

**Υπόθεση C-192/21**

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

**Ημερομηνία καταθέσεως:**

26 Μαρτίου 2021

**Αιτούν δικαστήριο:**

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Ισπανία)

**Ημερομηνία της απόφασεως του αιτούντος δικαστηρίου:**

9 Φεβρουαρίου 2021

**Αναιρεσείων:**

Clemente

**Αναιρεσίβλητη:**

Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública)

**Αντικείμενο της κύριας δίκης**

Αίτημα δημοσίου υπαλλήλου, ο οποίος έγινε μόνιμος δημόσιος υπάλληλος μέσω διαδικασίας βαθμολογικής αναγνώρισης προσωρινής απασχόλησης, περί κατάταξης του στον βαθμό που αντιστοιχεί στη θέση που κατείχε όταν εργαζόταν ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος.

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

Αντικείμενο της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως είναι να καθοριστεί η ισοδυναμία μεταξύ της προϋπηρεσίας αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου και εκείνης μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου, προκειμένου να εξακριβωθεί αν πρόκειται για αντίστοιχους εργαζομένους, κατά τα προβλεπόμενα στη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα (UNICE, CEEP και CES), η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999. Ειδικότερα, η ισοδυναμία αυτή

εξετάζεται σε σχέση με την επαγγελματική εξέλιξη δημοσίου υπαλλήλου που παρέσχε προηγουμένως, ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος, υπηρεσίες οι οποίες λήφθηκαν ήδη υπόψη προκειμένου να μπορέσει να γίνει μόνιμος δημόσιος υπάλληλος.

### **Προδικαστικά ερωτήματα**

A) Έχει ο όρος «αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» της ρήτρας 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα (UNICE, CEEP και CES), η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, την έννοια ότι, στο πλαίσιο της οριστικής κατάταξης σε βαθμό, η προϋπηρεσία, ως αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου, ενός μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου προτού αυτός αποκτήσει την ιδιότητα αυτή, πρέπει να εξομοιωθεί με την προϋπηρεσία άλλου μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου;

B) Έχει η ρήτρα 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα (UNICE, CEEP και CES), η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, την έννοια ότι, αφενός, το γεγονός ότι ο χρόνος προϋπηρεσίας έχει ήδη αποτιμηθεί και προσμετρηθεί για την απόκτηση της ιδιότητας του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου και, αφετέρου, η κάθετη διαμόρφωση της επαγγελματικής εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων στην εθνική νομοθεσία συνιστούν αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν τη μη συνεκτίμηση, για την οριστική κατάταξη σε βαθμό, της προϋπηρεσίας, ως αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου, ενός μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου προτού αυτός αποκτήσει την ιδιότητα αυτή;

### **Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης**

Ρήτρες 3 και 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα (UNICE, CEEP και CES), η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70 του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο).

Απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557· στο εξής: απόφαση Rosado Santana), σκέψεις 46, 47, 66, 80 και 84.

Απόφαση της 20ής Ιουνίου 2019, Daniel Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), σκέψεις 47 και 50.

**Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου**

Decreto 17/2018, de 7 de junio, por el que se regula la consolidación, convalidación y conservación del grado personal (διάταγμα 17/2018, της 7ης Ιουνίου 2018, περί ρυθμίσεως της κατάταξης, της αναγνώρισης και της διατήρησης του βαθμού) (BOCyL αριθ. 113, της 13ης Ιουνίου 2018), άρθρα 3, 4, 5 και 6.

Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (νόμος 7/2005, της 24ης Μαΐου 2005, περί δημόσιας διοίκησης της Castilla y León) (BOE αριθ. 162, της 8ης Ιουλίου 2005), άρθρα 48.2, 64 και 69.1.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 5/2015, της 30ής Οκτωβρίου 2015, περί εγκρίσεως του ενοποιημένου κειμένου του νόμου περί του βασικού καθεστώτος των εργαζομένων του Δημοσίου) (BOE αριθ. 261, της 31ης Οκτωβρίου 2015), άρθρα 16.1 και 24, και Disposición Adicional Novena (ένατη πρόσθετη διάταξη).

