# ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
# DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
# της 19ης Ιουνίου 2008 [1]

## I — Εισαγωγή

1. Το Højesteret (Ανώτατο Δικαστήριο) (Δανία) υποβάλλει στο Δικαστήριο προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 8 της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ [2], στο πλαίσιο εργατικής διαφοράς όπου ο εφεσείων R. Anderesen επικαλείται τη μη εφαρμογή δυσμενούς για τα συμφέροντά του συλλογικής συμβάσεως εργασίας που μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο την εν λόγω οδηγία, επειδή, σε αντίθεση με την εθνική νομοθεσία, επιτρέπει στον εργοδότη, μετά από όχληση του εργαζομένου, να διορθώσει ανακριβή επιστολή προσλήψεως.

2. Υπό τις συνθήκες αυτές, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν είναι απαραίτητο να ανήκει ένας εργαζόμενος σε συνδικαλιστική οργάνωση για να εφαρμόζεται στην περίπτωσή του συλλογική σύμβαση εργασίας που μεταφέρει την οδηγία 91/533. Τα δύο πρώτα προδικαστικά ερωτήματα αφορούν το ζήτημα αυτό.

3. Ο R. Andersen επικαλείται επίσης τον «προσωρινό», όπως υποστηρίζει, χαρακτήρα της σχέσεως εργασίας του, ο οποίος θεωρεί ότι τον απαλλάσσει της προβλεπόμενης στην οδηγία 91/533 υποχρεώσεως να απευθύνει όχληση στον εργοδότη. Το αιτούν δικαστήριο έχει αμφιβολίες ως προς το νόημα της εκφράσεως «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας», που χρησιμοποιείται στο άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της εν λόγω οδηγίας, επειδή η ορολογία αυτή δεν έχει χρησιμοποιηθεί μέχρι σήμερα σε καμία κοινοτική νομοθετική πράξη, και ερωτά, με το τρίτο του ερώτημα, αν η έκφραση αυτή καλύπτει όλες τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή μόνο τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου βραχείας διαρκείας.

## II — Το νομοθετικό πλαίσιο

### Α — *Η κοινοτική κανονιστική ρύθμιση*

4. Η οδηγία 91/533, η οποία θέτει σε εφαρμογή τα σημεία 9 και 17 του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιω-

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ισπανική.

2 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (ΕΕ L 288, σ. 32).

μάτων των εργαζομένων [3], θεσπίστηκε με σκοπό να ενοποιήσει, σε κοινοτικό επίπεδο, την προβλεπόμενη ήδη σε ορισμένα κράτη μέλη υπαγωγή των εργασιακών σχέσεων σε ορισμένες τυπικές προϋποθέσεις, ώστε να προστατεύονται οι εργαζόμενοι απέναντι σε μια πιθανή ελλιπή γνώση των δικαιωμάτων τους (δεύτερη και τρίτη αιτιολογική σκέψη). Στόχος της οδηγίας είναι ιδίως να εξαλείψει τις διαφορές μεταξύ εθνικών νομοθεσιών όσον αφορά την ενημέρωση του εργαζομένου σχετικά με τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας του.

5. Η οδηγία 91/533 εφαρμόζεται, κατά το άρθρο 1 αυτής, σε «κάθε μισθωτό εργαζόμενο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας» (παράγραφος 1), μολονότι τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν τη μη εφαρμογή της: α) όταν η συνολική διάρκεια της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και/ή όταν ο εβδομαδιαίος χρόνος απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις 8 ώρες, ή β) όταν η σύμβαση έχει περιστασιακό χαρακτήρα, με την προϋπόθεση ότι, στις περιπτώσεις αυτές, την μη εφαρμογή δικαιολογούν αντικειμενικοί λόγοι.

6. Το άρθρο 2 επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο «τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας» (παράγραφος 1), στα οποία συγκαταλέγεται η προβλεπόμενη διάρκεια της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας, εφόσον πρόκειται για προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας (παράγραφος 2, στοιχείο ε΄). Η γνωστοποίηση αυτή γίνεται εγγράφως, με έναν από τους τρόπους που προβλέπονται στο άρθρο 3 της οδηγίας 91/533).

7. Το άρθρο 8, στο οποίο αναφέρονται τα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα, διέπει την προάσπιση των δικαιωμάτων που παρέχει η οδηγία 91/533 και επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εγγυώνται στους ιδιώτες τη δυνατότητα να διεκδικούν τα δικαιώματά τους προσφεύγοντας στα δικαστήρια (παράγραφος 1). Η παράγραφος 2 του εν λόγω άρθρου επιτάσσει τα ένδικα βοηθήματα να ασκούνται εντός προθεσμίας 15 ημερών εφόσον δεν υπάρξει αντίδραση εκ μέρους του εργοδότη κατόπιν της οχλήσεως εκ μέρους του εργαζομένου. Ωστόσο, η όχληση αυτή δεν απαιτείται ούτε στην περίπτωση των εκπατριζομένων εργαζομένων ούτε στην περίπτωση των εργαζομένων που έχουν «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας» ούτε προκειμένου για εργαζομένους που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας.

8. Κατά το άρθρο 9 της οδηγίας 91/533, τα κράτη μέλη όφειλαν να θεσπίσουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, ώστε να συμμορφωθούν με την εν λόγω οδηγία το αργότερο στις 30 Ιουνίου 1993, ή να έχουν εξασφαλίσει, «το αργότερο μέχρι την ημερομηνία αυτή», ότι οι κοινωνικοί εταίροι θα έχουν καθορίσει «με συμφωνία» τις αναγκαίες διατάξεις, ενώ τα κράτη μέλη θα ελάμβαναν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυηθούν τα επιβαλλόμενα από την οδηγία αποτελέσματα.

Β — *Η δανική νομοθεσία*

9. Προκειμένου να προσαρμόσουν το εθνικό δίκαιο στο άρθρο 9 της οδηγίας 91/533, οι δανικές νομοθετικές αρχές επέλεξαν τις

3 — Ο χάρτης θεσπίσθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου της 9ης Δεκεμβρίου 1989.

