Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έβδομο τμήμα)

της 24ης Οκτωβρίου 2024*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2008/104/ΕΚ – Προσωρινή απασχόληση – Άρθρο 3, παράγραφος 1 – Εταιρία προσωρινής απασχολήσεως – Έμμεσος εργοδότης – Έννοιες – Διάθεση προσωρινώς απασχολουμένης – Σύμβαση παροχής υπηρεσιών – Άρθρο 5, παράγραφος 1 – Αρχή της ίσης μεταχειρίσεως – Οδηγία 2006/54/ΕΚ – Άρθρο 15 – Άδεια μητρότητας – Άκυρη ή καταχρηστική απόλυση – Εις ολόκληρον καταδίκη της εταιρίας προσωρινής απασχολήσεως και του έμμεσου εργοδότη»

Στην υπόθεση C-441/23,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (εφετείο Μαδρίτης, Ισπανία) με απόφαση της 7ης Ιουνίου 2023, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 12 Ιουλίου 2023, στο πλαίσιο της δίκης

LM

κατά

Omnitel Comunicaciones SL,

Microsoft Ibérica SRL,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Indi marketers SL,

Leadmarket SL,

παρισταμένης της:

Fiscalía de la Comunidad de Madrid,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έβδομο τμήμα),

συγκείμενο από τους F. Biltgen (εισηγητή), πρόεδρο του πρώτου τμήματος, προεδρεύοντα του εβδόμου τμήματος, M. L. Arastey Sahún, πρόεδρο του πέμπτου τμήματος, και J. Passer, δικαστή,

γενικός εισαγγελέας: Α. Ράντος

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η LM, εκπροσωπούμενη από τον D. J. Álvarez de Blas, abogado,

– η Microsoft Ibérica SRL, εκπροσωπούμενη από τον C. A. Hurtado Domínguez, abogado,

– η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την M. Morales Puerta,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τις I. Galindo Martín, D. Recchia και E. Schmidt,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 1, και του άρθρου 5, παράγραφος 1, 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), καθώς και του άρθρου 2, παράγραφος 2, και του άρθρου 15 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, της LM και, αφετέρου, της Omnitel Comunicaciones SL, της Microsoft Ibérica SL (στο εξής: Microsoft), της Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), της Indi marketers SL και της Leadmarket SL, σχετικά με αίτημα ακυρώσεως της αποφάσεως περί απολύσεως της LM και αποκαταστάσεως της εντεύθεν ζημίας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 2008/104

3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 12 και 23 της οδηγίας 2008/104 διαλαμβάνουν τα εξής:

«(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.

[…]

(23) Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η θέσπιση εναρμονισμένου, σε κοινοτικό επίπεδο, πλαισίου προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορεί, ως εκ τούτου, λόγω της έκτασης ή των αποτελεσμάτων της δράσης, να επιτευχθεί καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, με τη θέσπιση στοιχειωδών απαιτήσεων που θα εφαρμόζονται σε ολόκληρη την Κοινότητα, η Κοινότητα μπορεί να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της συνθήκης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του στόχου αυτού».

4 Το άρθρο 1 της οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει στις παραγράφους 1 και 2 τα εξής:

«1. 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.

2. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες είναι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ή έμμεσοι εργοδότες και οι οποίες ασκούν οικονομική δραστηριότητα, ανεξαρτήτως του εάν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα.»

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

«Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων 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.»

6 Το άρθρο 3 της οδηγίας επιγράφεται «Ορισμοί» και προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοείται ως:

α) “εργαζόμενος”: το πρόσωπο το οποίο, στο συγκεκριμένο κράτος μέλος, προστατεύεται ως εργαζόμενος στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας για την απασχόληση·

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 απασχολουμένους, 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 5 της οδηγίας 2008/104, το οποίο φέρει τον τίτλο «Αρχή της ίσης μεταχείρισης», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

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

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

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

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

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

8 Το άρθρο 9 της οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Στοιχειώδεις απαιτήσεις», ορίζει στην παράγραφο 2 τα εξής:

«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.»

Η οδηγία 2006/54

9 Κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 2006/54, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ορισμοί»:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) “άμεση διάκριση”: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση·

[…]

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η διάκριση περιλαμβάνει:

[…]

γ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της [οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ 1992, L 348, σ. 1)].»

10 Το άρθρο 14 της οδηγίας 2006/54, με τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής κατά το άρθρο [157 ΣΛΕΕ]·

[…]».

11 Το άρθρο 15 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Επιστροφή ύστερα από άδεια μητρότητας», ορίζει τα εξής:

«Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της αδείας αυτής, να επιστρέψει στην εργασία της ή σε ισοδύναμη θέση με όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτήν και να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.»

Το ισπανικό δίκαιο

Ο νόμος περί εργατικού κώδικα

12 Το άρθρο 43 του Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (βασιλικού νομοθετικού διατάγματος 2/2015, περί εγκρίσεως του κωδικοποιημένου κειμένου του νόμου περί εργατικού κώδικα), της 23ης Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015) (στο εξής: νόμος περί εργατικού κώδικα), το οποίο φέρει τον τίτλο «Διάθεση εργατικού δυναμικού», προβλέπει τα εξής:

«1. Η πρόσληψη εργαζομένων για την προσωρινή τοποθέτησή τους σε άλλη επιχείρηση μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνον από επιχειρήσεις προσωρινής απασχολήσεως δεόντως αδειοδοτημένες, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπει ο νόμος.

[…]»

13 Κατά το άρθρο 55, παράγραφος 6, του νόμου περί εργατικού κώδικα:

«Η ακυρότητα της απολύσεως έχει ως αποτέλεσμα την άμεση επαναπρόσληψη του εργαζομένου, με καταβολή των μη εισπραχθέντων μισθών.»

Ο νόμος 14/1994

14 Ο Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo participal (νόμος 14/1994 περί των επιχειρήσεων προσωρινής απασχολήσεως), της 1ης Ιουνίου 1994 (BOE αριθ. 131, της 2ας Ιουλίου 1994, σ. 17408), όπως τροποποιήθηκε με τον Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (νόμο 35/2010, περί επειγόντων μέτρων για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας), της 17ης Σεπτεμβρίου 2010 (BOE αριθ. 227, της 18ης Σεπτεμβρίου 2010, σ. 79278) (στο εξής: νόμος 14/1994), μεταφέρει στο ισπανικό δίκαιο την οδηγία 2008/104.

15 Το άρθρο 1 του νόμου ορίζει τα εξής:

«Επιχείρηση η δραστηριότητα της οποίας συνίσταται στην προσωρινή διάθεση σε άλλη επιχείρηση έχουσα την ιδιότητα του έμμεσου εργοδότη εργαζομένων τους οποίους η ίδια έχει προσλάβει ονομάζεται επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως. Η πρόσληψη εργαζομένων για την προσωρινή τοποθέτησή τους σε άλλη επιχείρηση μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνον από δεόντως αδειοδοτημένες επιχειρήσεις προσωρινής απασχολήσεως, υπό τους όρους που προβλέπει ο παρών νόμος.»

