



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 14ης Οκτωβρίου 2020 *

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2008/104/EK – Εργασία μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης – Άρθρο 5, παράγραφος 5 – Ίση μεταχείριση – Αναγκαία μέτρα για την αποτροπή της καταχρηστικής προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση – Υποχρέωση των κρατών μελών να αποτρέπουν τις διαδοχικές τοποθετήσεις – Εθνική νομοθεσία η οποία δεν προβλέπει όρια – Απαίτηση σύμφωνης ερμηνείας»

Στην υπόθεση C-681/18,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunale ordinario di Brescia (πρωτοδικείο της Brescia, Ιταλία) με απόφαση της 16ης Οκτωβρίου 2018, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 31 Οκτωβρίου 2018, στο πλαίσιο της δίκης

JH

κατά

KG,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Arabadjiev, πρόεδρο τμήματος, K. Lenaerts, Πρόεδρο του Δικαστηρίου, ασκούντα καθήκοντα δικαστή του δεύτερου τμήματος, A. Kumin (εισηγητή), T. von Danwitz και P. G. Xuereb, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: E. Sharpston

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο JH, εκπροσωπούμενος από τον A. Carbonelli, avvocato,
- η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την G. Palmieri, επικουρούμενη από τον G. Rocchitta, avvocato dello Stato,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη αρχικώς από τους M. van Beek και C. Zadra, στη συνέχεια από τον M. van Hoof,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ιταλική.

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 23ης Απριλίου 2020,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 5, παράγραφος 5, 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).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του JH και της KG, με αντικείμενο το αίτημα του JH, εργαζομένου ο οποίος τέθηκε στη διάθεση της KG ως προσωρινά απασχολούμενος, να αναγνωρισθεί ότι μεταξύ τους υπάρχει σχέση εργασίας αορίστου χρόνου λόγω, μεταξύ άλλων, της υπέρβασης του μέγιστου επιτρεπόμενου από την εθνική νομοθεσία αριθμού παρατάσεων των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 10 έως 12 και 15 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.
- [...]
- (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.»
- 4 Το άρθρο 1 της οδηγίας, το οποίο αφορά το πεδίο εφαρμογής της, 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.»

- 5 Το άρθρο 2 της οδηγίας, με τίτλο «Σκοπός», προβλέπει τα εξής:

«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 εταιριών 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.»

- 6 Το άρθρο 3 της οδηγίας, με τίτλο «Ορισμοί», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας νοούνται ως:

[...]

- β) “εταιρεία προσωρινής απασχόλησης”: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους·
- γ) “προσωρινά απασχολούμενος”: ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του·
- δ) “έμμεσος εργοδότης”: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του οποίου εργάζεται προσωρινά ο προσωρινά απασχολούμενος·
- ε) “τοποθέτηση”: η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του·
- 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.»
- 7 Το άρθρο 4 της οδηγίας 2008/104, με τίτλο «Επανεξέταση των περιορισμών ή απαγορεύσεων», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Απαγορεύσεις ή περιορισμοί όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση δικαιολογούνται μόνο από λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων.»

- 8 Το άρθρο 5 της οδηγίας, με τίτλο «Αρχή της ίσης μεταχείρισης», περιλαμβάνεται στο κεφάλαιο II, το οποίο αφορά τους όρους εργασίας. Το άρθρο αυτό έχει ως 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, εθνικής 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 ενδεχόμενο 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 αναγόμενης συλλογικών συμβάσεων γενικής εφαρμογής ή δεν προβλέπεται από τον νόμο ή την πρακτική σύστημα για την επέκταση των διατάξεων 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 [τη νομοθεσία της Ένωσης] 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 [τοποθετήσεις] που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη ενημερώνουν την Επιτροπή για τυχόν λήψη τέτοιων μέτρων.»

- 9 Το άρθρο 6 της οδηγίας, με τίτλο «Πρόσβαση σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση», προβλέπει στις παραγράφους 1 και 2 τα εξής:

«1. Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τυχόν κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζομένους της επιχείρησης να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να παρέχεται με γενική ανακοίνωση αναρτημένη σε κατάλληλο σημείο μέσα στην επιχείρηση για την οποία και υπό την επίβλεψη της οποίας τοποθετούνται οι προσωρινά απασχολούμενοι.

2. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα απαιτούμενα μέτρα ώστε να είναι άκυρες ή ακυρώσιμες τυχόν ρήτρες οι οποίες απαγορεύουν ή παρακωλύουν τη σύναψη σύμβασης εργασίας ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου μετά τη λήξη της τοποθέτησής του.»

- 10 Το άρθρο 9 της οδηγίας, με τίτλο «Στοιχειώδεις απαιτήσεις», ορίζει 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.»

Το ιταλικό δίκαιο

Το νομοθετικό διάταγμα 276/2003

- 11 Το άρθρο 20 του decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (νομοθετικού διατάγματος 276/2003, για την εφαρμογή των εξουσιοδοτήσεων στον τομέα της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, τις οποίες προβλέπει ο νόμος 30 της 14ης Φεβρουαρίου 2003), της 10ης Σεπτεμβρίου 2003 (τακτικό συμπλήρωμα αριθ. 159 στην GURI αριθ. 235, της 9ης Οκτωβρίου 2003), όπως τροποποιήθηκε με την decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (πράξη νομοθετικού περιεχομένου 34, Επείγουσες ρυθμίσεις για την τόνωση της απασχόλησης και τον εξορθολογισμό των τυπικών υποχρεώσεων των επιχειρήσεων), της 20ής Μαρτίου 2014 (GURI αριθ. 66, της 20ής Μαρτίου 2014), κυρωθείσα, κατόπιν τροποποιήσεων, με τον νόμο 78/2014 (GURI αριθ. 114, της 19ης Μαΐου 2014) (στο εξής: νομοθετικό διάταγμα 276/2003), το οποίο φέρει τον τίτλο «Προϋποθέσεις νομιμότητας», προβλέπει, στην παράγραφο 3, κατ' ουσίαν, ότι η σύμβαση διάθεσης προσωπικού μπορεί μόνον να συναφθεί για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο, αλλά η διάθεση προσωπικού για αόριστο χρόνο επιτρέπεται μόνο για ορισμένα επαγγέλματα και δραστηριότητες που απαριθμούνται στη διάταξη αυτή.

