Υπόθεση C-726/19

Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως κατά το άρθρο 98, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου

Ημερομηνία καταθέσεως:

1η Οκτωβρίου 2019

Αιτούν δικαστήριο:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Ισπανία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

23 Σεπτεμβρίου 2019

Εκκαλούν:

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario

Εφεσίβλητη:

JN

Αντικείμενο της υποθέσεως της κύριας δίκης

Αντικείμενο της κύριας δίκης είναι αξίωση αποζημίωσης για τη λήξη της σύμβασης εργασίας της εφεσίβλητης.

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

Το αντικείμενο της αιτήσεως είναι πενταπλό: να καθοριστεί αν η σύμβαση interinidad (προσωρινής αναπλήρωσης) για την κάλυψη κενής θέσης συνάδει προς τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου· αν η ύπαρξη συμβάσεων χωρίς χρονικό όριο, όπως η σύμβαση interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, συνεπάγεται ότι η οδηγία 1999/70 δεν μεταφέρθηκε ορθώς στο εθνικό δίκαιο· αν η έλλειψη κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή και τον κολασμό της κατάχρησης της σύμβασης interinidad για την κάλυψη κενής θέσης θίγει την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου· αν είναι καταχρηστική εργασιακή σχέση όπως η συνδεόμενη με τη σύμβαση interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, η οποία έχει πολύ μεγάλη διάρκεια και της οποίας η

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

λήξη δεν δύναται να προβλεφθεί· αν η οικονομική κρίση συνιστά αντικειμενικό λόγο ο οποίος δικαιολογεί τη μη λήψη μέτρων για την αποφυγή της παράτασης της εργασιακής σχέσης για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα. Η νομική βάση είναι το άρθρο 267 ΣΛΕΕ.

Προδικαστικά ερωτήματα

ΠΡΩΤΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ: Μπορεί να θεωρηθεί ότι συνάδει προς την πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας 1999/70, και ειδικότερα προς τις ρήτρες 1 και 5 της συμφωνίας-πλαισίου, η πρόβλεψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου όπως η σύμβαση interinidad (προσωρινής αναπλήρωσης) για την κάλυψη κενής θέσης, η διάρκειά της οποίας καθορίζεται κατά την κρίση του εργοδότη, δεδομένου ότι αυτός αποφασίζει αν θα προβεί ή όχι στην πλήρωση της κενής θέσης, πότε θα το πράξει και ποια θα είναι η διάρκεια της διαδικασίας επιλογής;

ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ: Πρέπει να θεωρηθεί ότι μεταφέρθηκε στο ισπανικό δίκαιο η υποχρέωση των κρατών μελών, που προβλέπεται στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου η οποία προσαρτάται στην οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που καθορίζονται σε αυτήν για την αποφυγή της καταχρηστικής σύναψης συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης στην περίπτωση των συμβάσεων interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, καθόσον δεν προβλέπεται, σύμφωνα με τη νομολογία, μέγιστη διάρκεια των σχέσεων αυτών εργασίας ορισμένου χρόνου, ούτε προσδιορίζονται αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση των ως άνω σχέσεων εργασίας, ούτε καθορίζεται ο αριθμός ανανεώσεων των σχέσεων αυτών;

ΤΡΙΤΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ: Θίγει τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου το γεγονός ότι στο ισπανικό δίκαιο δεν υφίσταται, σύμφωνα με τη νομολογία, οποιοδήποτε αποτελεσματικό μέτρο για την αποφυγή και τον κολασμό των καταχρήσεων όσον αφορά τους εργαζομένους με συμβάσεις interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, καθόσον δεν υπάρχει περιορισμός της μέγιστης συνολικής διάρκειας των σχέσεων εργασίας, οι σχέσεις αυτές ουδέποτε τρέπονται σε αορίστου χρόνου ή αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας, όσα έτη και αν έχουν συμπληρωθεί, οι εργαζόμενοι δεν αποζημιώνονται όταν οι συμβάσεις αυτές λήγουν, ενώ δεν επιβάλλεται στη διοίκηση υποχρέωση να δικαιολογήσει την ανανέωση της σχέσης εργασίας interinidad, όταν η κενή θέση παραμένει επί σειρά ετών χωρίς να προκηρύσσεται διαγωνισμός για την πλήρωσή της ή επιμηκύνεται η διαδικασία επιλογής;

ΤΕΤΑΡΤΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ: Πρέπει να θεωρηθεί ότι συνάδει προς τον σκοπό της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου σχέση εργασίας με απροσδιόριστη χρονική διάρκεια, η οποία έχει, κατά την απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (τμήμα μείζονος συνθέσεως) της 5ης Ιουνίου 2018, C-677/2016, ασυνήθιστα μεγάλη διάρκεια και επαφίεται εξ

ΕΠΙΡΑΦΟΕΠΙΑΣΙΑΣ

ολοκλήρου στην κρίση του εργοδότη, χωρίς οποιοδήποτε όριο ή δικαιολόγηση, ενώ ο εργαζόμενος δεν μπορεί να προβλέψει πότε θα λήξει η σύμβασή του, η οποία μπορεί να διαιωνιστεί έως τη συνταξιοδότησή του, ή πρέπει να θεωρηθεί η σχέση αυτή καταχρηστική;