16 Το άρθρο 2 του εν λόγω νόμου, το οποίο φέρει τον τίτλο «Διοικητική άδεια», προβλέπει στην παράγραφό του 1, στοιχείο a, τα εξής:

«Τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που προτίθενται να ασκήσουν τη δραστηριότητα του προηγούμενου άρθρου πρέπει να λάβουν προηγούμενη διοικητική άδεια, αποδεικνύοντας στην αρμόδια διοικητική αρχή ότι πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

a) διαθέτουν οργανωτική δομή η οποία τους επιτρέπει να εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν με την ιδιότητα του εργοδότη σε σχέση με τον εταιρικό σκοπό.

[…]»

17 Το άρθρο 12 του ίδιου νόμου, με τίτλο «Υποχρεώσεις της επιχειρήσεως», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Η επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως οφείλει να τηρεί τις μισθολογικές υποχρεώσεις και τις υποχρεώσεις κοινωνικής ασφαλίσεως έναντι των εργαζομένων που προσλαμβάνονται για να τεθούν στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη.

[…]»

18 Το άρθρο 15 του νόμου 14/1994, με τίτλο «Διεύθυνση και επίβλεψη της επαγγελματικής δραστηριότητας», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Όταν οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε έμμεσο εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, η διευθυντική εξουσία και η εξουσία επιβλέψεως της εργασιακής δραστηριότητας ασκούνται από τον ίδιο κατά τη διάρκεια της προς αυτόν παροχής υπηρεσιών.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

19 Αφού ολοκλήρωσε επαγγελματική πρακτική άσκηση στη Microsoft κατά το χρονικό διάστημα από τον Σεπτέμβριο του 2010 έως τον Ιούνιο του 2011, η LM συνήψε, μεταξύ της 24ης Αυγούστου 2011 και της 1ης Αυγούστου 2017, διαδοχικές συμβάσεις εργασίας με τρεις άλλες επιχειρήσεις, ήτοι την Omnitel Comunicaciones, την Indi marketers και τη Leadmarket. Οι τρεις αυτές επιχειρήσεις είχαν συνάψει διαδοχικώς συμβάσεις παροχής υπηρεσιών με τη Microsoft, στο πλαίσιο των οποίων η LM ήταν επιφορτισμένη με την εκτέλεση των συμβατικώς συμπεφωνημένων παροχών. Δυνάμει της συμβάσεως εργασίας που είχε συναφθεί την 1η Αυγούστου 2017 μεταξύ της Leadmarket και της LM, η LM εργαζόταν ως εμπορική σύμβουλος στο τμήμα Original Equipment Manufacturer (OEM) της Microsoft και παρείχε υπηρεσίες εμπορικής προωθήσεως για τη Microsoft, οι οποίες δεν παρέχονταν από τους εργαζομένους της.

20 Ενώ η LM ήταν έγκυος, η Microsoft, επικαλούμενη λόγους προϋπολογισμού, ενημέρωσε τη Leadmarket ότι η σύμβαση παροχής υπηρεσιών μεταξύ των δύο επιχειρήσεων θα έληγε στις 30 Σεπτεμβρίου 2020 και δεν θα παρατεινόταν.

21 Από τις 22 Σεπτεμβρίου 2020, η LM τέθηκε σε καθεστώς προσωρινής ανικανότητας για εργασία και εν συνεχεία, αφού γέννησε στις 8 Δεκεμβρίου 2020, έλαβε άδεια μητρότητας, στην οποία ακολούθως προστέθηκε η γονική άδεια και η ετήσια άδεια. Κατά την ημερομηνία επανόδου στην εργασία, ήτοι στις 29 Απριλίου 2021, η LM έλαβε επιστολή της Leadmarket με την οποία την ενημέρωνε για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της με ισχύ από 27 Απριλίου 2021. Ο εργοδότης επικαλέσθηκε αντικειμενικούς λόγους για την απόλυσή της στηριζόμενους στη μείωση της ζητήσεως λόγω της εγκαταλείψεως ορισμένων εκ των προβλεφθέντων σχεδίων.

22 Η LM άσκησε αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid (δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 39 της Μαδρίτης, Ισπανία) με αίτημα να κηρυχθεί άκυρη η απόλυσή της, ή ακόμη και καταχρηστική, και να υποχρεωθούν η Leadmarket και η Microsoft να φέρουν αλληλεγγύως και εις ολόκληρον τις εντεύθεν απορρέουσες συνέπειες.

23 Με απόφαση της 30ής Νοεμβρίου 2021, το Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid (δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 39 της Μαδρίτης) απήλλαξε τη Microsoft, εκτιμώντας ότι η LM δεν είχε τεθεί στη διάθεση της εταιρίας αυτής από τη Leadmarket. Προς τούτο, επισήμανε ότι η Leadmarket, και όχι η Microsoft, οργάνωνε τον χρόνο και τα ωράρια εργασίας της LM, της κατέβαλλε τον μισθό της, της παρείχε κατάρτιση, ενέκρινε τις άδειές της και οργάνωσε την άδειά της μητρότητας. Εν συνεχεία, έκρινε ότι η απόλυση της LM από τη Leadmarket ήταν παράνομη και την κήρυξε άκυρη. Εντούτοις, απέρριψε το αίτημα επιδικάσεως αποζημιώσεως λόγω δυσμενούς διακρίσεως συνδεόμενης με τη μητρότητα, με το σκεπτικό ότι η πραγματική αιτία της απολύσεως στηριζόταν αποκλειστικά σε λόγους προϋπολογισμού, έστω και αν η απόλυση είχε λάβει χώρα κατά τη διάρκεια της ετήσιας αδείας της την οποία έλαβε κατόπιν της αδείας μητρότητας και της γονικής αδείας για την επιμέλεια ανηλίκου. Ωστόσο, υποχρέωσε τη Leadmarket να καταβάλει στην LM τους μισθούς που δεν της είχαν καταβληθεί καθώς και αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια.

24 Η LM εφεσίβαλε την πρωτόδικη απόφαση ενώπιον του Tribunal Superior de Justicia de Madrid (εφετείου Μαδρίτης, Ισπανία), υποστηρίζοντας ότι η κατάστασή της ως υπαλλήλου της Leadmarket έπρεπε να θεωρηθεί ως «διάθεση», η οποία συμφωνήθηκε με τη Microsoft, και ότι, ως εκ τούτου, η Microsoft έπρεπε να υποχρεωθεί να φέρει εις ολόκληρον τις συνέπειες της απολύσεως, περιλαμβανομένης της επαναπροσλήψεως της LM στη θέση της.