Απόφαση του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Ισπανία) της 7ης Νοεμβρίου 2018, 1781/2017 (3744/2018, ECLI:ES:TS:2018:3744), εκδοθείσα κατ' αναίρεση.

Απόφαση του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου) της 20ής Ιανουαρίου 2003, 6/2002 (193/2003, ECLI:ES:TS:2003:193), εκδοθείσα κατ' αναίρεση.

**Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της πορείας της διαδικασίας**

- 1 Ο αναιρεσείων κατείχε, ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος, τη θέση συντονιστή κτηνίατρου στη Διοίκηση της Αυτόνομης Κοινότητας της Castilla y León (κλιμάκιο 24) από τις 28 Μαΐου 2001 έως την 21η Ιανουαρίου 2008.
- 2 Με την Orden PAT/334/2006 (απόφαση PAT/334/2006), της 7ης Μαρτίου, προκηρύχθηκε διαγωνισμός για την ένταξη στο ανώτερο ειδικό σώμα, υγειονομική κλίμακα (κτηνίατροι), της Διοίκησης της Αυτόνομης Κοινότητας της Castilla y León στο πλαίσιο της διαδικασίας ενοποίησης συμβάσεων απασχόλησης ορισμένου χρόνου και σταθερότητας της απασχόλησης του υγειονομικού προσωπικού. Κατά τη βάση 7.2.a της απόφασης, στην προϋπηρεσία εκτάκτων δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις εργασίας υπαγόμενες στο ανώτερο ειδικό σώμα, υγειονομική κλίμακα (κτηνίατροι), αποδίδεται 0,25 βαθμός για κάθε πλήρη μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο 40 βαθμών.
- 3 Ο αναιρεσείων έλαβε επιτυχώς μέρος στη διαδικασία αυτή και τοποθετήθηκε σε μόνιμη θέση εργασίας στο κλιμάκιο 22.

- 4 Στις 18 Μαρτίου 2019, ο αναιρεσείων υπέβαλε στη Διοίκηση της Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública) [Αυτόνομη Κοινότητα της Castilla y León (Γενική Διεύθυνση Δημόσιας Διοίκησης), Ισπανία] αίτηση κατάταξης στον βαθμό 24, καθότι είχε ασκήσει καθήκοντα αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου σε θέση στο κλιμάκιο αυτό.
- 5 Κατόπιν απόρριψης της αίτησής του από τη Διοίκηση, ο αναιρεσείων άσκησε ένδικη διοικητική προσφυγή, επί της οποίας εκδόθηκε απόφαση στις 13 Ιανουαρίου 2020. Με την απόφαση αυτή, η προσφυγή του έγινε εν μέρει δεκτή, καθόσον αναγνωρίστηκε μόνον το δικαίωμά του να καταταχθεί στον βαθμό 22 (και όχι 24), ο οποίος αντιστοιχεί στο κλιμάκιο της μόνιμης θέσης στην οποία τοποθετήθηκε ως μόνιμος δημόσιος υπάλληλος.