ακόλουθες δύο μεθόδους: αφενός, την έκδοση νόμου επιβάλλοντος στον εργοδότη την υποχρέωση να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σχέση εργασίας [4] και, αφετέρου, τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε διαφόρους κλάδους δραστηριότητας.

α) Ο δανικός νόμος περί πιστοποιητικού εργασίας

10. Ο δανικός νόμος περί πιστοποιητικού εργασίας παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να προσφεύγει απευθείας στα δικαστήρια, χωρίς να απευθύνει προηγουμένως όχληση στον εργοδότη.

11. Το άρθρο 1, παράγραφος 3, του νόμου αναγνωρίζει τον αμιγώς επικουρικό χαρακτήρα των διατάξεων του νόμου, δίδοντας το προβάδισμα στην εφαρμογή κάθε συλλογικής συμβάσεως που υποχρεώνει τον εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σχέση εργασίας, υπό την επιφύλαξη ότι η εν λόγω συλλογική σύμβαση περιέχει κανόνες σύμφωνους με την οδηγία 91/533.

β) Η συλλογική σύμβαση ΚΤΟ

12. Μία από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με τις οποίες μεταφέρθηκε στο δανικό δίκαιο η οδηγία 91/533, είναι και η σύμβαση που υπεγράφη στις 9 Ιουνίου 1993 μεταξύ της Amtsrådsforeningen (ομοσπονδία επαρχιακών συμβουλίων), της Kommunernes Landsforening (εθνική ένωση δήμων και κοινοτήτων), των Δήμων της Κοπεγχάγης και του Frederiksberg, καθώς και του Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (σωματείο των μονίμων υπαλλήλων και των συμβασιούχων που απασχολούνται σε δήμους ή κοινότητες) (στο εξής: σύμβαση ΚΤΟ). Κατά το Højesteret, οι δήμοι εκτείνουν την ισχύ της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως στο σύνολο των απασχολουμένων στις υπηρεσίες τους, ανεξαρτήτως του αν είναι ή όχι μέλη σωματείου εργαζομένων [5].

13. Κατά τη σύμβαση ΚΤΟ, ο τοπικός φορέας που δεν παραδίδει εμπρόθεσμα το υποχρεωτικό έγγραφο προσλήψεως ή που παραδίδει ελλιπές ή ελαττωματικό έγγραφο προσλήψεως έχει προθεσμία δεκαπέντε ημερών για να το συντάξει εκ νέου, αφού οχληθεί σχετικώς από τον εργαζόμενο. Αν δεν το πράξει, ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στα δικαστήρια προκειμένου να διεκδικήσει τα δικαιώματά του.

4 — Αναθεωρημένο κείμενο που ενσωματώθηκε στον δανικό νόμο περί πιστοποιητικού εργασίας (Ansættelsesbevislov) αριθ. 385 της 11ης Μαΐου 1994.

5 — Αυτό επιβεβαιώθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση από τους εκπροσώπους της Δανικής Κυβερνήσεως και της Kommunernes Landsforening.

## III — Η κυρία δίκη και τα προδικαστικά ερωτήματα

14. Ο R. Andersen συμμετέσχε, κατά τη διάρκεια πέντε περιόδων, σε προγράμματα ατομικής επαγγελματικής καταρτίσεως του Skælskør Kommune (Δήμος του Skælskør), ως δικαιούχος παροχών κοινωνικής αρωγής καταβαλλόμενων τοις μετρητοίς. Οι αντίστοιχες πέντε συμβάσεις υπογράφηκαν για περιόδους διαρκείας ενός έως δώδεκα μηνών, αλλά καμία δεν διήρκεσε περισσότερο από ένα μήνα λόγω των συχνών απουσιών του ενδιαφερομένου.

15. Για καθεμιά από τις περιόδους αυτές απασχολήσεως, ο R. Andersen έλαβε έγγραφο προσλήψεως το οποίο δεν πληρούσε τις προϋποθέσεις του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533. Αφού πληροφόρησε σχετικώς το δήμο, έλαβε νέα διορθωμένα έγγραφα προσλήψεως εντός προθεσμίας δεκαπέντε ημερών.

16. Ωστόσο, ο R. Andersen θεώρησε ότι δεν υπέκειτο στη συλλογική σύμβαση ΚΤΟ [6]. Συνεπώς, επικαλούμενος τον δανικό νόμο περί πιστοποιητικού εργασίας, άσκησε ευθεία αγωγή ζητώντας να του επιδικαστεί αποζημίωση. Η προηγούμενη όχληση του εργοδότη, που προβλέπεται στη σύμβαση ΚΤΟ, δεν απαιτείται από τον νόμο. Κατά συνέπεια, κατά τον ενάγοντα, η διόρθωση στην οποία προέβη η τοπική αρχή του Skælskør δεν ήταν έγκυρη.

17. Μετά την απόρριψη της αγωγής του από το πρωτοβάθμιο δικαστήριο, ο R. Andersen άσκησε έφεση ενώπιον του Højesteret, το οποίο θεώρησε ότι η επίλυση της διαφοράς εξαρτάται από την ερμηνεία της οδηγίας 91/533 και το οποίο υπέβαλε στο Δικαστήριο, δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, τρία προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ ως συνέπεια ότι μια συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία σκοπεί στη μεταφορά των διατάξεων της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, δεν μπορεί να έχει εφαρμογή σε εργαζομένους που δεν είναι μέλη συνδικαλιστικής οργανώσεως η οποία συμμετέσχε στην εκπόνηση και υπογραφή της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως;

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, έχει η φράση «εργαζομένους που δεν καλύπτονται από μία ή περισσότερες συλλογικές συμβάσεις που αφορούν τη σχέση εργασίας» του άρθρου 8, παράγραφος 2, της οδηγίας [91/533] ως συνέπεια ότι διατάξεις συλλογικής συμβάσεως για την υποχρέωση προηγούμενης οχλήσεως του εργοδότη δεν μπορούν να έχουν εφαρμογή σε εργαζόμενο ο οποίος δεν

6 — Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο δικηγόρος του R. Andersen δεν αμφισβήτησε τη δυνατότητα επεκτάσεως της ισχύος της συλλογικής συμβάσεως στους μη εγγεγραμμένους σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένους, μολονότι προσέθεσε ότι, στην περίπτωση του πελάτη του, δεν πρέπει να εφαρμοστεί η εν λόγω συλλογική σύμβαση, επειδή δεν περιέχει διατάξεις περί κυρώσεων. Επισήμανε επίσης ότι δεν θεωρεί ότι η μεταφορά της οδηγίας στο πλαίσιο της συμβάσεως ΚΤΟ είναι εσφαλμένη.

είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως που έχει υπογράψει την εν λόγω σύμβαση;

39 Αφορά η φράση του άρθρου 8, παράγραφος 2, της οδηγίας [91/533] «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας» σχέσεις εργασίας βραχείας διαρκείας ή όλες τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου; Στην πρώτη περίπτωση, βάσει ποιών κριτηρίων πρέπει να κρίνεται αν μια σχέση εργασίας είναι προσωρινή (βραχείας διαρκείας);»

## IV — Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

18. Η αίτηση για έκδοση προδικαστικής αποφάσεως κατατέθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 3 Ιουλίου 2007.

19. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν οι διάδικοι της κύριας δίκης, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και η Ιταλική και Σουηδική Κυβέρνηση.

20. Στην επ' ακροατηρίου συζήτηση, που διεξήχθη στις 15 Μαΐου 2008, παρέστησαν οι εκπρόσωποι του R. Andersen, της Kommunernes Landsforening, του Βασιλείου της Δανίας και της Επιτροπής, οι οποίοι ανέπτυξαν τις προφορικές παρατηρήσεις τους.

## V — Η εξέταση των προδικαστικών ερωτημάτων

### A — *Επί του πρώτου ερωτήματος*

21. Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το Højesteret ερωτά αν, κατά το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533, μία συλλογική σύμβαση η οποία μεταφέρει την εν λόγω κοινοτική ρύθμιση στο εθνικό δίκαιο εφαρμόζεται μόνο στους εργαζομένους που είναι μέλη μιας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που διαπραγματεύθηκαν και υπέγραψαν την εν λόγω συλλογική σύμβαση.

22. Όλα τα μέρη που υπέβαλαν παρατηρήσεις στο πλαίσιο της παρούσης διαδικασίας για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως προτείνουν να δοθεί αρνητική απάντηση στο ερώτημα αυτό. Η παράγραφος 1 του εν λόγω άρθρου επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίσουν στην εσωτερική έννομη τάξη τους τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι ενδιαφερόμενοι να μπορούν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους διά της δικαστικής οδού. Το νομικό μέσο που καθιστά δυνατή την επίτευξη του στόχου αυτού ουδόλως ενδιαφέρει τον κοινοτικό νομοθέτη.

23. Κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 137, παράγραφος 3, ΕΚ, το άρθρο 9 της οδηγίας 91/533 παρέχει στα κράτη την ευχέρεια να επιλέξουν τον τρόπο με τον οποίο θα τη μεταφέρουν στο εσωτερικό δίκαιο, επιτρέποντάς τους είτε να τη μεταφέρουν απευθείας, θεσπίζοντας τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, είτε να επιφορτίσουν τους κοινωνικούς εταίρους να μεριμνήσουν για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων [7].

24. Η δυνατότητα αυτή της μεταφοράς των κοινοτικών διατάξεων «κατ' ανάθεση» στους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών έχει εξεταστεί επανειλημμένως στη νομολογία [8]. Το Δικαστήριο τόνισε ιδίως ότι η ύπαρξη της δυνατότητας αυτής δεν απαλλάσσει τα κράτη μέλη από την υποχρέωσή τους να διασφαλίζουν, υιοθετώντας τα κατάλληλα νομοθετικά, κανονιστικά ή διοικητικά μέτρα, ότι οι εργαζόμενοι απολαύουν της προστασίας της οδηγίας σε όλη της την έκταση, διευκρινίζοντας ότι, όταν η μεταφορά έχει πραγματοποιηθεί συγχρόνως τόσο διά του νόμου όσο και με μία ή περισσότερες συλλογικές συμβάσεις, η «εγγύηση του κράτους» πρέπει να ενεργοποιείται σε όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν εξασφαλίζεται με άλλο τρόπο αποτελεσματική προστασία, όποιος και αν είναι ο λόγος της ελλιπούς προστασίας.

25. Επομένως, δεν υπάρχει κανένας λόγος να μην μπορεί να μεταφερθεί η οδηγία 91/533 μέσω συλλογικής συμβάσεως, υπό τον όρο ότι το κράτος μέλος εξασφαλίζει ότι τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από τις διατάξεις της εν λόγω οδηγίας μπορούν να τα επικαλούνται όλα τα καλυπτόμενα πρόσωπα, είτε βασιζόμενα σε συλλογική σύμβαση είτε βασιζόμενα σε επικουρικώς ισχύον εθνικό νομοθετικό μέτρο.

26. Περαιτέρω, η οδηγία 91/533 δεν οριοθετεί το ratione personae πεδίο εφαρμογής των εκάστοτε συλλογικών συμβάσεων ή των εθνικών κανόνων που μεταφέρουν τις διατάξεις της στο εσωτερικό δίκαιο ούτε απαγορεύει την εφαρμογή συλλογικής συμβάσεως με το αντικείμενο αυτό στα πρόσωπα που δεν είναι μέλη των σωματείων εργαζομένων που έλαβαν μέρος στην εκπόνησή της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως.

