



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 15ης Δεκεμβρίου 2022*

«Προδικαστική παραπομπή – Απασχόληση και κοινωνική πολιτική – Εργασία μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης – Οδηγία 2008/104/ΕΚ – Άρθρο 5 – Αρχή της ίσης μεταχείρισης – Ανάγκη διασφάλισης, σε περίπτωση παρέκκλισης από την αρχή αυτή, της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων – Συλλογική σύμβαση η οποία προβλέπει χαμηλότερες αποδοχές από τις καταβλητέες στο προσωπικό που προσλαμβάνεται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη – Αποτελεσματική δικαστική προστασία – Δικαστικός έλεγχος»

Στην υπόθεση C-311/21,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) με απόφαση της 16ης Δεκεμβρίου 2020, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 18 Μαΐου 2021, στο πλαίσιο της δίκης

CM

κατά

TimePartner Personalmanagement GmbH,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Prechal, πρόεδρο τμήματος, L. Arastey Sahún (εισηγήτρια), F. Biltgen, N. Wahl και J. Passer, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: A. M. Collins

γραμματέας: S. Beer, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 5ης Μαΐου 2022,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η CM, εκπροσωπούμενη από τους R. Buschmann και T. Heller, Prozessbevollmächtigte,
- η TimePartner Personalmanagement GmbH, εκπροσωπούμενη από τους O. Bertram, M. Brüggemann και A. Förster, Rechtsanwälte,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους J. Möller και D. Klebs,
- η Σουηδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την H. Eklinder, τον J. Lundberg, τις C. Meyer-Seitz, A. Runeskjöld, M. Salborn Hodgson, R. Shahsavan Eriksson, H. Shev και τον O. Simonsson,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον B.-R. Killmann και την D. Recchia,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 14ης Ιουλίου 2022,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 5 της οδηγίας 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ 2008, L 327, σ. 9).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της CM και της TimePartner Personalmanagement GmbH (στο εξής: TimePartner) σχετικά με το ύψος της αμοιβής που όφειλε η TimePartner για την προσωρινή εργασία που είχε παράσχει η CM σε έμμεσο εργοδότη.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 10 έως 12, 16 και 19 της οδηγίας 2008/104 έχουν ως εξής:
 - «(10) Υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη χρήση της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, τη νομική κατάσταση, καθώς και το καθεστώς και τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
 - (11) Η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ανταποκρίνεται όχι μόνο στις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων αλλά και στην ανάγκη των μισθωτών να συνδυασθεί η ιδιωτική και η επαγγελματική ζωή τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς και στη συμμετοχή και στην ένταξη στην αγορά εργασίας.
 - (12) Η παρούσα οδηγία θεσπίζει, για τους προσωρινά απασχολούμενους, προστατευτικό πλαίσιο το οποίο δεν επιτρέπει διακρίσεις, χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και είναι αναλογικό, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνει υπόψη την ποικιλία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

[...]

(16) Για να αντιμετωπιστεί επιτυχώς η πολυμορφία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν τους όρους εργασίας και απασχόλησης, αρκεί να τηρείται το γενικό επίπεδο προστασίας για τους προσωρινά απασχολούμενους.

[...]

(19) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων ούτε θα πρέπει να επηρεάζει τις μεταξύ τους σχέσεις, όπως φερειπείν το δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις βάσει της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα το προβάδισμα της κοινοτικής νομοθεσίας.»

4 Κατά το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής, το οποίο επιγράφεται «Σκοπός»:

«Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και στη βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτή εκτίθεται στο άρθρο 5, στους προσωρινά απασχολούμενους και με την αναγνώριση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη την ανάγκη θέσπισης κατάλληλου πλαισίου για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.»

5 Κατά το άρθρο 3 παράγραφος 1, στοιχείο στ', της εν λόγω οδηγίας:

«Για τους σκοπούς [της], νοούνται ως:

“βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης”: οι όροι εργασίας και απασχόλησης που ορίζονται από τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις ή/και άλλες δεσμευτικές γενικές διατάξεις που ισχύουν για τον έμμεσο εργοδότη και αφορούν:

- i) τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες και τις αργίες·
- ii) τις αποδοχές.»

6 Το άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104, το οποίο επιγράφεται «Αρχή της ίσης μεταχείρισης», ορίζει τα εξής:

«1. Οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους σε έμμεσο εργοδότη, είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

Για τους σκοπούς της εφαρμογής του πρώτου εδαφίου, οι κανόνες που ισχύουν στον έμμεσο εργοδότη όσον αφορά:

- α) την προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών και την προστασία των παιδιών και των νέων· καθώς και

β) την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και κάθε δράση για την καταπολέμηση οιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού,

πρέπει να τηρούνται όπως έχουν θεσπιστεί με νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις ή/και άλλες γενικές διατάξεις.

2. Όσον αφορά τις αποδοχές, τα κράτη μέλη μπορούν, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, να προβλέπουν δυνατότητα εξαίρεσης από την αρχή που ορίζεται στην παράγραφο 1, στην περίπτωση που οι προσωρινά απασχολούμενοι, οι οποίοι έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, εξακολουθούν να αμείβονται στο διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων.

3. Έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη μπορούν να τους παρέχουν, στο ενδεδειγμένο μέτρο και υπό τους όρους που καθορίζουν τα κράτη μέλη, την εναλλακτική δυνατότητα να διατηρούν ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες θα σέβονται μεν τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων, παράλληλα όμως θα μπορούν να θεσπίζουν ρυθμίσεις όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων, οι οποίες ενδέχεται να διαφέρουν από εκείνες της παραγράφου 1.

4. Εφόσον για τους εργαζόμενους αυτούς προβλέπεται ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας, τα κράτη μέλη στα οποία ο νόμος δεν προβλέπει σύστημα αναγόρευσης συλλογικών συμβάσεων γενικής εφαρμογής ή δεν προβλέπεται από τον νόμο ή την πρακτική σύστημα για την επέκταση των διατάξεών τους σε όλες τις ανάλογες επιχειρήσεις συγκεκριμένου κλάδου ή γεωγραφικής περιοχής, μπορούν, κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο και βάσει συμφωνίας που συνάπτουν με αυτούς, να ορίσουν ρυθμίσεις σχετικά με τις βασικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης που να παρεκκλίνουν από την αρχή που ορίζεται με την παράγραφο 1. Στις ρυθμίσεις αυτές προβλέπεται ενδεχομένως ικανό χρονικό διάστημα για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Οι ρυθμίσεις για τις οποίες γίνεται λόγος στην παρούσα παράγραφο συνάδουν με την κοινοτική νομοθεσία και είναι επαρκώς ακριβείς και προσιτές ώστε οι σχετικοί τομείς και επιχειρήσεις να μπορούν να αναγνωρίζουν και να πληρούν τις υποχρεώσεις τους. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη διευκρινίζουν, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2, αν τα επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης, περιλαμβανομένων των συνταξιοδοτικών συστημάτων, των συστημάτων παροχών σε περίπτωση ασθένειας ή των συστημάτων χρηματοδοτικής συμμετοχής εμπίπτουν στις βασικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης της παραγράφου 1. Οι εν λόγω ρυθμίσεις δεν θίγουν τυχόν εξίσου ευνοϊκές ή ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους συμφωνίες σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό ή κλαδικό επίπεδο.

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, για να αποτραπεί η καταχρηστική εφαρμογή του παρόντος άρθρου και ειδικότερα να αποτραπούν οι διαδοχικές αλλαγές της θέσης απασχόλησης που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη ενημερώνουν την [Ευρωπαϊκή] Επιτροπή για τυχόν λήψη τέτοιων μέτρων.»

7 Το άρθρο 9 της οδηγίας αυτής, το οποίο επιγράφεται «Στοιχειώδεις απαιτήσεις», προβλέπει τα εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ευνοϊκότερες προς τους εργαζομένους ή να διευκολύνουν ή να επιτρέπουν τη σύναψη από τους κοινωνικούς εταίρους συλλογικών συμβάσεων ευνοϊκότερων προς τους εργαζομένους.