- 12 Το άρθρο 20, παράγραφος 4, του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 ορίζει τα εξής:

«Ο καθορισμός, έστω και κατά τρόπο μη ενιαίο, ποσοτικών ορίων στη διάθεση προσωπικού για ορισμένο χρόνο γίνεται με τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται από τις πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 του [decreto legislativo n. 368 Attuazione della direttiva 1999/70/EK relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato synso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (νομοθετικού διατάγματος 368, περί μεταφοράς στην εθνική έννομη τάξη της οδηγίας 1999/70/EK σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP), της 6ης Σεπτεμβρίου 2001 (GURI αριθ. 235, της 9ης Οκτωβρίου 2001)].»

- 13 Το άρθρο 21 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003, με τίτλο «Τύπος της σύμβασης διάθεσης προσωπικού», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Η σύμβαση διάθεσης προσωπικού καταρτίζεται εγγράφως και περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

[...]

- c) τους τεχνικούς ή σχετικούς με τις ανάγκες παραγωγής, οργάνωσης ή αντικατάστασης εργαζομένων λόγους του άρθρου 20, παράγραφος 3·

[...]».

- 14 Το άρθρο 22 του εν λόγω νομοθετικού διατάγματος, με τίτλο «Καθεστώς των εργασιακών σχέσεων», έχει ως εξής:

«1. Σε περίπτωση διάθεσης προσωπικού για αόριστο χρόνο, οι σχέσεις εργασίας μεταξύ του άμεσου εργοδότη και των εργαζομένων διέπονται από τις κοινές διατάξεις για τις εργασιακές σχέσεις οι οποίες προβλέπονται στον Αστικό Κώδικα και στους ειδικούς νόμους.

2. Σε περίπτωση διάθεσης προσωπικού για ορισμένο χρόνο, η σχέση εργασίας μεταξύ του άμεσου εργοδότη και του εργαζομένου διέπεται από τις διατάξεις του νομοθετικού διατάγματος 368, της 6ης Σεπτεμβρίου 2001, εφόσον είναι δυνατή η εφαρμογή τους, και, εν πάση περιπτώσει, εξαιρουμένων των διατάξεων του άρθρου 5, παράγραφοι 3 επ., του εν λόγω νομοθετικού διατάγματος. Η αρχική διάρκεια ισχύος της σύμβασης εργασίας μπορεί εν πάση περιπτώσει να παραταθεί, με τη συναίνεση του εργαζομένου και εγγράφως, στις περιπτώσεις και για τον χρόνο που προβλέπει η συλλογική σύμβαση στην οποία υπόκειται ο άμεσος εργοδότης.

[...]»

- 15 Το άρθρο 27 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003, το οποίο επιγράφεται «Παράνομη διάθεση προσωρινά απασχολουμένων», ορίζει στις παραγράφους 1 και 3 τα εξής:

«1. Αν για τη διάθεση προσωπικού δεν τηρήθηκαν τα όρια και οι προϋποθέσεις των άρθρων 20 και 21, παράγραφος 1, στοιχεία a, b, c, d, και e, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει, με αγωγή σύμφωνα με το άρθρο 414 του κώδικα πολιτικής δικονομίας, η οποία μπορεί να κοινοποιηθεί μόνο στον έμμεσο εργοδότη, την ίδρυση σχέσης εργασίας με αυτόν από την έναρξη της διάθεσης του συγκεκριμένου εργαζομένου σε αυτόν με προσωρινή απασχόληση.

[...]

3. Όσον αφορά την εκτίμηση των λόγων του άρθρου 20, παράγραφοι 3 και 4, για τους οποίους επιτρέπεται η διάθεση προσωπικού, ο δικαστικός έλεγχος περιορίζεται αποκλειστικά, σύμφωνα με τις γενικές αρχές του δικαίου, στη διαπίστωση της συνδρομής των δικαιολογητικών λόγων της διάθεσης προσωπικού και δεν μπορεί να επεκτείνεται στην επί της ουσίας εξέταση των τεχνικών, οργανωτικών και παραγωγικών εκτιμήσεων και επιλογών οι οποίες εναπόκεινται στον έμμεσο εργοδότη.»

- 16 Το άρθρο 28 του ίδιου νομοθετικού διατάγματος, με τίτλο «Καταχρηστική προσωρινή απασχόληση», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Με την επιφύλαξη των κυρώσεων που προβλέπονται στο άρθρο 18, όταν η διάθεση προσωπικού πραγματοποιείται με σκοπό την καταστρατήγηση των αναγκαστικού δικαίου διατάξεων του νόμου ή των όρων της συλλογικής σύμβασης που ισχύει για τον εργαζόμενο, ο έμμεσος και ο άμεσος εργοδότης τιμωρούνται με πρόστιμο 20 ευρώ για κάθε εργαζόμενο και για κάθε ημέρα διάθεσης του προσωπικού με προσωρινή απασχόληση.»

Το νομοθετικό διάταγμα 368/2001

- 17 Το άρθρο 1 του νομοθετικού διατάγματος 368, της 6ης Σεπτεμβρίου 2001, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: νομοθετικό διάταγμα 368/2001), ορίζει τα εξής:

«01. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί την κανονική μορφή της σχέσης εργασίας.

1. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για την εκτέλεση κάθε είδους καθηκόντων, τόσο υπό μορφή σύμβασης ορισμένου χρόνου όσο και στο πλαίσιο σύμβασης διάθεσης προσωπικού για ορισμένο χρόνο, κατά την έννοια του άρθρου 20, παράγραφος 4, του νομοθετικού διατάγματος [276/2003], μπορεί να περιλαμβάνει ημερομηνία λήξεως υπό τον όρο ότι η συνολική διάρκειά της, συμπεριλαμβανομένων των τυχόν παρατάσεων, δεν υπερβαίνει τους τριάντα έξι μήνες. [...]