27. Ούτε προκύπτει, εξάλλου, από τη νομολογία ότι η κοινοτική έννομη τάξη αντίκειται στην επέκταση της προστασίας συλλογικών συμβάσεων σε πρόσωπα που δεν ανήκουν σε εργατικά σωματεία. Είναι βέβαια αλήθεια ότι οι προπαρατεθείσες αποφάσεις αναφέρονταν ειδικά σε περιπτώσεις όπου έπρεπε να ενεργοποιηθεί η «κρατική εγγύηση» (που παρέχει ο νόμος περί μεταφοράς της οδηγίας): «*εφόσον οι εργαζόμενοι [...] δεν ανήκουν σε συνδικαλιστική οργάνωση,* ο οικείος κλάδος δεν καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας ή ακόμη όταν η υπάρχουσα σύμβαση δεν εγγυάται την τήρηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών».

28. Προβαίνοντας στις διευκρινίσεις αυτές, το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι εναπόκειται σε καθένα από τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν, σε τελευταίο βαθμό, ότι καμία ομάδα εργαζομένων δεν θα μείνει εκτός του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας 91/533, απαριθμώντας, δίκην παραδειγμάτων, ορισμένες περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος δεν έχει άλλη προστασία εκτός της προστασίας που παρέχει ο νόμος. Αυτό συμβαίνει στην περί-

7 — Η τελευταία αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 91/533 περιέχει πανομοιότυπη διάταξη.

8 — Αποφάσεις της 30ής Ιανουαρίου 1985, 143/83, Επιτροπή κατά Δανίας (Συλλογή 1985, σ. 427), της 28ης Μαρτίου 1985, 215/83, Επιτροπή κατά Βελγίου (Συλλογή 1985, σ. 1039), της 10ης Ιουλίου 1986, 235/84, Επιτροπή κατά Ιταλίας (Συλλογή 1986, σ. 2291), και της 28ης Οκτωβρίου 1999, C-187/98, Επιτροπή κατά Ελλάδος (Συλλογή 1999, σ. I-7713).

πτωση που δεν υφίσταται συλλογική σύμβαση, στην περίπτωση που η υφιστάμενη συλλογική σύμβαση δεν καλύπτει όλα τα δικαιώματα που προβλέπει η ως άνω οδηγία ή στην περίπτωση που δεν εφαρμόζεται σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων του οικείου κλάδου, όπως είναι οι μη συνδικαλιζόμενοι σε σωματείο εργαζόμενοι.

29. Με λίγα λόγια, εναπόκειται σε εκάστη έννομη τάξη να οριοθετήσει επακριβώς το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων και να τους προσδώσει ή όχι δεσμευτικό χαρακτήρα. Έτσι αποφάσισε ο κοινοτικός νομοθέτης, υπακούοντας στις επιταγές της λογικής, καθότι η συνύπαρξη εντός της Ευρωπαϊκής Ενώσεως πολύ διαφορετικών αντιλήψεων περί των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθιστά εξαιρετικά δυσχερή μια απάντηση ξένη προς το αμιγώς εσωτερικό δίκαιο [9].

30. Εξαιρουμένου, ως γνωστόν, του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου η συλλογική σύμβαση στερείται οιασδήποτε κανονιστικής αλλά ακόμη και συμβατικής ισχύος [10], στα περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ενώσεως παραμένει επίκαιρος ο χαρακτηρισμός που κατέστησε διάσημο τον Carnelutti: «η συλλογική σύμβαση αποτελεί ένα υβρίδιο που είναι νόμος στην ψυχή και σύμβαση στο σώμα» [11].

31. Μεγαλύτερες διαφορές παρατηρούνται όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των συμφωνιών αυτών και ιδίως τη δυνατότητα επεκτάσεως της ισχύος τους σε πρόσωπα εκτός των συμβαλλομένων (παραδείγματος χάριν στα πρόσωπα που δεν είναι μέλη των συμβεβλημένων σωματείων ή στα πρόσωπα που ανήκουν σε οργανώσεις που δεν έλαβαν μέρος στις σχετικές διαπραγματεύσεις). Ορισμένα κράτη μέλη απαγορεύουν απολύτως την επέκταση αυτή, ενώ άλλα προβλέπουν μηχανισμούς με τους οποίους επιτυγχάνεται η επέκταση αυτή (διοικητική ή δικαστική απόφαση, προσχώρηση ή αυτομάτως, με βάση το υψηλό επίπεδο αντιπροσωπευτικότητας των συμβαλλομένων φορέων) [12].

32. Οσάκις —όπως συμβαίνει σε ορισμένα κράτη μέλη— οι μη ανήκοντες στα συμβεβλημένα σωματεία εργαζόμενοι δεν μπορούν να επικαλεστούν τη συλλογική σύμβαση, εφαρμόζεται ο νομοθετικός κανόνας που έχει θεσπιστεί για τον σκοπό αυτό. Στην αντίθετη περίπτωση, ο νόμος περί μεταφοράς της οδηγίας εφαρμόζεται μόνο σε επικουρική βάση. Αυτό συμβαίνει προφανώς στη προκειμένη περίπτωση [13], μολονότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να διευκρινίσει το ζήτημα.

9 — Όπως επισημαίνει ορθώς ο Díez-Picazo, η προέλευση των κανόνων ή των πηγών του δικαίου αντανακλά την κατανομή της εξουσίας σε κάθε κοινωνία, «πρόβλημα εξόχως πολιτικό, αφενός, και ζήτημα κοινωνιολογικής φύσεως, αφετέρου» (Díez-Picazo y Ponce de León, L. M., *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho,* 3η έκδ., εκδ. Ariel, 1993, σ. 136).

10 — Οι Deakin και Morris αναφέρουν σχετικώς ότι το κανονιστικό αποτέλεσμα μιας συλλογικής συμβάσεως θεμελιώνεται στην ατομική σύμβαση εργασίας, καθότι η συλλογική σύμβαση δεν παράγει τις «ρυθμιστικές συνέπειες» οι οποίες της αναγνωρίζονται σε άλλα νομικά συστήματα (Deakin, S., και Morris, G., *Labour Law,* 2η έκδ., εκδ. Butterworths, 1998, σ. 261). Στην ίδια λογική, ο Pitt προσθέτει ότι η ιδιαιτερότητα αυτή των βρετανικών σχέσεων εργοδοτών και εργαζομένων αποτελεί μοναδική σχεδόν περίπτωση στον ευρωπαϊκό χώρο, γεγονός που μερικές φορές δημιουργεί προβλήματα κατά τη μεταφορά οδηγιών (Pitt, G., *Employment Law,* 5η έκδ., εκδ. Thomson - Sweet & Maxwell, 2004, σ. 120).

