spain), before which the legal proceedings were brought, asks the Court of Justice whether the Spanish legislation which allows the renewal of fixed-term contracts in the healthcare sector infringes the framework agreement on fixed-term work ¹ (agreement under which the Member States must introduce measures to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts and thereby avoid job insecurity for employees). More specifically, that court has doubts regarding the objective grounds that could justify the renewal of such contracts.

By its judgment today², the Court finds that EU law precludes national legislation which allows **the renewal of fixed-term contracts to cover temporary staff needs, when those needs are, in fact, permanent.**

The Court first points out that the framework agreement requires Member States to make provision in their legislation, with a view to preventing abusive use of fixed-term contracts, for at least one of the following three measures by any means they choose: (1) the objective grounds on which renewal of the fixed-term contract may be justified, (2) the total maximum duration for which such contracts may be concluded successively and (3) the number of possible renewals of such contracts.

¹ Framework agreement on fixed-term work, concluded on 18 March 1999, set out in the Annex to Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ 1999 L 175, p. 43)

² The Court has also today delivered two other judgments concerning the use of fixed-term contracts in Spain (namely, a judgment in Joined Cases C-184/15 Florentina Martínez Andrés v Servicio Vasco de Salud and C-197/15 Juan Carlos Castrejana López v Ayuntamiento de Vitoria and another judgment in Case C-596/14 Ana de Diego Porras v Ministerio de Defensa). In Joined Cases C-184/15 and C-197/15, the Court states that the national authorities must provide for adequate measures that are sufficiently effective and dissuasive to prevent and penalise established abuses both of fixed-term contracts that are subject to the rules of employment law and those subject to administrative law. With regard to Case C-596/14, the Court, referring to the principle of non-discrimination, finds that fixed-term workers are entitled to contract termination compensation in the same way as permanent workers.

Since Spanish legislation does not provide for limits on the duration or number of renewals of fixed-term contracts (points 2 and 3 of the above list), the Court examined whether an objective ground referring to precise and concrete circumstances could justify the successive appointments of Ms Pérez López (point 1 of the above list). In that regard, **the Court acknowledges that temporary replacement of workers in order to satisfy temporary needs may constitute an objective ground. On the other hand, it considers that those contracts cannot be renewed for fixed and permanent tasks which normally come under the activity of the ordinary hospital staff.** The objective ground must be able to specifically justify the requirement to cover temporary needs and not permanent needs.

However, in the case of Ms Pérez López, her successive appointments do not appear to relate to simple temporary needs of the employer. Such renewal of fixed-term contracts creates a situation of insecurity which, in view of the structural deficit of regulated staff in the healthcare sector in the Madrid region, does not only affect Ms Pérez López.

The Court further notes that the Spanish administration is under no obligation to create permanent posts and is permitted to fill posts by hiring temporary staff without limitation either as to the duration of the contracts or the number of their renewals. It follows that the insecure situation of workers is perpetuated. Accordingly, the Court finds that Spanish legislation, by allowing the renewal of fixed-term contracts in order to cover fixed and permanent needs, despite the existence of a structural deficit of posts, infringes the framework agreement.

NOTE: A reference for a preliminary ruling allows the courts and tribunals of the Member States, in disputes which have been brought before them, to refer questions to the Court of Justice about the interpretation of European Union law or the validity of a European Union act. The Court of Justice does not decide the dispute itself. It is for the national court or tribunal to dispose of the case in accordance with the Court's decision, which is similarly binding on other national courts or tribunals before which a similar issue is raised.

Unofficial document for media use, not binding on the Court of Justice.

The full text of the judgment is published on the CURIA website on the day of delivery.

Press contact: Holly Gallagher ☎ (+352) 4303 3355

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δέκατο τμήμα)

της 14ης Σεπτεμβρίου 2016 (*)

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 1999/70/EK – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Ρήτρες 3 έως 5 – Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον τομέα της δημόσιας υγείας – Μέτρα για την αποφυγή καταχρήσεως των διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – Κυρώσεις – Αναχαρακτηρισμός της σχέσεως εργασίας – Δικαίωμα αποζημιώσεως»

Στην υπόθεση C-16/15,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Μαδρίτη (διοικητικό πρωτοδικείο υπ' αριθ. 4 της Μαδρίτης, Ισπανία) με απόφαση της 16ης Ιανουαρίου 2015, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 19 Ιανουαρίου 2015, στο πλαίσιο της δίκης

María Elena Pérez López

κατά

Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid),

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 M. E. Pérez López, εκπροσωπούμενη από τον L. García Botella, abogado,
- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A. Gavela Llopis,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και J. Guillem Carrau,

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

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των ρητρών 3 έως 5 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και προσαρτήθηκε στην οδηγία 1999/70/EK 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 María Elena Pérez López και της Servicio Madrileño de Salud, Comunidad de Madrid (υπηρεσίας δημόσιας υγείας της Μαδρίτης, Ισπανία) ως προς τον νομικό χαρακτηρισμό της σχέσεώς της εργασίας, η οποία είχε λάβει τη μορφή διαδοχικών διορισμών ως μέλους του προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως.

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 Τα σημεία 6, 7 και 8 των γενικών παρατηρήσεων της συμφωνίας-πλαισίου έχουν ως ακολούθως:
- «6. εκτιμώντας ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή εργασιακών σχέσεων και συμβάλλουν στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και βελτιώνουν την απόδοση·
7. εκτιμώντας ότι η χρήση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου βάσει αντικειμενικών λόγων είναι ένας τρόπος για να προληφθεί η κατάχρηση·
8. εκτιμώντας ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό στοιχείο της απασχόλησης σε ορισμένους τομείς, επαγγέλματα και δραστηριότητες που μπορεί να εξυπηρετεί και τους εργοδότες και τους εργαζομένους».
- 5 Κατά τη ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου, σκοπός της 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.
- 6 Η ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαισίου, με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», προβλέπει στο σημείο της 1 τα εξής:
- «Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.»
- 7 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου, που τιτλοφορείται «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:
- «Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας:
1. ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος·
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 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.»

9 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσιου, με τίτλο «Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης», ορίζει στο σημείο της 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.»

