



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)

της 12ης Μαΐου 2022*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2008/104/ΕΚ – Προσωρινή απασχόληση – Άρθρο 5, παράγραφος 1 – Αρχή της ίσης μεταχείρισης – Άρθρο 3 παράγραφος 1, στοιχείο στ' – Έννοια των “βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων” – Αποζημίωση οφειλόμενη για τις ημέρες της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδειάς σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας»

Στην υπόθεση C-426/20,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (πρωτοδικείο Braga, τμήμα εργατικών διαφορών Barcelos, Πορτογαλία) με απόφαση της 15ης Ιουλίου 2020, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 10 Σεπτεμβρίου 2020, στο πλαίσιο της δίκης

GD,

ES

κατά

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από την I. Ziemele, πρόεδρο τμήματος, τους T. von Danwitz και A. Kumin (εισηγητή), δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: G. Pitruzzella

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η Πορτογαλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις A. Pimenta, P. Barros da Costa, J. Marques και D. Silva και τον L. Claudino Oliveira,

* Γλώσσα διαδικασίας: η πορτογαλική.

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από την D. Recchia και τον G. Braga da Cruz,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 9ης Δεκεμβρίου 2021,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ 2008, L 327, σ. 9), σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας αυτής.
- 2 Η αίτηση υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, των GD και ES, προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων, και, αφετέρου, της Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA (στο εξής: Luso Temp), εταιρίας με την οποία οι εν λόγω εργαζόμενοι συνήψαν σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, σχετικά με το ποσό της αποζημίωσης που οφείλει να τους καταβάλει η εταιρία αυτή για τις ημέρες της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδείας, λόγω λύσης της σχέσης εργασίας τους.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης

- 3 Η ρήτρα 4, με τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, που συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 7ης Απριλίου 1998 (ΕΕ 1998, L 131, σ. 10) (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης), ορίζει στο σημείο 1 τα εξής:

«Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

Η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου

- 4 Η ρήτρα 4, με τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται 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) (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου), προβλέπει στο σημείο 1 τα εξής:

«Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

Η οδηγία 2008/104

5 Οι αιτιολογικές σκέψεις 1, 10 έως 12 και 15 της οδηγίας 2008/104 έχουν ως εξής:

«(1) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που αναγνωρίζονται από το Χάρτη [των] Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης [...]. Συγκεκριμένα, η παρούσα πράξη αποβλέπει στο να εξασφαλίσει την πλήρη συμμόρφωση με το άρθρο 31 του [Χ]άρτη [των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων], το οποίο προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του καθώς και σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.

[...]

(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.

[...]

(15) Οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή εργασιακών σχέσεων. Για τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, λαμβανομένης υπόψη της ιδιαίτερης προστασίας που παρέχει αυτή η σύμβαση, πρέπει να προβλεφθεί η δυνατότητα παρέκκλισης από τους κανόνες που εφαρμόζονται στον έμμεσο εργοδότη.»

- 6 Το άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, που φέρει τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργαζόμενους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης με σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους.»

- 7 Κατά το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «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.»

- 8 Το άρθρο 3 της οδηγίας 2008/104, με τίτλο «Ορισμοί», ορίζει στην παράγραφο 1, στοιχείο στ', τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας νοούνται ως:

[...]

στ) “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.»

- 9 Το άρθρο 5 της οδηγίας αυτής, με τίτλο «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.

[...]

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 απασχολούμενων, 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.

[...]

Το πορτογαλικό δίκαιο

- 10 Το άρθρο 185 του Código do Trabalho (εργατικού κώδικα), όπως εγκρίθηκε με τον Lei n.º 7/2009 (νόμο 7/2009), της 12ης Φεβρουαρίου 2009 (*Diário da República*, 1η σειρά, αριθ. 30, της 12ης Φεβρουαρίου 2009) (στο εξής: εργατικός κώδικας), με τίτλο «Όροι εργασίας των προσωρινώς απασχολούμενων», ορίζει στην παράγραφο 6 τα εξής:

«Ο προσωρινώς απασχολούμενος δικαιούται, ανάλογα με τη διάρκεια της σύμβασής του, άδεια μετ' αποδοχών και επίδομα αδείας και Χριστουγέννων, καθώς και άλλες τακτικές και περιοδικές παροχές τις οποίες δικαιούνται οι εργαζόμενοι του έμμεσου εργοδότη για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας.»

- 11 Κατά το άρθρο 237 του εργατικού κώδικα, με τίτλο «Δικαίωμα αδείας»:

«1. Για κάθε ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα αδείας μετ' αποδοχών, το οποίο αποκτά από την 1η Ιανουαρίου.

2. Κατά κανόνα, το δικαίωμα αδείας αντιστοιχεί σε εργασία που παρασχέθηκε κατά τη διάρκεια του προηγούμενου ημερολογιακού έτους, ανεξάρτητα από την επιμέλεια ή την αποτελεσματικότητα του εργαζόμενου.