ΠΕΜΠΤΟ ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ: Μπορεί να θεωρηθεί, βάσει της απόφασης του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (δέκατο τμήμα) της 25ης Οκτωβρίου 2018, C-331/17, ότι η οικονομική κρίση του 2008 συνιστά, in abstracto, δικαιολογητικό λόγο για τη μη λήψη οποιουδήποτε προληπτικού μέτρου κατά της κατάχρησης διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, το οποίο θα μπορούσε να αποτρέψει ή να αποθαρρύνει τη διαιώνιση της σχέσης εργασίας της ενάγουσας με την Comunidad de Madrid (Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης) από το 2003 έως το 2008, έτος κατά το οποίο αυτή ανανεώθηκε, και εν συνεχεία έως το 2016, με αποτέλεσμα το καθεστώς interinidad να παραταθεί επί 13 έτη;

Παρατιθέμενες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43). Αιτιολογική σκέψη 14.

Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, η οποία προσαρτάται στην οδηγία 1999/70. Προοίμιο και ρήτρες 1 έως 5.

Αποφάσεις του Δικαστηρίου:

της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), σκέψεις 52 έως 55·

της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ. (C-378/07, C-379/07 και C-380/07, EU:C:2009:250), σκέψεις 76, 82 έως 84, 87, 88, 97 έως 99 και 105·

της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), σκέψεις 44, 47, 49 και 52 έως 54·

της 7ης Μαρτίου 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), σκέψεις 24 και 34·

της 5ης Ιουνίου 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), σκέψη 64·

της 25ης Οκτωβρίου 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), σκέψεις 55, 60, 64 έως 66 και 70 έως 72·

της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936), σκέψεις 88 και 97 έως 101·

ΕΠΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

της 8ης Μαΐου 2019, Rosatto (C-494/17, EU:C:2019:387), σκέψεις 24 έως 30, 39 και 40.

Παρατιθέμενες διατάξεις του εθνικού δικαίου

Ισπανικό Σύνταγμα. Άρθρο 9, παράγραφος 3.

Código Civil (Αστικός Κώδικας). Άρθρο 1, παράγραφος 6.

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995 (αναδιατυπωμένο κείμενο του νόμου περί του Εργατικού Κώδικα, το οποίο κυρώθηκε με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995), της 24ης Μαρτίου 1995 (BOE αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου) (στο εξής: εργατικός κώδικας). Άρθρο 12, παράγραφος 7, και άρθρο 15, παράγραφοι 1 έως 3 και 6.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (νόμος περί του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου), του οποίου το αναδιατυπωμένο κείμενο κυρώθηκε με το Real Decreto Legislativo 5/2015 (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 5/2015), της 30ής Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 261 της 31.10.2015, σ. 103105) (στο εξής: EBEP). Άρθρα 70 και 83 και τέταρτη μεταβατική διάταξη.

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (βασιλικό διάταγμα 2720/1998 περί εφαρμογής του άρθρου 15 του εργατικού κώδικα όσον αφορά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου), της 18ης Δεκεμβρίου 1998 (BOE αριθ. 7 της 8ης Ιανουαρίου 1999, σ. 568). Άρθρα 4 και 8.

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (συλλογική σύμβαση του προσωπικού με σχέση ιδιωτικού δικαίου της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης) (BOCM αριθ. 100, της 28ης Απριλίου 2005, σ. 32) (στο εξής: συλλογική σύμβαση). Άρθρο 13 και ενδέκατη μεταβατική διάταξη.

Απόφαση του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Ισπανία) της 4ης Ιουλίου 2019.

Συνοπτική παράθεση των πραγματικών περιστατικών και της διαδικασίας

1 Στις 23 Ιουνίου 2003, η JN άρχισε να εργάζεται στο Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madrid (Ίδρυμα Μαδρίτης της Αυτόνομης Κοινότητας της Μαδρίτης για τη Γεωργική Έρευνα και Ανάπτυξη στο εξής: Ίδρυμα), με την επαγγελματική κατηγορία του τραπεζοκόμου, βάσει σύμβασης interinidad για την κάλυψη κενής θέσης συνδεδεμένης με την πράξη προγραμματισμού θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα (oferta de empleo público· στο εξής: OEP) του 2002. Η σύμβαση παρατάθηκε το 2008 διότι η θέση που κατείχε η JN δεν καλύφθηκε με τον

ΕΠΙΡΑΟΟΕΡΙΑΣΙΑΣ

διαγωνισμό μεταθέσεων που προκηρύχθηκε το 2005. Το 2009 προκηρύχθηκε νέος διαγωνισμός μεταθέσεων, ο οποίος ολοκληρώθηκε το 2016.