- 18 Το άρθρο 4 του νομοθετικού διατάγματος 368/2001 προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Η διάρκεια της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να παραταθεί, με τη συναίνεση του εργαζομένου, μόνον όταν η αρχική διάρκεια αυτής είναι μικρότερη των τριών ετών. Στις περιπτώσεις αυτές, παράταση χωρεί το πολύ πέντε φορές κατά τη διάρκεια των τριάντα έξι μηνών, ανεξαρτήτως του αριθμού των ανανεώσεων, υπό την προϋπόθεση ότι πρόκειται για την ίδια επαγγελματική δραστηριότητα για την οποία συνήφθη η σύμβαση ορισμένου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή και μόνον, η συνολική διάρκεια της συμβάσεως ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη.»

- 19 Το άρθρο 5 του νομοθετικού αυτού διατάγματος, με τίτλο «Λήξη και κυρώσεις – Διαδοχικές συμβάσεις», ορίζει στις παραγράφους 3 έως 4bis τα εξής:

«3. Εφόσον ο εργαζόμενος επαναπροσλαμβάνεται για ορισμένο χρόνο, κατά την έννοια του άρθρου 1, μεταξύ μιας περιόδου δέκα ημερών από την ημερομηνία λήξεως συμβάσεως η διάρκεια της οποίας δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες, ή είκοσι ημερών από την ημερομηνία λήξεως συμβάσεως διάρκειας ανώτερης των έξι μηνών, η δεύτερη σύμβαση λογίζεται ως αορίστου χρόνου. [...]

4. Σε περίπτωση απασχόλησης εργαζομένου για δύο διαδοχικές περιόδους ορισμένου χρόνου, υπό την έννοια της μη διακοπής της συνέχειας των συμβατικών σχέσεων, η σχέση εργασίας λογίζεται ως αορίστου χρόνου από την ημερομηνία σύναψης της πρώτης σύμβασης.

4bis. Με την επιφύλαξη των προηγούμενων παραγράφων σχετικά με τις διαδοχικές συμβάσεις, καθώς και των τυχόν όρων συλλογικών συμβάσεων, εάν, λόγω διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου με αντικείμενο την εκτέλεση παρόμοιων καθηκόντων, η συνολική διάρκεια της σχέσης εργασίας μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου υπερβαίνει τους τριάντα έξι μήνες, συμπεριλαμβανομένων των παρατάσεων και των ανανεώσεων και μη λαμβανομένων υπόψη των τυχόν διαστημάτων μη απασχόλησης που μεσολαβούν μεταξύ των συμβάσεων, η σχέση εργασίας λογίζεται ως αορίστου χρόνου [...].».

Η συλλογική σύμβαση

- 20 Το άρθρο 47 της Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για τον κλάδο των εταιριών προσωρινής απασχόλησης), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: συλλογική σύμβαση), ορίζει ότι οι παρατάσεις της ατομικής σύμβασης διέπονται αποκλειστικά από τη συλλογική αυτή σύμβαση. Συγκεκριμένα, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορούν να παραταθούν, δυνάμει του άρθρου 22, παράγραφος 2, του νομοθετικού διατάγματος 276/2003, μέχρι έξι φορές. Η διάρκεια κάθε ατομικής σύμβασης, συμπεριλαμβανομένων των παρατάσεων, δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τριάντα έξι μήνες.

Ο Αστικός Κώδικας

- 21 Τα άρθρα 1344 και 1421 του Αστικού Κώδικα προβλέπουν ότι οι συμβάσεις που συνάπτονται με σκοπό την καταστρατήγηση κανόνων αναγκαστικού δικαίου είναι άκυρες.

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

- 22 Ο JH, εργαζόμενος ο οποίος είχε προσληφθεί από εταιρία προσωρινής απασχόλησης, είχε τοποθετηθεί ως προσωρινά απασχολούμενος σε έμμεσο εργοδότη, την εταιρία KG, από τις 3 Μαρτίου 2014 έως τις 30 Νοεμβρίου 2016, δυνάμει διαδοχικών συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης (οκτώ συνολικά) και διαφόρων ανανεώσεων των συμβάσεων αυτών (δεκαεπτά συνολικά).
- 23 Τον Φεβρουάριο του 2017, ο JH άσκησε αγωγή ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, του Tribunale ordinario di Brescia (πρωτοδικείου της Brescia, Ιταλία), ζητώντας να αναγνωριστεί ότι συνδέεται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με την KG, επειδή οι διαδοχικές και χωρίς διακοπή τοποθετήσεις του σε αυτή, μεταξύ Μαρτίου 2014 και Νοεμβρίου 2016, ήταν παράνομες. Επιπλέον, ζήτησε από το δικαστήριο αυτό να αναγνωρίσει και να κηρύξει τον παράνομο χαρακτήρα και/ή την ακυρότητα των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης δυνάμει των οποίων παρείχε εργασία στην KG.
- 24 Στο πλαίσιο αυτό, ο JH υποστηρίζει ότι αντιβαίνουν στην οδηγία 2008/104 οι εφαρμοστέες στη διαφορά της κύριας δίκης εθνικές διατάξεις για την προσωρινή απασχόληση, οι οποίες δεν προβλέπουν κανέναν περιορισμό στις διαδοχικές τοποθετήσεις εργαζομένων που τίθενται στη διάθεση του ίδιου έμμεσου εργοδότη. Ειδικότερα, αφενός, από την αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας προκύπτει ότι οι σχέσεις εργασίας πρέπει κανονικά να λαμβάνουν τη μορφή σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και, αφετέρου, το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας επιβάλλει στα κράτη μέλη να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να αποφεύγονται οι διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη, οι οποίες αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της.
- 25 Επιπλέον, ο JH υποστηρίζει ότι οι διαδοχικές συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης δυνάμει των οποίων παρείχε εργασία στην KG ήταν επίσης παράνομες βάσει, αφενός, του άρθρου 1344 του Αστικού Κώδικα, δεδομένου ότι αυτές παραβίασαν κανόνες τόσο του εσωτερικού δικαίου όσο και του δικαίου

της Ένωσης, και, αφετέρου, του άρθρου 1421 του ίδιου κώδικα, δεδομένου ότι οι εν λόγω συμβάσεις πρέπει να κηρυχθούν άκυρες λόγω παραβάσεως της απαγόρευσης της καταχρηστικής διάθεσης προσωπικού, κατά την έννοια του άρθρου 28 του νομοθετικού διατάγματος 276/2003.