[...]

- 12 Το άρθρο 238 του κώδικα αυτού, με τίτλο «Διάρκεια της αδείας», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Η ετήσια άδεια διαρκεί τουλάχιστον 22 εργάσιμες ημέρες.

[...]

13 Κατά το άρθρο 239 του εν λόγω κώδικα, με τίτλο «Διάρκεια της άδειας σε ειδικές περιπτώσεις», έχει ως εξής:

«1. Κατά τη διάρκεια του έτους πρόσληψης, ο εργαζόμενος δικαιούται δύο εργάσιμες ημέρες άδειας ανά μήνα διάρκειας της σύμβασης, οι οποίες δεν μπορούν να υπερβαίνουν συνολικά τις 20 ημέρες και μπορούν να ληφθούν ύστερα από έξι πλήρεις μήνες εκτέλεσης της σύμβασης.

2. Αν το ημερολογιακό έτος παρέλθει πριν από τη λήξη της προθεσμίας της προηγούμενης παραγράφου, η άδεια μπορεί να ληφθεί έως τις 30 Ιουνίου του επομένου έτους.

3. Η εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων δεν μπορεί να οδηγεί σε λήψη άδειας άνω των 30 εργασίμων ημερών κατά τη διάρκεια του ίδιου ημερολογιακού έτους, με την επιφύλαξη των διατάξεων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

[...]

14 Το άρθρο 245 του εργατικού κώδικα, με τίτλο «Συνέπειες της λύσης της σύμβασης εργασίας επί του δικαιώματος άδειας», προβλέπει τα εξής:

«1. Κατά τον χρόνο λύσης της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας:

a) που αντιστοιχούν στις άδειες που δικαιούνταν και δεν έλαβε·

b) που αναλογούν στη διάρκεια της εργασίας που παρασχέθηκε κατά το έτος λύσης της σύμβασης.

2. Στην περίπτωση του στοιχείου a της προηγούμενης παραγράφου, η περίοδος άδειας λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αρχαιότητας.

3. Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας εντός του ημερολογιακού έτους που έπεται της πρόσληψης ή εάν η διάρκεια της σύμβασης δεν υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες, το σύνολο της άδειας ή των αντιστοιχών αποδοχών που δικαιούται ο εργαζόμενος δεν μπορεί να υπερβαίνει την ετήσια άδεια που οφείλεται κατ' αναλογίαν προς τη διάρκεια της σύμβασης.

[...]

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

15 Οι ES και GD συνήψαν, στις 9 και στις 29 Οκτωβρίου 2017 αντιστοίχως, σύμβαση προσωρινής απασχόλησης με τη Luso Temp, στο πλαίσιο της οποίας τοποθετήθηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα στον έμμεσο εργοδότη τον οποίο αφορά στην υπόθεση της κύριας δίκης.

16 Η τοποθέτηση αυτή έληξε στις 8 Οκτωβρίου 2019 στην περίπτωση του ES και στις 28 Οκτωβρίου του ίδιου έτους στην περίπτωση της GD.

17 Κατόπιν της λύσης της σχέσης προσωρινής απασχόλησης, οι ενάγοντες της κύριας δίκης άσκησαν αγωγή κατά της Luso Temp ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelona [πρωτοδικείου Braga, τμήμα εργατικών διαφορών Barcelos

(Πορτογαλία)], με αίτημα να τους επιδικαστούν τα ποσά που ισχυρίζονται ότι δεν τους καταβλήθηκαν για ημέρες άδειας μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδειάς και τα οποία τους οφείλονται για την περίοδο της απασχόλησής τους στην εταιρία αυτή.