2 Με απόφαση της 3ης Απριλίου 2009 του Consejería de Presidencia, Justicia e Interior (Υπουργείου Προεδρίας, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών), προκηρύχθηκε έκτακτη διαδικασία μετατροπής συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου για την πλήρωση θέσεων ιδιωτικού δικαίου της επαγγελματικής κατηγορίας τραπεζοκόμων. Στις 27 Ιουλίου 2016, οι θέσεις πληρώθηκαν από τους επιτυχόντες της διαδικασίας αυτής και στις 3 Οκτωβρίου γνωστοποιήθηκε στη JN η λήξη της σύμβασής της λόγω εκτέλεσης της OEP.

3 Στις 17 Νοεμβρίου 2016, η JN συνήψε νέα σύμβαση interinidad για την κάλυψη άλλης κενής θέσης της ίδιας επαγγελματικής κατηγορίας, συνδεδεμένης με τον πρώτο διαγωνισμό μεταθέσεων που θα προκηρυσσόταν.

4 Στις 24 Μαΐου 201[7], η JN άσκησε αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid (δικαστηρίου εργατικών διαφορών αριθ. 40 της Μαδρίτης, Ισπανία). Το πρωτοβάθμιο αυτό δικαστήριο έκρινε ότι η εργασιακή σχέση της JN με το Ίδρυμα ήταν αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας λόγω υπέρβασης της τριετούς προθεσμίας που προβλέπεται στο άρθρο 70 του EBEP για την κάλυψη της κενής θέσης που κατείχε η εργαζομένη ως interina (αναπληρώτρια υπάλληλος). Επομένως, το εν λόγω πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκρινε νόμιμη τη λύση της σύμβασης της JN, δεδομένου ότι η κενή θέση καλύφθηκε στο πλαίσιο διαδικασίας επιλογής, πλην όμως αποφάνθηκε ότι, βάσει της απόφασης του Ανωτάτου Δικαστηρίου της 28ης Μαρτίου 2017, έπρεπε να καταβληθεί στην ενάγουσα αποζημίωση ίση προς 20 ημέρες ανά έτος εργασίας, ύψους 3 266,48 ευρώ.

Κυριότερα επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης

5 Το Ίδρυμα άσκησε έφεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου επικαλούμενο παράβαση, μεταξύ άλλων, των άρθρων 70 και 83 και της τέταρτης μεταβατικής διάταξης του EBEP, καθώς και του άρθρου 13, παράγραφοι 2 και 3, και της ενδέκατης μεταβατικής διάταξης της συλλογικής σύμβασης. Υποστηρίζει ότι η σχέση εργασίας με τη JN δεν είναι δυνατόν να μετατραπεί σε σχέση αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας. Κατά το Ίδρυμα, η σύμβαση interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, η οποία συνήφθη στις 20 Ιουνίου 2003, προέβλεπε ότι θα διαρκούσε έως την περάτωση των διαδικασιών επιλογής που ρυθμίζονται από το άρθρο 13, παράγραφοι 2 και 3, της συλλογικής σύμβασης και την κάλυψη της κενής θέσης της επαγγελματικής κατηγορίας τραπεζοκόμου που συνδεόταν με την OEP του 2002, την οποία κατείχε η JN. Κατά την κρίση του, το άρθρο 70 του EBEP δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις που ρυθμίζει η τέταρτη μεταβατική διάταξη του EBEP, δεδομένου ότι η θέση συνδέεται με OEP προγενέστερη του 2005. Ως εκ τούτου, δεν υφίσταται τριετής προθεσμία που δεν επιδέχεται παράταση για την κάλυψη της θέσης αυτής, αλλά εφαρμόζονται τα άρθρα 13 και 14 της συλλογικής σύμβασης. Το Ίδρυμα εκθέτει ότι η ενδέκατη μεταβατική

ΕΠΙΔΑΦΟΕΡΓΑΣΙΑΣ

διάταξη της συλλογικής σύμβασης θεσπίζει πρόγραμμα δράσης για τη σταθερότητα της εργασίας των υπαλλήλων ιδιωτικού δικαίου, που αφορά τα έτη 2005 και 2006, διά της μετατροπής συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, διαδικασίες τις οποίες ρυθμίζει η τέταρτη μεταβατική διάταξη του ΕΒΕΡ, και, ως εκ τούτου, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 70 του ΕΒΕΡ εφαρμόζεται στους νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους αλλά όχι στους υπαλλήλους που συνδέονται με διαδικασία μετατροπής συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Προσθέτει ότι ο ΕΒΕΡ τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 2007 και δεν έχει αναδρομική ισχύ.