Το ισπανικό δίκαιο

10 Το άρθρο 9 του Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (νόμου 55/2003 περί του γενικού κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως του προσωπικού των υπηρεσιών υγείας), της 16ης Δεκεμβρίου 2003 (BOE αριθ. 301, της 17ης Δεκεμβρίου 2003, σ. 44742, στο εξής: γενικός κανονισμός), προβλέπει:

«1. Για λόγους ανάγκης, επείγοντος ή για την ανάπτυξη προγραμμάτων προσωρινού, συγκυριακού ή έκτακτου χαρακτήρα, οι υπηρεσίες υγείας μπορούν να προβαίνουν σε διορισμό έκτακτου προσωπικού.

Ο διορισμός έκτακτου προσωπικού μπορεί να είναι προσωρινού, περιστασιακού ή αναπληρωματικού χαρακτήρα.

2. Διορισμός προσωρινού χαρακτήρα πραγματοποιείται για την κάλυψη κενής θέσεως σε νοσηλευτικά ιδρύματα ή υπηρεσίες υγείας, όταν είναι αναγκαία η εκπλήρωση των αντίστοιχων καθηκόντων.

Διατάσσεται η παύση του προσωπικού προσωρινής απασχολήσεως σε περίπτωση εντάξεως στη θέση που καλύπτεται από αυτό μόνιμου προσωπικού έπειτα από νομοθετικά ή κανονιστικά προβλεπόμενη διαδικασία, καθώς επίσης σε περίπτωση καταργήσεως της θέσεως.

3. Διορισμός περιστασιακού χαρακτήρα πραγματοποιείται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- α) Όταν πρόκειται για παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως.
- β) Όταν κρίνεται επιβεβλημένο για τη διασφάλιση της πάγιας και αδιάλειπτης λειτουργίας των νοσηλευτικών ιδρυμάτων.
- γ) Για την παροχή συμπληρωματικών υπηρεσιών έπειτα από μείωση του κανονικού ωραρίου εργασίας.

Διατάσσεται η παύση του προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως όταν εκπληρώνεται ο λόγος του διορισμού ή λήγει η προθεσμία που ρητώς καθορίζεται στην πράξη διορισμού, καθώς επίσης όταν καταργούνται τα καθήκοντα για την επιτέλεση των οποίων πραγματοποιήθηκε ο διορισμός.

Οσάκις πραγματοποιούνται περισσότεροι των δύο διορισμών για την παροχή των ίδιων υπηρεσιών σε συνολικό διάστημα δώδεκα ή πλέον μηνών εντός διετούς περιόδου, απαιτείται εξέταση των λόγων για τους οποίους πραγματοποιήθηκαν οι διορισμοί αυτοί, προκειμένου να αξιολογηθεί, κατά περίπτωση, εάν προσήκει η δημιουργία οργανικής θέσεως στο νοσηλευτικό ίδρυμα.

[...]

- 11 Κατά το άρθρο 15, παράγραφος 3, 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), «οι κατά παράβαση του νόμου συναφθείσες συμβάσεις προσωρινής απασχολήσεως λογίζονται συναφθείσες ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου».
- 12 Σύμφωνα με το άρθρο 3 του 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, για την εκτέλεση του άρθρου 15 του εργατικού κώδικα όσον αφορά τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου), της 18ης Δεκεμβρίου 1998 (BOE αριθ. 7, της 8ης Ιανουαρίου 1999, σ. 568), η σύμβαση περιστασιακής απασχολήσεως, η οποία εντάσσεται στην κατηγορία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αποσκοπεί στην αντιμετώπιση συγκυριακής ανάγκης.
- 13 Το άρθρο 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα προβλέπει ότι, κατά τη λήξη της συμβάσεως εργασίας, πλην των περιπτώσεων των συμβάσεων *interinidad* (προσωρινής απασχολήσεως) και των συμβάσεων καταρτίσεως, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημιώσεως ποσού ανάλογου προς το ποσό που αντιστοιχεί σε δώδεκα ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας.

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

- 14 Η Μ. Ε. Pérez López προσελήφθη μεταξύ του προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως ως νοσοκόμα στο πανεπιστημιακό νοσοκομείο της Μαδρίτης για την περίοδο από 5ης Φεβρουαρίου έως 31 Ιουλίου 2009. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9, παράγραφος 3, του γενικού κανονισμού, ο διορισμός ανέφερε ως δικαιολογητικό λόγο «την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως» και η απασχόληση περιγραφόταν ως η «άσκηση της δραστηριότητάς της στο παρόν νοσοκομείο προς διασφάλιση της παροχής νοσηλευτικών υπηρεσιών».
- 15 Κατά τη λήξη της ως άνω συμβάσεως εργασίας, ο διορισμός της Μ. Ε. Pérez López ανανεώθηκε επτά φορές, με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, τριών, έξι ή εννέα μηνών, με παρόμοιους όρους, οπότε η παροχή υπηρεσιών της Μ. Ε. Pérez López ήταν αδιάλειπτη κατά τη χρονική περίοδο από 5ης Φεβρουαρίου 2009 έως 31ης Μαρτίου 2013.
- 16 Κατά τη διάρκεια ισχύος της τελευταίας από τις προαναφερθείσες συμβάσεις εργασίας, η οποία αντιστοιχούσε στη χρονική περίοδο από 1ης Ιανουαρίου 2013 έως 31 Μαρτίου 2013, το Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid (περιφερειακό Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης, Ισπανία) εξέδωσε την απόφαση της 28ης Ιανουαρίου 2013 με την οποία επέβαλε, προς μείωση των δημοσίων δαπανών, την παύση των εργασιακών σχέσεων του προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως κατά την ημερομηνία λήξεως του διορισμού καθώς και την καταβολή της αποζημιώσεως που αναλογεί στην περίοδο των παρασχεθεισών υπηρεσιών, περιλαμβανομένης της περιπτώσεως στην οποία, εν συνεχεία, προβλέπεται ήδη νέος διορισμός του ίδιου προσώπου.
- 17 Κατ' εφαρμογήν της ως άνω αποφάσεως, η Μ. Ε. Pérez López ενημερώθηκε, στις 8 Μαρτίου 2013, για την παύση των εργασιακών της σχέσεων με την υπηρεσία δημόσιας υγείας της Μαδρίτης, με ισχύ από 31 Μαρτίου 2013. Στις 21 Μαρτίου 2013, η διοίκηση της κοινοποίησε πάντως τον νέο διορισμό της, πανομοιότυπο με τους προηγούμενους και χωρίς διακοπή σε σχέση με αυτούς, για την περίοδο από 1ης Απριλίου έως 30 Ιουνίου 2013.
- 18 Στις 30 Απριλίου 2013, η Μ. Ε. Pérez López άσκησε ιεραρχική διοικητική προσφυγή κατά της εν λόγω αποφάσεως περί παύσεως της σχέσεως εργασίας καθώς και κατά του νέου διορισμού της ως προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως. Μετά την πάροδο της εκ του νόμου προβλεπόμενης προθεσμίας προκειμένου η ιεραρχική προσφυγή να θεωρηθεί σιωπηρώς απορριφθείσα από την αρμόδια διοικητική αρχή, η Μ. Ε. Pérez López άσκησε, στις 13 Σεπτεμβρίου 2013, ένδικη προσφυγή ενώπιον του Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (διοικητικού πρωτοδικείου υπ' αριθ. 4 της Μαδρίτης, Ισπανία), προς στήριξη της οποίας διατείνεται, κατ' ουσίαν, ότι οι διαδοχικοί