- 18 Όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, οι διάδικοι της κύριας δίκης διαφωνούν ως προς τη μέθοδο υπολογισμού που πρέπει να εφαρμοστεί για τον καθορισμό του αριθμού των ημερών άδειας μετ' αποδοχών και του ποσού του αντίστοιχου επιδόματος αδειάς που δικαιούνται οι ενάγοντες της κύριας δίκης.
- 19 Συγκεκριμένα, οι ενάγοντες της κύριας δίκης υποστηρίζουν ότι ο εν λόγω αριθμός ημερών και το εν λόγω ποσό πρέπει να καθοριστούν σύμφωνα με το γενικό καθεστώς των αδειών μετ' αποδοχών, το οποίο προβλέπεται στα άρθρα 237 έως 239 και στο άρθρο 245 του εργατικού κώδικα. Κατά συνέπεια, οι ES και GD εκτιμούν ότι, κατ' εφαρμογήν των ανωτέρω διατάξεων, δικαιούνται να τους καταβληθεί ποσό που να αναλογεί σε 65 και 67 ημέρες άδειας μετ' αποδοχών αντιστοίχως, καθώς και το ανάλογο επίδομα αδειάς, ήτοι ποσό που να αναλογεί:
- σε δύο ημέρες άδειας ανά μήνα εργασίας κατά τη διάρκεια του έτους πρόσληψης, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 239, παράγραφος 1, του κώδικα αυτού, ήτοι τέσσερις ημέρες για τους δύο μήνες εργασίας που πραγματοποίησαν κατά τη διάρκεια του έτους 2017·
 - σε 22 ημέρες ανά έτος εργασίας, βάσει του άρθρου 237, παράγραφος 1, και του άρθρου 238, παράγραφος 1, του εν λόγω κώδικα, στις οποίες απέκτησαν δικαίωμα από την 1η Ιανουαρίου 2018 και την 1η Ιανουαρίου 2019, ήτοι συνολικά 44 ημέρες·
 - στον αριθμό ημερών άδειας που υπολογίζεται κατ' αναλογίαν του χρόνου κατά τον οποίο εργάστηκαν τους κατά τη διάρκεια του έτους λύσης της σχέσης εργασίας τους, ήτοι του έτους 2019, δυνάμει του άρθρου 245, παράγραφος 1, στοιχείο b, του ίδιου κώδικα, και, ως εκ τούτου, σε 17 ημέρες στην περίπτωση του ES και σε 19 ημέρες στην περίπτωση της GD.
- 20 Αντιθέτως, η Luso Temp θεωρεί ότι η εφαρμοστέα μέθοδος υπολογισμού για τον καθορισμό του αριθμού των ημερών άδειας μετ' αποδοχών και του ύψους του αντίστοιχου επιδόματος αδειάς που δικαιούνται οι ενάγοντες της κύριας δίκης είναι η περιγραφόμενη στο ειδικό καθεστώς για τις άδειες μετ' αποδοχών που ισχύει για τους προσωρινώς απασχολούμενους, το οποίο προβλέπεται στο άρθρο 185, παράγραφος 6, του εργατικού κώδικα, κατά το οποίο οι προσωρινώς απασχολούμενοι δικαιούνται άδεια μετ' αποδοχών και το αντίστοιχο επίδομα αδειάς μόνον κατ' αναλογίαν προς τη διάρκεια της σύμβασής τους. Επομένως, καθένας από τους ενάγοντες της κύριας δίκης δικαιούται μόνο 44 ημέρες άδειας μετ' αποδοχών, που αντιστοιχούν στα δύο έτη εργασίας που έχουν παράσχει.
- 21 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι το άρθρο 185 του κώδικα αυτού αποτελεί ειδικό κανόνα εφαρμοστέο στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, με αποτέλεσμα η εφαρμογή του να υπερισχύει της εφαρμογής των γενικών κανόνων που προβλέπει ο εν λόγω κώδικας για την πλειονότητα των συμβάσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, λαμβανομένης υπόψη της θέσης του ειδικού αυτού κανόνα στο σύστημα του ίδιου κώδικα, είναι σαφές ότι ο νομοθέτης θέλησε να αποκλείσει την εφαρμογή του γενικού καθεστώτος αδειών.
- 22 Το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς τη συμβατότητα του άρθρου 185, παράγραφος 6, του εργατικού κώδικα με το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', και με το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104.

