



Υπηρεσία Τύπου και  
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης  
**ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 33/20**  
Λουξεμβούργο, 19 Μαρτίου 2020

Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-103/18  
Sánchez Ruiz και C-429/18 Fernández Álvarez κ.λπ. κατά Comunidad de  
Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

**Τα κράτη μέλη δεν μπορούν να αποκλείουν από την έννοια των «διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου» την περίπτωση εργαζομένου ο οποίος καλύπτει επί μακρόν, στο πλαίσιο πολλών διορισμών, θέση εκτάκτου υπαλλήλου χωρίς να έχει διεξαχθεί διαδικασία διαγωνισμού, η δε σχέση εργασίας του παρατεινόταν, κατ' αυτόν τον τρόπο, σιωπηρά από έτος σε έτος**

*Το γεγονός ότι ο εργαζόμενος συγκατατέθηκε στην ίδρυση διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν του στερεί την προστασία που του παρέχει η σύμβαση-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου*

Με την απόφαση **Sánchez Ruiz και Fernández Álvarez κ.λπ.** (συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-103/18 και C-429/18), την οποία εξέδωσε στις 19 Μαρτίου 2020, το Δικαστήριο έκρινε ότι **τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι δεν δύνανται να εξαιρούν από την έννοια των «διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου»,** η οποία προβλέπεται στη ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο)<sup>1</sup>, **την περίπτωση όπου εργαζόμενος ο οποίος προσλαμβάνεται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ήτοι για την κάλυψη κενής θέσης έως την οριστική πλήρωσή της, διορίζεται επανειλημμένα στην ίδια θέση την οποία καλύπτει αδιαλείπτως επί σειρά ετών και ασκεί, σταθερά και χωρίς διακοπή, τα ίδια καθήκοντα, όταν η μακροχρόνια διατήρηση του εργαζομένου στην κενή αυτή θέση αποτελεί συνέπεια της μη τήρησης εκ μέρους του εργοδότη της επιβαλλόμενης από τον νόμο υποχρέωσής του να οργανώσει, εντός της προβλεπόμενης προς τούτο προθεσμίας, διαδικασία επιλογής για την οριστική πλήρωση της ως άνω κενής θέσης και όταν, εξ αυτού του λόγου, η σχέση εργασίας παρατεινόταν σιωπηρά από έτος σε έτος. Σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποίησης εκ μέρους εργοδότη που υπάγεται στον δημόσιο τομέα διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η συγκατάθεση του θιγόμενου εργαζομένου για την ίδρυση και/ή την ανανέωση των σχέσεων αυτών εργασίας δεν αίρει, από την άποψη αυτή, την καταχρηστικότητα της συμπεριφοράς του εργοδότη, ώστε να μην εφαρμοστεί στην περίπτωση αυτού του εργαζομένου η συμφωνία-πλαίσιο.**

Εν προκειμένω, περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται προ πολλού, στο πλαίσιο σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στην υπηρεσία υγείας της Comunidad de Madrid (Αυτόνομης Κοινότητας Μαδρίτης, Ισπανία). Οι εργαζόμενοι αυτοί ζήτησαν να τους αναγνωρισθεί η ιδιότητα των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων ή, επικουρικώς, των δημοσίων υπαλλήλων με παρόμοιο καθεστώς, πράγμα το οποίο η Comunidad de Madrid αρνήθηκε να πράξει. Το Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο Μαδρίτης υπ' αριθ. 8) και το Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (διοικητικό πρωτοδικείο Μαδρίτης υπ' αριθ. 14), επιληφθέντα προσφυγών τις οποίες άσκησαν οι εν λόγω εργαζόμενοι κατά των απορριπτικών αποφάσεων της Αυτόνομης Κοινότητας, υπέβαλαν στο Δικαστήριο ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία, ιδίως, της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλασίου.

<sup>1</sup> Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999, η οποία περιέχεται 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).

Το Δικαστήριο κατέληξε στο ανωτέρω συμπέρασμα αφού υπενθύμισε, κατ' αρχάς, ότι ένας από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαisiού είναι η δημιουργία ορισμένου πλαισίου για τη **διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου**, η οποία θεωρείται **δυναμική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων**, και ότι **εναπόκειται στα κράτη μέλη και/ή στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν**, σεβόμενα το αντικείμενο, τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαisiού, **τις συνθήκες υπό τις οποίες οι συμβάσεις ή οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται «διαδοχικές»**. Περαιτέρω, έκρινε ότι αντίθετη ερμηνεία θα καθιστούσε δυνατή την επί πολλά έτη προσωρινή απασχόληση των εργαζομένων και θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνον να αποκλειστεί στην πράξη ένας μεγάλος αριθμός σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου από το ευεργέτημα της προστασίας των εργαζομένων που επιδιώκουν η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαisiο, καθιστώντας εν πολλοίς άνευ ουσίας τον σκοπό τους, αλλά και να καταστεί δυνατή η καταχρηστική χρησιμοποίηση τέτοιων σχέσεων εργασίας από τους εργοδότες για την κάλυψη των πάγιων και διαρκών αναγκών τους σε προσωπικό.