διορισμοί της δεν ανταποκρίνονταν σε συγκυριακή ή έκτακτη ανάγκη των υπηρεσιών υγείας, αλλά στην πραγματικότητα αντιστοιχούσαν σε μόνιμη δραστηριότητα. Επομένως, οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συνήφθησαν κατά παράβαση του νόμου και η σχέση εργασίας της έπρεπε να αναχαρακτηρισθεί.

- 19 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η επίμαχη εθνική νομοθεσία, και ειδικότερα το άρθρο 9 του γενικού κανονισμού, δεν περιλαμβάνουν μέτρα περιορίζοντα αποτελεσματικώς τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, καίτοι γίνεται δεκτή μια μέγιστη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως του προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως, στη διοικητική αρχή εναπόκειται να εκτιμά ελευθέρως τους λόγους που δικαιολογούν τη χρησιμοποίηση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου καθώς και τη σκοπιμότητα δημιουργίας μόνιμης θέσεως εργασίας που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των υπηρεσιών υγείας. Ωστόσο, στην περίπτωση δημιουργίας τέτοιας θέσεως εργασίας, η κατάσταση των εργαζομένων θα παραμείνει επισφαλής, δεδομένου ότι η διοικητική αρχή θα έχει τη δυνατότητα πληρώσεως των εν λόγω θέσεων με την πρόσληψη αναπληρωματικού προσωρινού προσωπικού, χωρίς περιορισμούς ως προς τη διάρκεια ή τον αριθμό των ανανεώσεων των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των ως άνω εργαζομένων.
- 20 Το αιτούν δικαστήριο διατυπώνει επίσης τις αμφιβολίες του όσον αφορά το συμβατό των επίμαχων εθνικών διατάξεων με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων όπως κατοχυρώνεται στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσιου. Επισημαίνει ότι το προσωπικό περιστασιακής απασχολήσεως των υπηρεσιών υγείας που υπάγεται στον γενικό κανονισμό και οι εργαζόμενοι με σύμβαση περιστασιακής απασχολήσεως, η οποία διέπεται από τον εργατικό κώδικα, συνιστούν παρεμφερείς σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, σε αντίθεση προς τις διατάξεις που εφαρμόζονται στο προσωπικό περιστασιακής απασχολήσεως, ο εργατικός κώδικας όχι μόνον αναγνωρίζει στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου δικαίωμα αποζημιώσεως που αντιστοιχεί σε δώδεκα ημερομίσθια ανά έτος υπηρεσίας ή σε μικρότερο κλάσμα, αλλά περιλαμβάνει και ρήτρα εγγυήσεως υπέρ της σταθερότητας της εργασίας σύμφωνα με την οποία οι συμβάσεις προσωρινής απασχολήσεως οι οποίες έχουν συναφθεί κατά παράβαση του νόμου τεκμαίρονται ως συμβάσεις αορίστου χρόνου.
- 21 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο υπ' αριθ. 4 της Μαδρίτης) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- «1) Είναι αντίθετο προς τη συμφωνία-πλαίσιο και, ως εκ τούτου, ανεφάρμοστο, το άρθρο 9, παράγραφος 3, του νόμου 55/2003, περί του γενικού κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως του προσωπικού των Υπηρεσιών Υγείας, επειδή ευνοεί τις καταχρήσεις που απορρέουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών διορισμών περιστασιακού χαρακτήρα, καθόσον:
- α) δεν καθορίζει μέγιστη συνολική διάρκεια όσον αφορά τους διαδοχικούς διορισμούς περιστασιακού χαρακτήρα, ούτε ανώτατο αριθμό ανανεώσεως αυτών,
 - β) καταλείπει στη διακριτική ευχέρεια της Διοικήσεως την απόφαση περί δημιουργίας οργανικών θέσεων, οσάκις πραγματοποιούνται περισσότεροι των δύο διορισμών για την παροχή των ίδιων υπηρεσιών σε συνολικό διάστημα δώδεκα ή πλέον μηνών εντός διετούς περιόδου,
 - γ) παρέχει τη δυνατότητα πραγματοποίησε διορισμών περιστασιακού χαρακτήρα χωρίς να επιβάλλει την υποχρέωση επεξηγήσεως στην πράξη διορισμού του συγκεκριμένου αντικειμενικού λόγου χρονικής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως που τον δικαιολογεί;
- 2) Είναι αντίθετο προς τη συμφωνία-πλαίσιο και, ως εκ τούτου, ανεφάρμοστο, το άρθρο 11, παράγραφος 7, της αποφάσεως του περιφερειακού υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών της Μαδρίτης, της 28ης Ιανουαρίου 2013, καθόσον ορίζει ότι, “κατά τη λήξη της διάρκειας του διορισμού πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να χωρήσει παύση και καταβολή της αποζημιώσεως που αναλογεί στην περίοδο παροχής των υπηρεσιών, περιλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες πρόκειται να πραγματοποιηθεί, εν συνεχεία, νέος διορισμός του ιδίου προσώπου”, ανεξαρτήτως, συνεπώς, του εάν έχει εκλείψει ο συγκεκριμένος αντικειμενικός λόγος που δικαιολογούσε τον διορισμό, όπως ορίζεται στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας πλαισίου;