2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν αποτελεί επ' ουδενί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στους τομείς που αυτή καλύπτει, υπό την επιφύλαξη πάντως των δικαιωμάτων των κρατών μελών ή/και των κοινωνικών εταίρων να θεσπίζουν, λαμβάνοντας υπόψη τους την εξέλιξη των συνθηκών, νομοθετικές, κανονιστικές ή συμβατικές ρυθμίσεις διαφορετικές από τις ισχύουσες κατά την έκδοση της παρούσας οδηγίας, υπό την προϋπόθεση πάντοτε ότι τηρούνται οι στοιχειώδεις απαιτήσεις της παρούσας οδηγίας.»

8 Το άρθρο 11 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Εφαρμογή», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν και δημοσιεύουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο στις 5 Δεκεμβρίου 2011 ή διασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνίας, οπότε τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να εξασφαλίζουν την επίτευξη των στόχων της παρούσας οδηγίας. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.»

Το γερμανικό δίκαιο

9 Το άρθρο 9, σημείο 2, του Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (νόμου περί διαθέσεως προσωρινά απασχολούμενων), της 3ης Φεβρουαρίου 1995, (BGBl. 1995 I, σ. 158, στο εξής: AÜG), όπως ίσχυε μέχρι τις 31 Μαρτίου 2017, είχε ως εξής:

«Είναι άκυρες:

[...]

(2) οι συμβάσεις που προβλέπουν, για την περίοδο κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση έμμεσου εργοδότη, όρους εργασίας του, συμπεριλαμβανομένων των όρων περί αποδοχών, οι οποίοι είναι λιγότερο ευνοϊκοί σε σχέση με τους βασικούς όρους εργασίας που ισχύουν για συγκρίσιμο εργαζόμενο στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη· μια συλλογική σύμβαση μπορεί να επιτρέπει παρεκκλίσεις, στο μέτρο που δεν προβλέπει αποδοχές χαμηλότερες από το κατώτατο ωρομίσθιο που ορίζεται με κανονιστική πράξη δυνάμει του άρθρου 3α, παράγραφος 2· στο πεδίο εφαρμογής μιας τέτοιας συλλογικής συμβάσεως, εργοδότες και εργαζόμενοι που δεν δεσμεύονται από τη σύμβαση αυτή μπορούν να συμφωνήσουν ότι θα εφαρμόζουν τις διατάξεις της· τυχόν παρέκκλιση προβλεπόμενη από συλλογική σύμβαση δεν ισχύει για τους προσωρινά απασχολούμενους οι οποίοι, κατά τους έξι τελευταίους μήνες πριν από την τοποθέτησή τους στον έμμεσο εργοδότη, έπαυσαν να έχουν σχέση εργασίας με τον εν λόγω εργοδότη ή με εργοδότη που ανήκει στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων με τον έμμεσο εργοδότη κατά την έννοια του άρθρου 18 του Aktiengesetz [(νόμου περί ανωνύμων εταιριών)],

[...].».

- 10 Το άρθρο 10, παράγραφος 4, του AÜG, όπως ίσχυε μέχρι τις 31 Μαρτίου 2017, όριζε τα εξής:

«Η εταιρία προσωρινής απασχόλησης οφείλει να παρέχει στον προσωρινά απασχολούμενο, για την περίοδο κατά την οποία αυτός τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη, τους βασικούς όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων περί αποδοχών, που ισχύουν για συγκρίσιμο εργαζόμενο στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη. Εάν η συλλογική σύμβαση που διέπει τη σχέση εργασίας προβλέπει παρεκκλίσεις (άρθρο 3, παράγραφος 1, σημείο 3, και άρθρο 9, σημείο 2), η εταιρία προσωρινής απασχόλησης πρέπει να παρέχει στον προσωρινά απασχολούμενο τους όρους εργασίας που ισχύουν βάσει της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως. Εάν η ισχύουσα συλλογική σύμβαση προβλέπει αποδοχές χαμηλότερες από το κατώτατο ωρομίσθιο που ορίζεται με κανονιστική πράξη δυνάμει του άρθρου 3a, παράγραφος 2, η εταιρία προσωρινής απασχόλησης οφείλει να παρέχει στον προσωρινά απασχολούμενο, για κάθε ώρα εργασίας, τις αποδοχές που οφείλονται σε συγκρίσιμο εργαζόμενο στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη για εργασία μιας ώρας. Σε περίπτωση ακυρότητας της συμβάσεως μεταξύ της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης και του προσωρινά απασχολούμενου δυνάμει του άρθρου 9, σημείο 2, η επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως προσωπικού πρέπει να παρέχει στον προσωρινά απασχολούμενο τους βασικούς όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων περί αποδοχών, που ισχύουν για συγκρίσιμο εργαζόμενο στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη.»

- 11 Το άρθρο 8 του AÜG, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο της 21ης Φεβρουαρίου 2017 (BGBl. 2017 I, σ. 258) και τέθηκε σε ισχύ την 1η Απριλίου 2017, όριζε τα εξής:

«1. Η εταιρία προσωρινής απασχόλησης υποχρεούται να παρέχει στον προσωρινά απασχολούμενο, για την περίοδο κατά την οποία αυτός τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη, τους βασικούς όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων περί αποδοχών, που ισχύουν για συγκρίσιμο εργαζόμενο στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη (αρχή της ίσης μεταχειρίσεως). Αν ο προσωρινά απασχολούμενος λαμβάνει τις αποδοχές που οφείλονται δυνάμει συλλογικής συμβάσεως η οποία εφαρμόζεται σε συγκρίσιμο εργαζόμενο του έμμεσου εργοδότη ή, ελλείψει τέτοιας συμβάσεως, τις αποδοχές που οφείλονται δυνάμει συλλογικής συμβάσεως σε συγκρίσιμους εργαζομένους του οικείου τομέα εργασίας, τεκμαίρεται ότι ο προσωρινά απασχολούμενος τυγχάνει ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τις αποδοχές κατά την έννοια της πρώτης περιόδου. Αν στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη παρέχεται αμοιβή σε είδος, μπορεί να προβλεφθεί αντισταθμιστική πληρωμή σε ευρώ.

2. Μια συλλογική σύμβαση μπορεί να προβλέπει παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, εφόσον δεν προβλέπει αποδοχές χαμηλότερες από το κατώτατο ωρομίσθιο που ορίζεται με κανονιστική πράξη δυνάμει του άρθρου 3a, παράγραφος 2. Εάν η συλλογική σύμβαση προβλέπει παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η εταιρία προσωρινής απασχόλησης πρέπει να παρέχει στον προσωρινά απασχολούμενο τους όρους εργασίας που ισχύουν δυνάμει της συμβάσεως αυτής. Στο πεδίο εφαρμογής μιας τέτοιας συλλογικής συμβάσεως, εργοδότες και εργαζόμενοι που δεν δεσμεύονται από τη συλλογική σύμβαση μπορούν να συμφωνήσουν ότι θα εφαρμόζουν τις διατάξεις της. Εάν η συλλογική σύμβαση προβλέπει αποδοχές χαμηλότερες από το κατώτατο ωρομίσθιο που ορίζεται με κανονιστική πράξη δυνάμει του άρθρου 3a, παράγραφος 2, η εταιρία προσωρινής απασχόλησης οφείλει να παρέχει στον προσωρινά απασχολούμενο, για κάθε ώρα εργασίας, τις αποδοχές που οφείλονται σε συγκρίσιμο εργαζόμενο στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη για εργασία μιας ώρας.

3. Παρέκκλιση προβλεπόμενη από συλλογική σύμβαση κατά την έννοια της παραγράφου 2 δεν ισχύει για τους προσωρινά απασχολούμενους οι οποίοι, κατά τους έξι τελευταίους μήνες πριν

από την τοποθέτησή τους στον έμμεσο εργοδότη, έπαυσαν να έχουν σχέση εργασίας με τον εν λόγω εργοδότη ή με εργοδότη που ανήκει στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων με τον έμμεσο εργοδότη κατά την έννοια του άρθρου 18 του [νόμου περί ανωνύμων εταιριών].