25 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, κατ' αρχάς, ως προς τη δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 2008/104 στη διαφορά που εκκρεμεί ενώπιόν του. Συγκεκριμένα, διερωτάται αν η οδηγία αυτή έχει εφαρμογή σε επιχείρηση η οποία, χωρίς να αναγνωρίζεται στο εσωτερικό δίκαιο ως επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως, θέτει έναν εργαζόμενο στη διάθεση άλλης επιχειρήσεως. Επισημαίνει συναφώς ότι, στο ισπανικό δίκαιο, μια επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως πρέπει να διαθέτει προηγούμενη διοικητική άδεια για την άσκηση της δραστηριότητάς της, όπερ, ωστόσο, δεν φαίνεται να προβλέπει η εν λόγω οδηγία.

26 Εν συνεχεία, σε περίπτωση που ήθελε κριθεί ότι η οδηγία 2008/104 έχει εφαρμογή στην υπό κρίση διαφορά, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν, εν προκειμένω, η LM τέθηκε στη διάθεση της Microsoft. Υπενθυμίζει ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104 ορίζει τις έννοιες της «εταιρείας προσωρινής απασχόλησης», του «προσωρινά απασχολούμενου», του «έμμεσου εργοδότη» και της «τοποθέτησης» με βάση το γεγονός ότι ο εργαζόμενος που προσλαμβάνεται από την επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως παρέχει τις υπηρεσίες του «υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση» του έμμεσου εργοδότη. Επισημαίνει ότι, εν προκειμένω, από το σύνολο των στοιχείων που χαρακτηρίζουν την εργασία που εκτέλεσε η LM προέκυπτε ότι η επίβλεψη και η διεύθυνση της δραστηριότητας της εργαζομένης ανήκε στη Microsoft, η οποία της είχε δώσει τον υπολογιστή με τον οποίο παρείχε, από την κατοικία της, εξ αποστάσεως υποστήριξη στους πελάτες ορισμένων προϊόντων Microsoft, με τους υπευθύνους της οποίας ήταν σε τακτική επαφή και στην έδρα της οποίας μετέβαινε άπαξ εβδομαδιαίως, διαθέτοντας προς τούτο κάρτα εισόδου. Διευκρινίζει επίσης ότι, κάθε μήνα, ο διευθυντής της Leadmarket ελάμβανε μηνιαία έκθεση περί της δραστηριότητας της εργαζομένης, ενέκρινε τις άδειές της και καθόριζε τα ωράριά της, οπότε ετίθετο το ζήτημα αν έπρεπε να θεωρηθεί ότι η Leadmarket είχε διατηρήσει την επίβλεψη και τη διεύθυνση της επαγγελματικής της δραστηριότητας.

27 Τέλος, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς τη δυνατότητα της LM να επιστρέψει στη θέση εργασίας την οποία κατείχε πριν από την απόλυσή της κατόπιν της ακυρώσεώς της. Επισημαίνει ότι η θέση και τα καθήκοντα που ασκούσε πριν από την άδεια μητρότητας δεν υφίστανται πλέον στο πλαίσιο της Leadmarket και ότι η επαναπρόσληψη της LM στην ίδια θέση θα ήταν εφικτή μόνον από τη Microsoft. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι η υποχρέωση επαναπροσλήψεως των εργαζομένων γυναικών που απολύθηκαν μετά την επάνοδο στη θέση τους κατά τη λήξη των περιόδων αναστολής της σύμβασης λόγω τοκετού, υιοθεσίας, φροντίδας για σκοπούς υιοθεσίας ή αναδοχής, κατά το άρθρο 45 του νόμου περί εργατικού κώδικα, ισχύει τόσο για τον έμμεσο εργοδότη όσο και για την προβαίνουσα στη διάθεσή του επιχείρηση. Εν προκειμένω, τίθεται το ζήτημα αν, εκ του λόγου ότι η LM προσελήφθη απευθείας όχι από τη Microsoft, αλλά από τη Leadmarket, το δικαίωμά της να επιστρέψει στη θέση της στη Microsoft εκλείπει, δεδομένου ότι η Leadmarket είναι ο μοναδικός υπεύθυνος για την επαναπρόσληψή της ή αν, αντιθέτως, η εφαρμογή του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104 συνεπάγεται ότι η υποχρέωση επαναπροσλήψεως και η εφαρμογή των συνεπειών εκ της ακυρότητας της απολύσεως είναι εκτελεστές και έναντι του έμμεσου εργοδότη, ήτοι της Microsoft.

28 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (εφετείο Μαδρίτης) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει εφαρμογή η οδηγία 2008/104 σε εταιρία η οποία θέτει εργαζομένη στη διάθεση άλλης εταιρίας, μολονότι η πρώτη δεν είναι αναγνωρισμένη από την εγχώρια νομοθεσία ως εταιρία προσωρινής απασχολήσεως, διότι δεν της έχει χορηγηθεί η αντίστοιχη διοικητική άδεια;

2) Εφόσον τυγχάνει εφαρμογής η οδηγία 2008/104 σε εταιρίες που θέτουν εργαζομένους στη διάθεση άλλης εταιρίας, χωρίς ωστόσο να έχουν αναγνωρισθεί ως εταιρίες προσωρινής απασχολήσεως βάσει της εγχώριας νομοθεσίας, πρέπει, σε περιπτώσεις όπως η προαναφερθείσα, να θεωρηθεί η εργαζομένη ως προσωρινά απασχολούμενη, υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, της οδηγίας 2008/104, η δε εταιρία [Leadmarket] ως εταιρία προσωρινής απασχολήσεως, υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της ως άνω οδηγίας, και, τέλος, η εταιρία [Microsoft] ως έμμεση εργοδότρια υπό την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο δ′, της ως άνω οδηγίας; Συγκεκριμένα, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η εταιρία [Leadmarket] εξακολουθούσε να έχει την επίβλεψη και τη διεύθυνση της εργασίας (αποκλειομένου κατά τον τρόπο αυτόν του ενδεχόμενου της θέσεως της εργαζομένης στη διάθεση άλλης εταιρίας), εκ του λόγου ότι ο διαχειριστής της ως άνω εταιρίας λάμβανε από την εργαζομένη μηνιαία αναφορά δραστηριότητας και προσέτι, ενέκρινε τα αιτήματα απουσίας από την εργασία και αδειών αναψυχής, καθώς και τα ωράριά της, μολονότι οι καθημερινώς παρεχόμενες από την εργαζομένη υπηρεσίες συνίσταντο στην υποστήριξη των πελατών της Microsoft, διά της επιλύσεως ζητημάτων μέσω τακτικής επικοινωνίας με τους υπευθύνους της Microsoft, ενώ, επιπλέον, εργαζόταν από την οικία της με υπολογιστή που της είχε διαθέσει η Microsoft και προσερχόταν άπαξ εβδομαδιαίως στους εργασιακούς χώρους της Microsoft;