- 3) Είναι σύμφωνη με τον σκοπό που επιδιώκει η συμφωνία-πλαίσιο η ερμηνεία του άρθρου 9, παράγραφος 3, τρίτο εδάφιο, του νόμου 55/2003, της 16ης Δεκεμβρίου, περί του γενικού κανονισμού, υπό την έννοια ότι απαιτείται η δημιουργία οργανικής θέσεως μεταξύ των ομάδων του προσωπικού του κέντρου υγείας, οσάκις πραγματοποιούνται περισσότεροι των δύο διορισμών για την παροχή των ίδιων υπηρεσιών σε συνολικό διάστημα δώδεκα ή πλέον μηνών εντός διετούς περιόδου, ούτως ώστε ο εργαζόμενος που είχε διοριστεί ως περιστασιακός απασχολούμενος να διορίζεται έκτοτε ως προσωρινός απασχολούμενος;
- 4) Είναι σύμφωνη με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων που αναγνωρίζεται στη συμφωνία-πλαίσιο, η αναγνώριση στο έκτακτο προσωπικό περιστασιακού χαρακτήρα της ίδιας αποζημιώσεως που προβλέπεται για τους εργαζομένους με σύμβαση περιστασιακής απασχολήσεως, δοθείσας της κατ' ουσίαν ταυτίσεως αμφοτέρων των καταστάσεων, καθώς η διαφορετική μεταχείριση εργαζομένων με όμοια προσόντα οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες στην ίδια επιχείρηση (υπηρεσία δημόσιας υγείας της Μαδρίτης), επιτελούν τα ίδια καθήκοντα και καλύπτουν όμοια ανάγκη συγκυριακού χαρακτήρα κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας τους θα στερείτο νοήματος, εφόσον δεν υφίσταται εμφανής λόγος που να εμποδίζει τη σύγκριση μεταξύ συμβάσεων ορισμένου χρόνου προκειμένου να αποφευχθεί η δημιουργία καταστάσεων που ενέχουν δυσμενή διάκριση;»
- 22 Το αιτούν δικαστήριο ζήτησε επίσης από το Δικαστήριο να εκδικάσει την υπό κρίση υπόθεση με την ταχεία διαδικασία, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 105, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου. Με διάταξη του Προέδρου του Δικαστηρίου της 24ης Απριλίου 2015, η αίτηση αυτή απορρίφθηκε.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου και του τρίτου ερωτήματος

- 23 Με το πρώτο και το τρίτο ερώτημά του, τα οποία πρέπει να συνεξετασθούν, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι απαγορεύει στις αρχές του οικείου κράτους μέλους να εφαρμόζουν εθνική ρύθμιση όπως αυτή της κύριας δίκης, κατά τρόπον ώστε η ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στον τομέα της δημόσιας υγείας, να θεωρείται ότι δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας με το σκεπτικό ότι οι ως άνω συμβάσεις θεμελιώνονται σε νομικές διατάξεις οι οποίες επιτρέπουν την ανανέωση προς διασφάλιση της παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως και η διοίκηση έχει διακριτική ευχέρεια για την απόφαση περί δημιουργίας οργανικών θέσεων η οποία θέτει τέλος στην πρόσληψη προσωπικού προσωρινής απασχολήσεως.

Επί του πεδίου εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου

- 24 Εισαγωγικώς, υπενθυμίζεται ότι, όπως προκύπτει από το γράμμα της ρήτρας 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας αυτής ορίζεται κατά τρόπο ευρύ, με αναφορά γενικώς στους «εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος». Επιπλέον, ο ορισμός της έννοιας των «εργαζομένων ορισμένου χρόνου», κατά τη συμφωνία-πλαίσιο, όπως διατυπώνεται στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας αυτής, καταλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων, χωρίς να κάνει διάκριση ανάλογα με τον δημόσιο ή ιδιωτικό χαρακτήρα του εργοδότη με τον οποίο συνδέονται και ανεξαρτήτως του νομικού χαρακτηρισμού της συμβάσεώς τους στο εσωτερικό δίκαιο (αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 56· της 13ης Μαρτίου 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 38· της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψεις 28 και 29, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 67).

- 25 Καθόσον η συμφωνία-πλαίσιο δεν αποκλείει κάποιον συγκεκριμένο τομέα, εργαζόμενος, όπως η προσφεύγουσα της κύριας δίκης, η οποία απασχολήθηκε ως νοσοκόμα αποτελούσα μέλος του προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως της υπηρεσίας δημόσιας υγείας, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαισίου.

Επί της ερμηνείας της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου

- 26 Όσον αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου, υπενθυμίζεται ότι με τη ρήτρα αυτή 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, προβλέποντας τη θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας (αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 63· της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 73· της 26ης Ιανουαρίου 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 25· της 13ης Μαρτίου 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 41· της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 54, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 72).
- 27 Πράγματι, όπως τούτο προκύπτει από το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαισίου καθώς και από τα σημεία 6 και 8 των γενικών παρατηρήσεων της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, η σταθερότητα της απασχόλησης θεωρείται μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων, ενώ μόνο σε ορισμένες περιστάσεις μπορούν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να ανταποκριθούν στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων (αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 62· της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 55, και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 73).
- 28 Συνεπώς, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου επιβάλλει στα κράτη μέλη τη λήψη ενός, τουλάχιστον, πραγματικού και δεσμευτικού μέτρου εξ αυτών που απαριθμούνται σε αυτήν, εφόσον το εθνικό τους δίκαιο δεν περιλαμβάνει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα. Τα τρία συνολικώς μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της εν λόγω ρήτρας αφορούν, αντιστοίχως, 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., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 74· της 26ης Ιανουαρίου 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 26· της 13ης Μαρτίου 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 42, της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 56, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 74).
- 29 Συναφώς, τα κράτη μέλη διαθέτουν περιθώριο εκτιμήσεως, εφόσον έχουν την ευχέρεια είτε να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της ρήτρας αυτής είτε, ακόμη, να αρκεστούν σε υφιστάμενα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων και/ή κατηγοριών εργαζομένων (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 59 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 75).

