

**Υπόθεση C-942/19**

**Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως βάσει του άρθρου 98, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

**Ημερομηνία καταθέσεως:**

31 Δεκεμβρίου 2019

**Αιτούν δικαστήριο:**

Tribunal Superior de Justicia της Αραγονίας (Ισπανία)

**Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:**

17 Δεκεμβρίου 2019

**Εκκαλών:**

Servicio Aragonés de la Salud

**Εφεσίβλητη:**

LB

**Αντικείμενο της κύριας δίκης**

Η κύρια δίκη έχει ως αντικείμενο το ζήτημα κατά πόσο μπορεί να αναγνωρισθεί στην LB, μόνιμη υπάλληλο του Servicio de Salud de Aragón (υπηρεσίας υγείας της Αραγονίας (στο εξής: SALUD), το δικαίωμα χορηγήσεως άδειας για προσωπικούς λόγους λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα.

**Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως**

Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως έχει ως αντικείμενο τη συμβατότητα με τη ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου της ισπανικής ρύθμισης που επιτρέπει τη χορήγηση άδειας για προσωπικούς λόγους λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα μόνον όταν η θέση που πρόκειται να καλυφθεί είναι μόνιμη. Νομική βάση είναι το άρθρο 267 ΣΛΕΕ.

## Προδικαστικά ερωτήματα

1) Πρέπει η ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, η οποία παρατίθεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK, να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αποτελεί *συνθήκη απασχόλησης*, ως προς την οποία οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου, το δικαίωμα που απονέμει η απόκτηση θέσεως εργασίας στον δημόσιο τομέα για υπαγωγή σε ορισμένο υπηρεσιακό καθεστώς ως προς θέση που επίσης ανήκει στον δημόσιο τομέα και η οποία κατεχόταν έως την ημερομηνία αποκτήσεως της νέας αυτής θέσεως;

2) Πρέπει η ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, η οποία παρατίθεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK, να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι στη δικαιολόγηση της διαφορετικής αντιμετώπισης, για αντικειμενικούς λόγους, των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων αορίστου χρόνου περιλαμβάνεται και ο σκοπός αποφυγής σημαντικών δυσλειτουργιών και βλαβών λόγω έλλειψης σταθερότητας όσον αφορά την κάλυψη των οργανικών θέσεων σε τομέα τόσο ευαίσθητο όπως αυτός της παροχής υγειονομικής περίθαλψης, στο πλαίσιο του συνταγματικού δικαιώματος προστασίας της υγείας, ώστε να μπορεί να στηριχθεί σε αυτόν η άρνηση υπαγωγής σε ορισμένο καθεστώς αδειάς όσων αποκτούν θέση εργασίας ορισμένου χρόνου, σε αντίθεση με όσους αποκτούν θέση εργασίας αορίστου χρόνου;

3) Αντιτίθεται στη ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, η οποία παρατίθεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK, διάταξη όπως αυτή του άρθρου 15 του RD 365/1995 (βασιλικού διατάγματος 365/1995), που εξαιρεί την ανάληψη καθηκόντων αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου ή υπαλλήλου με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου από τις περιπτώσεις που παρέχουν δικαίωμα υπαγωγής σε καθεστώς αδειάς λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα, σε περίπτωση που το καθεστώς αυτό αναγνωρίζεται σε όσους αποκτούν θέσεις αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα, είναι δε πιο ευνοϊκό για τον εργαζόμενο του Δημοσίου σε σχέση με άλλα εναλλακτικά υπηρεσιακά καθεστώτα στα οποία θα έπρεπε να ζητήσει να υπαχθεί προκειμένου να μπορέσει να αναλάβει μια νέα θέση εργασίας στην οποία έχει διοριστεί;

## Παρατιθέμενες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

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 (EE L 175, σ. 43) (στο εξής: οδηγία 1999/70). Άρθρα 1 και 2.

Συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (στο εξής: συμφωνία πλαίσιο). Ρήτρα 4, σημείο 1.

Απόφαση του Δικαστηρίου της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

Απόφαση του Δικαστηρίου της 20ής Δεκεμβρίου 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014). Σκέψεις 31 και 34 καθώς και σημείο 1 του διατακτικού.

Απόφαση του Δικαστηρίου της 22ας Μαρτίου 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, EU:C:2018:207). Σκέψη 65.

