



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 4/12
Λουξεμβούργο, 26 Ιανουαρίου 2012

Απόφαση στην υπόθεση C-586/10
Bianca Küçük

Η ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να δικαιολογείται από την ανάγκη αναπλήρωσεως έστω και αν η ανάγκη αυτή είναι επαναλαμβανόμενη ή και μόνιμη

Μπορεί να ελέγχεται ο μη καταχρηστικός χαρακτήρας τέτοιων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου με κριτήρια τον αριθμό και τη συνολική διάρκειά τους

Βάσει του δικαίου της Ένωσης¹, το οποίο εφαρμόζει μια συμφωνία-πλαίσιο των Ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την εργασία ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου θεωρούνται ότι συνιστούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας. Το δίκαιο αυτό, κατά συνέπεια, υποχρεώνει τα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα για την αποτροπή οποιασδήποτε καταχρήσεως διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Μεταξύ άλλων μέτρων, τα κράτη μέλη μπορούν να καθορίζουν τους «αντικειμενικούς λόγους» που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων. Το γερμανικό δίκαιο προβλέπει ότι η προσωρινή αναπλήρωση εργαζομένου αποτελεί τέτοιο αντικειμενικό λόγο, μεταξύ άλλων σε περίπτωση αναπλήρωσεως λόγω άδειας μητρότητας ή γονικής άδειας.

Η Bianca Küçük απασχολήθηκε από το Land Nordrhein-Westfalen (Βόρεια Ρηνανία-Βεστφαλία, Γερμανία) ως δικαστικός υπάλληλος στη γραμματεία του Amtsgericht Köln (Ειρηνοδικείου Κολωνίας, Γερμανία) επί ένδεκα έτη, βάσει δεκατριών συνολικά συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Όλες αυτές οι συμβάσεις συνήφθησαν για την αναπλήρωση δικαστικών υπαλλήλων οι οποίοι είχαν προσληφθεί για αόριστο χρόνο και είχαν λάβει προσωρινή άδεια (παραδείγματος χάριν γονική άδεια).

Ενώπιον του Arbeitsgericht Köln (Εργατοδικείου Κολωνίας, Γερμανία), η B. Küçük ισχυρίστηκε ότι η τελευταία σύμβαση εργασίας της ετράπη σε σύμβαση αορίστου χρόνου, εφόσον δεν υπήρχε αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί τον χρονικό περιορισμό της. Ειδικότερα, από τη στιγμή που έχουν συναφθεί δεκατρείς συνολικά συνεχόμενες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε χρονικό διάστημα ένδεκα ετών, δεν μπορεί να θεωρείται ότι υπάρχει προσωρινή ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό. Το Bundesarbeitsgericht (Ανώτατο Ομοσπονδιακό Εργατοδικείο), που πρέπει να κρίνει τη διαφορά σε τελευταίο βαθμό, ζητεί διευκρινίσεις από το Δικαστήριο όσον αφορά την ερμηνεία των σχετικών διατάξεων του δικαίου της Ένωσης.

Με τη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο διαπιστώνει ότι η προσωρινή ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό –όπως προβλέπεται στο γερμανικό δίκαιο– μπορεί, καταρχήν, να αποτελεί αντικειμενικό λόγο κατά την έννοια του δικαίου της Ένωσης, ο οποίος δικαιολογεί τόσο την ορισμένη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων που συνάπτονται με το αναπληρωματικό προσωπικό όσο και την ανανέωση των συμβάσεων αυτών.

Το γεγονός και μόνον ότι ο εργοδότης αναγκάζεται να καταφύγει στην προσωρινή αναπλήρωση κατ' εανάληψη ή και μόνιμα και ότι η αναπλήρωση αυτή μπορεί να εξασφαλισθεί και με την πρόσληψη μισθωτών με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου δεν σημαίνει ότι δεν υφίσταται τέτοιος αντικειμενικός λόγος ούτε ότι υπάρχει κατάχρηση. Ειδικότερα, το να απαιτείται αυτομάτως η

¹ Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, με σκοπό την εφαρμογή της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP), ΕΕ L 175, σ. 43.

σύναψη συμβάσεων αορίστου χρόνου –όταν, συνεπεία του μεγέθους της οικείας επιχειρήσεως ή οντότητας και της συνθέσεως του προσωπικού της, ο εργοδότης έχει επανειλημμένως ή μονίμως ανάγκη αναπληρωματικού προσωπικού– θα υπερέβαινε τους σκοπούς της συμφωνίας-πλασίου των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων που εφαρμόζεται από το δίκαιο της Ένωσης και θα αγνοούσε έτσι το περιθώριο εκτιμήσεως το οποίο παρέχουν στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους.

Εντούτοις, κατά την εκτίμηση, σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, του ζητήματος αν η ανανέωση συμβάσεως ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο, όπως η προσωρινή ανάγκη για αναπληρωματικό προσωπικό, οι εθνικές αρχές οφείλουν να λάβουν υπόψη όλες τις περιστάσεις αυτής της συγκεκριμένης περιπτώσεως, περιλαμβανομένου του αριθμού και της συνολικής διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί στο παρελθόν με τον ίδιο εργοδότη.

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

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της αποφάσεως διατίθενται από το "[Europe by Satellite](#)" 📠 (+32) 2 2964106