4. Μια συλλογική σύμβαση κατά την έννοια της παραγράφου 2 μπορεί να προβλέπει παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τις αποδοχές, για τους πρώτους εννέα μήνες της διαθέσεως εργαζομένου σε έμμεσο εργοδότη. Παρέκκλιση μεγαλύτερης διάρκειας βάσει συλλογικής συμβάσεως επιτρέπεται μόνον εάν:

- 1) το αργότερο 15 μήνες μετά την τοποθέτηση εργαζομένου σε έμμεσο εργοδότη, του καταβάλλονται τουλάχιστον οι αποδοχές που ορίζονται στη συλλογική σύμβαση ως ισοδύναμες με τις αποδοχές που οφείλονται δυνάμει συλλογικής συμβάσεως σε συγκρίσιμους εργαζομένους του οικείου τομέα εργασίας και,
- 2) μετά από μια περίοδο προσαρμογής στις μεθόδους εργασίας μέγιστης διάρκειας έξι εβδομάδων, οι καταβαλλόμενες αποδοχές προσαρμόζονται σταδιακά στο επίπεδο των προαναφερόμενων αποδοχών.

Στο πεδίο εφαρμογής μιας τέτοιας συλλογικής συμβάσεως, εργοδότες και εργαζόμενοι που δεν δεσμεύονται από τη συλλογική σύμβαση μπορούν να συμφωνήσουν ότι θα εφαρμόζουν τις διατάξεις της. Το χρονικό διάστημα διαθέσεως του εργαζομένου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη βάσει προηγούμενων τοποθετήσεών του από την ίδια ή άλλη εταιρία προσωρινής απασχόλησης λαμβάνεται πλήρως υπόψη, αν το αντίστοιχο χρονικό διάστημα μεταξύ των διαδοχικών τοποθετήσεων δεν υπερβαίνει τους τρεις μήνες.

5. Η εταιρία προσωρινής απασχόλησης υποχρεούται να καταβάλλει στον προσωρινά απασχολούμενο, για την περίοδο διαθέσεως του εργαζομένου [σε έμμεσο εργοδότη] και για τις περιόδους μη διαθέσεώς του, τουλάχιστον το κατώτατο ωρομίσθιο που ορίζεται με κανονιστική πράξη δυνάμει του άρθρου 3α, παράγραφος 2.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 12 Μεταξύ Ιανουαρίου και Απριλίου 2017 η CM εργάστηκε, ως προσωρινά απασχολούμενη, στην TimePartner, επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης προσωπικού, βάσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου. Στο πλαίσιο της απασχόλησής αυτής, η CM τέθηκε στη διάθεση επιχειρήσεων λιανικού εμπορίου ως διεκπεραιώτρια παραγγελιών.
- 13 Οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι του έμμεσου εργοδότη, στους οποίους εφαρμόζεται η συλλογική σύμβαση που ισχύει για τους εργαζομένους στον τομέα του λιανικού εμπορίου στο Land (ομόσπονδο κράτος) της Βαυαρίας (Γερμανία), ελάμβαναν μεικτό ωρομίσθιο ύψους 13,64 ευρώ.
- 14 Η CM ελάμβανε, κατά τη διάρκεια της απασχόλησής της στην επιχείρηση αυτή, μεικτό ωρομίσθιο ύψους 9,23 ευρώ, σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση εργασίας που ίσχυε για τους προσωρινά απασχολούμενους, η οποία είχε συναφθεί μεταξύ της Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eV (ένωσης γερμανικών εταιριών προσωρινής απασχόλησης), μέλος της οποίας ήταν η TimePartner, και της Deutscher Gewerkschaftsbund (γερμανικής συνομοσπονδίας ενώσεων εργαζομένων), στην οποία μετείχε η Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ένωση εργαζομένων στον τομέα της παροχής υπηρεσιών).

- 15 Η εν λόγω συλλογική σύμβαση προέβλεπε παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης την οποία κατοχύρωνε, κατά την περίοδο μεταξύ Ιανουαρίου και Μαρτίου του 2017, το άρθρο 10, παράγραφος 4, πρώτη περίοδος, του AÜG, όπως ίσχυε έως τις 31 Μαρτίου 2017, και, κατά τον μήνα Απρίλιο του 2017, το άρθρο 8, παράγραφος 1, του AÜG, όπως ίσχυε από 1ης Απριλίου 2017, προβλέποντας για τους προσωρινά απασχολούμενους αποδοχές χαμηλότερες από τις καταβλητέες στους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη.
- 16 Η CM άσκησε αγωγή ενώπιον του Arbeitsgericht Würzburg (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών του Würzburg, Γερμανία) με αίτημα να της καταβληθούν επιπλέον αποδοχές ύψους 1 296,72 ευρώ, ποσό το οποίο αντιστοιχούσε στη διαφορά που θα της είχε καταβληθεί αν είχε αμειφθεί βάσει της συλλογικής συμβάσεως εργασίας που ίσχυε για τους εργαζομένους στον τομέα του λιανικού εμπορίου στη Βαυαρία. Η ενάγουσα υποστήριζε ότι οι σχετικές διατάξεις του AÜG καθώς και της συλλογικής συμβάσεως εργασίας που ίσχυε για τους προσωρινά απασχολούμενους δεν ήταν σύμφωνες με το άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104. Η TimePartner αμφισβήτησε ότι όφειλε να καταβάλει οιαδήποτε άλλη αμοιβή πλην της προβλεπόμενης από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που ίσχυαν για τους προσωρινά απασχολούμενους.
- 17 Κατόπιν απορρίψεως της αγωγής της, η CM άσκησε έφεση ενώπιον του Landesarbeitsgericht Nürnberg (δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών της Νυρεμβέργης, Γερμανία). Μετά την απόρριψη της εφέσεώς της από το ως άνω δευτεροβάθμιο δικαστήριο, η CM άσκησε αναίρεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία).
- 18 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η έκβαση της εν λόγω αιτήσεως αναίρέσεως εξαρτάται από την ερμηνεία του άρθρου 5 της οδηγίας 2008/104.
- 19 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- «1) Πώς ορίζεται η έννοια της “γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων” στο άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας [2008/104] και, ειδικότερα, έχει η έννοια αυτή ευρύτερο περιεχόμενο από εκείνο που προβλέπουν, κατά τρόπο δεσμευτικό, το εθνικό δίκαιο και το δίκαιο της Ένωσης ως προστασία για όλους τους εργαζομένους;
- 2) Ποιες προϋποθέσεις και ποια κριτήρια πρέπει να πληρούνται για να γίνει δεκτό ότι οι διατάξεις συλλογικής συμβάσεως που αφορούν τους όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων και παρεκκλίνουν από την αρχή της ίσης μεταχείρισεως, την οποία κατοχυρώνει το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104, τηρούν την απαίτηση γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων;
- α) Πρέπει ο έλεγχος τηρήσεως της απαίτησης γενικής προστασίας να στηρίζεται –κατά τρόπο αφηρημένο– στους συλλογικούς όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής μιας τέτοιας συλλογικής συμβάσεως ή επιβάλλεται συγκριτική εκτίμηση των όρων εργασίας της συλλογικής συμβάσεως και των όρων εργασίας που ισχύουν στην επιχείρηση στη διάθεση της οποίας τίθενται οι προσωρινά απασχολούμενοι (έμμεσο εργοδότη);