6 Όσον αφορά την υποβολή προδικαστικών ερωτημάτων, το Ίδρυμα υποστηρίζει ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου αφορά περιπτώσεις χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και όχι την παράταση της διάρκειας μίας και μόνης σύμβασης, η οποία είναι, κατά την άποψή του, σύννομη. Κατά την JN, η εθνική νομοθεσία αντιβαίνει στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου που προσαρτάται στην οδηγία, δεδομένου ότι δεν προβλέπει όριο όσον αφορά τη διάρκεια των συμβάσεων interinidad που συνάπτει η δημόσια διοίκηση.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

7 Το αιτούν δικαστήριο περιγράφει συνοπτικά τη σχέση εργασίας της JN ως εξής: πρόκειται για σχέση εργασίας η οποία θεμελιώνεται σε αρχική σύμβαση interinidad για την κάλυψη κενής θέσης που συνήφθη το 2003. Δεδομένου ότι η κενή θέση που κατείχε η JN, η οποία συνδεόταν με την ΟΕΡ του 2002, δεν πληρώθηκε με τον διαγωνισμό μεταθέσεων του 2005 (καίτοι η διοίκηση δεν απέδειξε ότι ο διαγωνισμός αυτός διεξήχθη ούτε το αποτέλεσμά του), η σύμβαση ανανεώθηκε το 2008 διά της παράτασής της για την κάλυψη της ίδιας κενής θέσης, η οποία συνδέθηκε με την ΟΕΡ του 2009· η θέση αυτή πληρώθηκε τελικώς το 2016.

8 Όσον αφορά την ισπανική νομοθεσία, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει καταρχάς ότι το άρθρο 70 του ΕΒΕΡ εφαρμόζεται στην υπό κρίση υπόθεση, δεδομένου ότι η σύμβαση της JN συνδέθηκε με την ΟΕΡ του 2009, η οποία είναι μεταγενέστερη της κύρωσης του ΕΒΕΡ. Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η υποχρέωση που θεσπίζει το άρθρο 70 του ΕΒΕΡ («[σ]ε κάθε περίπτωση, η πράξη προγραμματισμού δημόσιων θέσεων εργασίας ή το παρόμοιο εργαλείο διαχείρισης τίθενται σε εφαρμογή εντός προθεσμίας τριών ετών που δεν επιδέχεται παράταση») δεν επηρεάζεται από τα προβλεπόμενα στο άρθρο 83 του ΕΒΕΡ («η πλήρωση θέσεων και [η] μετάθεση των υπαλλήλων ιδιωτικού δικαίου πραγματοποιούνται κατά τα προβλεπόμενα στις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις και, ελλείψει τέτοιων συλλογικών συμβάσεων, από το σύστημα πλήρωσης θέσεων και μεταθέσεων των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων»), δεδομένου ότι οι δύο διατάξεις ρυθμίζουν διαφορετικά ζητήματα. Συγκεκριμένα, το άρθρο 83 ρυθμίζει την εφαρμοστέα διαδικασία· το άρθρο 70 ρυθμίζει την προθεσμία εντός της οποίας πρέπει να υλοποιηθούν τα προβλεπόμενα, κατά

ΕΠΙΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

τρόπο επιτακτικό και περιοριστικό, στον ΕΒΕΡ, προθεσμία η οποία δεν μπορεί να μεταβληθεί από κανόνες κατώτερης τυπικής ισχύος ή από τη βούληση των μερών.

9 Κατά το αιτούν δικαστήριο, το ίδιο ισχύει για την τέταρτη μεταβατική διάταξη («η δημόσια διοίκηση μπορεί να προκηρύσσει διαγωνισμούς με σκοπό τη μονιμοποίηση υπαλλήλων σε διαρθρωτικού χαρακτήρα θέσεις των διαφόρων ειδικοτήτων, σωμάτων ή νομικών καθεστώτων, εφόσον οι θέσεις αυτές χρηματοδοτούνται από κονδύλια του προϋπολογισμού και καλύφθηκαν από αναπληρωτές υπαλλήλους ή προσωρινό προσωπικό πριν από την 1η Ιανουαρίου 2005»). Η διάταξη αυτή, η οποία εφαρμόζεται στην υπό κρίση υπόθεση, δεν προσκρούει στην προθεσμία του άρθρου 70 του ΕΒΕΡ και επίσης σκοπεί στην παρεμπόδιση της καταχρηστικής διατήρησης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

10 Οι δε διατάξεις της συλλογικής σύμβασης δεν καθιστούν ούτε αυτές κενή περιεχομένου την προθεσμία του άρθρου 70 του ΕΒΕΡ, αλλά θεσπίζουν διαδικασία για την πλήρωση κενών θέσεων, η οποία πρέπει να διεκπεραιωθεί χωρίς υπέρβαση της ως άνω προθεσμίας, ακόμη και αν η εν λόγω διαδικασία είναι περίπλοκη.

11 Συγκεκριμένα, κατά το άρθρο 13 της συλλογικής σύμβασης, οι θέσεις πρέπει να πληρωθούν, καταρχάς, μέσω διαγωνισμού μεταθέσεων. Εάν δεν πληρωθούν, περιλαμβάνονται, όπως και οι θέσεις που κενώνονται διότι οι υπάλληλοι που τις κατείχαν προηγουμένως καταλαμβάνουν άλλες θέσεις, στην επόμενη ΟΕΡ, σε διαδικασίες επιλογής εσωτερικής προαγωγής (στις οποίες μπορούν να μετάσχουν μόνον υπάλληλοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου —ήτοι υπάλληλοι οι οποίοι κατέχουν ήδη μόνιμη θέση— της αμέσως κατώτερης κατηγορίας οι οποίοι διαθέτουν το απαιτούμενο επίπεδο σπουδών) ή σε ανοικτές διαδικασίες επιλογής (διαδικασίες ανοικτές σε κάθε ενδιαφερόμενο που διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα). Εξάλλου, η ενδέκατη μεταβατική διάταξη προβλέπει διαδικασία μετατροπής συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου σε τρία στάδια.