### **Παρατιθέμενες διατάξεις του εθνικού δικαίου**

Ley 30/1984 (ισπανικός νόμος 30/1984), της 2ας Αυγούστου, de medidas para la reforma de la Función Pública (περί μέτρων για τη μεταρρύθμιση του καθεστώτος των δημοσίων υπαλλήλων) (BOE αριθ. 185 της 3ης Αυγούστου, σ. 22629). Άρθρο 29, παράγραφος 3.

Ley 53/1984 (ισπανικός νόμος 53/1984), της 26ης Δεκεμβρίου, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (σχετικά με τα ασυμβίβαστα των υπαλλήλων που υπηρετούν στη δημόσια διοίκηση) (BOE αριθ. 4 της 4ης Ιανουαρίου, σ. 165). Άρθρο 1.

Ley 55/2003 (ισπανικός νόμος 55/2003), της 16ης Δεκεμβρίου, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (περί του γενικού κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του προσωπικού των υπηρεσιών υγείας) (BOE αριθ. 301, της 16ης Δεκεμβρίου, σ. 44742). Άρθρα 2, παράγραφοι 1 και 2, 3, 62, 66, παράγραφοι 1 και 3, και 67, παράγραφοι 1 έως 3.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (ισπανικός νόμος περί του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου), του οποίου το αναθεωρημένο κείμενο επικυρώθηκε με το Real Decreto Legislativo 5/2015 (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 5/2015), της 30ής Οκτωβρίου (BOE αριθ. 261 της 31ης Οκτωβρίου, σ. 103105) (στο εξής: EBEP). Άρθρα 2, παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, 85, παράγραφος 1, 88, παράγραφοι 1, 3 και 4, και 89, παράγραφοι 1 και 2.

Real Decreto 365/1995 (ισπανικό βασιλικό διάταγμα 365/1995) της 10ης Μαρτίου, με το οποίο επικυρώθηκε ο Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (κανονισμός υπηρεσιακών καθεστώτων των πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων που υπηρετούν στο ισπανικό Δημόσιο) (BOE αριθ. 85 της 10ης Απριλίου, σ. 10636). Άρθρο 15.

### **Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της διαδικασίας της κύριας δίκης**

- 1 Η LB διορίστηκε ως μόνιμη υπάλληλος του SALUD και υπηρέτησε σε αυτό από τις 14 Δεκεμβρίου 2010 έως τις 20 Δεκεμβρίου 2017.

- 2 Η LB προτάθηκε για θέση καθηγήτριας με σύμβαση εργασίας προσωρινής αναπλήρωσης (interinidad) που προκηρύχθηκε από πανεπιστήμιο, η δε πρόταση επικυρώθηκε στις 25 Οκτωβρίου 2017. Κατά συνέπεια, τής διαβιβάστηκε η σύμβαση εργασίας και κλήθηκε να αναλάβει τη θέση αυτή από τις 21 Δεκεμβρίου 2017.
- 3 Προκειμένου να μπορέσει να αναλάβει τη θέση αυτή, η οποία ήταν ασυμβίβαστη με τη θέση που κατείχε, η LB ζήτησε με έγγραφο της 17ης Δεκεμβρίου 2017 να υπαχθεί σε καθεστώς αδείας από τη θέση που κατείχε στο SALUD, λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα.
- 4 Η αίτηση αυτή απορρίφθηκε με απόφαση του διευθυντή του τομέα Zaragoza III του SALUD της 4ης Δεκεμβρίου 2017, με το σκεπτικό ότι, σύμφωνα με το άρθρο 15 του Real Decreto 365/1995, δεν είναι επιτρεπτή η υπαγωγή μόνιμου υπαλλήλου ή τακτικού δημοσίου υπαλλήλου στο καθεστώς της αδείας λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα όταν η άλλη θέση που πρόκειται να καλύψει στη δημόσια διοίκηση αφορά προσωρινή απασχόληση.
- 5 Προκειμένου να μπορέσει να αναλάβει τη θέση της καθηγήτριας με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, η LB ζήτησε να της χορηγηθεί άδεια για προσωπικούς λόγους με έγγραφο της 17ης Δεκεμβρίου 2017, η δε άδεια αυτή τής χορηγήθηκε με απόφαση της διεύθυνσης του τομέα Zaragoza III του SALUD της 20ής Δεκεμβρίου 2017.
- 6 Επίσης η LB άσκησε ιεραρχική προσφυγή κατά της αποφάσεως της 4ης Δεκεμβρίου, η οποία απορρίφθηκε με απόφαση της Consejería de Sanidad (υπουργείου υγείας της οικείας Αυτόνομης Κοινότητας) της 16ης Μαρτίου 2018.
- 7 Η LB άσκησε κατά της αποφάσεως αυτής προσφυγή ενώπιον του 4<sup>ου</sup> τμήματος του Juzgado de lo Contencioso-Administrativo (διοικητικού πρωτοδικείου) της Σαραγόσα, η οποία έγινε δεκτή με απόφαση της 9ης Μαΐου 2019. Με την απόφαση αυτή κρίθηκε ότι η απόφαση με την οποία αποκλείστηκε η δυνατότητα υπαγωγής στο υπηρεσιακό καθεστώς της εργασίας στον δημόσιο τομέα λόγω του ότι η δεύτερη θέση εργασίας ήταν θέση προσωρινής απασχόλησης και όχι μόνιμη συνεπάγεται παραβίαση της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων αορίστου χρόνου και των εργαζομένων ορισμένου χρόνου που προβλέπει η ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαισίου.
- 8 Το SALUD άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