- β) Σε περίπτωση παρεκκλίσεως από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τις αποδοχές, επιβάλλει η διασφάλιση της γενικής προστασίας, την οποία υπαγορεύει το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, την ύπαρξη σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης και του προσωρινά απασχολουμένου;
- 3) Πρέπει ο εθνικός νομοθέτης να υπαγορεύει στους κοινωνικούς εταίρους τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια διασφάλισης της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, όταν τους παρέχει τη δυνατότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες περιέχουν διατάξεις παρεκκλίνουσες από την επιταγή της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολουμένων και το εθνικό καθεστώς συλλογικών συμβάσεων προβλέπει απαιτήσεις οι οποίες τεκμαίρεται ότι εξασφαλίζουν τη δέουσα στάθμιση συμφερόντων μεταξύ των συμβαλλομένων μερών της συλλογικής συμβάσεως (τεκμήριο δίκαιης στάθμισης του οποίου απολαμβάνουν οι συλλογικές συμβάσεις);
- 4) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο τρίτο ερώτημα:
- α) Διασφαλίζεται η γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, με νομοθετικές διατάξεις οι οποίες, όπως ο [AÜG] ως έχει από 1ης Απριλίου 2017, προβλέπουν κατώτατο όριο αμοιβής για τους προσωρινά απασχολούμενους, μέγιστη διάρκεια διαθέσεώς τους στον ίδιο έμμεσο εργοδότη, χρονικό περιορισμό της παρεκκλίσεως από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τις αποδοχές, τη μη εφαρμογή καθεστώτος το οποίο απορρέει από συλλογική σύμβαση και παρεκκλίνει από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως των προσωρινά απασχολουμένων οι οποίοι, κατά τους έξι τελευταίους μήνες πριν από την τοποθέτησή τους στον έμμεσο εργοδότη έπαυσαν να έχουν σχέση εργασίας με τον εν λόγω εργοδότη ή με εργοδότη που ανήκει στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων με τον έμμεσο εργοδότη κατά την έννοια του άρθρου 18 του [νόμου περί ανωνύμων εταιριών], καθώς και την υποχρέωση του έμμεσου εργοδότη να παρέχει στους προσωρινά απασχολούμενους, καταρχήν υπό τους ίδιους όρους με αυτούς που ισχύουν για τους σταθερά απασχολούμενους εργαζομένους, πρόσβαση σε εγκαταστάσεις ή υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας (όπως, μεταξύ άλλων, υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, συλλογικής εστίασης και μεταφοράς);
- β) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο ερώτημα αυτό:
- Ισχύει τούτο ακόμη και στην περίπτωση που ανάλογες νομοθετικές διατάξεις, όπως αυτές του [AÜG] ως ίσχυε μέχρι τις 31 Μαρτίου 2017, δεν προβλέπουν χρονικό περιορισμό της παρεκκλίσεως από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τις αποδοχές και η απαίτηση ότι η διάθεση του εργαζομένου μπορεί να είναι μόνον “προσωρινή” δεν συγκεκριμενοποιείται από απόψεως χρονικής διάρκειας;
- 5) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο τρίτο ερώτημα:
- Όταν υφίστανται διατάξεις συλλογικών συμβάσεων που παρεκκλίνουν από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολουμένων δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, μπορούν τα εθνικά δικαστήρια να ελέγχουν τις εν λόγω συλλογικές συμβάσεις χωρίς περιορισμούς, προκειμένου να διαπιστώσουν αν οι προβλεπόμενες παρεκκλίσεις σέβονται τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων ή επιτάσσει το άρθρο 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή/και η επισήμανση περί “αυτονομία[ς] των κοινωνικών εταίρων” στην αιτιολογική σκέψη 19 της οδηγίας 2008/104 να παρέχεται

στα συμβαλλόμενα μέρη των συλλογικών συμβάσεων διακριτική ευχέρεια ως προς τον σεβασμό της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων, η οποία μπορεί να ελεγχθεί δικαστικά μόνον σε περιορισμένο βαθμό και –αν ναι– πόσο ευρεία είναι η ευχέρεια αυτή;»

Επί του αιτήματος για επανάληψη της προφορικής διαδικασίας

- 20 Με έγγραφο που κατέθεσε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 11 Οκτωβρίου 2022, η TimePartner ζήτησε την επανάληψη της προφορικής διαδικασίας. Προς στήριξη του αιτήματός της, η TimePartner υποστηρίζει ότι δεν έχει εξεταστεί ακόμη μια πτυχή η οποία μπορεί να ασκήσει αποφασιστική επιρροή επί της αποφάσεως του Δικαστηρίου, ήτοι η ύπαρξη διαφορετικών συστημάτων προσωρινής απασχολήσεως εντός της Ένωσης, με αποτέλεσμα η κοινωνική προστασία του προσωρινά απασχολούμενου εργαζομένου η οποία βαρύνει την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, μεταξύ άλλων κατά τις περιόδους αδράνειας, να διαφέρει σημαντικά στα κράτη μέλη, λόγος για τον οποίο το Δικαστήριο δεν έχει επαρκώς ενημερωθεί προκειμένου να αποφανθεί.
- 21 Κατά το άρθρο 83 του Κανονισμού του Διαδικασίας, το Δικαστήριο μπορεί οποτεδήποτε, αφού ακούσει τον γενικό εισαγγελέα, να διατάξει την επανάληψη της προφορικής διαδικασίας, ιδίως αν κρίνει ότι δεν έχει διαφωτιστεί επαρκώς ή όταν ένας διάδικος, μετά τη λήξη της διαδικασίας αυτής, επικαλείται νέο πραγματικό περιστατικό δυνάμενο να ασκήσει αποφασιστική επιρροή επί της αποφάσεως του Δικαστηρίου ή ακόμη όταν, προς επίλυση της διαφοράς, το Δικαστήριο χρειάζεται να στηριχθεί σε επιχείρημα επί του οποίου δεν διεξήχθη συζήτηση μεταξύ των διαδίκων ή των κατά το άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενδιαφερομένων.
- 22 Εν προκειμένω, το Δικαστήριο, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, κρίνει ότι, λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών και νομικών στοιχείων που παρασχέθηκαν, αφενός, από το αιτούν δικαστήριο και, αφετέρου, από την TimePartner και τους λοιπούς ενδιαφερομένους που μετείχαν τόσο στη γραπτή όσο και στην προφορική διαδικασία, διαθέτει όλα τα αναγκαία στοιχεία για να αποφανθεί.
- 23 Πρέπει, συνεπώς, να απορριφθεί το αίτημα της TimePartner για επανάληψη της προφορικής διαδικασίας.

Επί του παραδεκτού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

- 24 Η CM υποστηρίζει ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι अपαράδεκτη. Ειδικότερα, το πρώτο και το δεύτερο ερώτημα, με τα οποία το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να ορίσει την έννοια της «γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων», κατά το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, δεν είναι αναγκαία για να αποφανθεί επί της διαφοράς της κύριας δίκης, δεδομένου ότι η έννοια αυτή είναι άγνωστη στο γερμανικό δίκαιο.
- 25 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, απόκειται αποκλειστικώς στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη της εκδοθησόμενης δικαστικής αποφάσεως, να εκτιμήσει, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της υποθέσεως, τόσο την αναγκαιότητα της προδικαστικής αποφάσεως για την έκδοση της δίκης του αποφάσεως όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο. Ως εκ τούτου, εφόσον τα υποβληθέντα ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το

Δικαστήριο υποχρεούται, καταρχήν, να αποφανθεί (απόφαση της 7ης Ιουλίου 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 και C-258/21, EU:C:2022:529, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 26 Επομένως, τα ερωτήματα που αφορούν το δίκαιο της Ένωσης θεωρούνται κατά τεκμήριο λυσιτελή. Το Δικαστήριο μπορεί να αρνηθεί να αποφανθεί επί προδικαστικού ερωτήματος που έχει υποβληθεί από εθνικό δικαστήριο μόνον όταν είναι πρόδηλο ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή, ακόμη, όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί (απόφαση της 7ης Ιουλίου 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 και C-258/21, EU:C:2022:529, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 27 Βεβαίως, το πρώτο ερώτημα, το οποίο αφορά την ερμηνεία της έννοιας της «γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων», κατά το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, έχει διατυπωθεί με γενικούς όρους.
- 28 Εντούτοις, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να ορίσει, σε πρώτο στάδιο, την εν λόγω έννοια προκειμένου να καταστεί δυνατό να καθοριστεί, σε δεύτερο στάδιο, με το δεύτερο ερώτημα, σε ποιον βαθμό μια συλλογική σύμβαση μπορεί να παρεκκλίνει από την αρχή της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τις αποδοχές, διασφαλίζοντας συγχρόνως τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων, σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104. Πράγματι, αν κριθεί ότι η συλλογική σύμβαση που ισχύει για τους προσωρινά απασχολούμενους αντιβαίνει στην εν λόγω διάταξη, η CM θα μπορεί να αξιώσει τις επιπλέον αποδοχές που ζήτησε. Επομένως, το πρώτο και το δεύτερο ερώτημα δεν είναι προδήλως αλυσιτελή για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης.
- 29 Κατά συνέπεια, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι παραδεκτή.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