12 Κατά πάγια νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου), οι συμβάσεις interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, οι οποίες χρησιμοποιούνται κατά κόρον από την ισπανική διοίκηση, είναι απολύτως νόμιμες και δεν έχουν καμία συνέπεια, απόκειται δε στη διακριτική ευχέρεια της εργοδότριας διοίκησης να προκηρύξει διαγωνισμό για τη θέση και, ως εκ τούτου, είναι δυνατόν να παρέλθουν πολλά έτη σχέσης εργασίας έχουσας τον χαρακτήρα interinidad χωρίς η διοίκηση να υποχρεούται να δικαιολογήσει την καθυστέρηση πλήρωσης της κενής θέσης. Κατά το Ανώτατο Δικαστήριο, η σχέση αυτή ουδέποτε μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας, ο δε εργαζόμενος ο οποίος τυχόν θα απολέσει απροσδόκητα την εργασία του λόγω πλήρωσης της κενής θέσης, χωρίς να μπορεί να προβλέψει τον χρόνο επέλευσης του συμβάντος αυτού, δεν δικαιούται αποζημίωση.

ΕΠΙΡΑΔΟΕΡΙΑΔΑΣ

13 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελεί εξαίρεση στο ισπανικό εργατικό δίκαιο· ως εκ τούτου, ρυθμίζεται κατά τρόπο περιοριστικό και εφαρμόζεται στις περιπτώσεις εκείνες στις οποίες ο εργοδότης χρειάζεται υπαλλήλους για βραχύ χρονικό διάστημα, υπό την προϋπόθεση ότι πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις. Αναμένεται ότι η ανάγκη αυτή δεν θα παραταθεί πέραν της αρχικώς προβλεφθείσας περιόδου· ειδάλλως, ή εάν δεν πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις, ο νόμος προβλέπει ότι η σύμβαση μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, με αποτέλεσμα η θέση εργασίας που προβλέφθηκε αρχικώς ως ορισμένου χρόνου να μετατρέπεται σε μόνιμη θέση στην επιχείρηση. Ειδικότερα, το άρθρο 15 του εργατικού κώδικα προβλέπει λεπτομερώς τις περιπτώσεις στις οποίες η σύμβαση ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου και διακρίνει μεταξύ δύο σαφώς διαφορετικών καταστάσεων: όταν ο εργαζόμενος δεν ενεγράφη στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ή η σύμβαση συνήφθη κατά παράβαση του νόμου· όταν υπάρχει υπέρβαση του ανώτατου ορίου διάρκειας του συγκεκριμένου είδους σύμβασης ορισμένου χρόνου.

14 Επομένως, δεδομένου ότι η ουσία της σύμβασης ορισμένου χρόνου έγκειται στο να καλύψει προσωρινή ανάγκη της επιχείρησης, εξ ορισμού δεν είναι δυνατόν να είναι ορισμένου χρόνου η σύμβαση η οποία παρατείνεται επί σειρά ετών χωρίς να είναι γνωστό πόσο μπορεί να διαρκέσει. Στην υπό κρίση υπόθεση, παρά την παρέλευση τόσων ετών, παραμένει άγνωστο το πότε θα λήξει η σύμβαση και για ποια αιτία, η οποία δεν μπορεί, βεβαίως, να είναι η παρέλευση της προθεσμίας ή της περιόδου που προβλέφθηκε αρχικώς: επομένως, αντικείμενο της σύμβασης είναι η κάλυψη θέσης εργασίας, κενής και αναγκαίας για την Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης, επ' αόριστον, όπως καθίσταται πρόδηλο στην υπό κρίση υπόθεση, δεδομένου ότι η σχέση εργασίας διήρκεσε περισσότερα από δεκατρία έτη. Κανένας δικαιολογητικός λόγος δεν μπορεί να γίνει δεκτός για μια τόσο μεγάλη καθυστέρηση σε διαδικασία κάλυψης κενής θέσης, καθόσον, ακόμη και αν υπήρχε τέτοιος λόγος, καθοριστικό στοιχείο είναι ότι η διάρκεια της σύμβασης είναι απολύτως αόριστη, δεδομένου ότι δεν μπορεί να προβλεφθεί η ημερομηνία λήξης της, γεγονός το οποίο αντιφάσκει πλήρως προς τη φύση μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου, η οποία συνεπάγεται ότι ο χρόνος λήξης της πρέπει να είναι γνωστός, κατά τα προβλεπόμενα στον νόμο.