3) Σε περίπτωση που εφαρμόζεται η οδηγία 2008/104 και συντρέχει περίπτωση διαθέσεως εργαζομένης, πρέπει ο μισθός της να είναι τουλάχιστον ίσος με αυτόν που θα της αντιστοιχούσε εάν είχε προσληφθεί απευθείας από τη [Microsoft], συνεπεία της εφαρμογής του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104;

4) Έχει εφαρμογή στην υπό κρίση υπόθεση το δικαίωμα της εργαζομένης να επιστρέψει στη εργασία της ή σε ισοδύναμη θέση μετά την άδεια μητρότητας, δυνάμει του άρθρου 15 της οδηγίας 2006/54; Επιπλέον, πρέπει να γίνει δεκτό, μολονότι η σύμβαση μεταξύ της [Microsoft] και της [Leadmarket] έχει λήξει, ότι η εργαζομένη πρέπει να επιστρέψει στη [Microsoft], καθόσον δεν υφίσταται ισοδύναμη θέση εργασίας στη [Leadmarket];

5) Σε περίπτωση που έχει εφαρμογή η οδηγία 2008/104 εκ του λόγου ότι πρόκειται για περίπτωση διαθέσεως εργαζομένης, πρέπει να θεωρηθεί, συνεπεία της εφαρμογής του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104/ΕΚ, ότι δυνάμει των σχετικών διατάξεων του ισπανικού δικαίου περί ακυρότητας της απολύσεως σε περιπτώσεις εγκύων ή γαλουχουσών εργαζομένων, η εταιρία προσωρινής απασχολήσεως και ο έμμεσος εργοδότης ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον για τις έννομες συνέπειες εκ της άκυρης απολύσεως, ήτοι για την επαναπρόσληψη της εργαζομένης στη θέση της εργασίας, την καταβολή των μη καταβληθέντων μισθών για την περίοδο από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μέχρι την επαναπρόσληψή της καθώς και για την υποχρέωση καταβολής της προβλεπόμενης αποζημιώσεως λόγω της άκυρης απολύσεως;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

29 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι η οδηγία αυτή εφαρμόζεται σε επιχείρηση η οποία διαθέτει εργαζόμενη σε άλλη επιχείρηση, έστω και αν η πρώτη επιχείρηση δεν αναγνωρίζεται από την εσωτερική νομοθεσία ως επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως για τον λόγο ότι δεν διαθέτει αντίστοιχη διοικητική άδεια.

30 Κατά πάγια νομολογία, για την ερμηνεία διατάξεως του δικαίου της Ένωσης πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, εκτός από το γράμμα της, το πλαίσιο στο οποίο αυτή εντάσσεται καθώς και οι σκοποί που επιδιώκονται με τη ρύθμιση της οποίας αποτελεί μέρος (απόφαση της 12ης Μαΐου 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2008/104 χαρακτηρίζει ως επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εργασίας με προσωρινά απασχολουμένους με σκοπό να τους θέσει στη διάθεση έμμεσων εργοδοτών για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους.

32 Κατ' αρχάς, από το γράμμα της διατάξεως αυτής προκύπτει ότι δεν περιέχει καμία διευκρίνιση όσον αφορά την ιδιότητα της επιχειρήσεως προσωρινής απασχολήσεως. Συγκεκριμένα, αναφέρει απλώς ότι η επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως πρέπει να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο.

33 Εντούτοις, η εν λόγω διάταξη διευκρινίζει ότι στην έννοια αυτή εμπίπτουν μόνον οι επιχειρήσεις που συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εργασίας με προσωρινώς απασχολούμενους, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, έχοντας την πρόθεση να θέσουν τους εργαζομένους αυτούς στη διάθεση έμμεσου εργοδότη (πρβλ. απόφαση της 22ας Ιουνίου 2023, ALB FILS Kliniken, C-427/21, EU:C:2023:505, σκέψη 44). Από το γράμμα της ίδιας διατάξεως προκύπτει ότι η απαίτηση συμμορφώσεως προς το εθνικό δίκαιο αφορά τη διαδικασία συνάψεως συμβάσεων εργασίας ή τον τρόπο συνάψεως των σχέσεων εργασίας.

34 Επισημαίνεται επίσης ότι η οδηγία 2008/104 δεν εξαρτά την ιδιότητα της «εταιρείας προσωρινής απασχόλησης» από τον αριθμό ή το ποσοστό εργαζομένων τους οποίους μια επιχείρηση οφείλει να θέσει στη διάθεση άλλης επιχειρήσεως προκειμένου να θεωρηθεί επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο β'.

35 Κανένα στοιχείο του ορισμού της «εταιρείας προσωρινής απασχόλησης» του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2008/104 δεν απαιτεί, προκειμένου μια επιχείρηση να θεωρηθεί επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως κατά την έννοια της οδηγίας αυτής, να διαθέτει προηγούμενη διοικητική άδεια για την άσκηση της συγκεκριμένης δραστηριότητας στο κράτος μέλος στο οποίο δραστηριοποιείται.

36 Η ανωτέρω ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2008/104 επιβεβαιώνεται άλλωστε από το όλο πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η εν λόγω διάταξη.

37 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι η οδηγία 2008/104 εκδόθηκε για τη συμπλήρωση του κανονιστικού πλαισίου που καθιερώνουν οι οδηγίες 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), και 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), 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 [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].

38 Προς τούτο, όπως προκύπτει από το άρθρο 9, παράγραφος 2, της οδηγίας 2008/104, η οδηγία αυτή προβλέπει μόνον τη θέσπιση στοιχειωδών απαιτήσεων [πρβλ., επίσης, απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης), C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψη 41].

39 Επισημαίνεται ότι το άρθρο 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 2008/104, το οποίο κάνει λόγο για εταιρίες προσωρινής απασχολήσεως περιοριζόμενο στην επισήμανση ότι η ανωτέρω οδηγία εφαρμόζεται στις «δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες είναι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ή έμμεσοι εργοδότες και οι οποίες ασκούν οικονομική δραστηριότητα, ανεξαρτήτως του εάν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα», καταλείπει, κατά συνέπεια, σημαντικό περιθώριο εκτιμήσεως στα κράτη μέλη.

40 Η διαπίστωση αυτή επιρρωννύεται εξάλλου από τους σκοπούς που επιδιώκει η οδηγία 2008/104, όπως αυτοί εκτίθενται στις αιτιολογικές σκέψεις 12 και 23 καθώς και στο άρθρο 2 της οδηγίας αυτής, οι οποίοι αποσκοπούν στη θέσπιση ενός προστατευτικού πλαισίου για τους εργαζομένους, το οποίο να μην εισάγει διακρίσεις, να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και να είναι αναλογικό, διασφαλίζοντας την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως έναντι των εργαζομένων αυτών και αναγνωρίζοντας τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχολήσεως ως εργοδότες μέσω της θεσπίσεως στοιχειωδών απαιτήσεων, επιτρέποντας παράλληλα στα κράτη μέλη να προβλέπουν κυρώσεις.