- 30 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι η διάταξη αυτή, μνημονεύοντας την έννοια της «γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων», απαιτεί να λαμβάνεται υπόψη, ειδικώς για τους προσωρινά απασχολούμενους, ένα επίπεδο προστασίας που να υπερβαίνει το προβλεπόμενο για τους εργαζομένους εν γένει από το εθνικό δίκαιο και από το δίκαιο της Ένωσης όσον αφορά τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης.
- 31 Δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, τα κράτη μέλη μπορούν, κατόπιν διαβουλεύσεως με τους κοινωνικούς εταίρους, να τους παρέχουν, στο ενδεδειγμένο μέτρο και υπό τους όρους που καθορίζουν τα κράτη μέλη, τη δυνατότητα να διατηρούν ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες θα σέβονται μεν τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων, παράλληλα όμως θα μπορούν να θεσπίζουν ρυθμίσεις όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων, οι οποίες ενδέχεται να διαφέρουν από τις διαλαμβανόμενες στην παράγραφο 1 του ίδιου άρθρου, δηλαδή ρυθμίσεις δυνάμει των

- οποίων οι όροι εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν εάν οι εν λόγω εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από την επιχείρηση στην οποία απασχολούνται προσωρινά για να καταλάβουν την ίδια θέση.
- 32 Η έννοια «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης» ορίζεται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας 2008/104 και αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες, τις αργίες και τις αποδοχές.
- 33 Επομένως, από το γράμμα του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 προκύπτει ότι η αναγνωριζόμενη στα κράτη μέλη ευχέρεια να παρέχουν στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να διατηρούν ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις που επιτρέπουν διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων αντισταθμίζεται από την υποχρέωση διασφάλισης της «γενικής προστασίας» των εργαζομένων αυτών, χωρίς ωστόσο η οδηγία να ορίζει το περιεχόμενο της έννοιας αυτής.
- 34 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, για την ερμηνεία διατάξεως του δικαίου της Ένωσης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όχι μόνον το γράμμα της, με βάση το σύνηθες νόημά του στην καθημερινή γλώσσα, αλλά και το γενικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται και οι σκοποί της ρύθμισης της οποίας αποτελεί μέρος (απόφαση της 17ης Μαρτίου 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 35 Όσον αφορά τους σκοπούς που επιδιώκει η οδηγία 2008/104, από τις αιτιολογικές σκέψεις της 10 έως 12 προκύπτει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές εντός της Ένωσης ως προς τη νομική κατάσταση, το καθεστώς και τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων, ότι η προσωρινή απασχόληση δεν ανταποκρίνεται μόνο στις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων αλλά και στην ανάγκη των μισθωτών να συνδυασθεί η ιδιωτική και η επαγγελματική ζωή τους, συμβάλλοντας κατ' αυτόν τον τρόπο στη δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς και στη συμμετοχή και στην ένταξη στην αγορά εργασίας και ότι σκοπός της εν λόγω οδηγίας είναι η θέσπιση ενός προστατευτικού πλαισίου για τους προσωρινά απασχολούμενους το οποίο δεν επιτρέπει διακρίσεις, χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και είναι αναλογικό, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνει υπόψη την ποικιλία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.
- 36 Όσον αφορά, ειδικότερα, τον σκοπό του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, από την αιτιολογική της σκέψη 16 προκύπτει ότι, για να αντιμετωπιστεί επιτυχώς η πολυμορφία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν τους όρους εργασίας και απασχόλησης, αρκεί να τηρείται το γενικό επίπεδο προστασίας για τους προσωρινά απασχολούμενους.
- 37 Σε συνέχεια των εκτιθέμενων στις εν λόγω αιτιολογικές σκέψεις, το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής προβλέπει ότι σκοπός της είναι η διασφάλιση της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους προσωρινά απασχολούμενους και με την αναγνώριση των εταιριών προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, λαμβανομένης ταυτόχρονα υπόψη της ανάγκης θέσπισης κατάλληλου πλαισίου για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.

- 38 Ο διττός αυτός σκοπός αντικατοπτρίζεται στη δομή του άρθρου 5 της οδηγίας 2008/104, η παράγραφος 1 του οποίου θέτει τον κανόνα ότι οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολουμένων, όπως ορίζονται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας αυτής, είναι τουλάχιστον οι όροι εργασίας και απασχόλησης των εργαζομένων που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη. Από τον κανόνα αυτό παρεκκλίνει ιδίως η διάταξη της παραγράφου 3 του εν λόγω άρθρου 5. Η παρέκκλιση αυτή πρέπει, εντούτοις, να παραμένει εντός των ορίων της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων. Η έκτασή της περιορίζεται επίσης στο απολύτως αναγκαίο μέτρο για τη διαφύλαξη του συμφέροντος του οποίου την προστασία καθιστά δυνατή η παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης που θεσπίζεται βάσει της διατάξεως αυτής, ήτοι του συμφέροντος που έγκειται στην ανάγκη να αντιμετωπιστεί επιτυχώς η πολυμορφία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων (απόφαση της 21ης Οκτωβρίου 2010, Accardo κ.λπ., C-227/09, EU:C:2010:624, σκέψη 58 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 39 Προκειμένου, συνεπώς, να επιτευχθεί ο σκοπός της διασφάλισης της προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων, ο οποίος διατυπώνεται στο άρθρο 2 της οδηγίας 2008/104, λαμβανομένης παράλληλα υπόψη της πολυμορφίας των αγορών εργασίας, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, όταν μια συλλογική σύμβαση επιτρέπει, βάσει του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας αυτής, κατά παρέκκλιση από την παράγραφο 1 του άρθρου αυτού, τη διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολουμένων σε σχέση με τους όρους που ισχύουν για τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη, η «γενική προστασία» των προσωρινά απασχολουμένων διασφαλίζεται μόνον εάν τους παρέχονται, ως αντάλλαγμα, πλεονεκτήματα με σκοπό την αντιστάθμιση των συνεπειών της διαφορετικής αυτής μεταχείρισης. Πράγματι, η γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων θα αποδυναμωνόταν κατ' ανάγκη αν μια συλλογική σύμβαση απλώς επιδείωνε, ως προς τους εργαζομένους αυτούς, έναν ή περισσότερους από τους εν λόγω βασικούς όρους.
- 40 Εντούτοις, δεδομένου του περιεχομένου του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104, το οποίο προβλέπει την εξασφάλιση, υπέρ των προσωρινά απασχολουμένων, των ίδιων βασικών όρων με αυτούς που ισχύουν για τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη, η τήρηση της υποχρέωσης γενικής προστασίας, κατά την έννοια της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού, δεν επιβάλλει να λαμβάνεται υπόψη, ειδικώς για τους προσωρινά απασχολουμένους, ένα επίπεδο προστασίας που να υπερβαίνει το προβλεπόμενο, όσον αφορά τους όρους αυτούς, από τις δεσμευτικές διατάξεις του εθνικού δικαίου και του δικαίου της Ένωσης για την προστασία των εργαζομένων εν γένει.
- 41 Τα πλεονεκτήματα που αντισταθμίζουν τις συνέπειες μιας διαφορετικής μεταχείρισης εις βάρος των προσωρινά απασχολουμένων, όπως εκτέθηκε στη σκέψη 39 της παρούσας αποφάσεως, πρέπει να αφορούν τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης που ορίζονται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας 2008/104, ήτοι τους όρους που αφορούν τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες, τις αργίες και τις αποδοχές.
- 42 Μια τέτοια ερμηνεία του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 επιρρωννύεται από το γενικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η διάταξη αυτή. Πράγματι, το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας επιτρέπει κατ' ουσίαν στα κράτη μέλη, κατόπιν διαβουλεύσεως με τους κοινωνικούς εταίρους, να παρεκκλίνουν όσον αφορά την αμοιβή από την αρχή της ίσης μεταχείρισης που προβλέπεται στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας όταν, μεταξύ άλλων, οι προσωρινά απασχολούμενοι εξακολουθούν να αμείβονται κατά το διάστημα που μεσολαβεί

μεταξύ δύο τοποθετήσεων. Επομένως, καίτοι τα κράτη μέλη μπορούν να καθορίζουν την αμοιβή των προσωρινά απασχολούμενων σε επίπεδο χαμηλότερο από αυτό που θα επέβαλλε η αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνον υπό την προϋπόθεση αντισταθμίσεως του μειονεκτήματος αυτού με τη χορήγηση πλεονεκτήματος σχετικού, στην περίπτωση αυτή, με τον ίδιο βασικό όρο εργασίας και απασχόλησης όπως είναι η αμοιβή, θα ήταν παράδοξο να γίνει δεκτό ότι οι κοινωνικοί εταίροι, μολονότι οφείλουν να διασφαλίζουν τη γενική προστασία των εν λόγω εργαζομένων, μπορούν να ενεργήσουν κατ' αυτόν τον τρόπο χωρίς να υποχρεούνται να προβλέψουν, στην οικεία συλλογική σύμβαση, την παροχή πλεονεκτήματος σχετικού με τους εν λόγω βασικούς όρους.