15 Το άρθρο 15, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα, το οποίο μεταφέρει στο εθνικό δίκαιο την οδηγία 1999/70, επιδιώκει να περιορίσει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου με σκοπό την αποφυγή των καταχρήσεων που απαγορεύει η κοινοτική νομοθεσία και προβλέπει τη σύναψη σύμβασης interinidad σε μία μόνο περίπτωση: «σε περίπτωση αναπλήρωσης εργαζομένων που έχουν δικαίωμα να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους, υπό την προϋπόθεση ότι στη σύμβαση εργασίας κατονομάζεται ο αναπληρούμενος εργαζόμενος και ο λόγος της αναπλήρωσης». Επομένως, η διάταξη αυτή δεν προβλέπει τη σύναψη σύμβασης interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, κατάσταση η οποία προβλέπεται στο άρθρο 4, παράγραφος 1, του Real Decreto 2720/1998 (βασιλικού διατάγματος 2720/1998), καθ' υπέρβαση του κανόνα που η διάταξη αυτή εφαρμόζει, δεδομένου ότι θεσπίζεται δυνατότητα σύναψης σύμβασης interinidad

ΕΠΙΡΑΟΟΕΡΑΣΙΑΣ

«για την προσωρινή κάλυψη θέσης εργασίας ενόσω διαρκεί η διαδικασία πρόσληψης ή προαγωγής για την οριστική πλήρωσή της» για την αντιμετώπιση της ανάγκης της διοίκησης να καλύψει τις κενές θέσεις, ενόσω αυτές προκηρύσσονται δημοσίως και πληρούνται μέσω της αντίστοιχης διαδικασίας και σύμφωνα με τις αρχές των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων. Αυτό μπορεί ασφαλώς να δικαιολογεί τον προσωρινό χαρακτήρα της σύμβασης αλλά ουδόλως δικαιολογεί την καθυστέρηση στην κάλυψη των κενών θέσεων, η οποία συνεπάγεται στην πράξη την επί σειρά ετών διαιώνιση των σχέσεων εργασίας του είδους αυτού.

16 Εν πάση περιπτώσει, κατά την άποψη του αιτούντος δικαστηρίου, οι συμβάσεις interinidad για την κάλυψη κενής θέσης δεν πληρούν τους κανόνες που προβλέπονται στο άρθρο 15 του εργατικού κώδικα, οι οποίοι περιορίζουν τη σύμβαση interinidad στο διάστημα κατά το οποίο ο αναπληρούμενος εργαζόμενος παραμένει εκτός επιχείρησης για οποιονδήποτε από τους νόμιμους λόγους που επιτρέπουν τη διατήρηση της θέσης εργασίας του, ο δε λόγος πρέπει να μνημονεύεται στη σύμβαση και καθορίζει τη διάρκειά της: τα μέρη που συνάπτουν τη σύμβαση interinidad για σκοπούς αναπλήρωσης γνωρίζουν τον εργαζόμενο ο οποίος κατέχει τη θέση, τον λόγο για τον οποίο αυτός ευρίσκεται εκτός επιχείρησης και το χρονικό διάστημα διατήρησης του δικαιώματός του. Εντούτοις, η διάρκεια των συμβάσεων interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, η οποία θα έπρεπε να είναι η ανώτερη καθοριζόμενη στον ΕΒΕΡ, παραμένει αόριστη σε περιπτώσεις όπως η επίμαχη, επαφιόμενη στη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης, η οποία καθυστερεί ανεμπόδιστα την πλήρωση της κενής θέσης, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να μη γνωρίζει πότε ενδέχεται να λήξει η σχέση εργασίας.

17 Από την ίδια την ονομασία της σύμβασης interinidad για την κάλυψη κενής θέσης προκύπτει ότι αυτή διαφέρει από τη σύμβαση interinidad για την αναπλήρωση εργαζομένου ο οποίος δικαιούται να διατηρήσει τη θέση εργασίας του. Κατά το αιτούν δικαστήριο, δεν θα πρέπει να επεκταθεί σε αυτό το είδος σύμβασης ο περιορισμός δικαιωμάτων που ισχύει στη σύμβαση interinidad για σκοπούς αναπλήρωσης διότι ο περιορισμός αυτός ισχύει αποκλειστικά και μόνο για τις συμβάσεις που ρυθμίζονται από τον εργατικό κώδικα. Ως εκ τούτου, βάσει των αρχών της νομιμότητας και της ιεράρχησης των κανόνων δικαίου, οι οποίες κατοχυρώνονται στο άρθρο 9, παράγραφος 3, του Συντάγματος, τα δικαιώματα των εργαζομένων ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να περιορίζονται με βασιλικό διάταγμα, ήτοι κανόνα κατώτερης τυπικής ισχύος από τον νόμο, όταν δεν καλύπτονται από τις συγκεκριμένες περιπτώσεις που προβλέπει ο νομοθέτης, ούτε πρέπει κανόνες μη ευνοϊκοί να ερμηνεύονται ευρέως. Συνεπώς, κατά το αιτούν δικαστήριο, πρέπει να εφαρμοστεί το άρθρο 15, παράγραφος 5, του εργατικού κώδικα, το οποίο, συμμορφούμενο προς την οδηγία 1999/70, αποτρέπει την κατάχρηση προβλέποντας ότι «οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν, είτε συνεχώς είτε με διακοπές, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των εικοσιτεσσάρων μηνών εντός περιόδου τριάντα μηνών, σε θέση εργασίας όμοια ή διαφορετική στην ίδια επιχείρηση ή στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων, έχοντας συνάψει τουλάχιστον δύο συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είτε απευθείας είτε μέσω επιχειρήσεων προσωρινής