### **Βασικά επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης**

- 9 Η LB με την προσφυγή της ζήτησε να κηρυχθούν άκυρες οι προσβαλλόμενες πράξεις ή, επικουρικά, ακυρώσιμες. Επίσης, ζήτησε να της αναγνωριστεί το δικαίωμα να της χορηγηθεί άδεια από τη θέση που κατείχε στο SALUD λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα αναδρομικά από 1ης Δεκεμβρίου 2017.

- 10 Υποστηρίζει ότι με τις προσβαλλόμενες πράξεις παραβιάζονται οι αρχές της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων που προβλέπει η ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαισίου και ότι με την εφαρμογή του άρθρου 15 του Real Decreto 365/1995 επίσης παραβιάζεται η εν λόγω ρήτρα.
- 11 Το SALUD αρνείται ότι οι προσβαλλόμενες πράξεις αντιβαίνουν στη ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαισίου, καθώς δεν πρόκειται για συγκρίσιμες καταστάσεις και διότι υπήρχαν αντικειμενικοί λόγοι για τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε σύγκριση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου και ιδίως η ανάγκη διασφάλισης της σταθερότητας της παροχής των υπηρεσιών του συστήματος υγείας της Αραγονίας.
- 12 Σχετικά με την υποβολή προδικαστικού ερωτήματος, η LB υποστηρίζει ότι δεν είναι αναγκαία καθώς η επίλυση της διαφοράς μπορεί να επιτευχθεί βάσει αποκλειστικά εθνικών διατάξεων.
- 13 Επίσης υποστηρίζει ότι δεν πρέπει να υποβληθεί προδικαστικό ερώτημα, καθώς η σχετική νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι επαρκώς σαφής και οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η άρνηση υπαγωγής στο καθεστώς αδείας από την κατεχόμενη θέση λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα με το αιτιολογικό ότι η θέση που πρόκειται να αναληφθεί είναι θέση προσωρινής αναπλήρωσης αντιβαίνει στην απαγόρευση της δυσμενούς μεταχείρισης που προβλέπει η οδηγία 1999/70, γεγονός που θα οδηγούσε στην απόρριψη της εφέσεως με βάση την αρχή της υπεροχής του ενωσιακού δικαίου.
- 14 Το SALUD δεν έλαβε θέση σχετικά με την υποβολή προδικαστικού ερωτήματος.

#### **Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως**

- 15 Αρχικά, το αιτούν δικαστήριο παραθέτει το νομοθετικό πλαίσιο, που μπορεί να συνοψιστεί ως ακολούθως:
- 16 Πρώτον, πρέπει να διευκρινιστεί ποια είναι η εφαρμοστέα νομοθεσία για τους υπαλλήλους των δημόσιων υπηρεσιών υγείας. Βασική νομοθεσία που εφαρμόζεται στο πλαίσιο αυτό είναι ο Ley 55/2003· ο EBEP, ο Ley 30/1984, ο Ley 53/1984 και το Real Decreto 365/1995 εφαρμόζονται συμπληρωματικά.
- 17 Δεύτερον, πρέπει να διευκρινιστεί ποιο είναι το νομικό καθεστώς των υπηρεσιακών καταστάσεων που αποτελούν αντικείμενο της υπό κρίση υποθέσεως.
- 18 Από τη μία πλευρά, η LB ζήτησε να υπαχθεί σε καθεστώς αδείας λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα (όπως ονομάζεται στον Ley 55/2003 —άρθρα 62 και 66—, στο EBEP ονομάζεται «εργασία σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες» —άρθρα 85 και 88— και στο Real Decreto 365/1995, «οικειοθελής άδεια για εργασία στον δημόσιο τομέα»—άρθρο 15—). Η προμνησθείσα υπηρεσιακή κατάσταση αναγνωρίζεται, μεταξύ άλλων περιπτώσεων, όταν οι μόνιμοι υπάλληλοι αρχίζουν