Εξάλλου, το Δικαστήριο έκρινε ότι η **ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία και νομολογία κατά τις οποίες, για να γίνει δεκτό ότι η διαδοχική ανανέωση σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους», αρκεί μόνον η συνδρομή ενός από τους λόγους πρόσληψης που προβλέπει η εθνική αυτή νομοθεσία**, ήτοι λόγων ανάγκης, επείγοντος ή σχετιζόμενων με την ανάπτυξη προγραμμάτων προσωρινού, συγκυριακού ή έκτακτου χαρακτήρα, **εφόσον η ως άνω εθνική νομοθεσία και νομολογία δεν εμποδίζουν τον συγκεκριμένο εργοδότη να καλύπτει στην πράξη μέσω των ανανεώσεων αυτών πάγιες και διαρκείς ανάγκες του σε προσωπικό**. Συναφώς, το Δικαστήριο επισήμανε ότι, μολονότι η επίμαχη εθνική νομοθεσία και νομολογία δεν δέχονται γενικώς και αφηρημένα τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά επιτρέπουν τη σύναψη των συμβάσεων αυτών μόνο για την κάλυψη, κατ' ουσίαν, προσωρινών αναγκών, **στην πράξη, με τους διαδοχικούς διορισμούς των συγκεκριμένων εργαζομένων δεν καλύπτονταν απλές προσωρινές ανάγκες της Comunidad de Madrid, αλλά επιδιωκόταν η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών σε προσωπικό της υπηρεσίας υγείας της εν λόγω Αυτόνομης Κοινότητας**. Συναφώς, το Δικαστήριο παρατήρησε ότι υφίσταται, κατά τα αιτούντα δικαστήρια, **διαρθρωτικό πρόβλημα των υπηρεσιών υγείας του ισπανικού δημόσιου τομέα που συνίσταται στην απασχόληση υψηλού ποσοστού εργαζομένων ορισμένου χρόνου και στην παράβαση της νόμιμης υποχρέωσης μόνιμης πλήρωσης των θέσεων τις οποίες καλύπτουν προσωρινά οι εργαζόμενοι αυτοί**.

Περαιτέρω, το Δικαστήριο έκρινε ότι **εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να εκτιμήσουν αν ορισμένα μέτρα**, όπως η οργάνωση διαδικασιών επιλογής για την οριστική πλήρωση των θέσεων που καλύπτονται προσωρινά από τους εργαζομένους με σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η μετατροπή του καθεστώτος των εργαζομένων αυτών σε καθεστώς «προσωπικού αορίστου χρόνου σε μη μόνιμη θέση» και η καταβολή στους εν λόγω εργαζομένους αποζημίωσης αντίστοιχης προς εκείνη που οφείλεται σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης **αποτελούν κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησης που προκύπτει από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, για την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή ή ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα**. Πάντως, το Δικαστήριο παρέσχε διευκρινίσεις ώστε να καθοδηγήσει τα αιτούντα δικαστήρια κατά την εκτίμησή τους.

Επιπλέον, το Δικαστήριο έκρινε ότι, σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποίησης εκ μέρους εργοδότη που υπάγεται στον δημόσιο τομέα διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η συγκατάθεση του θιγόμενου εργαζομένου για την ίδρυση και/ή την ανανέωση των σχέσεων αυτών εργασίας δεν αίρει, από την άποψη αυτή, την καταχρηστικότητα της συμπεριφοράς του εργοδότη, ώστε να μην εφαρμοστεί στην περίπτωση αυτού του εργαζομένου η συμφωνία-πλαisiο. Συναφώς, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο σκοπός της συμφωνίας-πλαisiού που συνίσταται στη δημιουργία ορισμένου πλαισίου για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στηρίζεται εμμέσως πλην σαφώς στην παραδοχή ότι **ο εργαζόμενος, λόγω της ασθενούς θέσης στην οποία βρίσκεται έναντι του εργοδότη, ενδέχεται να υπάρξει θύμα καταχρηστικής χρησιμοποίησης, εκ μέρους του εργοδότη, διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, ακόμη και αν έχει ελεύθερα συγκατατεθεί στην ίδρυση και στην**

ανανέωση των σχέσεων αυτών και μπορεί, για τον ίδιο αυτό λόγο, να αποτραπεί από το να προβάλλει ρητώς τα δικαιώματά του έναντι του εργοδότη του. Το Δικαστήριο έκρινε ως εκ τούτου ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσιο θα στερούνταν κάθε πρακτικής αποτελεσματικότητας αν αρκούσε, για να στερηθούν οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου την προστασία που τους παρέχει η συμφωνία-πλαίσιο, η ελεύθερη συγκατάθεσή τους κατά την ίδρυση των διαδοχικών σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Τέλος, το Δικαστήριο έκανε δεκτό ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν επιβάλλει σε εθνικό δικαστήριο το οποίο επιλαμβάνεται διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του ο οποίος υπάγεται στον δημόσιο τομέα να αφήσει ανεφάρμοστη εθνική ρύθμιση η οποία δεν συνάδει με τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιο, καθόσον, λόγω του ότι η ρήτρα αυτή στερείται άμεσου αποτελέσματος, δεν είναι δυνατή η επίκλησή της, αυτής καθεαυτήν, στο πλαίσιο διαφοράς σχετικής με το δίκαιο της Ένωσης, για να αποκλειστεί η εφαρμογή ρύθμισης του εθνικού δικαίου που αντιβαίνει στη διάταξη αυτή.

---

**ΥΠΟΜΝΗΣΗ:** Η διαδικασία εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα να υποβάλουν στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, 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 αυτή, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, ομοίως, άλλα εθνικά δικαστήρια ενώπιον των οποίων ανακύπτει παρόμοιο ζήτημα.

---

*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 δημοσιεύσεώς της*

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