ΕΠΙΔΟΣΕΡΑΣΙΑΣ

απασχολήσεως προσωπικού, με τις ίδιες ή διαφορετικές συμβατικές λεπτομέρειες ορισμένου χρόνου, αποκτούν το καθεστώς εργαζομένων αορίστου χρόνου».

18 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η εξαίρεση που προβλέπεται στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου αυτής, κατά την οποία η εν λόγω παράγραφος δεν εφαρμόζεται στις συμβάσεις interinidad, δεν πρέπει να επηρεάζει τους εργαζομένους με σύμβαση interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, δεδομένου ότι το συγκεκριμένο είδος σύμβασης δεν πληροί τις απαιτήσεις του εργατικού κώδικα: την αναπλήρωση εργαζομένων με δικαίωμα διατήρησης της θέσης εργασίας και τη μνεία στη σύμβαση του ονόματος του αναπληρούμενου εργαζομένου και του λόγου αναπλήρωσης.

19 Εντούτοις, δεν είναι αυτή η άποψη της νομολογίας και, ως εκ τούτου, οι συμβάσεις interinidad για την κάλυψη κενής θέσης δεν έχουν χρονικό όριο. Ασφαλώς, το Real Decreto 2729/98 (βασιλικό διάταγμα 2729/98) τάσσει όρια στη διάρκεια της σύμβασης interinidad για την κάλυψη κενής θέσης: «παρέλευση της τρίμηνης προθεσμίας στην περίπτωση των διαδικασιών επιλογής ή προαγωγής για την οριστική πλήρωση θέσεων εργασίας ή της προθεσμίας που εφαρμόζεται στις διαδικασίες επιλογής της Δημόσιας Διοίκησης». Επομένως, τίθεται το ζήτημα της προθεσμίας που εφαρμόζεται στις διαδικασίες επιλογής της δημόσιας διοίκησης και θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι, κατ' εφαρμογήν της οδηγίας 1999/1970, ο νομοθέτης θέλησε να υποβάλει σε περιορισμούς τις διαδικασίες επιλογής θεσπίζοντας ανώτατη διάρκεια για τη διεξαγωγή τους, καθόσον το άρθρο 70 του ΕΒΕΡ είναι σαφές ως προς το ζήτημα αυτό.

20 Εντούτοις, το Ανώτατο Δικαστήριο εκτιμά ότι η προθεσμία του άρθρου 70 του ΕΒΕΡ δεν μπορεί να θεωρηθεί, γενικά, ως απόλυτη εγγύηση ούτε εφαρμόζεται αυτοδικαίως. Θεωρεί, ειδικότερα, ότι τέτοιου είδους sine die (επ' αόριστον) σύμβαση μπορεί να παραταθεί για διάφορους λόγους, έστω και αν αυτοί δεν δικαιολογούνται, και μνημονεύει τη σοβαρή οικονομική κρίση του 2008, παρά το γεγονός ότι, στις περισσότερες συμβάσεις που έχει συνάψει η Αυτόνομη Κοινότητα της Μαδρίτης, οι εργαζόμενοι, όπως στην υπό κρίση υπόθεση, εργάζονταν ήδη προηγουμένως επί σειρά ετών με σχέση interinidad και, επομένως, παρείχαν υπηρεσίες επί παρατεταμένο χρονικό διάστημα κατά το οποίο δεν υπήρχε κρίση, αλλά, αντιθέτως, άνθηση της ισπανικής οικονομίας, και παραβλέποντας επίσης το γεγονός ότι, κατά τη διάρκεια της κρίσης, οι θέσεις είχαν προβλεφθεί στον προϋπολογισμό και οι εργαζόμενοι με σύμβαση interinidad αμείβονταν με τον ίδιο τρόπο και με τους ίδιους μισθούς όπως θα αμείβονταν και οι υπάλληλοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ή ακόμη και με υψηλότερες αμοιβές από τους νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση interinidad είχαν προϋπηρεσία η οποία αντανακλάτο στην αμοιβή τους.