- 43 Τούτο ισχύει, κατά μείζονα λόγο, για τους προσωρινά απασχολούμενους των οποίων η σύμβαση είναι ορισμένου μόνο χρόνου και οι οποίοι, λόγω του κινδύνου που διατρέχουν να εισπράττουν σπανίως μόνον αμοιβή μεταξύ δύο τοποθετήσεων, πρέπει να λάβουν ένα σημαντικό αντισταθμιστικό πλεονέκτημα όσον αφορά τους εν λόγω βασικούς όρους, το οποίο να είναι κατ' ουσίαν τουλάχιστον ισοδύναμο με το παρεχόμενο στους προσωρινά απασχολούμενους που έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου.
- 44 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι η διάταξη αυτή, μνημονεύοντας την έννοια της «γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων», δεν απαιτεί να λαμβάνεται υπόψη, ειδικώς για τους προσωρινά απασχολούμενους, ένα επίπεδο προστασίας που να υπερβαίνει το προβλεπόμενο για τους εργαζομένους εν γένει από το εθνικό δίκαιο και από το δίκαιο της Ένωσης όσον αφορά τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης. Εντούτοις, όταν οι κοινωνικοί εταίροι επιτρέπουν μέσω συλλογικής συμβάσεως εργασίας διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολούμενων, η συλλογική σύμβαση πρέπει, προκειμένου να διασφαλίζεται η γενική προστασία των θιγόμενων προσωρινά απασχολούμενων, να τους παρέχει πλεονεκτήματα σχετικά με βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης τα οποία να είναι ικανά να αντισταθμίσουν τη διαφορετική μεταχείριση που υφίστανται.

Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος

- 45 Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το οποίο έχει δύο σκέλη, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί υπό ποιες προϋποθέσεις μια συλλογική σύμβαση που επιτρέπει διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολούμενων μπορεί, εντούτοις, να θεωρηθεί ότι διασφαλίζει τη γενική προστασία των θιγόμενων προσωρινά απασχολούμενων, σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104.

Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος, σκέλος α'

- 46 Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, σκέλος α', το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι η τήρηση της υποχρέωσης διασφάλισης της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων πρέπει να εκτιμάται κατά τρόπο αφηρημένο, υπό το πρίσμα συλλογικής συμβάσεως η οποία επιτρέπει τη διαφορετική μεταχείριση, ή κατά τρόπο συγκεκριμένο, σε σύγκριση με τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν για τους συγκρίσιμους εργαζομένους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη.

- 47 Κατά το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους σε έμμεσο εργοδότη, οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων πρέπει να είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση (απόφαση της 12ης Μαΐου 2022, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, σκέψη 49). Ο νομοθέτης της Ένωσης εκδήλωσε επομένως την πρόθεσή του να διασφαλίσει ότι, σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι προσωρινά απασχολούμενοι δεν θα βρίσκονται, κατ' αρχήν, σε δυσμενέστερη θέση από εκείνη των συγκρίσιμων εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη.
- 48 Οι προσωρινά απασχολούμενοι δικαιούνται συνεπώς, καταρχήν, τους ίδιους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης με αυτούς που θα ίσχυαν γι' αυτούς αν ο έμμεσος εργοδότης τούς είχε προσλάβει απευθείας. Επομένως, από τον κατά παρέκκλιση χαρακτήρα του άρθρου 5, παράγραφος 3, ο οποίος υπομνήσθηκε στη σκέψη 38 της παρούσας αποφάσεως, καθώς και από τον υπομνησθέντα στη σκέψη 36 της παρούσας αποφάσεως σκοπό της οδηγίας 2008/104, συνάγεται ότι η εισάγουσα παρέκκλιση διάταξη του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας αυτής επιβάλλει να εξακριβώνεται κατά τρόπο συγκεκριμένο αν μια συλλογική σύμβαση που επιτρέπει διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, μεταξύ των προσωρινά απασχολούμενων και των συγκρίσιμων εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη διασφαλίζει πράγματι τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, παρέχοντάς τους ορισμένα πλεονεκτήματα που προορίζονται να αντισταθμίσουν τη διαφορετική αυτή μεταχείριση. Η εξακρίβωση αυτή πρέπει, συνεπώς, να διενεργείται με γνώμονα τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν για τους συγκρίσιμους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη.
- 49 Ως εκ τούτου, επιβάλλεται, σε πρώτο στάδιο, να καθοριστούν οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης που θα ίσχυαν για τον προσωρινά απασχολούμενο αν αυτός είχε προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβει την ίδια θέση. Σε δεύτερο στάδιο, πρέπει να γίνεται σύγκριση των βασικών αυτών όρων εργασίας και απασχόλησης με εκείνους που απορρέουν από τη συλλογική σύμβαση στην οποία όντως υπόκειται ο προσωρινά απασχολούμενος (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 12ης Μαΐου 2022, *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, σκέψη 50). Σε τρίτο στάδιο, προκειμένου να διασφαλιστεί η γενική προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, πρέπει να εκτιμάται αν τα παρεχόμενα αντισταθμιστικά πλεονεκτήματα καθιστούν δυνατή την εξουδετέρωση της διαφορετικής μεταχείρισης την οποία υφίστανται οι προσωρινά απασχολούμενοι.
- 50 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, σκέλος α', πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι η τήρηση της υποχρέωσης διασφάλισης της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων πρέπει να εκτιμάται κατά τρόπο συγκεκριμένο, διά της συγκρίσεως, σε σχέση με ορισμένη θέση, των βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν για τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη με εκείνους που ισχύουν για τους προσωρινά απασχολούμενους, προκειμένου να διαπιστωθεί αν τα αντισταθμιστικά πλεονεκτήματα που παρέχονται όσον αφορά τους βασικούς όρους αυτούς καθιστούν δυνατή την αντιστάθμιση των συνεπειών της διαφορετικής μεταχείρισης την οποία υφίστανται οι προσωρινά απασχολούμενοι.

Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος, σκέλος β'

- 51 Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, σκέλος β', το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι η υποχρέωση διασφάλισης της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων επιβάλλει να υφίσταται σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης και του προσωρινά απασχολούμενου.
- 52 Βεβαίως, κατά το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας αυτής, τα κράτη μέλη μπορούν, κατόπιν διαβουλεύσεως με τους κοινωνικούς εταίρους, να προβλέπουν παρέκκλιση, όσον αφορά τις αποδοχές, από την αρχή της ίσης μεταχείρισης όταν οι προσωρινά απασχολούμενοι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, εξακολουθούν να αμείβονται κατά το διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ δύο τοποθετήσεων.
- 53 Εντούτοις, αντιθέτως προς τη διάταξη αυτή, το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 δεν προβλέπει κανέναν ειδικό κανόνα για την περίπτωση των προσωρινά απασχολούμενων με σύμβαση αορίστου χρόνου.
- 54 Όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 54 των προτάσεών του, ο λόγος υπάρξεως της διαφοράς αυτής μεταξύ του άρθρου 5, παράγραφος 2, και του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έγκειται στο γεγονός ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι βάσει συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου εξακολουθούν να αμείβονται κατά τα διαστήματα μεταξύ δύο τοποθετήσεων στις θέσεις που ανέλαβαν σε έμμεσους εργοδότες. Το γεγονός αυτό δικαιολογεί την ευχέρεια που παρέχεται με το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας αυτής να προβλέπεται για τους εν λόγω εργαζομένους διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά τις αποδοχές. Ο ειδικός χαρακτήρας του κανόνα αυτού αντιδιαστέλλεται προς τον γενικό χαρακτήρα του άρθρου 5, παράγραφος 3, της εν λόγω οδηγίας, το οποίο επιτρέπει μεν τη διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, πλην όμως απαιτεί να διασφαλίζεται η γενική προστασία των προσωρινά απασχολούμενων.
- 55 Πρέπει, επομένως, να επισημανθεί ότι το ίδιο το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 2008/104 καθορίζει το συγκεκριμένο αντάλλαγμα –ήτοι την αμοιβή κατά το διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ δύο τοποθετήσεων– που πρέπει να παρέχεται στους προσωρινά απασχολούμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου, προς αντιστάθμιση της παρεκκλίσεως από την αρχή της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τις αποδοχές, ενώ η παράγραφος 3 του άρθρου αυτού παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να διαπραγματεύονται αυτόνομα τόσο την ακριβή φύση της παρέκκλισης από την αρχή της ίσης μεταχείρισης όσο και το πλεονέκτημα που θεωρείται ότι μπορεί να αντισταθμίσει τις συνέπειες της παρέκκλισης αυτής, υπό τον όρο ότι διασφαλίζεται η γενική προστασία των προσωρινά απασχολούμενων.
- 56 Συνεπώς, το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 επιτρέπει, υπό την επιφύλαξη της διασφάλισης μιας τέτοιας γενικής προστασίας, τη σύναψη συλλογικής σύμβασης η οποία παρεκκλίνει από την αρχή της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά κάθε προσωρινά απασχολούμενο εργαζόμενο, ανεξαρτήτως αν αυτός έχει συνάψει σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με εταιρία προσωρινής απασχόλησης. Σε μια τέτοια περίπτωση, δεν μπορεί εξάλλου να αποκλειστεί το ενδεχόμενο η διατήρηση της αμοιβής μεταξύ δύο τοποθετήσεων –είτε βάσει συμβάσεως αορίστου χρόνου είτε βάσει συμβάσεως ορισμένου χρόνου– να ληφθεί υπόψη για την εκτίμηση της εν λόγω γενικής προστασίας. Εντούτοις, επιβάλλεται να παρέχεται στους προσωρινά

απασχολούμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου ένα σημαντικό πλεονέκτημα το οποίο να αντισταθμίζει την εις βάρος τους διαφορά ως προς τις αποδοχές που λαμβάνουν κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους, σε σχέση με συγκρίσιμο εργαζόμενο του έμμεσου εργοδότη.

- 57 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, σκέλος β', πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι η υποχρέωση διασφάλισης της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων δεν επιβάλλει να υφίσταται σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης και του προσωρινά απασχολούμενου.

Επί του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

- 58 Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι ο εθνικός νομοθέτης οφείλει να προβλέπει τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια που πρέπει να πληρούνται για τη διασφάλιση της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, όταν το οικείο κράτος μέλος παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να διατηρούν σε ισχύ ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις που επιτρέπουν διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολούμενων.
- 59 Επισημαίνεται ότι, κατά το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ, μια οδηγία δεσμεύει κάθε κράτος μέλος στο οποίο απευθύνεται, όσον αφορά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνει την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών. Η διάταξη αυτή αφήνει βέβαια στα κράτη μέλη την ελεύθερη επιλογή των μέσων και μεθόδων που διασφαλίζουν την εφαρμογή της οδηγίας, η ελευθερία όμως αυτή διατηρεί ακέραια την υποχρέωση κάθε κράτους που είναι αποδέκτης της οδηγίας να λάβει στο πλαίσιο της εσωτερικής του έννομης τάξης όλα τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να εξασφαλίσει την πλήρη εφαρμογή της οδηγίας σύμφωνα με τον επιδιωκόμενο σκοπό (απόφαση της 17ης Μαρτίου 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, σκέψη 94 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 60 Όπως υπομνήσθηκε στη σκέψη 36 της παρούσας αποφάσεως, από την αιτιολογική σκέψη 16 της οδηγίας 2008/104 προκύπτει ότι, για να αντιμετωπιστεί επιτυχώς η πολυμορφία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν τους όρους εργασίας και απασχόλησης, αρκεί να τηρείται το γενικό επίπεδο προστασίας για τους προσωρινά απασχολούμενους.
- 61 Πέραν τούτου, από την αιτιολογική σκέψη 19 της οδηγίας 2008/104 προκύπτει ότι αυτή δεν θίγει την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων ούτε επηρεάζει τις μεταξύ τους σχέσεις, όπως το δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις σύμφωνα με το δικαίωμα της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα το προβάδισμα της ενωσιακής νομοθεσίας.
- 62 Επίσης, από το άρθρο 11, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104 προκύπτει ότι τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα, για να συμμορφωθούν προς τον επιδιωκόμενο σκοπό της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων, είτε να θεσπίσουν τις αναγκαίες προς τούτο νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις είτε να διασφαλίσουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνίας, οπότε τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να εξασφαλίζουν την επίτευξη των σκοπών της οδηγίας.

- 63 Επομένως, η ευχέρεια που αναγνωρίζει στα κράτη μέλη το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 να παρέχουν στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις παρεκκλίνουσες από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως κατοχυρώνεται στην παράγραφο 1 του άρθρου αυτού, συνάδει προς τη νομολογία του Δικαστηρίου, σύμφωνα με την οποία επιτρέπεται στα κράτη μέλη να αφήνουν πρωτίστως στους κοινωνικούς εταίρους τη μέριμνα για την υλοποίηση των στόχων κοινωνικής πολιτικής που αποτελούν αντικείμενο της οδηγίας στον συγκεκριμένο τομέα (απόφαση της 17ης Μαρτίου 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, σκέψη 108 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 64 Πάντως, η ευχέρεια αυτή δεν απαλλάσσει τα κράτη μέλη από την υποχρέωση να διασφαλίζουν, με τη λήψη κατάλληλων νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών μέτρων, ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι δύνανται να τύχουν, σε όλη την έκτασή της, της προστασίας που τους αναγνωρίζει η οδηγία 2008/104 (απόφαση της 17ης Μαρτίου 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, σκέψη 109 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 65 Ως εκ τούτου, όταν τα κράτη μέλη παρέχουν στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες επιτρέπουν, σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, τη διαφορετική μεταχείριση εις βάρος των προσωρινά απασχολούμενων, οφείλουν ωστόσο να διασφαλίζουν τη γενική προστασία των εργαζομένων αυτών.
- 66 Λαμβανομένου υπόψη του σκοπού που επιδιώκει το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104, όπως αυτός προκύπτει από τις αιτιολογικές της σκέψεις 16 και 19 που υπομνήσθηκαν στις σκέψεις 60 και 61 της παρούσας αποφάσεως, η υποχρέωση των κοινωνικών εταίρων να διασφαλίζουν γενική προστασία στους προσωρινά απασχολούμενους δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να προβλέπουν λεπτομερώς τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια που πρέπει να πληρούν οι συλλογικές συμβάσεις.
- 67 Εντούτοις, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 65 των προτάσεών του, όταν η εθνική νομοθεσία παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής μιας οδηγίας, οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν να ενεργούν σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης εν γένει και σύμφωνα με τις διατάξεις της εν λόγω οδηγίας ειδικότερα. Επομένως, όταν οι κοινωνικοί εταίροι συνάπτουν συλλογική σύμβαση η οποία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2008/104, οφείλουν να ενεργούν σύμφωνα με την οδηγία, διασφαλίζοντας, μεταξύ άλλων, τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολούμενων σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψη 70 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 68 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι ο εθνικός νομοθέτης δεν οφείλει να προβλέψει τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια που πρέπει να πληρούνται για τη διασφάλιση της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, όταν το οικείο κράτος μέλος παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να διατηρούν σε ισχύ ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις που επιτρέπουν διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολούμενων.