να υπηρετούν «ως άλλη κατηγορία υπαλλήλου του τομέα της υγείας, ως δημόσιοι υπάλληλοι ή ως υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε οποιαδήποτε δημόσια υπηρεσία, εκτός εάν έχει χορηγηθεί άδεια για το ασυμβίβαστο» (άρθρο 66, παράγραφος 1, του Ley 55/2003).

19 Σύμφωνα με την ανωτέρω παράθεση των διατάξεων του εθνικού δικαίου από το αιτούν δικαστήριο, προκύπτουν τα εξής ζητήματα:

- Δεν μπορεί να μη γίνει δεκτή η χορήγησή της λόγω αναγκών της υπηρεσίας και όσοι έχουν υπαχθεί στο καθεστώς αυτό διατηρούν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου της αρχικής δημόσιας υπηρεσίας και το δικαίωμα να συμμετέχουν σε διαγωνισμούς για την κάλυψη προκηρυσσόμενων θέσεων εργασίας που διεξάγει η εν λόγω υπηρεσία.
- Ο χρόνος εργασίας στη δημόσια υπηρεσία στην οποία τοποθετούνται υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας στην υπηρεσία στην οποία υπηρετούσαν αρχικά.
- Σε όσους απονέμεται το καθεστώς αυτό δεν καταβάλλονται μισθοί από την αρχική υπηρεσία και ο χρόνος παραμονής τους στο εν λόγω καθεστώς τους αναγνωρίζεται για τη χορήγηση επιδομάτων τριετίας και για τους σκοπούς της σταδιοδρομίας τους όταν επιστρέψουν στην αρχική υπηρεσία.
- Επίσης δεν απαιτείται ελάχιστος χρόνος παραμονής στο καθεστώς αυτό.

20 Από την άλλη πλευρά, το SALUD δεν την υπήγαγε στο καθεστώς αυτό, αλλά θεωρεί ότι το καθεστώς που εφαρμόζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι η άδεια για προσωπικούς λόγους [άρθρο 67, παράγραφος 1, περίπτωση α) του Ley 55/2003]. Σύμφωνα με την ανωτέρω παράθεση των διατάξεων του εθνικού δικαίου από το αιτούν δικαστήριο, το καθεστώς αυτό έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Προϋποθέτει εργασία σε δημόσιες υπηρεσίες κατά τα πέντε έτη που προηγούνται της χορήγησής του.
- Μπορεί να μη χορηγηθεί, λόγω αναγκών της υπηρεσίας.
- Σε όσους υπάγονται στο καθεστώς αυτό δεν καταβάλλονται μισθοί από την αρχική υπηρεσία και ο χρόνος παραμονής τους στο εν λόγω καθεστώς δεν τους αναγνωρίζεται για τη χορήγηση επιδομάτων τριετίας ή για τους σκοπούς της σταδιοδρομίας τους.
- Όσοι υπάγονται στο εν λόγω καθεστώς πρέπει να παραμείνουν σε αυτό τουλάχιστον δύο έτη πριν να μπορέσουν να επιστρέψουν στην προηγούμενη θέση τους.