41 Αν το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2008/104 έπρεπε να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι καλύπτει μόνον τις επιχειρήσεις που διαθέτουν, κατ' εφαρμογήν του εθνικού τους δικαίου, προηγούμενη διοικητική άδεια για την άσκηση της δραστηριότητας της επιχειρήσεως προσωρινής απασχολήσεως, τούτο θα σήμαινε, αφενός, ότι η προστασία των εργαζομένων ποικίλλει μεταξύ των κρατών μελών, αναλόγως του αν τα εθνικά δίκαια απαιτούν ή όχι μια τέτοια άδεια, και εντός του ίδιου κράτους μέλους, αναλόγως του αν η περί ης πρόκειται επιχείρηση κατέχει ή όχι τέτοια άδεια, και θα υπήρχε ο κίνδυνος να υπονομευθούν οι σκοποί της εν λόγω οδηγίας, που είναι η προστασία των προσωρινά απασχολουμένων, και, αφετέρου, θα έθιγε την πρακτική αποτελεσματικότητα της ανωτέρω οδηγίας περιορίζοντας υπέρμετρα και αδικαιολόγητα το πεδίο εφαρμογής της.

42 Πράγματι, ένας τέτοιος περιορισμός θα επέτρεπε σε κάθε επιχείρηση η οποία, χωρίς να έχει κατέχει τέτοια άδεια, θέτει στη διάθεση άλλων επιχειρήσεων εργαζομένους οι οποίοι έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας με την ίδια, να αποφύγει την εφαρμογή της οδηγίας 2008/104 και, επομένως, δεν θα παρείχε στους εργαζομένους τη δυνατότητα να τύχουν της προστασίας την οποία επιδιώκει να παράσχει η οδηγία αυτή, έστω και αν η σχέση εργασίας που συνδέει τα

πρόσωπα αυτά με την επιχείρηση η οποία τα θέτει στη διάθεση άλλου δεν θα διέφερε ουσιωδώς από τη σχέση η οποία θα τα συνέδεε με επιχείρηση έχουσα την απαιτούμενη δυνάμει του εθνικού δικαίου προηγούμενη διοικητική άδεια.

43 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα προσήκει η απάντηση ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι η οδηγία αυτή εφαρμόζεται σε κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει σύμβαση εργασίας ή σχέσεις εργασίας με εργαζόμενο με σκοπό να τον θέσει στη διάθεση έμμεσου εργοδότη προκειμένου να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του, και το οποίο θέτει τον εργαζόμενο αυτόν στη διάθεση του εν λόγω έμμεσου εργοδότη, ακόμη και αν το πρόσωπο αυτό δεν αναγνωρίζεται από την εσωτερική νομοθεσία ως επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως, για τον λόγο ότι δεν διαθέτει την αντίστοιχη διοικητική άδεια.

Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος

44 Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ’ ουσίαν, να διευκρινισθεί αν κατ’ ορθήν ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχεία β′ έως δ′, της οδηγίας 2008/104 εμπίπτουν στην έννοια της «προσωρινής απασχόλησης» της διατάξεως αυτής, πρώτον, επιχείρηση μη αναγνωριζομένη από την εθνική νομοθεσία ως επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως, η οποία όμως θέτει, δεύτερον, κάποιον εκ των μισθωτών της, του οποίου λαμβάνει τη μηνιαία έκθεση δραστηριότητας και σε σχέση με τον οποίον διατηρεί το δικαίωμα οργανώσεως του χρόνου του εργασίας και εγκρίσεως των αδειών του στη διάθεση, τρίτον, άλλης επιχειρήσεως, προκειμένου η μισθωτή αυτή να εργάζεται καθημερινώς υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση της άλλης αυτής επιχειρήσεως.

Επί του παραδεκτού

45 Η Microsoft υποστηρίζει ότι το ερώτημα αυτό πρέπει να απορριφθεί ως απαράδεκτο, δεδομένου ότι ζητείται από το Δικαστήριο να προβεί σε εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών που εκθέτει το αιτούν δικαστήριο όσον αφορά την ενδεχόμενη θέση στη διάθεση της LM.

46 Υπενθυμίζεται εισαγωγικώς ότι, όταν υποβάλλεται αίτηση προδικαστικής απόφασης, έργο του Δικαστηρίου είναι να διαφωτίσει το εθνικό δικαστήριο ως προς το περιεχόμενο των κανόνων δικαίου της Ένωσης, προκειμένου αυτό να μπορέσει να εφαρμόσει ορθώς τους εν λόγω κανόνες επί των πραγματικών περιστατικών της ενώπιόν του διαφοράς, και όχι να προβεί το ίδιο στην εφαρμογή αυτή, δεδομένου ότι το Δικαστήριο δεν διαθέτει κατ’ ανάγκη όλα τα στοιχεία που είναι απολύτως απαραίτητα προς τούτο (απόφαση της 18ης Ιουνίου 2015, Martin Meat, C-586/13, EU:C:2015:405, σκέψη 31).

47 Βεβαίως, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να αποφαίνεται επί των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης ή να εφαρμόζει επί εθνικών μέτρων ή καταστάσεων τους κανόνες της Ένωσης των οποίων έχει δώσει την ερμηνεία, δοθέντος ότι τα ζητήματα αυτά εμπίπτουν στην αποκλειστική δικαιοδοσία του εθνικού δικαστηρίου [απόφαση της 9ης Μαρτίου 2021, Radiotelevizija Slovenija (Περίοδος εργασιακής ετοιμότητας σε απομακρυσμένη τοποθεσία), C-344/19, EU:C:2021:182, σκέψη 23].

48 Εντούτοις, επισημαίνεται ότι, με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς το πεδίο εφαρμογής των εννοιών «εταιρεία προσωρινής απασχόλησης», «προσωρινά απασχολούμενος» και «έμμεσος εργοδότης» «υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση» του οποίου ασκεί τα καθήκοντά του ο προσωρινά απασχολούμενος, κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104.

49 Επομένως, δεδομένου ότι το ερώτημα αυτό αφορά την ερμηνεία της οδηγίας 2008/104, είναι παραδεκτό.

Απάντηση του Δικαστηρίου

50 Πρέπει εκ προοιμίου να επισημανθεί ότι στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν ένας εργαζόμενος ασκεί τα καθήκοντά του υπό τη διεύθυνση και την επίβλεψη ενός έμμεσου εργοδότη ή του εργοδότη ο οποίος τον προσέλαβε και συνήψε σύμβαση παροχής υπηρεσιών μαζί του. Το Δικαστήριο, πάντως, αποφαινόμενο επί αιτήσεως εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως, μπορεί, αν παρίσταται ανάγκη, να παράσχει διευκρινίσεις προκειμένου να καθοδηγήσει το αιτούν δικαστήριο στην ερμηνεία του (πρβλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2017, Cussens κ.λπ., C-251/16, EU:C:2017:881, σκέψη 59).