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

- 6 Ο αναιρεσείων άσκησε ένδικη προσφυγή κατά της απόφασης της Dirección General de Función Pública de la Comunidad de Castilla y León (Γενικής Διεύθυνσης Δημόσιας Διοίκησης της Αυτόνομης Κοινότητας της Castilla y León), επικαλούμενος την αρχή της μη διάκρισης που κατοχυρώνεται στη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού καθώς και απόφαση του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου), με την οποία το δικαστήριο αυτό αναγνώρισε, σε παρεμφερή υπόθεση και βάσει της προμνησθείσας ρήτρας 4, σημείο 1, ότι η προϋπηρεσία αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου πρέπει να προσμετράται για τη βαθμολογική κατάταξή του.
- 7 Η Διοίκηση υποστηρίζει, αφενός, ότι, κατά το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο), δεν επιτρέπεται η κατάταξη στο κλιμάκιο των θέσεων που κατείχε ο υπάλληλος σε έκτακτη ή προσωρινή βάση και, αφετέρου, ότι στη μόνιμη θέση στην οποία τοποθετήθηκε ο αναιρεσείων μετά την επιτυχή συμμετοχή του στον διαγωνισμό αντιστοιχεί κλιμάκιο κατώτερο από τον βαθμό στον οποίο αυτός ζητεί να καταταχθεί (κλιμάκιο 22 αντί 24).
- 8 Η Διοίκηση επισημαίνει επίσης ότι η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού δεν εγγυάται την ίση μεταχείριση αναπληρωτών και μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων, αλλά απαγορεύει την αδικαιολόγητη διάκριση, διευκρινίζει δε ότι, στην προκειμένη περίπτωση, συντρέχουν λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση, διότι ο βαθμός αφορά την κάθετη επαγγελματική εξέλιξη, ήτοι την εξέλιξη του δημοσίου υπαλλήλου στη διάρθρωση της διοίκησης.
- 9 Κατά τη Διοίκηση, εάν γινόταν δεκτή η κατάταξη στον βαθμό που είχε ο υπάλληλος ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος, ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος θα υφίστατο δυσμενή διάκριση σε σχέση με τον αναπληρωτή δημόσιο υπάλληλο, διότι η προϋπηρεσία αυτού υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης δεν προσμετράται για τη οριστική κατάταξη σε βαθμό.

## Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της απόφασης περί παραπομπής

Πρώτον

- 10 Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού απαγορεύει κάθε αδικαιολόγητη διάκριση στις συνθήκες απασχόλησης μεταξύ εργαζομένου ορισμένου χρόνου και αντίστοιχου εργαζομένου αορίστου χρόνου.
- 11 Κατά τη νομολογία του ΔΕΕ, κάθε ζήτημα σχετικό με την «απασχόληση», νοούμενη ως η σχέση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του, πρέπει να εμπίπτει στην έννοια των συνθηκών απασχόλησης, και συγκεκριμένα, ο «χρόνος προϋπηρεσίας που πρέπει να έχει συμπληρώσει ο υπάλληλος προκειμένου να καταταγεί σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο [...]» καθώς και ο συνυπολογισμός «του χρόνου προϋπηρεσίας που έχει συμπληρώσει ήδη ο ενδιαφερόμενος με την ιδιότητα του εκτάκτου υπαλλήλου» (απόφαση Rosado Santana, σκέψεις 46 και 47).
- 12 Ο αναιρεσείων είναι μόνιμος δημόσιος υπάλληλος και υποστηρίζει ότι η Διοίκηση παρέβη την προμνησθείσα ρήτρα, διότι ο χρόνος της προϋπηρεσίας του ως αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου δεν προσμετράται για τη βαθμολογική κατάταξή του, ενώ, κατ' αυτόν, θα προσμετρούνταν εάν είχε παράσχει τις υπηρεσίες του ως μόνιμος δημόσιος υπάλληλος.
- 13 Παρότι η οριστική κατάταξη σε βαθμό θα μπορούσε να θεωρηθεί συνθήκη απασχόλησης, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, προκειμένου να εξεταστεί αν πρέπει να εφαρμοστεί η αρχή της μη διάκρισης της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, οι καταστάσεις πρέπει να είναι συγκρίσιμες.
- 14 Κατά τη σκέψη 66 της απόφασης Rosado Santana: «Προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οι εμπλεκόμενοι εργαζόμενοι παρέχουν πανομοιότυπη ή παρόμοια εργασία υπό την έννοια της συμφωνίας-πλαisiού, πρέπει, κατ' εφαρμογή της ρήτρας 3, σημείο 2, και της ρήτρας 4, σημείο 1, αυτής, να εξεταστεί εάν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως είναι η φύση της εργασίας, η κατάρτιση και οι όροι εργασίας, οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να θεωρηθούν ως ευρισκόμενοι σε συγκρίσιμη κατάσταση.»
- 15 Στην υπό κρίση υπόθεση, μπορεί να γίνει δεκτή η ταύτιση μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου και του αναιρεσείοντος όταν αυτός απασχολούνταν ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος, όσον αφορά τα ασκούμενα καθήκοντα, τους απαιτούμενους τίτλους σπουδών, το καθεστώς, τον τόπο άσκησης των καθηκόντων και άλλες συνθήκες απασχόλησης.
- 16 Λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση Rosado Santana (και άλλες), το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο) αποφάνθηκε στην εκδοθείσα κατ' αναίρεση απόφαση 1781/2017, της 7ης Νοεμβρίου 2018, ότι η προϋπηρεσία του αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου μπορεί να προσμετρηθεί για τον σκοπό της βαθμολογικής κατάταξής του. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο τρέφει αμφιβολίες