- 23 Συγκεκριμένα, κατά το εν λόγω δικαστήριο, το άρθρο 185, παράγραφος 6, του κώδικα αυτού εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ, αφενός, των προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων που ασκούν καθήκοντα σε έμμεσο εργοδότη για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δώδεκα μηνών ή για χρονικό διάστημα που αρχίζει κατά τη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους και λήγει τουλάχιστον δύο ημερολογιακά έτη μετά την ημερομηνία αυτή και, αφετέρου, των εργαζομένων που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω έμμεσο εργοδότη, δεδομένου ότι το δικαίωμα των προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων σε άδεια μετ' αποδοχών και στο αντίστοιχο επίδομα αδείας υπολογίζεται πάντοτε κατ' αναλογία προς τη διάρκεια της σύμβασης τους, ενώ οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται απευθείας από τον εν λόγω έμμεσο εργοδότη και καταλαμβάνουν την ίδια θέση μπορούν, υπό τις ίδιες περιστάσεις, να τύχουν του ευνοϊκότερου καθεστώτος που προβλέπουν τα άρθρα 237 έως 239 και το άρθρο 245, παράγραφος 1, του εν λόγω κώδικα.
- 24 Εν προκειμένω, από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο αριθμός ημερών άδειας μετ' αποδοχών και το αντίστοιχο ποσό επιδόματος αδείας που δικαιούνται οι ενάγοντες της κύριας δίκης υπολείπονται εκείνων που θα ελάμβαναν αν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον επίμαχο στην κύρια δίκη έμμεσο εργοδότη για το ίδιο χρονικό διάστημα και για την ίδια θέση.
- 25 Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι δεν διαπιστώνεται τέτοια διαφορετική μεταχείριση όταν η διάρκεια της σχέσης προσωρινής απασχόλησης είναι μικρότερη των δώδεκα μηνών ή όταν αρχίζει κατά τη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους και ολοκληρώνεται εντός του επομένου ημερολογιακού έτους. Πράγματι, σε τέτοιες περιπτώσεις, ο υπολογισμός του αριθμού των ημερών άδειας μετ' αποδοχών και του ποσού του αντίστοιχου επιδόματος αδείας των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του γενικού καθεστώτος πραγματοποιείται επίσης κατ' αναλογία προς τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας τους, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 245, παράγραφος 3, του εργατικού κώδικα, οπότε, στην πράξη, δεν υφίσταται διαφορετική μεταχείριση στις περιπτώσεις αυτές.
- 26 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (πρωτοδικείο Braga, τμήμα εργατικών διαφορών Barcelos) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αντιβαίνει στα άρθρα 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας [2008/104] ρύθμιση όπως αυτή του άρθρου 185, παράγραφος 6, του [εργατικού κώδικα], κατά την οποία προσωρινά απασχολούμενος δικαιούται σε κάθε περίπτωση μόνον άδεια μετ' αποδοχών και επίδομα αδείας ανάλογα με τον χρόνο που εργάστηκε στον έμμεσο εργοδότη, ακόμη και αν η σχέση εργασίας αρχίζει ορισμένο ημερολογιακό έτος και λύεται δύο ή περισσότερα ημερολογιακά έτη μετά την ημερομηνία αυτή, ενώ οι εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη και καταλαμβάνουν την ίδια θέση για το ίδιο χρονικό διάστημα υπόκεινται στο γενικό καθεστώς αδειών, το οποίο εγγυάται μεγαλύτερη περίοδο άδειας μετ' αποδοχών και υψηλότερο επίδομα αδείας, δεδομένου ότι η διάρκεια και το ύψος τους, αντίστοιχα, δεν εξαρτώνται από τον χρόνο της παρασχεθείσας εργασίας;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

- 27 Με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας αυτής, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας η αποζημίωση την οποία μπορούν να αξιώσουν οι προσωρινώς

απασχολούμενοι, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας τους με έμμεσο εργοδότη, για τις ημέρες της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδειας, είναι χαμηλότερη από την αποζημίωση την οποία θα μπορούσαν να αξιώσουν οι εργαζόμενοι αυτοί, ευρισκόμενοι στην ίδια κατάσταση και επικαλούμενοι την ίδια βάση, αν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη και καταλάμβαναν την ίδια θέση για το ίδιο χρονικό διάστημα.

Επί της έννοιας των «βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης», κατά το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας αυτής

- 28 Πρώτον, πρέπει να εξεταστεί αν η αποζημίωση που οφείλεται σε περίπτωση λύσης μιας σχέσης προσωρινής απασχόλησης για τις ημέρες της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδειας εμπίπτει στην έννοια των «βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης», κατά το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας αυτής.
- 29 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, για την ερμηνεία διάταξης του δικαίου της Ένωσης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όχι μόνον το γράμμα της, αλλά και το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται και οι σκοποί που επιδιώκονται με τη ρύθμιση της οποίας αυτή αποτελεί μέρος [απόφαση της 28ης Οκτωβρίου 2021, Magistrat der Stadt Wien (Κρικητός – II), C-357/20, EU:C:2021:881, σκέψη 20 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 30 Πρώτον, μολονότι το γράμμα του άρθρου 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104 δεν περιλαμβάνει καμία ένδειξη από την οποία να μπορεί να συναχθεί αν η εκεί περιεχόμενη φράση «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης» πρέπει να νοείται υπό την έννοια ότι καλύπτει ή όχι τέτοια αποζημίωση, η φράση αυτή παραπέμπει, σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας 2008/104, τόσο στις άδειες όσο και στις αποδοχές.
- 31 Δεδομένου ότι ο ορισμός παραπέμπει ρητώς στις άδειες και ότι από την αιτιολογική σκέψη 1 της οδηγίας 2008/104 προκύπτει ότι σκοπός της οδηγίας είναι να εξασφαλίσει την πλήρη συμμόρφωση με το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το οποίο προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών περιλαμβάνεται στους «βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης», κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αυτής, σε συνδυασμό με το άρθρο της 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ'.
- 32 Δεύτερον, όσον αφορά το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η ως άνω διάταξη, υπενθυμίζεται ότι η οδηγία 2008/104 εκδόθηκε για τη συμπλήρωση του κανονιστικού πλαισίου που θέσπισε η οδηγία 97/81, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/23, καθώς και η οδηγία 1999/70, βάσει του άρθρου 137, παράγραφοι 1 και 2, ΕΚ, το οποίο παρείχε στα θεσμικά όργανα της Ένωσης την εξουσία να θεσπίζουν, μέσω οδηγιών, ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, μεταξύ άλλων και για τους όρους εργασίας [απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης), C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψη 39].