51 Όσον αφορά, κατά πρώτον, την έννοια της «εταιρείας προσωρινής απασχόλησης», από το άρθρο 1, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2008/104, σχετικά με το πεδίο εφαρμογής της, και από το άρθρο της 3 παράγραφος 1, στοιχεία β′ έως ε′, προκύπτει ότι ως επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως νοείται η επιχείρηση που συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εργασίας με εργαζομένους με σκοπό να τους θέσει στη διάθεση έμμεσων εργοδοτών προκειμένου να εργασθούν προσωρινά σε αυτούς «υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους».

52 Όπως προκύπτει από τη σκέψη 34 της παρούσας αποφάσεως, η οδηγία 2008/104 δεν εξαρτά την ιδιότητα της «εταιρείας προσωρινής απασχολήσεως» από τον αριθμό ή το ποσοστό εργαζομένων τους οποίους μια επιχείρηση οφείλει να θέσει στη διάθεση άλλης επιχειρήσεως. Εντούτοις, δεν αρκεί, για τους σκοπούς του χαρακτηρισμού μιας επιχειρήσεως ως επιχειρήσεως προσωρινής απασχολήσεως, να θέτει μια επιχείρηση κάποιον από τους εργαζομένους της ή επί τούτου ορισμένους από τους εργαζομένους της, στη διάθεση άλλης επιχειρήσεως. Πράγματι, οι καταστάσεις αυτές θα ισοδυναμούσαν με παροχή υπηρεσιών εκ μέρους μιας επιχειρήσεως έναντι άλλης επιχειρήσεως και όχι με παροχή υπηρεσιών προσωρινής απασχολήσεως.

53 Επομένως, αν το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει ότι ο εργοδότης της εργαζομένης είναι επιχείρηση η οποία έχει ως δραστηριότητα, κύρια ή μη, τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ή σχέσεων εργασίας με εργαζομένους με σκοπό να τους θέτει, προσωρινώς, στη διάθεση έμμεσων εργοδοτών για να εργασθούν υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, θα πρέπει να κρίνει ότι η οδηγία 2008/104 έχει εφαρμογή στην υπόθεση της κύριας δίκης, οπότε η οδηγία αυτή θα του επιτρέψει να διαπιστώσει αν η εργαζόμενη περί της οποίας πρόκειται στην υπόθεση της κύριας δίκης μπορεί να θεωρηθεί ως προσωρινά απασχολούμενη η οποία ασκεί τα καθήκοντά της υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση έμμεσου εργοδότη, κατά την έννοια της οδηγίας 2008/104.

54 Όσον αφορά, κατά δεύτερον, την έννοια του «προσωρινά απασχολουμένου», η οποία ορίζεται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, της οδηγίας 2008/104, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η έννοια του «εργαζομένου» δεν επιδέχεται διαφορετική ερμηνεία ανάλογα με το εθνικό δίκαιο, αλλά έχει δικό της περιεχόμενο στο δίκαιο της Ένωσης (πρβλ. απόφαση της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

55 Υπενθυμίζεται ότι η έννοια του «εργαζομένου» ορίζεται σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν την εργασιακή σχέση ανάλογα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ενδιαφερομένων. Το κύριο χαρακτηριστικό της σχέσεως εργασίας είναι ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, σε άλλο και υπό τις οδηγίες του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (πρβλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 11ης Απριλίου 2019, Bosworth και Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

56 Εντούτοις, η διάθεση προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων συνιστά μια πολύπλοκη και ιδιαίτερη δομή του εργατικού δικαίου, η οποία περιλαμβάνει διπλή σχέση εργασίας μεταξύ, αφενός, της επιχειρήσεως προσωρινής απασχολήσεως και του προσωρινώς απασχολούμενου και, αφετέρου, του απασχολούμενου αυτού και του έμμεσου εργοδότη (απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, σκέψη 40).

57 Η ιδιαιτερότητα της εν λόγω σχέσεως εργασίας έγκειται στο γεγονός ότι, στο πλαίσιο της διαθέσεως του προσωρινά απασχολουμένου, η επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως διατηρεί εργασιακή σχέση με τον εργαζόμενο αυτόν, αλλά μεταβιβάζει την επίβλεψη και τη διεύθυνση τις οποίες ασκεί κατ' αρχήν ο κάθε εργοδότης, στον έμμεσο εργοδότη, δημιουργώντας τοιουτοτρόπως νέο δεσμό εξαρτήσεως μεταξύ του προσωρινά απασχολουμένου και του έμμεσου εργοδότη, δεδομένου ότι ο εν λόγω εργαζόμενος εκπληρώνει παροχή η οποία οφείλεται συμβατικώς από την επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως στον έμμεσο εργοδότη και τελεί, για τον σκοπό αυτό, υπό τη διεύθυνση και την επίβλεψή του.

58 Επομένως, η ύπαρξη τοιαύτης σχέσεως εξαρτήσεως καθώς και ο βαθμός εξαρτήσεως του προσωρινά απασχολουμένου από τον έμμεσο εργοδότη, κατά την άσκηση των καθηκόντων του, πρέπει να εκτιμώνται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση σε συνάρτηση με όλα τα στοιχεία και όλες τις περιστάσεις που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ των μερών, εκτίμηση στην οποία θα πρέπει να προβεί το αιτούν δικαστήριο (πρβλ. απόφαση της 20ής Νοεμβρίου 2018, Sindicatul Familia Constanța κ.λπ., C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

59 Συναφώς, το γεγονός ότι η επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως λαμβάνει μηνιαία έκθεση δραστηριότητας του εργαζομένου που τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη αποτελεί περίσταση η οποία μπορεί, εφόσον παρίσταται ανάγκη, να ληφθεί υπόψη, αναλόγως του ειδικού σκοπού που επιδιώκεται με την εν λόγω έκθεση, στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ της επιχειρήσεως προσωρινής απασχολήσεως και του εργαζομένου. Όσον αφορά το γεγονός ότι η επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως εγκρίνει τις άδειες του προσωρινώς απασχολουμένου και καθορίζει τα ωράριά του, επισημαίνεται ότι δεν είναι, a priori, ασυνήθιστο η επιχείρηση αυτή, η οποία παραμένει εργοδότης του εν λόγω εργαζομένου, να προβαίνει τυπικώς στην έγκριση αδειών και στον καθορισμό του χρόνου εργασίας, χωρίς τούτο να θέτει υπό αμφισβήτηση ότι ο έμμεσος εργοδότης είναι αυτός ο οποίος στο πλαίσιο της προς αυτόν διαθέσεως του εργαζομένου ασκεί στην πραγματικότητα την επίβλεψη και το διευθυντικό δικαίωμα επί του εργαζομένου. Εντούτοις, στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να καθορίσει, υπό το πρίσμα όλων των περιστάσεων της συγκεκριμένης περιπτώσεως, αν από άλλες περιστάσεις θα μπορούσε να συναχθεί ότι η επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως είναι αυτή η οποία διατήρησε την επίβλεψη και τη διεύθυνση επί του εργαζομένου της ο οποίος ετέθη στη διάθεση άλλου.