Επί του τετάρτου προδικαστικού ερωτήματος

- 69 Κατόπιν της απαντήσεως που δόθηκε στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα, παρέλκει η απάντηση στο τέταρτο προδικαστικό ερώτημα.

Επί του πέμπτου ερωτήματος

- 70 Με το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα, το οποίο υποβάλλεται για την περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο τρίτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι οι συλλογικές συμβάσεις που επιτρέπουν δυνάμει της διατάξεως αυτής διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολουμένων μπορούν να υποβληθούν σε αποτελεσματικό δικαστικό έλεγχο προκειμένου να εξακριβωθεί αν οι κοινωνικοί εταίροι έχουν τηρήσει την υποχρέωσή τους να διασφαλίζουν τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων.
- 71 Υπενθυμίζεται, αφενός, ότι, δυνάμει του άρθρου 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, έχουν, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, μεταξύ άλλων το δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις στα ενδεδειγμένα επίπεδα. Αφετέρου, το άρθρο 152, πρώτο εδάφιο, ΣΛΕΕ διευκρινίζει ότι η Ένωση «αναγνωρίζει και προάγει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στο επίπεδό της, λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων» και «[δ]ιευκολύνει τον μεταξύ τους διάλογο, σεβόμενη την αυτονομία τους», η δε σημασία της αυτονομίας αυτής υπενθυμίζεται εξάλλου και στην αιτιολογική σκέψη 19 της οδηγίας 2008/104.
- 72 Η αυτονομία αυτή συνεπάγεται ότι, κατά το στάδιο της διαπραγματεύσεως συμφωνίας από τους κοινωνικούς εταίρους, το οποίο αποτελεί αποκλειστική υπόθεση των τελευταίων, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συνομιλούν και να ενεργούν ελεύθερα, χωρίς να δέχονται εντολές ή υποδείξεις από οποιονδήποτε, και δη από τα κράτη μέλη ή τα θεσμικά όργανα της Ένωσης (απόφαση της 2ας Σεπτεμβρίου 2021, EPSU κατά Επιτροπής, C-928/19 P, EU:C:2021:656, σκέψη 61).
- 73 Επισημαίνεται, συνεπώς, ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως όχι μόνο για την επιλογή, μεταξύ διαφόρων σκοπών, του συγκεκριμένου σκοπού που προτίθενται να επιδιώξουν στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως, αλλά και για τον καθορισμό των μέτρων επιτεύξεως του σκοπού αυτού (απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψη 59 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 74 Εντούτοις, όταν το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, το οποίο διακηρύσσεται στο άρθρο 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, εμπίπτει στις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης, πρέπει, εντός του πεδίου εφαρμογής του εν λόγω δικαίου, να ασκείται σύμφωνα με αυτό (απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψη 69 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 75 Μολονότι επομένως οι κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν, όπως υπομνήσθηκε στη σκέψη 73 της παρούσας αποφάσεως, ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης και της σύναψης των συλλογικών συμβάσεων, το περιθώριο αυτό οριοθετείται, κατά συνέπεια, από την υποχρέωση διασφάλισης της τήρησης του δικαίου της Ένωσης.

- 76 Ως εκ τούτου, μολονότι, όπως διαπιστώθηκε με την απάντηση στο τρίτο ερώτημα, οι διατάξεις της οδηγίας 2008/104 δεν επιβάλλουν στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίσουν συγκεκριμένη ρύθμιση για τη διασφάλιση της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων, κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας αυτής, παραμένει εντούτοις γεγονός ότι τα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων των δικαστηρίων τους, οφείλουν να μεριμνούν ώστε οι συλλογικές συμβάσεις που επιτρέπουν διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης να διασφαλίζουν, μεταξύ άλλων, τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104.
- 77 Προκειμένου να διασφαλιστεί η πλήρης αποτελεσματικότητα της οδηγίας 2008/104, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 79 των προτάσεων του, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει αν οι συλλογικές συμβάσεις που παρεκκλίνουν, δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 3, της οδηγίας αυτής, από την αρχή της ίσης μεταχείρισης διασφαλίζουν επαρκώς τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων παρέχοντάς τους, ως αντάλλαγμα, αντισταθμιστικά πλεονεκτήματα για κάθε παρέκκλιση από την εν λόγω αρχή της ίσης μεταχείρισης.
- 78 Παρά το περιθώριο εκτιμήσεως που διαθέτουν οι κοινωνικοί εταίροι για τη διαπραγμάτευση και τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, ο εθνικός δικαστής οφείλει να πράττει ό,τι εμπίπτει στην αρμοδιότητά του προκειμένου να διασφαλίζει τη συμβατότητα των συλλογικών συμβάσεων με τις απαιτήσεις που απορρέουν από το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104.
- 79 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο πέμπτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι οι συλλογικές συμβάσεις που επιτρέπουν δυνάμει της διατάξεως αυτής διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολουμένων πρέπει να μπορούν να υποβληθούν σε αποτελεσματικό δικαστικό έλεγχο προκειμένου να εξακριβωθεί αν οι κοινωνικοί εταίροι έχουν τηρήσει την υποχρέωσή τους να διασφαλίζουν τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 80 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (δεύτερο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης,**

έχει την έννοια ότι:

η διάταξη αυτή, μνημονεύοντας την έννοια της «γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων», δεν απαιτεί να λαμβάνεται υπόψη, ειδικώς για τους προσωρινά απασχολουμένους, ένα επίπεδο προστασίας που να υπερβαίνει το προβλεπόμενο για τους εργαζομένους εν γένει από το εθνικό δίκαιο και από το δίκαιο της Ένωσης όσον

αφορά τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης. Εντούτοις, όταν οι κοινωνικοί εταίροι επιτρέπουν μέσω συλλογικής συμβάσεως εργασίας διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολουμένων, η συλλογική σύμβαση πρέπει, προκειμένου να διασφαλίζεται η γενική προστασία των θιγόμενων προσωρινά απασχολουμένων, να τους παρέχει πλεονεκτήματα σχετικά με βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, τα οποία να είναι ικανά να αντισταθμίσουν τη διαφορετική μεταχείριση που υφίστανται.

2) Το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104

έχει την έννοια ότι:

η τήρηση της υποχρέωσης διασφάλισης της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων πρέπει να εκτιμάται κατά τρόπο συγκεκριμένο, διά της συγκρίσεως, σε σχέση με ορισμένη θέση, των βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης που ισχύουν για τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη με εκείνους που ισχύουν για τους προσωρινά απασχολουμένους, προκειμένου να διαπιστωθεί αν τα αντισταθμιστικά πλεονεκτήματα που παρέχονται όσον αφορά τους βασικούς όρους αυτούς καθιστούν δυνατή την αντιστάθμιση των συνεπειών της διαφορετικής μεταχείρισης την οποία υφίστανται οι προσωρινά απασχολούμενοι.

3) Το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104

έχει την έννοια ότι:

η υποχρέωση διασφάλισης της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων δεν επιβάλλει να υφίσταται σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης και του προσωρινά απασχολούμενου.

4) Το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104

έχει την έννοια ότι:

ο εθνικός νομοθέτης δεν οφείλει να προβλέψει τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια που πρέπει να πληρούνται για τη διασφάλιση της γενικής προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, όταν το οικείο κράτος μέλος παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να διατηρούν σε ισχύ ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις που επιτρέπουν διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολουμένων.

5) Το άρθρο 5, παράγραφος 3, της οδηγίας 2008/104

έχει την έννοια ότι:

οι συλλογικές συμβάσεις που επιτρέπουν δυνάμει της διατάξεως αυτής διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, εις βάρος των προσωρινά απασχολουμένων πρέπει να μπορούν να υποβληθούν σε αποτελεσματικό δικαστικό έλεγχο προκειμένου να εξακριβωθεί αν οι κοινωνικοί εταίροι έχουν τηρήσει

την υποχρέωσή τους να διασφαλίζουν τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολουμένων.

(υπογραφές)