- 26 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ευθύς εξαρχής ότι, κατ' εφαρμογήν του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 στην ενώπιόν του διαφορά, η αγωγή του JH πρέπει κατ' αρχήν να απορριφθεί. Ειδικότερα, κατόπιν της τροποποίησης που επέφερε η πράξη νομοθετικού περιεχομένου 34/2014, το άρθρο 20, παράγραφος 4, του νομοθετικού διατάγματος 276/2003 δεν προβλέπει πλέον, όπως συνέβαινε κατά το παρελθόν, ούτε ότι η διάθεση προσωπικού για ορισμένο χρόνο επιτρέπεται μόνο για τεχνικούς λόγους ή για λόγους που άπτονται των αναγκών παραγωγής, οργάνωσης ή αντικατάστασης εργαζομένων, ακόμη και αν οι λόγοι αυτοί συνδέονται με τη συνήθη δραστηριότητα του έμμεσου εργοδότη, ούτε την απαίτηση να αναγράφονται οι λόγοι αυτοί στη σύμβαση.
- 27 Συνεπώς, κατά το αιτούν δικαστήριο, το νομοθετικό διάταγμα 276/2003 δεν περιορίζει τον επιτρεπόμενο αριθμό διαδοχικών τοποθετήσεων του προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη, δεδομένου ότι το άρθρο 22 του διατάγματος αυτού αποκλείει τη δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 5, παράγραφοι 3 επ., του νομοθετικού διατάγματος 368/2001, το οποίο, όσον αφορά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, περιορίζει τη δυνατότητα σύναψης περισσότερων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και καθορίζει, εν πάση περιπτώσει, ανώτατο όριο τριάντα έξι μηνών για την απασχόληση βάσει τέτοιας σύμβασης.
- 28 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει επίσης ότι οι όροι της συλλογικής σύμβασης δεν έχουν εφαρμογή στη σχέση εργασίας μεταξύ του JH και της KG, δεδομένου ότι αυτοί ισχύουν μόνο για τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης. Εν πάση περιπτώσει, η εν λόγω συλλογική σύμβαση δεν προβλέπει ότι στην ατομική σύμβαση πρέπει να μνημονεύονται οι λόγοι προσφυγής σε σύμβαση διάθεσης προσωπικού ούτε απαγορεύει τη σύναψη, χωρίς να προηγηθεί διακοπή, νέας ατομικής σύμβασης αμέσως μετά τη λήξη της έκτης παράτασης της προηγούμενης.
- 29 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η εθνική αυτή νομοθεσία αντιβαίνει στην οδηγία 2008/104, ειδικότερα δε στο άρθρο 5, παράγραφος 5, σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας αυτής, επειδή δεν προβλέπει τον δικαστικό έλεγχο των λόγων προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση και δεν θέτει όρια στις διαδοχικές τοποθετήσεις του ίδιου προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη.
- 30 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunale ordinario di Brescia (πρωτοδικείο της Brescia) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το εξής προδικαστικό ερώτημα:

«Αντιτίθεται το άρθρο 5, παράγραφος 5, της οδηγίας 2008/104 στην εφαρμογή του [νομοθετικού διατάγματος 276/2003], δυνάμει του οποίου:

- α) δεν προβλέπεται όριο ως προς τις διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη·
- β) δεν τίθεται ως προϋπόθεση, για τη νομιμότητα της χρήσεως έκτακτου προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η επίκληση τεχνικών λόγων ή λόγων που άπτονται των αναγκών παραγωγής, οργάνωσης ή αντικαταστάσεως εργαζομένων·
- γ) δεν προβλέπεται όρος περί προσωρινότητας των αναγκών παραγωγής του έμμεσου εργοδότη ως προϋπόθεση για τη νομιμότητα της χρήσης τέτοιου είδους συμβάσεων εργασίας·»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