- 30 Επομένως, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου επιτάσσει στα κράτη μέλη την επίτευξη γενικού σκοπού, δηλαδή της αποτροπής τέτοιων καταχρηστικών πρακτικών, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να επιλέξουν τα μέσα για την επίτευξή του, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά δεν θα αντιβαίνουν προς τον σκοπό και δεν θα περιορίζουν την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 60, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 76).
- 31 Επιπλέον, όταν, όπως συμβαίνει στην υπόθεση της κύριας δίκης, το δίκαιο της Ένωσης δεν προβλέπει ειδικές κυρώσεις για την περίπτωση κατά την οποία παρά ταύτα διαπιστώνονται καταχρηστικές πρακτικές, απόκειται στις εθνικές αρχές να λαμβάνουν μέτρα που πρέπει να είναι όχι μόνον αναλογικά, αλλά και αρκούντως αποτελεσματικά και αποτρεπτικά για να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαισίου (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 62 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 77).
- 32 Καίτοι, εφόσον δεν υπάρχει σχετική ρύθμιση της Ένωσης, οι λεπτομερείς κανόνες εφαρμογής τέτοιων κανόνων εμπίπτουν στην εσωτερική έννομη τάξη των κρατών μελών δυνάμει της αρχής της διαδικαστικής αυτονομίας των κρατών αυτών, εντούτοις δεν πρέπει να είναι λιγότερο ευνοϊκοί από αυτούς που διέπουν παρεμφερείς καταστάσεις εσωτερικής φύσεως (αρχή της ισοδυναμίας) ούτε να καθιστούν στην πράξη αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων που απονέμει η έννομη τάξη της Ένωσης (αρχή της αποτελεσματικότητας) (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 63 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 78).
- 33 Επομένως, σε περίπτωση καταχρηστικής συνάψεως διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής μέτρου που να παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις για την προστασία των εργαζομένων, ώστε να επιβάλλονται οι δέουσες κυρώσεις και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παραβιάσεως του δικαίου της Ένωσης (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 64 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 79).
- 34 Εξάλλου, υπενθυμίζεται ότι δεν απόκειται στο Δικαστήριο να αποφαινεται επί της ερμηνείας των διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, καθόσον τούτο αποτελεί έργο αποκλειστικά του αιτούντος δικαστηρίου ή, ενδεχομένως, των αρμόδιων εθνικών δικαστηρίων, τα οποία πρέπει να εξετάζουν εάν οι διατάξεις της εφαρμοστέας εθνικής ρυθμίσεως ανταποκρίνονται στις επιταγές της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 66 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 81).
- 35 Συνεπώς, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει εάν και κατά πόσον οι προϋποθέσεις εφαρμογής καθώς και η αποτελεσματική εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του εσωτερικού δικαίου συνιστούν πρόσφορο μέτρο για την αποτροπή και, εν ανάγκη, την επιβολή κυρώσεων για την καταχρηστική σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, Fiamingo κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 67 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 82).

- 36 Ωστόσο, το Δικαστήριο, αποφαινόμενο επί προδικαστικής παραπομπής, μπορεί, κατά περίπτωση, να παράσχει διευκρινίσεις προκειμένου να καθοδηγήσει το εθνικό δικαστήριο στην εκτίμησή του (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, *Fiamingo* κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 68 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, *Mascolo* κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 83).
- 37 Στο πλαίσιο αυτό πρέπει να εξετασθεί αν οι διατάξεις της εθνικής ρυθμίσεως της κύριας δίκης, οι οποίες καθιστούν δυνατή την ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον τομέα των υπηρεσιών υγείας, μπορούν να αποτελέσουν μέτρα προβλεπόμενα από τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου, και, ειδικότερα, αντικειμενικούς λόγους δικαιολογούντες την ανανέωση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 38 Όσον αφορά την ύπαρξη «αντικειμενικών λόγων», από τη νομολογία προκύπτει ότι η έννοια αυτή πρέπει να νοείται ως καλύπτουσα σαφείς και συγκεκριμένες περιστάσεις που χαρακτηρίζουν συγκεκριμένη δραστηριότητα και οι οποίες, κατά συνέπεια, μπορούν να δικαιολογήσουν, στο ειδικό αυτό πλαίσιο, τη σύναψη 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 ενός κράτους μέλους (αποφάσεις της 23ης Απριλίου 2009, *Αγγελιδάκη* κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 96 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία της 26ης Ιανουαρίου 2012, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 27, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 45).
- 39 Αντιθέτως, εθνική διάταξη που θα περιοριζόταν στο να επιτρέπει γενικά και αφηρημένα, μέσω κανόνα προβλεπόμενου σε νόμο ή κανονιστική πράξη, τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν θα ήταν σύμφωνη με τις απαιτήσεις που προσδιορίστηκαν στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως (αποφάσεις της 23ης Απριλίου 2009, *Αγγελιδάκη* κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 97 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία της 26ης Ιανουαρίου 2012, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 28, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 46).
- 40 Συγκεκριμένα, μια τέτοια, αμιγώς τυπική, διάταξη δεν καθιστά δυνατή τη συναγωγή αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων προκειμένου να ελεγχθεί αν η ανανέωση των συμβάσεων αυτών ανταποκρίνεται πράγματι σε μια γνήσια ανάγκη, αν είναι πρόσφορη προς επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αν είναι αναγκαία προς τούτο. Μια τέτοια διάταξη ενέχει συνεπώς πραγματικό κίνδυνο καταχρηστικής χρησιμοποίησής αυτού του είδους των συμβάσεων, οπότε δεν είναι συμβατή προς τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαίσιου (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 23ης Απριλίου 2009, *Αγγελιδάκη* κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψεις 98 και 100 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία της 26ης Ιανουαρίου 2012, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 29, καθώς και της 13ης Μαρτίου 2014, *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 47).
- 41 Όσον αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης, επισημαίνεται ότι η κρίσιμη εθνική ρύθμιση καθορίζει επακριβώς τις προϋποθέσεις συνάψεως διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, η χρησιμοποίηση τέτοιων συμβάσεων επιτρέπεται, δυνάμει του άρθρου 9, παράγραφος 3, του γενικού κανονισμού, ανά περίπτωση, όταν πρόκειται για παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως, όταν κρίνεται επιβεβλημένο για τη διασφάλιση της πάγιας και αδιάλειπτης λειτουργίας των νοσηλευτικών ιδρυμάτων ή όταν πρόκειται για παροχή συμπληρωματικών υπηρεσιών έπειτα από μείωση του κανονικού ωραρίου εργασίας.
- 42 Η διάταξη αυτή διευκρινίζει περαιτέρω ότι, οσάκις πραγματοποιούνται περισσότεροι των δύο διορισμών για την παροχή των ίδιων υπηρεσιών σε συνολικό διάστημα δώδεκα ή πλέον μηνών εντός