- 21 Κατά την άποψη του SALUD, δεν μπορεί να χορηγηθεί η άδεια λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα, καθώς αυτό είναι αντίθετο με το άρθρο 15 του Real Decreto 365/1995, εκτελεστική διάταξη η οποία προβλέπει ότι «η ανάληψη καθηκόντων αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου ή υπαλλήλου με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου δεν παρέχει δικαίωμα» υπαγωγής στο εν λόγω υπηρεσιακό καθεστώς.
- 22 Η συζήτηση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου επικεντρώνεται κυρίως στο ζήτημα κατά πόσον το άρθρο 15 του Real Decreto 365/1995 μπορεί να εφαρμοστεί για την επίλυση της υπό κρίση διαφοράς, καθώς υπάρχουν αμφιβολίες για το εάν αυτό έχει καταργηθεί από το EBEP ή εάν εφαρμόζεται επικουρικά ως εκτελεστικό διάταγμα του νόμου 55/2003, το οποίο αποτελεί ζήτημα εθνικού δικαίου. Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι το εν λόγω άρθρο ισχύει και έχει εφαρμογή.
- 23 Συνεπώς, η επίλυση της διαφοράς εξαρτάται από το εάν η ρύθμιση που περιέχει το άρθρο 15 του Real Decreto 365/1995 αντιβαίνει στη ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαισίου. Δημιουργείται, λοιπόν, αμφιβολία σχετικά με το εάν η διαφορετική μεταχείριση που προβλέπεται στο άρθρο 15 στο Real Decreto 365/1995, που απαγορεύει την υπαγωγή στο καθεστώς άδειας λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα στον εργαζόμενο του Δημοσίου που αναλαμβάνει άλλη θέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ αυτό επιτρέπεται σε όσους αναλαμβάνουν άλλη μόνιμη θέση, είναι αντίθετη στην αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων που προβλέπεται στη συμφωνία πλαίσιο και στην προμνησθείσα σχετική νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- 24 Κατά την άποψη του αιτούντος δικαστηρίου, καθίσταται σαφές ότι υφίσταται διαφορετική μεταχείριση του εργαζομένου του Δημοσίου που αναλαμβάνει άλλη θέση αορίστου χρόνου στη δημόσια διοίκηση σε σύγκριση με τον υπάλληλο που αναλαμβάνει προσωρινή θέση, καθώς, στην πρώτη περίπτωση, ο υπάλληλος μπορεί να κάνει χρήση της δυνατότητας λήψεως άδειας λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα, με όλες τις σχετικές επωφελείς συνέπειες που αυτό συνεπάγεται, ενώ στην δεύτερη περίπτωση δεν χορηγείται η δυνατότητα αυτή, γεγονός που υποχρεώνει τον δημόσιο υπάλληλο να λάβει άδεια για προσωπικούς λόγους, η οποία τυγχάνει διαφορετικής και λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης.
- 25 Η δυσμενέστερη μεταχείριση που προβλέπει η νομοθεσία για τον εργαζόμενο του Δημοσίου που υπάγεται στο καθεστώς αδειας για προσωπικούς λόγους εν συγκρίσει προς τον υπάλληλο που βρίσκεται στην ίδια κατάσταση λόγω του ότι εργάζεται σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες ή στον δημόσιο τομέα προκύπτει από τα άρθρα 88, παράγραφοι 3 και 4, και 89 του EBEP και από τα άρθρα 66, παράγραφος 3, και 67, παράγραφος 1, στοιχείο α, του Ley 55/2003, αντίστοιχα.
- 26 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ζήτημα κατά πόσον τα ανωτέρω συμβιβάζονται με την οδηγία 1999/70, πρέπει να διευκρινιστεί εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή της απαγόρευσης της διαφορετικής μεταχείρισης που η οδηγία αυτή προβλέπει.