Επί του παραδεκτού

- 31 Η Ιταλική Κυβέρνηση αμφισβητεί το παραδεκτό της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως και επισημαίνει, ως προς το ζήτημα αυτό, ότι το αιτούν δικαστήριο δεν παρέχει κανένα στοιχείο σχετικά με τη φύση της σύμβασης εργασίας μεταξύ του JH και της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης ούτε διευκρινίζει αν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου ή αορίστου χρόνου, ενώ η νομοθεσία στην οποία αναφέρεται εφαρμόζεται μόνο στις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 32 Δεύτερον, η διαφορά της κύριας δίκης είναι διαφορά μεταξύ ιδιωτών και η οδηγία 2008/104 δεν έχει, κατά την άποψή της, οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα. Επομένως, η απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα δεν θα επηρεάσει την έκβαση της διαφοράς. Το μόνο θετικό αποτέλεσμα που μπορεί να αποκομίσει ο JH θα είναι να λάβει αποζημίωση από την Ιταλική Δημοκρατία σε περίπτωση που κριθεί ότι αυτή μετέφερε ελλιπώς ή εσφαλμένα την οδηγία 2008/104 στην εθνική έννομη τάξη.
- 33 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι εναπόκειται αποκλειστικώς στον εθνικό δικαστή, ο οποίος έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη για τη δικαστική απόφαση που πρόκειται να εκδοθεί, να εκτιμήσει, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιομορφίες της υπόθεσης, τόσο την αναγκαιότητα μιας προδικαστικής απόφασης για την έκδοση της δικής του απόφασης όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο. Επομένως, εφόσον τα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο υποχρεούται κατ' αρχήν να αποφανθεί (απόφαση της 8ης Μαΐου 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 34 Συνεπώς, για τα ερωτήματα που αφορούν το δίκαιο της Ένωσης ισχύει τεκμήριο λυσιτέλειας. Το Δικαστήριο μπορεί να απορρίψει προδικαστικό ερώτημα που έχει υποβληθεί από εθνικό δικαστήριο μόνον όταν προκύπτει προδήλως ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης την οποία ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή 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 8ης Μαΐου 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 35 Εν προκειμένω, διαπιστώνεται ότι η υπό κρίση υπόθεση δεν εμπίπτει σε καμία από τις περιπτώσεις στις οποίες το Δικαστήριο μπορεί να αρνηθεί να απαντήσει σε προδικαστικά ερωτήματα. Το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει το άρθρο 5, παράγραφος 5, της οδηγίας 2008/104, διάταξη η οποία, όπως προκύπτει από το πραγματικό και νομικό πλαίσιο που παρέθεσε το αιτούν δικαστήριο, είναι κρίσιμη για τη διαφορά της κύριας δίκης. Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει επιπλέον, όπως προκύπτει από τις σκέψεις 26 έως 29 της παρούσας απόφασης, τους λόγους για τους οποίους θεωρεί αναγκαία την ερμηνεία αυτή. Επομένως, διαπιστώνεται ότι η έκθεση, από το εν λόγω δικαστήριο, τόσο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης όσο και των νομικών ζητημάτων που αυτή θέτει, αρκεί προκειμένου να μπορέσει το Δικαστήριο να δώσει χρήσιμη απάντηση στο υποβληθέν ερώτημα.
- 36 Υπενθυμίζεται επίσης ότι, όπως προκύπτει από τη νομολογία του, το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να αποφαινεται με προδικαστικές αποφάσεις επί της ερμηνείας των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης, ανεξαρτήτως του αν αυτές έχουν άμεσο αποτέλεσμα ή όχι μεταξύ των διαδίκων της οικείας διαφοράς (απόφαση της 8ης Μαΐου 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Επομένως, τα επιχειρήματα που αντλεί η Ιταλική Κυβέρνηση από την αδυναμία άμεσης εφαρμογής των διατάξεων της οδηγίας 2008/104 σε διαφορά μεταξύ ιδιωτών δεν ασκούν επιρροή.

37 Υπό τις συνθήκες αυτές, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως είναι παραδεκτή.

Επί της ουσίας

- 38 Με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία η οποία δεν περιορίζει τον αριθμό των διαδοχικών τοποθετήσεων του ίδιου προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη και δεν εξαρτά τη νομιμότητα της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση από τη μνεία δυνάμενων να τη δικαιολογήσουν τεχνικών λόγων ή λόγων απτόμενων των αναγκών παραγωγής, οργάνωσης ή αντικατάστασης εργαζομένων.
- 39 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι η οδηγία 2008/104 εκδόθηκε για τη συμπλήρωση του κανονιστικού πλαισίου που καθιερώνουν οι οδηγίες 97/81/EK 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), και 1999/70/EK 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), βάσει του άρθρου 137, παράγραφοι 1 και 2, ΕΚ, το οποίο παρείχε στα θεσμικά όργανα την εξουσία να θεσπίζουν, μέσω οδηγιών, τις ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, μεταξύ άλλων και για τους όρους εργασίας.
- 40 Από τις αιτιολογικές σκέψεις 10 και 12 της οδηγίας 2008/104 προκύπτει ότι, επειδή υπήρχαν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη νομική κατάσταση, καθώς και το καθεστώς και τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων εντός της Ένωσης, με την εν λόγω οδηγία θεσπίζεται, 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. Συγκεκριμένα, το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας προβλέπει ότι σκοπός της είναι η εξασφάλιση 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 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.
- 41 Προς τούτο, η οδηγία 2008/104 προβλέπει μόνον τη θέσπιση στοιχειωδών απαιτήσεων, όπως προκύπτει από τη νομική της βάση που υπενθυμίζεται στη σκέψη 39 της παρούσας απόφασης και από το άρθρο 9 της οδηγίας, με σκοπό, αφενός, να διασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσωρινώς απασχολούμενων, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 5 της οδηγίας, και, αφετέρου, να επανεξεταστούν οι περιορισμοί και οι απαγορεύσεις που έχουν θεσπιστεί από τα κράτη μέλη όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση, προκειμένου να διατηρηθούν μόνον οι περιορισμοί και οι απαγορεύσεις που δικαιολογούνται από λόγους γενικού συμφέροντος σχετικούς με την προστασία των εργαζομένων, όπως προβλέπει το άρθρο 4 της οδηγίας.
- 42 Πλην όμως, το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104, το οποίο περιλαμβάνεται μεταξύ των ως άνω στοιχειωδών απαιτήσεων, προβλέπει ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, για να αποτραπεί η καταχρηστική εφαρμογή του άρθρου αυτού και ειδικότερα να αποτραπούν οι διαδοχικές τοποθετήσεις που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της οδηγίας. Επομένως, η διάταξη αυτή δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να περιορίζουν τον αριθμό των διαδοχικών τοποθετήσεων του ίδιου εργαζομένου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη ή να εξαρτούν την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση από τη μνεία τεχνικών λόγων ή λόγων που άπτονται των αναγκών παραγωγής,

οργάνωσης ή αντικατάστασης εργαζομένων. Άλλωστε ούτε η διάταξη αυτή ούτε κάποια άλλη διάταξη της εν λόγω οδηγίας προβλέπει κάποιο συγκεκριμένο μέτρο το οποίο τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν προς τον σκοπό αυτόν.