διετούς περιόδου, η αρμόδια αρχή εξετάζει τους λόγους για τους οποίους πραγματοποιήθηκαν οι διορισμοί αυτοί και αποφασίζει εάν προσήκει η δημιουργία πρόσθετης οργανικής θέσεως.

- 43 Επομένως, η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση δεν θεσπίζει γενική και αφηρημένη άδεια χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά περιορίζει τη σύναψη των συμβάσεων αυτών για την κάλυψη, κατ' ουσίαν, προσωρινών αναγκών.
- 44 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η προσωρινή αναπλήρωση εργαζομένου για την κάλυψη προσωρινών 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., συναφώς, αποφάσεις της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψεις 101 και 102· της 26ης Ιανουαρίου 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 30, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 91).
- 45 Πράγματι, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, σε μια διοικητική αρχή με πολυπληθές προσωπικό, όπως συμβαίνει στον κλάδο της δημόσιας υγείας, είναι αναπόφευκτο να υφίσταται συχνά ανάγκη προσωρινής αναπλήρωσης, 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, 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 (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 26ης Ιανουαρίου 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 31, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 92).
- 46 Επιπλέον, επισημαίνεται ότι η υποχρέωση οργανώσεως των υπηρεσιών υγείας κατά τρόπον ώστε να διασφαλίζεται μόνιμη επάρκεια των μελών του νοσηλευτικού προσωπικού σε σχέση με τον αριθμό των ασθενών βαρύνει τη δημόσια αρχή και εξαρτάται από πλήθος παραγόντων που αντικατοπτρίζουν την ιδιαίτερη ανάγκη ευελιξίας η οποία, κατά την υπομνησθείσα στη σκέψη 40 της παρούσας αποφάσεως νομολογία, δύναται, στον συγκεκριμένο αυτόν τομέα, να δικαιολογεί, σε σχέση με τη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 47 Αντιθέτως, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούν να ανανεώνονται προς τον σκοπό της άσκησης, παγίως και διαρκώς, έστω και υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, καθηκόντων των υπηρεσιών υγείας τα οποία εμπίπτουν στη συνήθη δραστηριότητα του μόνιμου νοσηλευτικού προσωπικού (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 13ης Μαρτίου 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 58).
- 48 Πράγματι, η ανανέωση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη αναγκών οι οποίες δεν είναι στην πραγματικότητα προσωρινές, αλλά πάγιες και διαρκείς, δεν δικαιολογείται βάσει της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, καθόσον μια τέτοια χρήση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου θα ήταν ευθέως αντίθετη προς την παραδοχή επί της οποίας βασίζεται η συμφωνία-πλαίσιο, 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., συναφώς, αποφάσεις της 26ης Ιανουαρίου 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψεις 36 και 37, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 100).
- 49 Επομένως, για την τήρηση της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να διαπιστώνεται συγκεκριμένα ότι η ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου

χρόνου αποσκοπεί στην κάλυψη προσωρινών αναγκών και ότι διάταξη της εθνικής νομοθεσίας όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης δεν χρησιμοποιείται, στην πραγματικότητα, για να καλύψει πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη για προσωπικό (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 26ης Ιανουαρίου 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 39 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 101).

- 50 Συναφώς, από την κατάσταση της προσφεύγουσας της κύριας δίκης, όπως περιγράφεται στην απόφαση περί παραπομπής, προκύπτει ότι οι διαδοχικοί διορισμοί της M. E. Pérez López προς διασφάλιση της παροχής νοσηλευτικών υπηρεσιών δεν φαίνεται να εμπίπτουν απλώς σε προσωρινές ανάγκες του εργοδότη.
- 51 Η διαπίστωση αυτή επιρρωννύεται από την εκτίμηση του αιτούντος δικαστηρίου, το οποίο χαρακτηρίζει την κάλυψη των θέσεων στον τομέα των υπηρεσιών υγείας με διορισμό έκτακτου προσωπικού ως «ενδημικό κακό» και εκτιμά ότι περίπου το 25 % των 50 000 θέσεων ιατρικού και υγειονομικού προσωπικού στην περιοχή της Μαδρίτης καλύπτονται από προσωπικό προσληφθέν στο πλαίσιο διορισμών περιστασιακού χαρακτήρα μέσης διάρκειας πέντε έως έξι ετών, ορισμένοι εκ των οποίων υπερβαίνουν τα δεκαπέντε έτη αδιάλειπτης παροχής υπηρεσιών.
- 52 Υπό τις περιστάσεις αυτές, επισημαίνεται ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι απαγορεύει στις αρχές του οικείου κράτους μέλους να εφαρμόζουν εθνική ρύθμιση, όπως αυτή της κύριας δίκης, κατά τρόπον ώστε η ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στον τομέα της δημόσιας υγείας, να θεωρείται ότι δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας με το σκεπτικό ότι οι ως άνω συμβάσεις θεμελιώνονται σε νομικές διατάξεις οι οποίες επιτρέπουν την ανανέωση προς διασφάλιση της παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως, ενώ, στην πραγματικότητα, οι ανάγκες αυτές είναι πάγιες και διαρκείς.
- 53 Εξάλλου, όσον αφορά τη διακριτική ευχέρεια της διοικήσεως για τη δημιουργία οργανικών θέσεων, υπενθυμίζεται ότι η ύπαρξη τέτοιας δυνατότητας για τη δημιουργία μόνιμης θέσεως, όπως και αυτής που συνίσταται στη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, μπορεί να αποτελεί αποτελεσματικό μέσο κατά της καταχρήσεως των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (βλ., συναφώς, απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 170).
- 54 Ωστόσο, ακόμα και αν γινόταν δεκτό ότι εθνική διάταξη επιτρέπущα την ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την αντικατάσταση προσωπικού εν αναμονή καλύψεως υφισταμένων οργανικών θέσεων, μπορεί, κατ' αρχήν, να δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο, η συγκεκριμένη εφαρμογή του λόγου αυτού πρέπει, πάντως, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων της οικείας δραστηριότητας και των συνθηκών ασκήσεώς της, να συνάδει με τις απαιτήσεις της συμφωνίας-πλαισίου (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 26ης Ιανουαρίου 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 34 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Mascolo κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 99).
- 55 Εν προκειμένω, διαπιστώνεται ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση δεν περιλαμβάνει καμία υποχρέωση της αρμόδιας αρχής να δημιουργεί πρόσθετες οργανικές θέσεις για να θέτει τέλος στην πρόσληψη προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως. Αντιθέτως, από τις διαπιστώσεις του αιτούντος δικαστηρίου προκύπτει ότι οι υφιστάμενες οργανικές θέσεις θα πληρωθούν με τον διορισμό «προσωρινού» αναπληρωματικού προσωπικού, χωρίς να υφίσταται, ως προς αυτές, κανένας περιορισμός όσον αφορά τον αριθμό των ανανεώσεών τους, οπότε, στην πραγματικότητα, διαιωνίζεται η επισφαλής κατάσταση των εργαζομένων. Μια τέτοια νομοθεσία μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα, κατά παράβαση της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, την ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, ενώ από τις διαπιστώσεις που περιλαμβάνονται στη σκέψη 52 της παρούσας αποφάσεως προκύπτει ότι υφίσταται διαρθρωτικό έλλειμμα θέσεων μόνιμου προσωπικού στο οικείο κράτος μέλος.