- 33 Το Δικαστήριο έχει κρίνει, όσον αφορά τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, ότι ως «συνθήκες απασχόλησης» νοούνται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που καθορίζουν συγκεκριμένη σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συνθηκών υπό τις οποίες εργάζεται κάποιος όσο και των συνθηκών που αφορούν τη λύση της σχέσεως εργασίας (απόφαση της 20ής Δεκεμβρίου 2017, Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, σκέψη 34).
- 34 Το Δικαστήριο έχει επίσης κρίνει ότι η έννοια των «συνθηκών απασχόλησης», κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, περιλαμβάνει την αποζημίωση την οποία υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης σε εργαζόμενο λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου (απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 32).
- 35 Εκτός αυτού, από τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης προκύπτει ότι, όσον αφορά εργαζόμενο ο οποίος δεν ήταν σε θέση, για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας, η χρηματική αποζημίωση που δικαιούται πρέπει να υπολογίζεται κατά τρόπον ώστε να εξασφαλίζεται στον εν λόγω εργαζόμενο κατάσταση παρόμοια με εκείνη στην οποία θα τελούσε αν είχε ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας (απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 36 Επιπλέον, όπως επισήμανε, κατ' ουσίαν, ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 59 και 60 των προτάσεών του, το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104 αποβλέπει, κατά τρόπο ακόμη πιο στοχευμένο απ' ό,τι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης καθώς και η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, στη διασφάλιση της αποτελεσματικής προστασίας των εργαζομένων με άτυπες και επισφαλείς σχέσεις εργασίας και, ως εκ τούτου, μια λύση ανάλογη προς την επιλεγείσα με τη νομολογία που μνημονεύεται στις σκέψεις 33 έως 35 της παρούσας απόφασης, σχετικά με την ερμηνεία της έννοιας των «βασικών συνθηκών εργασίας και απασχόλησης» κατά τις ως άνω ρήτρες 4, επιβάλλεται κατά μείζονα λόγο για τον καθορισμό του περιεχομένου της έννοιας των «βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης» κατά το ως άνω άρθρο 5.
- 37 Πράγματι, κατά το εν λόγω άρθρο 5, το οποίο καθιερώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, «[ο]ι 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 [εργοδότη αυτόν] για να καταλάβουν την ίδια θέση», ενώ, σύμφωνα με τις εν λόγω ρήτρες 4, οι οποίες προβλέπουν την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου και οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση «δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς/με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό» σε σχέση, αντιστοίχως, με τους συγκρίσιμους εργαζομένους αορίστου χρόνου και τους συγκρίσιμους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση.
- 38 Τέλος, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, όταν έχει λυθεί η σχέση εργασίας και, επομένως, είναι πλέον αδύνατη η λήψη αυτούσιας της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9), ορίζει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση, για να μην αποκλείεται παντελώς, εξαιτίας της αδυναμίας αυτής, η απόλαυση του δικαιώματος αυτού από τον εργαζόμενο, έστω και σε χρηματική μορφή (απόφαση της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 39 Ως εκ τούτου, το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104 επιρρωννύει την ερμηνεία κατά την οποία η φράση «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης» της διάταξης αυτής έχει την έννοια ότι περιλαμβάνει την αποζημίωση που οφείλεται από τον εργοδότη λόγω της λύσης της σχέσης προσωρινής απασχόλησης για τις μη ληφθείσες ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών καθώς και για το αντίστοιχο επίδομα αδειάς.
- 40 Όσον αφορά, τρίτον, τους σκοπούς που επιδιώκει η οδηγία 2008/104, σκοπός της οδηγίας αυτής είναι να εξασφαλίσει, όπως επισημαίνεται στη σκέψη 31 της παρούσας απόφασης, την πλήρη συμμόρφωση με το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το οποίο κατοχυρώνει γενικώς, στην παράγραφο 1, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του. Ως προς το ζήτημα αυτό, κατά τις Επεξηγήσεις σχετικά με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (ΕΕ 2007, C 303, σ. 17), ο όρος «συνθήκες εργασίας» πρέπει να εννοηθεί όπως στο άρθρο 156 ΣΛΕΕ. Εντούτοις, η τελευταία αυτή διάταξη κάνει απλώς λόγο, χωρίς να τους ορίζει περαιτέρω, για τους «όρους εργασίας» ως έναν από τους τομείς της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης στον οποίο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μπορεί να παρέμβει για να προωθήσει τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και να διευκολύνει τον συντονισμό της δράσης τους. Υπό το πρίσμα του επιδιωκόμενου από την οδηγία 2008/104 σκοπού προστασίας των δικαιωμάτων των προσωρινώς απασχολούμενων, η απουσία διευκρινίσεων συνηγορεί υπέρ της ευρείας ερμηνείας της έννοιας των «όρων εργασίας» [απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης), C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψη 54].
- 41 Εξάλλου, από τις αιτιολογικές σκέψεις 10 και 12 της οδηγίας 2008/104 προκύπτει ότι, επειδή υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη νομική κατάσταση, καθώς και το καθεστώς και τους όρους εργασίας των προσωρινώς απασχολούμενων εντός της Ένωσης, με την εν λόγω οδηγία θεσπίζεται, για τους προσωρινώς 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. Συγκεκριμένα, το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας προβλέπει ότι σκοπός της είναι η εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινώς απασχολούμενων και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους προσωρινώς απασχολούμενους και με την αναγνώριση των επιχειρήσεων 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 [απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης), C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψη 40].
- 42 Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι η οδηγία 2008/104, όπως εκθέτει η αιτιολογική της σκέψη 11, έχει σκοπό να ανταποκριθεί όχι μόνο στις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων, αλλά και στην ανάγκη των μισθωτών να συνδυαστεί αρμονικά η ιδιωτική και η επαγγελματική ζωή τους, και κατ' αυτόν τον τρόπο να συμβάλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, καθώς και στη συμμετοχή και στην ένταξη στην αγορά εργασίας. Επομένως, η οδηγία αποσκοπεί στον συμβιβασμό του σκοπού της ευελιξίας, που επιδιώκεται από τις επιχειρήσεις, και του σκοπού της ασφάλειας, που αντιστοιχεί στην προστασία των εργαζομένων [απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης), C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψη 50].