- 43 Η διαπίστωση αυτή ενισχύεται από το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104, το οποίο ορίζει ότι, αν τα κράτη μέλη προβλέπουν στη νομοθεσία τους απαγορεύσεις ή περιορισμούς όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση, οι απαγορεύσεις ή οι περιορισμοί αυτοί πρέπει να δικαιολογούνται από λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων.
- 44 Πράγματι, όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, η διάταξη αυτή πρέπει να γίνει αντιληπτή υπό την έννοια ότι χαράσσει τα όρια για την άσκηση της κανονιστικής δραστηριότητας των κρατών μελών στον τομέα των απαγορεύσεων ή των περιορισμών ως προς την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση και όχι υπό την έννοια ότι επιβάλλει υποχρέωση θεσπίσεως συγκεκριμένης κανονιστικής ρυθμίσεως στον τομέα αυτόν, μεταξύ άλλων και προς αποφυγή των καταχρήσεων (πρβλ. απόφαση της 17ης Μαρτίου 2015, ΑΚΤ, C-533/13, EU:C:2015:173, σκέψη 31).
- 45 Τέλος, αντιθέτως προς όσα υποστηρίζει ο JH με τις γραπτές παρατηρήσεις του, δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην υπό κρίση υπόθεση η απόφαση της 25ης Οκτωβρίου 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), που αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλασίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70. Πράγματι, ενώ η ρήτρα 5 της εν λόγω συμφωνίας-πλασίου προβλέπει συγκεκριμένες υποχρεώσεις για την πρόληψη των καταχρήσεων που προκύπτουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αυτό δεν συμβαίνει στην περίπτωση του άρθρου 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104.
- 46 Από τις ανωτέρω σκέψεις προκύπτει ότι δεν μπορεί να συναχθεί από το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104 ότι η διάταξη αυτή υποχρεώνει τα κράτη μέλη να προβλέπουν, στις αντίστοιχες εθνικές τους νομοθεσίες, το σύνολο ή μέρος των ειδικών μέτρων για τα οποία γίνεται λόγος στο προδικαστικό ερώτημα.
- 47 Εντούτοις, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι, στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται γενικότερα, όπως προκύπτει από τη σκέψη 29 της παρούσας απόφασης, αν η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία θα μπορούσε να θεωρηθεί αντίθετη προς την οδηγία 2008/104, ειδικότερα δε προς το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας αυτής, σε συνδυασμό με την αιτιολογική της σκέψη 15, κατά το μέτρο που, μη προβλέποντας τέτοια μέτρα, ενδέχεται να επιτρέπει διαδοχικές τοποθετήσεις του ίδιου εργαζομένου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη με σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων της οδηγίας και, ειδικότερα, την παράκαμψη της προσωρινής φύσης της προσωρινής απασχόλησης. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν πρέπει επίσης να συναχθεί αντίθεση προς το δίκαιο της Ένωσης, αφενός, από το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας, το οποίο προϋποθέτει τον προσωρινό χαρακτήρα της τοποθέτησης του εργαζομένου στον έμμεσο εργοδότη, και, αφετέρου, από το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας, του οποίου τα στοιχεία β' έως ε' ορίζουν τις έννοιες της «εταιρείας προσωρινής απασχόλησης», του «προσωρινά απασχολούμενου», του «έμμεσου εργοδότη» και της «τοποθέτησης» με διατυπώσεις που υποδηλώνουν ότι το είδος αυτό σχέσης εργασίας έχει ως εκ της φύσεώς του προσωρινό χαρακτήρα.
- 48 Επομένως, το αιτούν δικαστήριο θέτει επίσης το ζήτημα αν, με την έκδοση της οδηγίας 2008/104, ο νομοθέτης της Ένωσης επιδίωκε, όπως προκύπτει ιδίως από το άρθρο της 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, να επιβάλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση διατήρησης του χρονικά περιορισμένου χαρακτήρα της προσωρινής απασχόλησης, μέσω της απαγόρευσης να παρατείνονται απεριόριστα οι τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη εργαζομένων που καλύπτουν στην πραγματικότητα μόνιμες ανάγκες του εργοδότη αυτού σε προσωπικό, με συνέπεια να καταστρατηγούνται οι διατάξεις της οδηγίας.

- 49 Κατά πάγια νομολογία, τίποτα δεν εμποδίζει το Δικαστήριο να δώσει χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο παρέχοντάς του τα ερμηνευτικά στοιχεία που άπτονται του δικαίου της Ένωσης και τα οποία θα του παράσχουν τη δυνατότητα να αποφανθεί το ίδιο επί της συμβατότητας του εσωτερικού δικαίου με το δίκαιο της Ένωσης (απόφαση της 16ης Φεβρουαρίου 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και διάταξη της 16ης Ιανουαρίου 2014, Baradics κ.λπ., C-430/13, EU:C:2014:32, σκέψη 31).
- 50 Προς τούτο, διευκρινίζεται, πρώτον, 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.
- 51 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 αποσκοπεί επίσης στην προώθηση της πρόσβασης των προσωρινά απασχολουμένων σε μόνιμες θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, σκοπός που αποτυπώνεται ιδίως στο άρθρο 6, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας.
- 52 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104, κατατείνει στην επίτευξη του ίδιου σκοπού. Πράγματι, κατά τη διάταξη αυτή, οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολουμένων, 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.
- 53 Δεύτερον, η έννοια των «βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης», η οποία καθορίζει το περιεχόμενο της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους προσωρινά απασχολούμενους, ορίζεται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της οδηγίας 2008/104 και καλύπτει τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες, τις αργίες και τις αποδοχές.
- 54 Εντούτοις, όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας στο σημείο 44 των προτάσεών της, από την αιτιολογική σκέψη 1 της οδηγίας προκύπτει ότι σκοπός της είναι να εξασφαλίσει την πλήρη συμμόρφωση με το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο, σύμφωνα με την παράγραφο 1 αυτού, κατοχυρώνει, γενικώς, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεία του. Ως προς το ζήτημα αυτό, κατά τις Επεξηγήσεις σχετικά με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (ΕΕ 2007, C 303, σ. 17), η έκφραση «συνθήκες εργασίας» πρέπει να εννοηθεί όπως στο άρθρο 156 ΣΛΕΕ. Εντούτοις, η διάταξη αυτή 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 προσωρινά απασχολουμένων, η απουσία διευκρινίσεων συνηγορεί υπέρ της ευρείας ερμηνείας της έννοιας των «όρων εργασίας».
- 55 Τρίτον, στο ίδιο πνεύμα, το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104 επιβάλλει στα κράτη μέλη δύο διακριτές υποχρεώσεις, ήτοι τη λήψη των αναγκαίων μέτρων προκειμένου να αποτρέπονται, αφενός, η καταχρηστική εφαρμογή των παρεκκλίσεων από την αρχή της ίσης μεταχείρισης τις οποίες επιτρέπει το ίδιο το άρθρο 5 και, αφετέρου, οι διαδοχικές τοποθετήσεις που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της οδηγίας 2008/104 στο σύνολό της.