11 — Carnelutti, F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro,* Padua, 1927, σ. 108.

12 — Συγκριτική ανάλυση του νομικού καθεστώτος και της δυνατότητας επεκτάσεως του πεδίου εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων στα είκοσι επτά κράτη μέλη περιέχεται στη μελέτη με τίτλο *Industrial Relations in Europe 2006 (Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extension procedures as examples),* που εκπονήθηκε από την Επιτροπή και υποβλήθηκε στο Δικαστήριο από την εφεσίβλητη της κυρίας δίκης.

13 — Το άρθρο 1, παράγραφος 3, του δανικού νόμου περί του πιστοποιητικού εργασίας αναγνωρίζει τον επικουρικό χαρακτήρα του εν λόγω νόμου σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις που μεταφέρουν την οδηγία 91/533. Η συλλογική σύμβαση ΚΤΟ εφαρμόζεται, κατά το Højesteret, σε όλους τους εργαζομένους σε δήμους ή κοινότητες, είτε ανήκουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις είτε όχι.

33. Συνεπώς, το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533 παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να επεκτείνουν ή όχι την ισχύ μιας συλλογικής συμβάσεως που μεταφέρει στο εθνικό δίκαιο τις διατάξεις της σε πρόσωπα τα οποία δεν είναι μέλη κανενός από τα εργατικά σωματεία που διαπραγματεύθηκαν και υπέγραψαν την εν λόγω συλλογική σύμβαση. Εφόσον εφαρμόζεται στον εργαζόμενο συλλογική σύμβαση μεταφέρουσα ορθά την οδηγία 91/533, είτε ανήκει σε εργατικό σωματείο είτε όχι, το γεγονός αυτό αποκλείει, κατ' αρχήν, την εφαρμογή του εθνικού νόμου, που έχει επικουρικό χαρακτήρα.

Β — *Επί του δευτέρου ερωτήματος*

34. Το άρθρο 8, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533 παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να επιβάλλουν στον εργαζόμενο την τήρηση ορισμένου τύπου προτού προσφύγει στα δικαστήρια προκειμένου να διεκδικήσει τα κεκτημένα δικαιώματα, τύπου που συνίσταται στην παροχή στον εργοδότη πρόσθετης προθεσμίας δεκαπέντε ημερών για να συμμορφωθεί με το αίτημα της οχλήσεως που του έχει απευθύνει ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος. Ωστόσο, το δεύτερο εδάφιο της ιδίας παραγράφου 2 προβλέπει τρεις εξαιρέσεις, ορίζοντας ότι η όχληση δεν απαιτείται ούτε για τους εκπατριζομένους ούτε για τους εργαζομένους που έχουν «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας» ούτε για τους εργαζομένους «που δεν καλύπτονται από μία ή πλείονες συλλογικές συμβάσεις εργασίας». Το εθνικό δικαστήριο ζητεί διευκρινίσεις όσον αφορά την έκταση και το νόημα των εξαιρέσεων αυτών.

35. Το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα εντάσσεται στο πλαίσιο του προβληματισμού σε σχέση με το προηγούμενο ερώτημα. Το Højesteret ζητεί να διευκρινιστεί αν η έκφραση «για τους εργαζομένους που δεν καλύπτονται από μία ή πλείονες συλλογικές συμβάσεις εργασίας που αφορούν τη σχέση εργασίας τους» του άρθρου 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 απαλλάσσει τα πρόσωπα τα οποία δεν είναι μέλη των σωματείων εργαζομένων που έλαβαν μέρος στην εκπόνηση της συμβάσεως, της υποχρεώσεως προηγούμενης οχλήσεως του εργοδότη.

36. Κατά τη γνώμη μου, η απάντηση στο ερώτημα αυτό πρέπει να είναι αρνητική, καθότι κατά το άρθρο 8, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533 δεν θεωρείται κρίσιμος παράγοντας ούτε το να ανήκει ο εργαζόμενος σε εργατικό σωματείο για να απολαύει της προστασίας που παρέχει μία συλλογική σύμβαση μεταφέρουσα στο εσωτερικό δίκαιο τις κοινοτικές διατάξεις.

37. Το γράμμα του άρθρου 8 είναι σαφές. Περιλαμβάνεται η φράση «εργαζομένους *που δεν καλύπτονται* από μία ή περισσότερες συλλογικές συμβάσεις αφορώσες τη σχέση αυτή εργασίας» [14]. Για τους λόγους που

14 — Η ισπανική («que no estén cubiertos»), η αγγλική («not covered by») και η γερμανική («Regelung unterliegt») απόδοση είναι εξίσου σαφείς.

εκτίθενται υπό τον τίτλο V, στοιχείο Α, των παρουσών προτάσεων, η έκφραση αυτή δεν πρέπει να νοείται ότι αναφέρεται μόνο στους εργαζομένους που ανήκουν σε εργατικό σωματείο. Η οδηγία 91/533 δεν οριοθετεί το πεδίο εφαρμογής ratione personae των συλλογικών συμβάσεων για τη μεταφορά των διατάξεών της, αφήνοντας το έργο αυτό στην ευθύνη των εθνικών νομοθετικών οργάνων. Κατά συνέπεια, το άρθρο 8, παράγραφος 2, δεν αποκλείει να εφαρμόζονται οι ρήτρες μιας συλλογικής συμβάσεως –συμπεριλαμβανομένων εκείνων που επιβάλλουν προηγούμενη όχληση του εργοδότη ως προϋπόθεση της προσφυγής του εργαζομένου στα δικαστήρια– στα πρόσωπα που δεν ανήκουν σε σωματείο εργαζομένων.

38. Απομένει να εξεταστεί αν η ιδέα αυτή συμβιβάζεται με τον σκοπό που επιδίωκε η οδηγία 91/533 όταν εισήγαγε την υποχρέωση προηγουμένης οχλήσεως του εργοδότη.