60 Όσον αφορά, κατά τρίτον, την έννοια του «έμμεσου εργοδότη», το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο δ', της οδηγίας 2008/104 προβλέπει ότι αυτός ασκεί τη διευθυντική εξουσία και την εξουσία επιβλέψεως επί του προσωρινά απασχολούμενου. Στο πλαίσιο αυτό, μπορεί να επιβάλει

στον προσωρινά απασχολούμενο εργαζόμενο την τήρηση εσωτερικών κανόνων και μεθόδων εργασίας, αλλά και να ασκεί επ' αυτού επίβλεψη και έλεγχο επί του τρόπου με τον οποίο εκτελεί τα καθήκοντά του.

61 Συναφώς, προκειμένου να θεωρηθεί ότι ο έμμεσος εργοδότης ασκεί διευθυντική εξουσία και εξουσία επιβλέψεως επί των προσωρινώς απασχολουμένων, δεν αρκεί η επιχείρηση αυτή να ελέγχει την εκτελεσθείσα εργασία ή να δίνει απλώς ορισμένες γενικές κατευθύνσεις στους εργαζομένους αυτούς (πρβλ. απόφαση της 18ης Ιουνίου 2015, Martin Meat, C-586/13, EU:C:2015:405, σκέψη 40).

62 Κατά συνέπεια, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα προσήκει η απάντηση ότι κατ' ορθήν ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχεία β' έως δ', της οδηγίας 2008/104 εμπίπτει στην έννοια της «προσωρινής απασχόλησης» της ως άνω διατάξεως η περίπτωση εργαζομένου ο οποίος τίθεται στη διάθεση έμμεσου εργοδότη από επιχείρηση η οποία έχει ως δραστηριότητα τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ή τη σύναψη σχέσεων εργασίας με εργαζομένους με σκοπό να τους θέσει στη διάθεση έμμεσου εργοδότη για ορισμένο χρονικό διάστημα, εφόσον ο εργαζόμενος τελεί υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του έμμεσου εργοδότη και εφόσον αυτός, αφενός, του καθορίζει τις υπηρεσίες που πρέπει να παρασχεθούν, τον τρόπο εκτελέσεώς τους και του επιβάλλει την τήρηση των οδηγιών και των εσωτερικών κανόνων του και, αφετέρου, ασκεί επίβλεψη και έλεγχο επί του τρόπου με τον οποίο ο συγκεκριμένος εργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντά του.

Επί του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

63 Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι ο προσωρινά απασχολούμενος που τίθεται στη διάθεση έμμεσου εργοδότη πρέπει, κατά τη διάρκεια της τοποθετήσεώς του σε αυτόν, να λαμβάνει μισθό τουλάχιστον ίσο με εκείνον που θα ελάμβανε εάν είχε προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη.

64 Δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/104, οι βασικοί όροι εργασίας και απασχολήσεως των προσωρινά απασχολούμενων, κατά τη διάρκεια της τοποθετήσεώς τους σε έμμεσο εργοδότη, πρέπει να είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

65 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', της εν λόγω οδηγίας ορίζει τους «βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης» ως εκείνους 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, μεταξύ άλλων, τις αποδοχές.

66 Κατά συνέπεια, στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα προσήκει η απάντηση ότι το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι ο προσωρινά απασχολούμενος ο οποίος τίθεται στη διάθεση έμμεσου εργοδότη, κατά την έννοια της ανωτέρω οδηγίας, πρέπει, κατά τη διάρκεια της τοποθετήσεώς του σε αυτόν, να λαμβάνει μισθό τουλάχιστον ίσο προς εκείνον που θα ελάμβανε εάν είχε προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη.

Επί του τετάρτου και του πέμπτου προδικαστικού ερωτήματος

67 Με το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 15 της οδηγίας 2006/54 έχει την έννοια ότι έγκυος ή γαλουχούσα εργαζόμενη της οποίας η απόλυση κηρύχθηκε άκυρη από εθνικό δικαστήριο δικαιούται να επιστρέψει στην εργασία της ή σε ισοδύναμη θέση μετά τη λήξη της αδείας μητρότητας στον εργοδότη της ή, στο μέτρο που έχει λήξει η σύμβαση παροχής υπηρεσιών μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του εργοδότη και δεν υπάρχει αντίστοιχη θέση εργασίας στον εργοδότη της, στον έμμεσο εργοδότη.

68 Με το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε ρύθμιση κράτους μέλους δυνάμει της οποίας, στην περίπτωση αυτή, ο έμμεσος εργοδότης και η επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως καθίστανται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον υπεύθυνοι για τις συνέπειες της ακυρότητας της απολύσεως και υπέχουν, μεταξύ άλλων, την υποχρέωση επαναπροσλήψεως της εν λόγω εργαζομένης.

69 Δεδομένου ότι η απόφαση περί παραπομπής αποτελεί τη βάση της διαδικασίας του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να διευκρινίσει, στην ίδια την απόφαση περί παραπομπής, το πραγματικό και κανονιστικό πλαίσιο της διαφοράς της κύριας δίκης και να παράσχει τις αναγκαίες εξηγήσεις για τους λόγους για τους οποίους επέλεξε τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης των οποίων ζητεί την ερμηνεία, καθώς και για τη σχέση που θεωρεί ότι υφίσταται μεταξύ των διατάξεων αυτών και της εφαρμοστέας στη διαφορά της οποίας έχει επιληφθεί εθνικής νομοθεσίας (διάταξη της 9ης Ιανουαρίου 2024, Bravchev, C-338/23, EU:C:2024:4, σκέψη 19 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

70 Συναφώς, πρέπει επίσης να υπογραμμισθεί ότι τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στην απόφαση περί παραπομπής πρέπει να παρέχουν τη δυνατότητα, αφενός, στο Δικαστήριο να δίδει χρήσιμες απαντήσεις στα ερωτήματα που υποβάλλει το εθνικό δικαστήριο και, αφετέρου, στις κυβερνήσεις των κρατών μελών και στους λοιπούς ενδιαφερομένους να ασκήσουν το δικαίωμα που τους απονέμει το άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης να υποβάλουν παρατηρήσεις. Στο Δικαστήριο εναπόκειται να μεριμνά για τη διασφάλιση του δικαιώματος αυτού, λαμβανομένου υπόψη ότι, δυνάμει της διατάξεως αυτής, μόνον οι αποφάσεις περί παραπομπής κοινοποιούνται στους ενδιαφερομένους (διάταξη της 9ης Ιανουαρίου 2024, Bravchev, C-338/23, EU:C:2024:4, σκέψη 20 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

71 Οι σωρευτικές απαιτήσεις που αφορούν το περιεχόμενο αποφάσεως περί παραπομπής προβλέπονται ρητώς στο άρθρο 94 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου και υπενθυμίζονται, μεταξύ άλλων, στο σημείο 15 των συστάσεων του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τα εθνικά δικαστήρια σχετικά με την υποβολή προδικαστικών ερωτημάτων (ΕΕ 2019, C 380, σ. 1).