- 43 Επομένως, ο διττός αυτός σκοπός ανταποκρίνεται στη βούληση του νομοθέτη της Ένωσης να επιτύχει την προσέγγιση των όρων της προσωρινής απασχόλησης με εκείνους των «κανονικών» σχέσεων εργασίας, κατά μείζονα δε λόγο επειδή, στην αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας 2008/104, διευκρίνισε ρητώς ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή εργασιακών σχέσεων. Ως εκ τούτου, η οδηγία αυτή αποσκοπεί επίσης στο να ενθαρρύνει την πρόσβαση των προσωρινώς απασχολούμενων σε μόνιμη θέση εργασίας στον έμμεσο εργοδότη. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, κατατείνει στην επίτευξη του διττού αυτού σκοπού [απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης), C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψεις 51 και 52].
- 44 Όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 39 των προτάσεών του, η χρυσή τομή μεταξύ της προώθησης της απασχόλησης και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας επιτυγχάνεται μόνον με την πλήρη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- 45 Κατά συνέπεια, μια ερμηνεία της έννοιας «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης» σύμφωνα με την οποία η αποζημίωση την οποία υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης σε προσωρινώς απασχολούμενο λόγω της λύσης της σχέσης εργασίας του αποκλείεται από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104 θα αντέβαινε στους σκοπούς τους οποίους επιδιώκει η οδηγία αυτή και οι οποίοι εκτίθενται στις σκέψεις 40 έως 44 της παρούσας απόφασης.
- 46 Πράγματι, αφενός, μια τέτοια ερμηνεία θα περιόριζε, κατά παράβαση ενός εκ των σκοπών της διάταξης αυτής, το πεδίο εφαρμογής της προστασίας που παρέχεται στους προσωρινώς απασχολούμενους στον τομέα της ίσης μεταχείρισης (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 30).
- 47 Αφετέρου, η ερμηνεία αυτή θα είχε ως συνέπεια να παύει η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τη στιγμή της καταγγελίας της σύμβασης του προσωρινώς απασχολούμενου, με αποτέλεσμα να ευνοείται η καταγγελία των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης αντί να υλοποιείται ο μνημονευόμενος στη σκέψη 43 της παρούσας απόφασης σκοπός της οδηγίας 2008/104, ο οποίος συνίσταται στην ενθάρρυνση της πρόσβασης των προσωρινώς απασχολούμενων σε μόνιμη θέση εργασίας.
- 48 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η φράση «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης», κατά το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας αυτής, έχει την έννοια ότι περιλαμβάνει την αποζημίωση την οποία υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο, λόγω της λύσης της σχέσης προσωρινής απασχόλησης, για τις ημέρες της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδείας.