- 56 Ως προς το ζήτημα αυτό, διαπιστώνεται ότι, όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας στο σημείο 46 των προτάσεων της, η φράση «και ειδικότερα» που χρησιμοποιείται στο άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας, για να συνδέσει τις δύο υποχρεώσεις, δεν μπορεί να ερμηνευθεί, όπως υποστηρίζει η Επιτροπή με τις γραπτές παρατηρήσεις της, υπό την έννοια ότι η δεύτερη υποχρέωση έχει αυτομάτως και εξ ολοκλήρου συμπληρωματική λειτουργία σε σχέση με την πρώτη και ότι, ως εκ τούτου, η εν λόγω διάταξη εφαρμόζεται αποκλειστικά στην περίπτωση καταχρηστικής εφαρμογής των επιτρεπόμενων παρεκκλίσεων από την αρχή της ίσης μεταχείρισης των οποίων το συγκεκριμένο περιεχόμενο καθορίζει το άρθρο 5, παράγραφοι 1 έως 4.
- 57 Οι δύο υποχρεώσεις που επιβάλλονται στα κράτη μέλη είναι σαφώς διακριτές ως προς το περιεχόμενό τους. Στο πλαίσιο της πρώτης, τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν τα αναγκαία μέτρα μόνο για την αποτροπή της καταχρηστικής εφαρμογής των παρεκκλίσεων τις οποίες επιτρέπει το άρθρο 5, παράγραφοι 2 έως 4, της οδηγίας 2008/104. Αντιθέτως, η δεύτερη υποχρέωση έχει ευρύτερο αντικείμενο και αποβλέπει στη λήψη, εκ μέρους των κρατών μελών, των αναγκαίων μέτρων ώστε να αποτρέπονται οι διαδοχικές τοποθετήσεις που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της οδηγίας στο σύνολό της.
- 58 Η στενή ερμηνεία του άρθρου 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104 την οποία υποστηρίζει η Επιτροπή προσκρούει όχι μόνο στο ίδιο το γράμμα της διάταξης αυτής, η οποία επιβάλλει ρητώς στα κράτη μέλη δύο υποχρεώσεις, εκ των οποίων η δεύτερη αφορά γενικώς την οδηγία 2008/104, αλλά και στον ρητό σκοπό της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται στην προστασία των προσωρινά απασχολούμενων και στη βελτίωση των συνθηκών της προσωρινής απασχόλησης.
- 59 Επομένως, η υποχρέωση που επιβάλλεται στα κράτη μέλη από το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104 και συνίσταται στη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την αποτροπή των διαδοχικών τοποθετήσεων που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της πρέπει, λαμβανομένης υπόψη της οικονομίας και του σκοπού της οδηγίας, να νοείται ως υποχρέωση που αφορά όλες τις διατάξεις της.
- 60 Τέταρτον, διαπιστώνεται ότι, μεταξύ των σκοπών της οδηγίας 2008/104, περιλαμβάνεται επίσης η μέριμνα των κρατών μελών ώστε η παροχή εργασίας μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης στον ίδιο έμμεσο εργοδότη να μην καθίσταται μόνιμη κατάσταση για τον προσωρινά απασχολούμενο.
- 61 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχεία β' έως ε', της οδηγίας ορίζει τις έννοιες «εταιρεία προσωρινής απασχόλησης», «προσωρινά απασχολούμενος», «έμμεσος εργοδότης» και «τοποθέτηση» και ότι από τους ορισμούς αυτούς προκύπτει ότι η σχέση εργασίας με έμμεσο εργοδότη έχει, ως εκ της φύσεώς της, προσωρινό χαρακτήρα.
- 62 Επιπλέον, η εν λόγω οδηγία, μολοντί, βεβαίως, αφορά σχέσεις εργασίας οι οποίες είναι πρόσκαιρες, μεταβατικές ή χρονικά περιορισμένης διάρκειας και όχι μόνιμες, εντούτοις διευκρινίζει, στην αιτιολογική σκέψη 15 καθώς και στο άρθρο 6, παράγραφοι 1 και 2, ότι οι «συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου», δηλαδή οι μόνιμες σχέσεις εργασίας, αποτελούν τη γενική μορφή εργασιακών σχέσεων και ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τυχόν κενές θέσεις στον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες πρόσληψης σε μόνιμες θέσεις εργασίας με τους λοιπούς εργαζομένους της επιχείρησης.
- 63 Τέλος, διαπιστώνεται ότι το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104 επιβάλλει στα κράτη μέλη, με σαφή, ακριβή και ανεπιφύλακτη διατύπωση, να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την αποτροπή των καταχρήσεων που συνίστανται σε διαδοχικές τοποθετήσεις μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης με σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων της οδηγίας. Επομένως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι αντιβαίνει στη διάταξη αυτή η μη λήψη μέτρων, εκ μέρους των κρατών μελών, για τη διασφάλιση της προσωρινότητας της προσωρινής απασχόλησης.