21 Κατά το αιτούν δικαστήριο, δεδομένου ότι το άρθρο 70 του ΕΒΕΡ τάσσει προθεσμία τριών ετών, η σχέση εργασίας interinidad για την κάλυψη κενής θέσης που υπερβαίνει την προθεσμία αυτή διατηρείται διότι έχει ανανεωθεί σιωπηρώς, πράγμα που συμβαίνει ανά τριετία. Εν πάση περιπτώσει, εάν η κενή θέση

ΕΠΙΡΑΟΟΕΡΙΑΣΑΣ

συνδέεται με συγκεκριμένη ΟΕΡ, υπάρχει ανανέωση της σχέσης εργασίας όταν μεταβάλλεται το αντικείμενο της σύμβασης διότι η κενή θέση δεν πληρώθηκε στη διαδικασία επιλογής με την οποία συνδεόταν η σύμβαση και συνδέεται με νέα ΟΕΡ, οπότε το καθεστώς interinidad αφορά πλέον το χρονικό διάστημα που θα διαρκέσει η νέα διαδικασία επιλογής η οποία δρομολογείται, με αποτέλεσμα ανανέωση της σύμβασης. Επομένως, η διοίκηση χρησιμοποιεί διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, άλλοτε σιωπηρώς και άλλοτε, όπως εκ προκειμένω, ρητώς, αλλά στην υπό κρίση υπόθεση δεν υφίστανται μόνο αρχική σύμβαση και ανανέωση, αλλά επανειλημμένες διαδοχικές ανανεώσεις, καθόσον η σχέση διήρκεσε δεκατρία και πλέον έτη.

22 Εντούτοις, κατά τη νομολογία, δεν υφίσταται ανώτατο όριο προσωρινής ισχύος της σύμβασης interinidad για την κάλυψη κενής θέσης, ούτε οποιαδήποτε κύρωση λόγω της διάρκειάς της, η οποία εκτείνεται συχνά σε δεκαετίες, η δε διάρκεια της σύμβασης επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης, η οποία μπορεί να αποφασίσει, χωρίς να χρειάζεται να δικαιολογήσει τούτο, αν θα κινήσει ή όχι τη διαδικασία για την πλήρωση της κενής θέσης, πότε θα το πράξει, αν εκτιμά σκόπιμο να δρομολογήσει τη διαδικασία και ποια θα είναι η διάρκειά της, έχοντας τη δυνατότητα να την αναβάλει χωρίς περιορισμό και καλύπτοντας, εν τω μεταξύ, την κενή θέση με σύμβαση ορισμένου χρόνου, η οποία ανανεώνεται επ' αόριστον και συνάπτεται με εργαζόμενο ο οποίος δεν έχει τα ίδια δικαιώματα τα οποία θα είχε αν η σχέση εργασίας ήταν μόνιμη και ο οποίος, όταν λήξει η σύμβαση, δεν θα αποζημιωθεί για τη λύση της σύμβασής του. Κατά το αιτούν δικαστήριο, η μη πρόβλεψη προθεσμίας για την παγίωση δικαιώματος, εν προκειμένω του μόνιμου χαρακτήρα θέσης εργασίας, προσκρούει ευθέως στις γενικές αρχές του ισπανικού δικαίου και κυρίως στην αρχή της ασφάλειας δικαίου που κατοχυρώνεται στο άρθρο 9, παράγραφος 3, του Συντάγματος, η οποία αντικατοπτρίζεται στη ρύθμιση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον εργατικό κώδικα και στη ρύθμιση θεσμών όπως η παραγραφή και η έκπτωση από δικαίωμα, με θέσπιση προθεσμιών θεμελίωσης δικαιωμάτων οι οποίες είναι συχνά βραχύτερες της διάρκειας των συμβάσεων interinidad για την κάλυψη κενής θέσης.

23 Τέλος, το αιτούν δικαστήριο μνημονεύει την περίπτωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου του τύπου relevo (αναπλήρωσης), η οποία ρυθμίζεται στο άρθρο 12 του εργατικού κώδικα. Η σύμβαση αυτή έχει τον ίδιο σκοπό της προσωρινής αναπλήρωσης εργαζομένου, ο οποίος πρέπει να κατονομάζεται στη σύμβαση και ο οποίος συνταξιοδοτείται μερικώς, κατά το διάστημα που απομένει έως την πλήρη συνταξιοδότησή του. Όπως και στην περίπτωση της σύμβασης interinidad που ρυθμίζεται στο άρθρο 15 του εργατικού κώδικα, πρόκειται για εργαζόμενο ο οποίος διατηρεί, μερικώς στην περίπτωση αυτή, τη θέση εργασίας του στην επιχείρηση, η οποία δεν είναι δυνατόν να καλυφθεί μόνιμα από άλλο πρόσωπο έως ότου η σύμβαση λήξει οριστικά λόγω πλήρους συνταξιοδότησης. Πρόκειται για σύμβαση προσωρινής αναπλήρωσης μερικής απασχόλησης και ο αναπληρών εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση όταν λήξει η σύμβαση, βάσει του άρθρου 49, παράγραφος 1, στοιχείο c, του εργατικού κώδικα, διάταξη την οποία το Ανώτατο Δικαστήριο θεωρεί εφαρμοστέα στο συγκεκριμένο είδος

ΕΠΙΡΑΟΕΡΙΑΣΙΑΣ

σύμβασης, καίτοι αυτό δεν μνημονεύεται στη διάταξη αυτή, όπως επίσης δεν μνημονεύεται η σύμβαση interinidad για την κάλυψη κενής θέσης.

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