39. Οι προπαρασκευαστικές εργασίες δεν είναι διαφωτιστικές ως προς το ζήτημα αυτό, επειδή η εν λόγω υποχρέωση οχλήσεως προστέθηκε στο τέλος της διαδικασίας θεσπίσεως της οδηγίας. Κατά συνέπεια, οι γνώμες της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής [15] και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου [16] δεν αναφέρονταν στην πτυχή αυτή. Ωστόσο, όπως επισημαίνει εύστοχα η Επιτροπή στο υπόμνημα των παρατηρήσεών της, δεν είναι δύσκολο να συναχθεί ότι σκοπός του εν λόγω μέτρου είναι να αποφεύγονται οι δίκες με το να επιλύονται οι διαφορές με τρόπους λιγότερο δαπανηρούς και περίπλοκους. Ωστόσο, ο γενικός αυτός σκοπός διαδικαστικής οικονομίας υποχωρεί προ του υπέρτερου σκοπού της οδηγίας 91/533, που είναι η προστασία του συμφέροντος των εργαζομένων. Επομένως, το άρθρο 8, παράγραφος 2, σκοπεί να εξασφαλίσει ότι η υποχρέωση οχλήσεως δεν θα καταστεί υπερβολικά επαχθής τύπος, κωλύων στην πράξη την άμυνα των εργαζομένων που τελούν σε δυσμενή κατάσταση.

40. Υπό τις συνθήκες αυτές, είναι προφανώς φρονιμότερο να μην απαιτείται από τον εργαζόμενο που δεν καλύπτεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας του οικείου κλάδου να προειδοποιήσει την επιχείρηση προτού ασκήσει αγωγή. Το γεγονός ότι δεν έχει τα οφέλη της εφαρμογής των διατάξεων της συλλογικής συμβάσεως τον περιάγει σε εξαιρετικά ασθενή κατάσταση η οποία θα καθίστατο εντονότερη αν υποχρεωνόταν να δώσει στον εργοδότη μια δεύτερη ευκαιρία να διορθώσει τα λάθη του.

41. Επομένως, αυτό που έχει σημασία για να κριθεί αν πρέπει να απαιτείται ή όχι η προηγούμενη όχληση του εργοδότη δεν είναι το αν ο εργαζόμενος ανήκει σε εργατικό σωματείο αλλά το αν εφαρμόζεται στην περίπτωσή του η συλλογική σύμβαση, πράγμα που, όπως εξηγώ διεξοδικά υπό τον τίτλο V, στοιχείο Α, των παρουσών προτάσεων, είναι ανεξάρτητο της συμμετοχής στο σωματείο ως μέλους. Ένας εργαζόμενος ο οποίος υπάγεται στη συλλογική σύμβαση απολαύει, είτε είναι μέλος σωματείου είτε όχι, επαρκούς προστασίας, η οποία δεν μειώνεται από την παραχώρηση πρόσθετης προθεσμίας δεκαπέντε ημερών στον εργοδότη. Αντίθετα, ο εργαζόμενος που δεν καλύπτεται από τη συλλογική σύμβαση (επειδή δεν ανήκει στο οικείο εργατικό σωματείο ή για άλλο λόγο) πρέπει να έχει τη δυνατότητα να προσφεύγει απευθείας στα δικαστήρια για να υπερασπιστεί τα δικαιώματά του.

42. Η γραμματική και η τελολογική ερμηνεία της επίμαχης διατάξεως οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το κρίσιμο στοιχείο για την επιβολή

15 — ΕΕ 1991, C 159, σ. 32.
16 — ΕΕ 1991, C 240, σ. 21.

ή όχι της υποχρεώσεως προηγούμενης οχλήσεως του εργοδότη δεν είναι το αν ο εργαζόμενος ανήκει σε ορισμένο εργατικό σωματείο αλλά το αν καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία του εξασφαλίζει αυξημένη προστασία.

Γ — *Επί του τρίτου ερωτήματος*

43. Το τρίτο προδικαστικό ερώτημα του Højesteret αφορά την έκταση μιας άλλης εξαιρέσεως από την υποχρέωση οχλήσεως του άρθρου 8, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533.

44. Την αμφιβολία γεννά η χρήση της εκφράσεως «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας», που δεν είχε χρησιμοποιηθεί ποτέ κατά το παρελθόν στο κοινοτικό δίκαιο. Το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν με την έκφραση αυτή η οδηγία 91/533 αναφέρεται σε όλες τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή μόνο στις σχέσεις εργασίας βραχείας διαρκείας.

1. Το άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, δεν αναφέρεται σε όλες τις «συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου».

45. Η νομική κατηγορία «σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου» αποτελεί έννοια γνωστή σε πολλές εθνικές έννομες τάξεις, η οποία μεταφέρθηκε στο κοινοτικό δίκαιο με τις οδηγίες 75/129/ΕΟΚ [17], 91/383/ΕΟΚ [18] και 1999/70/ΕΚ [19].

46. Σε σχέση με τις συμβάσεις αορίστου διαρκείας, οι οποίες αντιπροσωπεύουν τη συνηθέστερη μορφή σχέσεως μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, οι συμβάσεις που συνάπτονται για συγκεκριμένη περίοδο έχουν κατά κάποιο τρόπο εξαιρετικό χαρακτήρα, επειδή ικανοποιούν πραγματικές ανάγκες του εργοδότη ή της αγοράς. Παρά τη σημερινή τάση για «μεγαλύτερη ευελιξία» του εργατικού δικαίου [20], η εργατική νομοθεσία πολλών κρατών μελών διαπνέεται από την αρχή της σταθερότητας της απασχολήσεως, η οποία περιορίζει τη χρήση της συμβάσεως ορισμένου χρόνου. Ο ισπανικός Estatuto de los Trabajadores [21] (εργατικός νόμος), παραδείγματος χάριν, επιτρέπει τη σύναψη τέτοιου είδους συμβάσεων μόνο στις περιπτώσεις που απαριθμούνται στο άρθρο 15. Ο γαλλικός εργατικός κώδικας ορίζει, στο άρθρο L. 1242-1, ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να χρησιμοποιείται για να καλύπτει για παρατεταμένο χρόνο θέση εργασίας που συνδέεται με την συνήθη και μόνιμη δραστηριότητα της επιχειρήσεως και επιτρέπει τη χρήση της μόνο στις

17 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 17ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/02, σ. 44).