για το αν, εν προκειμένω, οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε συγκρίσιμες καταστάσεις διότι:

- α) Ο αναιρεσείων δεν ζητεί την αναγνώριση δικαιώματος κατάταξης στον βαθμό που είχε ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος, αλλά ζητεί, αφού έγινε μόνιμος υπάλληλος, να ληφθεί υπόψη η προϋπηρεσία του προκειμένου να καταταχθεί στον βαθμό 24.
- β) Ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος που κατέχει προσωρινή θέση εργασίας σε ανώτερο κλιμάκιο κατατάσσεται στον βαθμό που αντιστοιχεί στο κλιμάκιο της θέσης στην οποία μονιμοποιείται, πλην όμως όχι στο κλιμάκιο της ανώτερης θέσης την οποία κατείχε σε προσωρινή βάση.

Δεύτερον

- 17 Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου κατοχυρώνει την αρχή της μη διάκρισης, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση. Για τον λόγο αυτό, στην υπό κρίση υπόθεση, το αιτούν δικαστήριο τρέφει αμφιβολίες σε σχέση με δύο περιστάσεις, οι οποίες ενδέχεται να συνιστούν αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν τη μη προσμέτρηση της προϋπηρεσίας του δημοσίου υπαλλήλου υπό την ιδιότητα του αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου για τον σκοπό της κατάταξής του σε βαθμό μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου.
- 18 Η πρώτη περίπτωση αφορά την προηγούμενη συνεκτίμηση της προϋπηρεσίας του αναιρεσείοντος ως αναπληρωτή δημοσίου υπαλλήλου στο πλαίσιο του διαγωνισμού μέσω του οποίου απέκτησε την ιδιότητα του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου και το ενδεχόμενο διπλής αποτίμησης αν η εν λόγω προϋπηρεσία ληφθεί επίσης υπόψη για τη βαθμολογική κατάταξή του. Η διπλή αυτή αποτίμηση θα μπορούσε να μην συνάδει με την αρχή που κατοχυρώνεται στη ρήτρα 4, σημείο 1, καθότι σκοπός αυτής είναι η αποφυγή μεταχείρισης που εισάγει δυσμενή διάκριση, πλην όμως δεν επιτρέπει την ευνοϊκότερη μεταχείριση.
- 19 Ο δεύτερος αντικειμενικός λόγος αφορά την κάθετη επαγγελματική εξέλιξη των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων. Το αιτούν δικαστήριο τρέφει αμφιβολίες για το αν το σύστημα αυτό επιτρέπει την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης για την κατάταξη στον βαθμό που αντιστοιχεί στη θέση που κατείχε ο αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος, και τούτο για τους ακόλουθους λόγους:
  - α) η κάθετη επαγγελματική εξέλιξη έχει προοδευτικό χαρακτήρα και, επομένως, η κατάταξη σε ανώτερο βαθμό απαιτεί την προηγούμενη κατάταξη σε κατώτερο βαθμό·
  - β) η κάθετη επαγγελματική εξέλιξη είναι αποτέλεσμα της διάρθρωσης της διοίκησης, στην οποία το προσωπικό κατατάσσεται ιεραρχικά, με βάση τη μόνιμη θέση που κατέχει ο δημόσιος υπάλληλος·

γ) η κάθετη επαγγελματική εξέλιξη αποτελεί κίνητρο για τους μονίμους δημοσίους υπαλλήλους και σκοπεί ταυτόχρονα στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