- 56 Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των προεκτεθέντων, στο πρώτο και στο τρίτο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαίσιου έχει την έννοια ότι απαγορεύει στις αρχές του οικείου κράτους μέλους να εφαρμόζουν εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας της δίκης, κατά τρόπον ώστε:
- η ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στον τομέα της δημόσιας υγείας, να θεωρείται ότι δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια της ως άνω ρήτρας με το σκεπτικό ότι οι συμβάσεις αυτές βασίζονται σε νομικές διατάξεις οι οποίες επιτρέπουν την ανανέωση προς διασφάλιση της παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως, ενώ, στην πραγματικότητα, οι εν λόγω ανάγκες είναι πάγιες και διαρκείς·
 - να μην υφίσταται καμία υποχρέωση της αρμόδιας αρχής προς δημιουργία οργανικών θέσεων που θέτει τέλος στην πρόσληψη προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως και να έχει η εν λόγω αρχή τη δυνατότητα να πληροί τις υφιστάμενες οργανικές θέσεις με την πρόσληψη «προσωρινού» προσωπικού, κατά τρόπο που διαιωνίζει την επισφαλή κατάσταση των εργαζομένων, ενώ στο οικείο κράτος μέλος υπάρχει διαρθρωτικό έλλειμμα θέσεων μόνιμου προσωπικού στον τομέα αυτόν.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

- 57 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσιου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως αυτή της κύριας δίκης, η οποία επιβάλλει την παύση της συμβατικής σχέσεως κατά την προβλεπόμενη στη σύμβαση ορισμένου χρόνου ημερομηνία και την καταβολή της αποζημιώσεως που αναλογεί στην περίοδο παροχής των υπηρεσιών, ανεξαρτήτως τυχόν νέου διορισμού.
- 58 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η συμφωνία-πλαίσιο δεν επιβάλλει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να γίνεται χρήση συμβάσεων αορίστου χρόνου και δεν έχει ως αντικείμενο την εναρμόνιση του συνόλου των εθνικών κανόνων περί συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, η εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο σκοπεί αποκλειστικώς στην εισαγωγή, μέσω του καθορισμού γενικών αρχών και ελάχιστων απαιτήσεων, ενός γενικού πλαισίου για τη διασφάλιση της ίσης μεταχειρίσεως των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους έναντι διακρίσεων, καθώς και στην πρόληψη των καταχρήσεων που προκαλεί η χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 63 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, και διάταξη της 7ης Μαρτίου 2013, Bertazzi κ.λπ., C-393/11, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2013:143, σκέψη 48).
- 59 Πάντως, η εξουσία που παρέχεται στα κράτη μέλη να καθορίζουν το περιεχόμενο των σχετικών με τις συμβάσεις εργασίας εθνικών τους νομοθεσιών δεν μπορεί να φθάνει μέχρι του σημείου να τους παρέχει τη δυνατότητα να διακυβεύουν τον σκοπό ή την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαίσιου (απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2012, Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11, EU:C:2012:646, σκέψη 64 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, και διάταξη της 7ης Μαρτίου 2013, Bertazzi κ.λπ., C-393/11, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2013:143, C-393/11, σκέψη 49).
- 60 Ωστόσο, ο επιδιωκόμενος με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσιου σκοπός, ο οποίος συνίσταται στην οριοθέτηση της διαδοχικής χρησιμοποίησεως των συμβάσεων και σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, θα καθίστατο κενός περιεχομένου αν το γεγονός και μόνον ότι πρόκειται για νέα σχέση εργασίας μπορούσε να αποτελεί «αντικειμενικό λόγο» κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας, ο οποίος θα καθιστούσε δυνατή την ανανέωση συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 61 Συνεπώς, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσιου έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται, κατ' αρχήν, σε εθνική νομοθεσία επιβάλλουσα τη λήξη της συμβατικής σχέσεως κατά την προβλεπόμενη με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ημερομηνία και την καταβολή της αποζημιώσεως που αναλογεί στην περίοδο παροχής των υπηρεσιών, ανεξαρτήτως τυχόν νέου διορισμού, υπό την προϋπόθεση ότι η νομοθεσία αυτή δεν διακυβεύει τον