72 Επομένως, το άρθρο 94, στοιχείο γ', του Κανονισμού Διαδικασίας προβλέπει ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως περιλαμβάνει έκθεση των λόγων που οδήγησαν το αιτούν δικαστήριο να υποβάλει ερωτήματα ως προς την ερμηνεία ή το κύρος ορισμένων διατάξεων του δικαίου της Ένωσης.

73 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι, κατά πάγια νομολογία, τα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ερωτήματα που έχει υποβάλει το εθνικό δικαστήριο εντός του πραγματικού και κανονιστικού πλαισίου το οποίο έχει προσδιορίσει με δική του ευθύνη, και την ακρίβεια του οποίου δεν οφείλει να ελέγξει το Δικαστήριο, θεωρούνται κατά τεκμήριο λυσιτελή. Το

Δικαστήριο μπορεί να αρνηθεί να αποφανθεί επί αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως που έχει υποβληθεί από εθνικό δικαστήριο μόνον όταν είναι πρόδηλο ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή, ακόμη, όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί (απόφαση της 7ης Ιουλίου 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland, C-257/21 και C-258/21, EU:C:2022:529, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

74 Εν προκειμένω, διαπιστώνεται, κατά πρώτον, ότι δεν αποδείχθηκε ότι ο εργοδότης της εργαζομένης περί της οποίας πρόκειται στην υπόθεση της κύρια δίκης είναι επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, ήτοι επιχείρηση που δραστηριοποιείται στη διάθεση εργαζομένων σε άλλους έμμεσους εργοδότες και στη σύναψη συμβάσεων εργασίας ή στη σύναψη σχέσεων εργασίας με εργαζομένους προκειμένου να τους θέσει προσωρινά στη διάθεση έμμεσων εργοδοτών.

75 Κατά δεύτερον, ουδόλως προκύπτει από τη δικογραφία που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο ότι εξακολουθούσαν να υφίστανται σχέσεις εργασίας μεταξύ της Microsoft και της LM κατά τον χρόνο της απολύσεώς της. Συγκεκριμένα, αφενός, δεν υπήρχε πλέον διάθεση της LM από τη Leadmarket στη Microsoft από την έναρξη της αδείας μητρότητας της LM και, αφετέρου, κατά το αιτούν δικαστήριο, η συμβατική σχέση μεταξύ της Microsoft και της Leadmarket είχε παύσει από τις 30 Σεπτεμβρίου 2020, αρκετούς μήνες πριν από την απόλυση της LM από τη Leadmarket, όπερ καθιστά υποθετικά τα δύο υποβληθέντα ερωτήματα.

76 Προσέτι, η απόφαση περί παραπομπής δεν περιέχει κανένα στοιχείο που να καθιστά δυνατό τον καθορισμό της φύσεως της συμβάσεως εργασίας μεταξύ της LM και Leadmarket. Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο δεν παρέχει καμία εξήγηση ως προς τους λόγους για τους οποίους εκτιμά ότι, στο πλαίσιο αυτό, η ερμηνεία του άρθρου 15 της οδηγίας 2006/54 και του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104 έχουν εφαρμογή στην περίπτωση της LM, δεδομένου, μεταξύ άλλων, ότι η σύμβαση παροχής υπηρεσιών που συνήφθη μεταξύ της Microsoft και της Leadmarket είχε λήξει στις 30 Σεπτεμβρίου 2020, αρκετούς μήνες πριν από την απόλυση της LM.

77 Κατόπιν των ανωτέρω, το τέταρτο και το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να κριθούν απαράδεκτα.

Επί των δικαστικών εξόδων

78 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σε 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 (έβδομο τμήμα) αποφαίνεται:

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

έχει την έννοια ότι:

η οδηγία αυτή εφαρμόζεται σε κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει σύμβαση εργασίας ή σχέσεις εργασίας με εργαζόμενο με σκοπό να τον θέσει στη διάθεση έμμεσου εργοδότη προκειμένου να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του, και το οποίο θέτει τον εργαζόμενο αυτόν στη διάθεση του εν λόγω έμμεσου εργοδότη, ακόμη και αν το πρόσωπο αυτό δεν αναγνωρίζεται από την εσωτερική νομοθεσία ως επιχείρηση προσωρινής απασχολήσεως, για τον λόγο ότι δεν διαθέτει την αντίστοιχη διοικητική άδεια.

2) **Κατ' ορθήν ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχεία β′ έως δ′, της οδηγίας 2008/104:**

εμπίπτει στην έννοια της «προσωρινής απασχόλησης» της ως άνω διατάξεως, η περίπτωση εργαζομένου ο οποίος τίθεται στη διάθεση έμμεσου εργοδότη από επιχείρηση η οποία έχει ως δραστηριότητα τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ή τη σύναψη σχέσεων εργασίας με εργαζομένους με σκοπό να τους θέσει στη διάθεση έμμεσου εργοδότη για ορισμένο χρονικό διάστημα, εφόσον ο εργαζόμενος τελεί υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του έμμεσου εργοδότη και εφόσον αυτός, αφενός, του καθορίζει τις υπηρεσίες που πρέπει να παρασχεθούν, τον τρόπο εκτελέσεώς τους και του επιβάλλει την τήρηση των οδηγιών και των εσωτερικών κανόνων του και, αφετέρου, ασκεί επίβλεψη και έλεγχο επί του τρόπου με τον οποίο ο συγκεκριμένος εργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντά του.

3) **Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104**

έχει την έννοια ότι:

ο προσωρινά απασχολούμενος ο οποίος τίθεται στη διάθεση έμμεσου εργοδότη, κατά την έννοια της ανωτέρω οδηγίας, πρέπει, κατά τη διάρκεια της τοποθετήσεώς του σε αυτόν, να λαμβάνει μισθό τουλάχιστον ίσο προς εκείνον που θα ελάμβανε εάν είχε προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη.

4) **Το τέταρτο και το πέμπτο ερώτημα που έθεσε το Tribunal Superior de Justicia de Madrid (εφετείο Μαδρίτης, Ισπανία) είναι απαράδεκτα.**

(υπογραφές)