Επί του περιεχομένου της αρχής της ίσης μεταχείρισης, που διαλαμβάνεται στο άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104

- 49 Όσον αφορά, δεύτερον, το περιεχόμενο της αρχής της ίσης μεταχείρισης, επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104, οι προσωρινώς απασχολούμενοι πρέπει, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους σε έμμεσο εργοδότη, να απολαμβάνουν βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης τουλάχιστον ίσων με εκείνους που θα ίσχυαν γι' αυτούς εάν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

- 50 Ως εκ τούτου, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να καθορίσει, σε πρώτο στάδιο, τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης που θα ίσχυαν για τον προσωρινώς απασχολούμενο, αν είχε προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβει την ίδια θέση με εκείνη που πράγματι κατέχει και για το ίδιο χρονικό διάστημα, ειδικότερα δε, εν προκειμένω, την αποζημίωση την οποία θα δικαιούνταν, λόγω της λύσης της σχέσης προσωρινής απασχόλησης, για τις ημέρες της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδείας. Σε δεύτερο στάδιο, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να συγκρίνει τους εν λόγω βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης με τους πράγματι ισχύοντες για τον προσωρινώς απασχολούμενο κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής του στον οικείο έμμεσο εργοδότη, όπως επισήμανε, κατ' ουσίαν, ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 60 των προτάσεών του, τούτο δε προκειμένου να εξακριβώσει, βάσει του συνόλου των κρίσιμων στην κύρια δίκη περιστάσεων, αν τηρήθηκε ή όχι η αρχή της ίσης μεταχείρισης έναντι του εν λόγω προσωρινώς απασχολούμενου.
- 51 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι οι οποίοι αναλαμβάνουν καθήκοντα σε έμμεσο εργοδότη κατά τη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους και παύουν τη δραστηριότητά τους δύο ή περισσότερα ημερολογιακά έτη μετά την πρόσληψή τους βρίσκονται σε λιγότερο ευνοϊκή θέση, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον εν λόγω έμμεσο εργοδότη, από εκείνη στην οποία θα βρίσκονταν αν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον τελευταίο για να καταλάβουν την ίδια θέση και για το ίδιο χρονικό διάστημα.
- 52 Συγκεκριμένα, κατά το αιτούν δικαστήριο, οι προσωρινώς απασχολούμενοι δικαιούνται, σύμφωνα με το άρθρο 185, παράγραφος 6, του εργατικού κώδικα, μόνον άδειες και επίδομα αδείας που υπολογίζονται κατ' αναλογίαν προς τη διάρκεια της παρασχεθείσας εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται απευθείας από έμμεσο εργοδότη δικαιούνται άδεια μετ' αποδοχών σύμφωνα με το γενικό καθεστώς του κώδικα αυτού, το οποίο προβλέπεται στα άρθρα 237 έως 239 και 245. Τούτο συνεπάγεται ότι, εν προκειμένω, καθένας από τους ενάγοντες της κύριας δίκης δικαιούται 44 ημέρες άδειας μετ' αποδοχών, ενώ, αν αυτοί είχαν προσληφθεί απευθείας από τον επίμαχο στην κύρια δίκη έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν ακριβώς την ίδια θέση και για το ίδιο χρονικό διάστημα, θα δικαιούνταν, η μεν GD 67 ημέρες, ο δε ES 65 ημέρες άδειας μετ' αποδοχών.
- 53 Η Πορτογαλική Κυβέρνηση αμφισβητεί την ως άνω ερμηνεία του εθνικού δικαίου, υποστηρίζοντας, κατ' ουσίαν, ότι, στο μέτρο που το άρθρο 185 του εργατικού κώδικα δεν καθορίζει τον τρόπο ή τους ειδικούς κανόνες υπολογισμού του αριθμού των ημερών άδειας των προσωρινώς απασχολούμενων αλλά ούτε και τις συνέπειες που έχει η λύση της σχέσης εργασίας τους επί του δικαιώματός τους για λήψη άδειας, είναι αναγκαία η εφαρμογή των γενικών κανόνων του κώδικα αυτού, που περιλαμβάνονται στα άρθρα 237 έως 239 και 245, τα οποία έχουν εφαρμογή ανεξαρτήτως της φύσης της συμβατικής σχέσης, ακόμη και στους προσωρινώς απασχολούμενους, και τα οποία προβλέπουν ειδικές περιπτώσεις όσον αφορά τον υπολογισμό του αριθμού των ημερών άδειας μετ' αποδοχών και τις συνέπειες της λύσης της σύμβασης εργασίας τους επί του δικαιώματος για λήψη άδειας.
- 54 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας που προβλέπει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, η οποία στηρίζεται σε σαφή διάκριση των αρμοδιοτήτων μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου, μόνον ο εθνικός δικαστής μπορεί να διαπιστώσει και να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά της διαφοράς της κύριας δίκης και να καθορίσει το ακριβές περιεχόμενο των εθνικών νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων (απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2022, *Benedetti Pietro e Angelo κ.λπ.*, C-377/19, EU:C:2022:4, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

55 Τέλος, παρατηρείται ότι, μολονότι τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα, δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφοι 2 έως 4, της οδηγίας 2008/104, να προβλέπουν, υπό ορισμένες συγκεκριμένες προϋποθέσεις, παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, η απόφαση περί παραπομπής και η δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο δεν περιέχουν καμία πληροφορία σχετική με ενδεχόμενη εφαρμογή μιας εκ των παρεκκλίσεων αυτών στην Πορτογαλία.