- 20 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η ασυμβατότητα οφείλεται στο γεγονός ότι ο αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος δεν ανήκει ούτε είναι καταταγμένος σε οποιοδήποτε σώμα, καθότι διορίζεται για την κάλυψη κενών θέσεων σε διάφορα σώματα και ομάδες, ανάλογα με τις ανάγκες, κατέχει διαφορετικές θέσεις με διαφορετικούς βαθμούς και δεν αποκτά μόνιμη θέση μέσω της συμμετοχής σε διαδικασίες προαγωγής.
- 21 Εάν γινόταν δεκτή η κατάταξη στον βαθμό που είχε δημόσιος υπάλληλος ως αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος, αυτό θα συνεπαγόταν άλματα στην κάθετη επαγγελματική εξέλιξη, δεδομένου ότι ο υπάλληλος θα κατατασσόταν σε ανώτερο βαθμό για τον μόνο λόγο ότι κατείχε προηγουμένως θέση ανώτερου κλιμακίου, χωρίς να απαιτείται να πληροί άλλες νομικές προϋποθέσεις πέραν της κατοχής των αναγκαίων τίτλων σπουδών, με αποτέλεσμα να στρεβλωθεί ο σχεδιασμός της εν λόγω επαγγελματικής εξέλιξης.

Μειωψηφούσα γνώμη

- 22 Για τη οριστική κατάταξη σε βαθμό, απαιτείται η κατοχή, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, μίας ή πλειόνων θέσεων εργασίας στο ίδιο ή σε ανώτερο κλιμάκιο σε σχέση με τον βαθμό κατάταξης επί δύο συνεχή έτη ή τρία μη συνεχή έτη. Επομένως, κατά τη μειωψηφούσα γνώμη, το στοιχείο που χαρακτηρίζει τη οριστική κατάταξη σε βαθμό είναι η κατοχή, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, συγκεκριμένης θέσης εργασίας.
- 23 Συγκεκριμένα, η εθνική νομοθεσία απαιτεί, επιπλέον της κατοχής θέσης εργασίας σε προσωρινή ή μόνιμη βάση (εν προκειμένω, στο κλιμάκιο 24), να κατείχε ο ενδιαφερόμενος μόνιμη θέση εργασίας στο ίδιο ή σε ανώτερο κλιμάκιο σε σχέση με τον βαθμό κατάταξης. Με άλλα λόγια, ο ενδιαφερόμενος πρέπει να έχει την ιδιότητα μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου και να διορίστηκε σε θέση εργασίας ίδιου ή ανώτερου κλιμακίου σε σχέση με τον βαθμό κατάταξης μέσω ενός εκ των συστημάτων κάλυψης μόνιμων θέσεων που προβλέπονται εκ του νόμου.
- 24 Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ειδικότερα την απόφαση Rosado Santana), η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου έχει την έννοια ότι ο χρόνος προϋπηρεσίας τον οποίο συμπλήρωσε εντός ορισμένης δημόσιας υπηρεσίας αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος, ο οποίος εν τω μεταξύ διορίστηκε μόνιμος δημόσιος υπάλληλος, δεν επιτρέπεται να μη λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο διαδικασίας ενδοϋπηρεσιακής εξέλιξης στην οποία μπορούν να μετέχουν αποκλειστικώς μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, εκτός εάν ο αποκλεισμός αυτός δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους υπό την έννοια του σημείου 1 της εν λόγω ρήτρας. Δεν συνιστά αντικειμενικό λόγο το γεγονός και μόνο ότι ο χρόνος προϋπηρεσίας του εκτάκτου υπαλλήλου διανύθηκε βάσει σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου.

- 25 Ως εκ τούτου, αν κατά τη νομολογία της Ένωσης δεν συνιστά αντικειμενικό λόγο ο οποίος δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση το γεγονός ότι ο αναπληρωτής δημόσιος υπάλληλος παρείχε τις υπηρεσίες του στο πλαίσιο σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου, δεν μπορεί επίσης να συνιστά αντικειμενικό λόγο το σύστημα μόνιμης ή μη κάλυψης της θέσης εργασίας, όταν το στοιχείο που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη είναι η ιδιαίτερη φύση των ασκούμενων καθηκόντων και τα εγγενή χαρακτηριστικά τους.

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