18 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 25ης Ιουνίου 1991, για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφαλείας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας (ΕΕ L 206, σ. 19).

19 — Οδηγία 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 L 175, σ. 43).

20 — Ένα από τα πιο εντυπωσιακά χαρακτηριστικά της τάσεως αυτής είναι, κατά τον Alonso Olea, η ευρεία αποδοχή της προσλήψεως για ορισμένο χρόνο, «χάρη στην οποία ο εργοδότης απαλλάσσει εν μέρει τον εαυτό του από τον κίνδυνο που συνδέεται με τις διακυμάνσεις του επιπέδου της οικονομικής δραστηριότητας, προσαρμόζοντας τον αριθμό των μελών του προσωπικού στις διακυμάνσεις αυτές — εν γένει και όχι κατά περίπτωση». Αναγνωρίζει, ωστόσο, ότι η υποχώρηση της αρχής της σταθερότητας επιβραδύνεται σήμερα χάρη στις ενισχύσεις υπέρ των συμβάσεων αορίστου χρόνου (Alonso Olea, M. και Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo*, 19η έκδ., εκδ. Civitas, Μαδρίτη, 2001, σ. 251).

21 — Αναθεωρημένο κείμενο του εργατικού νόμου, τεθέν σε ισχύ με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995, της 24ης Μαρτίου 1995 (*BOE* της 29ης Μαρτίου 1995).

περιπτώσεις που απαριθμούνται στο άρθρο L. 1242-2, για την εκτέλεση «επακριβώς προσδιοριζόμενων και προσωρινών καθηκόντων», και υπό τις ειδικές περιστάσεις που περιγράφονται στο άρθρο L. 1242-3.

47. Η προστατευτική αυτή διάσταση εξισώνει κατά κάποιο τρόπο τα δικαιώματα των «σταθερά απασχολουμένων» με εκείνα των προσώπων που συνάπτουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το κοινοτικό δίκαιο επικυρώνει χωρίς περιστροφές τη φιλοσοφία αυτή στη συμφωνία-πλαίσιο της 18ης Μαρτίου 1999 για την εργασία ορισμένου χρόνου [22]. Όπως προκύπτει από το προοίμιο της συμφωνίας, πρόθεση των κοινωνικών εταίρων είναι να «θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχειρίσεως των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις». Ο κανόνας αυτός εξομοιώσεως περιέχεται, παραδείγματος χάριν, στο άρθρο 15, παράγραφος 6, του ισπανικού εργατικού κώδικα, στο άρθρο L. 1242-14 του γαλλικού εργατικού κώδικα, στις βρετανικές Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 [Κανονιστικές διατάξεις του 2002 περί απασχολουμένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Μέτρα κατά της δυσμενούς μεταχειρίσεως)], καθώς και στη συμφωνία πλαίσιο για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που μεταφέρει την οδηγία 1999/70 στο δανικό δίκαιο [23].

48. Όπως ανέφερα στο σημείο Β του τίτλου V των παρουσών προτάσεων, οι εξαιρέσεις από την γενική υποχρέωση προηγούμενης οχλήσεως που προβλέπονται στο άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 σκοπό έχουν να εξασφαλίσουν ότι η τήρηση των προβλεπομένων τυπικών υποχρεώσεων πριν από την προσφυγή στα δικαστήρια δεν θα αποτελέσει εμπόδιο στην προστασία των τελούντων σε δυσμενέστερη θέση εργαζομένων. Κατά συνέπεια, δεν θα ήταν εύλογο να απαλλαγούν της εν λόγω υποχρεώσεως προηγουμένης οχλήσεως όλοι οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου, καθότι, εφόσον απολαύουν των αυτών ακριβώς δικαιωμάτων, πρέπει επίσης να υπόκεινται στις αυτές τυπικές υποχρεώσεις.

49. Αυτό επιβάλλει η εσωτερική συνοχή του κοινοτικού δικαίου. Όπως ανέφερα προηγουμένως, οι οδηγίες 75/129, 91/383 και 1999/70 περιέχουν, εντός διαφορετικών πλαισίων, την έκφραση «συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου». Η οδηγία 91/383, μόλις κατά λίγους μήνες προγενέστερη αυτής που εξετάζεται εν προκειμένω, διακρίνει τις σχέσεις εργασίας «ορισμένου χρόνου» από τις σχέσεις που συνάπτονται με τις λεγόμενες «επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας», κατατάσσοντας στην πρώτη κατηγορία τις σχέσεις εργασίας που βασίζονται σε σύμβαση, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικές περιστάσεις, όπως μία συγκεκριμένη ημερομηνία, μια συγκεκριμένη αποστολή ή ένα συγκεκριμένο γεγονός (άρθρο 1) [24]. Αυτό σημαίνει ότι, αν ο κοινοτικός νομοθέτης ήθελε να αναφερθεί, στο κείμενο της επίμαχης οδηγίας, σε όλες τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, θα το είχε πράξει χρησιμοποιώντας τους ίδιους όρους, όπως έπραξε προηγουμένως με την οδηγία 91/383 και

22 — Μέσω της οδηγίας 1999/70.