Επί των συνεπειών που πρέπει να συναχθούν για το αιτούν δικαστήριο

56 Τρίτον, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι εθνικό δικαστήριο το οποίο επιλαμβάνεται διαφοράς που έχει ανακύψει αποκλειστικώς μεταξύ ιδιωτών υποχρεούται, όταν εφαρμόζει τις διατάξεις του εσωτερικού δικαίου που έχουν θεσπισθεί με σκοπό τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο των υποχρεώσεων που προβλέπει μια οδηγία, να λαμβάνει υπόψη το σύνολο των κανόνων του εθνικού δικαίου και να τους ερμηνεύει, κατά το μέτρο του δυνατού, υπό το πρίσμα του γράμματος καθώς και του σκοπού της ως άνω οδηγίας, προκειμένου να καταλήξει σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που αυτή επιδιώκει (αποφάσεις της 15ης Ιανουαρίου 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, της 4ης Ιουνίου 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, σκέψη 33, και της 17ης Μαρτίου 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, σκέψη 76).

57 Εντούτοις, η αρχή αυτή της σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας του εθνικού δικαίου έχει κάποια όρια. Συγκεκριμένα, η υποχρέωση του εθνικού δικαστηρίου να λαμβάνει υπόψη το περιεχόμενο μιας οδηγίας κατά την ερμηνεία και εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του εθνικού δικαίου οριοθετείται από τις γενικές αρχές του δικαίου και δεν μπορεί να αποτελέσει έρεισμα για contra legem ερμηνεία του εθνικού δικαίου (απόφαση της 17ης Μαρτίου 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, σκέψη 77 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

58 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, διευκρινίζεται ότι το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει, μεταξύ άλλων, να εξακριβώσει αν, όπως κατ' ουσίαν επικαλέστηκε η Πορτογαλική Κυβέρνηση με τις γραπτές παρατηρήσεις της και όπως επισημάνθηκε στη σκέψη 53 της παρούσας απόφασης, το γενικό καθεστώς αδειών που προβλέπεται στα άρθρα 237 έως 239 και 245 του εργατικού κώδικα έχει εφαρμογή εν προκειμένω, στο μέτρο που η φράση «ανάλογα με τη διάρκεια της σύμβασής του», η οποία περιλαμβάνεται στο άρθρο 185, παράγραφος 6, του κώδικα αυτού, δεν πρέπει να ερμηνεύεται άνευ ετέρου και αποκλειστικώς και μόνον σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 238, παράγραφος 1, του ίδιου κώδικα, αλλά επίσης σε συνδυασμό με τις λοιπές διατάξεις του εν λόγω γενικού καθεστώτος, προκειμένου να καθοριστεί το ποσό της αποζημίωσης που δύνανται να αξιώσουν οι ενάγοντες της κύριας δίκης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδειας, λόγω της λύσης της σχέσης τους προσωρινής απασχόλησης με τη Luso Temp.

59 Πράγματι, σε μια τέτοια περίπτωση, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι προσωρινώς απασχολούμενοι, όπως οι ενάγοντες της κύριας δίκης, απολαμβάνουν, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους σε έμμεσο εργοδότη, βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης οι οποίοι δεν είναι τουλάχιστον ίσοι με εκείνους που θα ίσχυαν γι' αυτούς εάν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση και για το ίδιο χρονικό διάστημα και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να συναχθεί παράβαση του άρθρου 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104.

60 Από το σύνολο των προεκτεθέντων προκύπτει ότι το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας αυτής, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας η αποζημίωση την οποία

μπορούν να αξιώσουν οι προσωρινώς απασχολούμενοι, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας τους με έμμεσο εργοδότη, για τις ημέρες της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδείας, είναι χαμηλότερη από την αποζημίωση την οποία θα μπορούσαν να αξιώσουν οι εργαζόμενοι αυτοί, ευρισκόμενοι στην ίδια κατάσταση και επικαλούμενοι την ίδια βάση, αν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη και καταλάμβαναν την ίδια θέση για το ίδιο χρονικό διάστημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 61 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπόμπιτος 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 (έκτο τμήμα) αποφαινεται:

Το άρθρο 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, σε συνδυασμό με το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας αυτής, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας η αποζημίωση την οποία μπορούν να αξιώσουν οι προσωρινώς απασχολούμενοι, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας τους με έμμεσο εργοδότη, για τις ημέρες της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και για το αντίστοιχο επίδομα αδείας, είναι χαμηλότερη από την αποζημίωση την οποία θα μπορούσαν να αξιώσουν οι εργαζόμενοι αυτοί, ευρισκόμενοι στην ίδια κατάσταση και επικαλούμενοι την ίδια βάση, αν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη και καταλάμβαναν την ίδια θέση για το ίδιο χρονικό διάστημα.

(υπογραφές)