σκοπό ή την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαίσιου, όπερ απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

Επί του τέταρτου ερωτήματος

- 62 Με το τέταρτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσιου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως αυτή της κύριας δίκης, η οποία δεν αναγνωρίζει καμία αποζημίωση λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας στο έκτακτο προσωπικό περιστασιακού χαρακτήρα, μολονότι η αποζημίωση αυτή χορηγείται σε αντίστοιχους εργαζομένους στο πλαίσιο συμβάσεων περιστασιακής απασχολήσεως.
- 63 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου απαγορεύει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου από τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου για τον λόγο και μόνον ότι απασχολούνται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.
- 64 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).
- 65 Συναφώς, πρέπει να διευκρινισθεί ότι η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων τέθηκε σε εφαρμογή και εξειδικεύθηκε με τη συμφωνία-πλαίσιο μόνον όσον αφορά τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και εργαζομένων αορίστου χρόνου οι οποίοι βρίσκονται σε παρεμφερή κατάσταση (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).
- 66 Αντιθέτως, τυχόν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ορισμένων κατηγοριών προσωπικού ορισμένου χρόνου, όπως αυτή την οποία αναφέρει το αιτούν δικαστήριο, η οποία δεν θεμελιώνεται στην ορισμένου ή αορίστου χρόνου φύση της σχέσεως εργασίας, αλλά στο κατά πόσον αυτή διέπεται από το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων ή από σύμβαση, δεν εμπίπτει στο πεδίο της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων την οποία κατοχυρώνει η εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο (βλ., συναφώς, διατάξεις της 11ης Νοεμβρίου 2010, Vino, C-20/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2010:677, σκέψη 57, και της 7ης Μαρτίου 2013, Rivas Montes, C-178/12, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2013:150, σκέψεις 44 και 45).
- 67 Μόνον στην περίπτωση κατά την οποία το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει ότι οι εργαζόμενοι που προσελήφθησαν δυνάμει συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου και εκτελούν αντίστοιχη εργασία δικαιούνται αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας, ενώ η αποζημίωση αυτή δεν αναγνωρίζεται στο έκτακτο προσωπικό περιστασιακής απασχολήσεως, η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση μπορεί να διέπεται από την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων την οποία κατοχυρώνει η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσιου (βλ., συναφώς, τη σημερινή απόφαση, De Diego Portas, σκέψεις 37 και 38).
- 68 Ωστόσο, καθόσον από κανένα στοιχείο της ενώπιον του Δικαστηρίου υποβληθείσας δικογραφίας δεν προκύπτει ότι, στην υπόθεση της κύριας δίκης, υφίσταται διαφορετική μεταχείριση μεταξύ του έκτακτου προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως και του προσωπικού αορίστου χρόνου, η διαφορετική μεταχείριση η οποία αποτελεί το αντικείμενο του τέταρτου υποβληθέντος από το αιτούν δικαστήριο ερωτήματος δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης (διατάξεις της 11ης Νοεμβρίου 2010, Vino, C-20/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2010:677, σκέψη 64 της 22ας Ιουνίου 2011, Vino, C-161/11, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:420, σκέψη 30, και της 7ης Μαρτίου 2013, Rivas Montes, C-178/12, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2013:150, σκέψη 52). Επιπλέον, η διαφορετική

αυτή μεταχείριση εμπίπτει μόνον στο πεδίο εφαρμογής του εθνικού δικαίου, του οποίου η ερμηνεία αποκλείεται αποκλειστικώς στο αιτούν δικαστήριο (διατάξεις της 22ας Ιουνίου 2011, Vino, C-161/11, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:420, σκέψη 35, και της 7ης Μαρτίου 2013, Rivas Montes, C-178/12, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2013:150, σκέψη 53).

- 69 Υπό τις συνθήκες αυτές, διαπιστώνεται ότι το Δικαστήριο είναι προδήλως αναρμόδιο να απαντήσει στο τέταρτο υποβληθέν ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 70 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) αποφαινεται:

- 1) Η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK 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 απαγορεύει στις αρχές του οικείου κράτους μέλους να εφαρμόζουν εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας της δίκης, κατά τρόπον ώστε:
 - η ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στον τομέα της δημόσιας υγείας, να θεωρείται ότι δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια της ως άνω ρήτρας με το σκεπτικό ότι οι συμβάσεις αυτές βασίζονται σε νομικές διατάξεις οι οποίες επιτρέπουν την ανανέωση προς διασφάλιση της παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών προσωρινής, συγκυριακής ή έκτακτης φύσεως, ενώ, στην πραγματικότητα, οι εν λόγω ανάγκες είναι πάγιες και διαρκείς·
 - να μην υφίσταται καμία υποχρέωση της αρμόδιας αρχής προς δημιουργία οργανικών θέσεων που θέτει τέλος στην πρόσληψη προσωπικού περιστασιακής απασχολήσεως και να έχει η εν λόγω αρχή τη δυνατότητα να πληροί τις υφιστάμενες οργανικές θέσεις με την πρόσληψη «προσωρινού» προσωπικού, κατά τρόπο που διαιωνίζει την επισφαλή κατάσταση των εργαζομένων, ενώ στο οικείο κράτος μέλος υπάρχει διαρθρωτικό έλλειμμα θέσεων μόνιμου προσωπικού στον τομέα αυτόν.
- 2) Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70, έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται, κατ' αρχήν, σε εθνική νομοθεσία επιβάλλουσα τη λήξη της συμβατικής σχέσεως κατά την προβλεπόμενη με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ημερομηνία και την καταβολή της αποζημιώσεως που αναλογεί στην περίοδο παροχής των υπηρεσιών, ανεξαρτήτως τυχόν νέου διορισμού, υπό την προϋπόθεση ότι η νομοθεσία αυτή δεν διακυβεύει τον σκοπό ή την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαίσου, όπερ αποκλείεται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.
- 3) Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι προδήλως αναρμόδιο να απαντήσει στο τέταρτο ερώτημα το οποίο υπέβαλε το Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο υπ' αριθ. 4 της Μαδρίτης, Ισπανία).

(υπογραφές)