- 64 Ως προς το ζήτημα αυτό, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η απορρέουσα από οδηγία υποχρέωση των κρατών μελών να επιτύχουν το αποτέλεσμα το οποίο προβλέπει η οδηγία αυτή καθώς και το καθήκον τους, δυνάμει του άρθρου 4, παράγραφος 3, ΣΕΕ και του άρθρου 288 ΣΛΕΕ, να λάβουν όλα τα γενικά ή ειδικά μέτρα που είναι κατάλληλα να διασφαλίσουν την εκπλήρωση της ως άνω υποχρέωσης βαρύνουν όλες τις αρχές των κρατών μελών, περιλαμβανομένων, εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων τους, και των δικαιοδοτικών αρχών (βλ., ιδίως, απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, *Rayonna prokuratura Lom*, C-467/18, EU:C:2019:765, σκέψη 59 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 65 Για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής, η αρχή της σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας επιβάλλει στις εθνικές αρχές να πράττουν ό,τι είναι δυνατό στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει το εν λόγω δίκαιο (απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, *Rayonna prokuratura Lom*, C-467/18, EU:C:2019:765, σκέψη 60 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 66 Πλην όμως, 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 του δικαίου της Ένωσης κατά την ερμηνεία και εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του εσωτερικού δικαίου οριοθετείται από τις γενικές αρχές του δικαίου και δεν μπορεί να αποτελέσει έρεισμα για *contra legem* ερμηνεία του εθνικού δικαίου (απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, *Rayonna prokuratura Lom*, C-467/18, EU:C:2019:765, σκέψη 61 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 67 Εν προκειμένω, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να ελέγξει, υπό το πρίσμα των ανωτέρω εκτιμήσεων, τον νομικό χαρακτηρισμό της επίμαχης στην κύρια δίκη σχέσης εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την ίδια την οδηγία 2008/104 όσο και τις διατάξεις του εθνικού δικαίου που τη μεταφέρουν στην ιταλική έννομη τάξη, προκειμένου να εξακριβώσει αν, όπως υποστηρίζει ο JH, πρόκειται για σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην οποία δόθηκε τεχνητά η μορφή διαδοχικών συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να καταστρατηγηθούν οι σκοποί της οδηγίας 2008/104 και, ειδικότερα, η προσωρινή φύση της εργασίας μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης.
- 68 Στο πλαίσιο του ελέγχου αυτού, το αιτούν δικαστήριο μπορεί να λάβει υπόψη τις ακόλουθες εκτιμήσεις.
- 69 Εάν από τις διαδοχικές τοποθετήσεις του ίδιου προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη προκύπτει ότι η διάρκεια του συνολικού χρόνου παροχής εργασίας στον συγκεκριμένο εργοδότη είναι μεγαλύτερη από εκείνη που θα μπορούσε ευλόγως να χαρακτηριστεί ως «προσωρινή», αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει ένδειξη καταχρηστικής προσφυγής σε διαδοχικές τοποθετήσεις, κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104.
- 70 Ομοίως, όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας στο σημείο 57 των προτάσεων της, διαδοχικές τοποθετήσεις του ίδιου προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη καταστρατηγούν τον πυρήνα των διατάξεων της οδηγίας 2008/104 και συνιστούν κατάχρηση αυτής της μορφής σχέσης εργασίας, κατά το μέτρο που θίγουν την επιτευχθείσα με την οδηγία αυτή ισορροπία μεταξύ της ευελιξίας για τους εργοδότες και της ασφάλειας για τους εργαζομένους, υποσκάπτοντας τη δεύτερη.
- 71 Τέλος, όταν, σε μία συγκεκριμένη περίπτωση, δεν δίδεται καμία αντικειμενική εξήγηση για το γεγονός ότι ο συγκεκριμένος έμμεσος εργοδότης χρησιμοποιεί διαδοχικές συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξετάσει, στο πλαίσιο του εθνικού κανονιστικού πλαισίου και λαμβάνοντας υπόψη τις περιστάσεις κάθε περίπτωσης, αν καταστρατηγείται διάταξη της οδηγίας 2008/104, τούτο δε κατά μείζονα λόγο όταν οι εν λόγω διαδοχικές συμβάσεις προβλέπουν την τοποθέτηση στον έμμεσο εργοδότη του ίδιου προσωρινά απασχολούμενου.

- 72 Από το σύνολο των ανωτέρω σκέψεων προκύπτει ότι το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία η οποία δεν περιορίζει τον αριθμό των διαδοχικών τοποθετήσεων του ίδιου προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη και δεν εξαρτά τη νομιμότητα της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση από τη μνεία τεχνικών λόγων ή λόγων απτόμενων των αναγκών παραγωγής, οργάνωσης ή αντικατάστασης εργαζομένων, οι οποίοι να τη δικαιολογούν. Αντιθέτως, αντιβαίνει στη διάταξη αυτή η μη λήψη, εκ μέρους των κρατών μελών, μέτρων για τη διαφύλαξη της προσωρινής φύσης της προσωρινής απασχόλησης, καθώς και εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει κανένα μέτρο για την αποτροπή διαδοχικών τοποθετήσεων του ίδιου προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη με σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων της οδηγίας 2008/104 στο σύνολό της.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 73 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:

Το άρθρο 5, παράγραφος 5, πρώτη περίοδος, 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 δεν αντιτίθεται σε εθνική νομοθεσία η οποία δεν περιορίζει τον αριθμό των διαδοχικών τοποθετήσεων του ίδιου προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη και δεν εξαρτά τη νομιμότητα της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση από τη μνεία τεχνικών λόγων ή λόγων απτόμενων των αναγκών παραγωγής, οργάνωσης ή αντικατάστασης εργαζομένων, οι οποίοι να τη δικαιολογούν. Αντιθέτως, αντιβαίνει στη διάταξη αυτή η μη λήψη, εκ μέρους των κρατών μελών, μέτρων για τη διαφύλαξη της προσωρινής φύσης της προσωρινής απασχόλησης, καθώς και εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει κανένα μέτρο για την αποτροπή διαδοχικών τοποθετήσεων του ίδιου προσωρινά απασχολούμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη με σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων της οδηγίας 2008/104 στο σύνολό της.

(υπογραφές)