- 27 Αρχικά, εάν, για τους σκοπούς της οδηγίας, το καθεστώς του εργαζομένου του Δημοσίου που αναλαμβάνει μια νέα θέση ορισμένου χρόνου σε δημόσια υπηρεσία αποτελεί *συνθήκη απασχόλησης* της θέσης ορισμένου χρόνου την οποία αναλαμβάνει.
- 28 Στις υποθέσεις που έχουν ήδη κριθεί από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η υπό εξέταση *συνθήκη απασχόλησης* αποτελούσε μέρος της θέσεως ή των καθηκόντων που αναλαμβάνονταν προσωρινά. Αντίθετα, στην υπό κρίση υπόθεση η *λιγότερο ευνοϊκή συνθήκη απασχόλησης* που πρέπει να εξεταστεί αποτελεί μέρος μιας προσωρινής θέσεως εργασίας η οποία δεν έχει αναληφθεί ακόμη, αλλά η οποία επιδιώκεται να αναληφθεί και, για τον λόγο αυτόν, κατά την άποψη του αιτούντος δικαστηρίου, δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- 29 Πρέπει, δηλαδή, να κριθεί κατά πόσον το δικαίωμα που χορηγείται με την ανάληψη μιας δεύτερης θέσεως εργασίας στον δημόσιο τομέα σε έναν εργαζόμενο του Δημοσίου, δικαίωμα που του επιτρέπει την υπαγωγή σε ορισμένο υπηρεσιακό καθεστώς στη θέση στην οποία υπηρετούσε έως την ημέρα ανάληψης της δεύτερης θέσης εργασίας, αποτελεί *συνθήκη απασχόλησης*.
- 30 Δεύτερον, υπάρχουν αμφιβολίες για το εάν οι λόγοι που δόθηκαν από την δημόσια διοίκηση στην υπό κρίση υπόθεση μπορούν να θεωρηθούν *αντικειμενικοί λόγοι* που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε σύγκριση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου.
- 31 Κατά την άποψη του SALUD, οι λόγοι αυτοί μπορούν να θεωρηθούν *αντικειμενικοί λόγοι*. Υποστηρίζει ότι η αναγνώριση του δικαιώματος υπαγωγής των μονίμων υπαλλήλων στο καθεστώς της άδειας λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα, όταν η άλλη σχέση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, συνεπάγεται στον τομέα της υγείας σημαντικές δυσλειτουργίες και βλάβες λόγω έλλειψης σταθερότητας όσον αφορά την κάλυψη των οργανικών θέσεων σε τομέα τόσο ευαίσθητο όπως αυτός της παροχής υγειονομικής περίθαλψης, στο πλαίσιο του συνταγματικού δικαιώματος προστασίας της υγείας.
- 32 Για το SALUD, η αναγνώριση του εν λόγω δικαιώματος, στην πράξη, συνεπάγεται ότι ένας σημαντικός αριθμός μονίμων υπαλλήλων μπορεί να λάβει άδεια προκειμένου να αναλάβει μια θέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία μπορεί να είναι ακόμη και σύντομης διάρκειας, ζητώντας κάθε φορά που λύεται η εν λόγω σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου την προσωρινή επανατοποθέτηση σε θέση εργασίας της κατηγορίας τους, με αποτέλεσμα τη δημιουργία αστάθειας στις οργανικές θέσεις.
- 33 Το SALUD προβάλλει ότι καταβάλλει συνεχή προσπάθεια και ενεργεί για την σταθεροποίηση των μονίμων θέσεων εργασίας, μεταξύ άλλων, μέσω της προκήρυξης διαδικασιών επιλογής για την απόκτηση της ιδιότητας του μονίμου υπαλλήλου. Η αναγνώριση του δικαιώματος αδειας λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα για την ανάληψη θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου θα είχε ως

αποτέλεσμα να μένουν κενές οι θέσεις εργασίας που καλύφθηκαν με τις εν λόγω διαδικασίες επιλογής, γεγονός που θα απαιτούσε την εκ νέου προκήρυξη των θέσεων αυτών. Επιπλέον, η επανατοποθέτηση των υπαλλήλων που έχουν υπαχθεί σε καθεστώς άδειας λόγω εργασίας στον δημόσιο τομέα είναι προσωρινή, γεγονός που συνεπάγεται την απόλυση των αρχαιότερων υπαλλήλων προσωρινής απασχόλησης και δημιουργεί την υποχρέωση συμπερίληψης της προσωρινώς καλυφθείσας από τον επανατοποθετούμενο υπάλληλο θέσης εργασίας σε νέα διαδικασία επιλογής.

- 34 Για τον λόγο αυτό, το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι είναι αναγκαίο να διευκρινιστεί εάν ο σκοπός της αποφυγής σημαντικών δυσλειτουργιών και βλαβών λόγω έλλειψης σταθερότητας όσον αφορά την κάλυψη των οργανικών θέσεων σε τομέα τόσο ευαίσθητο όπως αυτός της παροχής υγειονομικής περίθαλψης, στο πλαίσιο του συνταγματικού δικαιώματος προστασίας της υγείας, αποτελεί αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε σύγκριση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου, ώστε να μπορεί να στηριχθεί σε αυτόν η άρνηση χορήγησης συγκεκριμένης άδειας στους πρώτους, αλλά όχι στους δεύτερους.

ΕΠΙΡΑΦΟ ΕΠΙΛΗΞΗΣ