23 — Σύμφωνα με τα στοιχεία που δίδονται στην αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως, στη Δανία, οι όροι που διέπουν μια σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν διαφέρουν από τους όρους συμβάσεως αορίστου χρόνου παρά μόνο ως προς την ημερομηνία λύσεως της συμβάσεως. Σε περίπτωση απολύσεως, εφαρμόζεται η ίδια προθεσμία προειδοποιήσεως και η προστασία κατά της καταχρηστικής απολύσεως είναι ακριβώς η ίδια. Ωστόσο, το Højesteret προσθέτει ότι, προκειμένου για ορισμένες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τις αποκαλούμενες πολυετείς, οι οποίες συμφωνούνται ως επί το πλείστον σε διευθυντικό επίπεδο για χρονικό διάστημα 5 ετών, ο εργαζόμενος λαμβάνει ειδική ετήσια προσαύξηση, η οποία επαυξάνει τον μισθό του εργαζομένου κατά 15 έως 25 % σε σχέση με τον μισθό άλλου εργαζομένου που έχει προσληφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου.

24 — Το περιεχόμενο της ρήτρας 3 της προαναφερθείσης συμβάσεως πλαισίου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP παρουσιάζει πολλές ομοιότητες.

την οδηγία 75/129 [25], αλλά και μερικά έτη αργότερα με την οδηγία 1999/70. Κατά συνέπεια, ορθώς επισήμανε η εφεσίβλητη της κυρίας δίκης ότι η χρήση της νέας εκφράσεως «προσωρινή εργασία» δεν είναι αποτέλεσμα γλωσσολογικής εξελίξεως αλλ' αντιπροσωπεύει οπωσδήποτε διάκριση καταστάσεων με τη χρήση διαφορετικής ορολογίας.

50. Το γερμανικό κείμενο της οδηγίας 91/533 γεννά ορισμένες αμφιβολίες, επειδή, όπως οι οδηγίες 75/129, 1999/70 και 91/383, χρησιμοποιεί την έκφραση «mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis», που αντιστοιχεί στη γενική κατηγορία των «συμβάσεων ορισμένου χρόνου». Ωστόσο, πρόκειται σαφώς για μία εξαίρεση μεταξύ των διαφόρων γλωσσικών αποδόσεων της εν λόγω οδηγίας, αφού εκφράσεις παρόμοιες με την ισπανική έκφραση «contrato temporal» χρησιμοποιούνται τόσο στο γαλλικό ((«contrat ou relation de travail temporaire») όσο και στο αγγλικό («temporary contract or employment relationship»), στο ιταλικό («contratto o rapporto di lavoro temporaneo»), στο πορτογαλικό («contrato ou relação de trabalho temporários») ή και στο φινλανδικό («tilapäinen työsopimus») κείμενο. Συνεπώς, το γερμανικό κείμενο είναι πιθανώς προϊόν ελεύθερης μεταφράσεως που δεν συμφωνεί με τα κείμενα που έχουν υιοθετηθεί στις άλλες γλώσσες.

2. Η διάταξη κάνει λόγο για «σχέσεις εργασίας βραχείας διαρκείας»

51. Αν με τον όρο «προσωρινή σύμβαση» δεν πρέπει να νοείται κάθε τύπος συμβάσεως που συνάπτεται για προκαθορισμένο χρονικό διάστημα, θα πρέπει να προσδιοριστεί ποιες είναι οι σχέσεις εργασίας που υπάγονται στην κατηγορία αυτή, που δεν είχε χρησιμοποιηθεί μέχρι σήμερα στην κοινοτική έννομη τάξη.

52. Το αιτούν δικαστήριο προτείνει, ως εναλλακτική διατύπωση, τον όρο «σχέσεις εργασίας βραχείας διαρκείας», υποστηρίζοντας ότι, στην περίπτωση αυτή, ο ενδιαφερόμενος βρίσκεται κατά κανόνα σε δυσμενή κατάσταση.

53. Το πρόβλημα είναι ότι η κατηγορία αυτή δεν απαντά σε όλες τις έννομες τάξεις των κρατών μελών, οι οποίες μάλιστα χρησιμοποιούν μερικές φορές ως ισοδύναμες τις εκφράσεις «προσωρινή σύμβαση» και «σύμβαση ορισμένου χρόνου». Αντίθετα, η δανική νομοθεσία ρυθμίζει έναν τύπο σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου τις οποίες το Højesteret χαρακτηρίζει στη διάταξή του ως «συμβάσεις προσωρινής εργασίας», οι οποίες διακρίνονται, κατά το αιτούν δικαστήριο, από τη βραχεία διάρκειά τους, από το γεγονός ότι προβλέπουν κατά κανόνα αμοιβή ανά ώρα εργασίας και, το σημαντικότερο, από το γεγονός ότι υπόκεινται συνήθως σε λιγότερο ευνοϊκούς όρους από αυτούς που ισχύουν για τους λοιπούς εργαζομένους.

54. Στο ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο, εξαιρουμένης της επίμαχης οδηγίας, ο επιθετικός προσδιορισμός «προσωρινή» δεν έχει, εξ όσων γνωρίζω, προστεθεί σε κάποια ανεξάρτητη κατηγορία συμβάσεων, με εξαίρεση τις περιπτώσεις που αφορούν τις σχέσεις που δημιουργούνται κατόπιν παρεμβάσεων των

25 — Το άρθρο 1, παράγραφος 2, στοιχείο α΄, της οποίας κάνει λόγο για «συμβάσεις εργασίας που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία».

γραφείων «προσωρινής εργασίας» (στις οποίες αναφέρεται το άρθρο 1 της οδηγίας 91/383). Μια από τις ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης αυτής μορφής εργασιακών σχέσεων συνίσταται (αν όχι από νομικής απόψεως, τουλάχιστον στην πράξη) στον πρόσκαιρο χαρακτήρα της απασχολήσεως [26]. Έχοντας υπόψη το στοιχείο αυτό, τείνω να θεωρήσω ότι το άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι τα πρόσωπα που εργάζονται βάσει συμβάσεως βραχείας διαρκείας πρέπει να έχουν απευθείας, ήτοι απλούστερη, πρόσβαση στα δικαστήρια, λόγω του ότι είναι κατά κανόνα περισσότερο ευάλωτα.

55. Οι επανειλημμένες απόπειρες του κοινοτικού νομοθέτη και των νομοθετικών αρχών των κρατών μελών να αποτρέψουν την υπερβολική χρήση των εφήμερων συμβάσεων εργασίας και ιδίως να εξαλείψουν την τεχνική της συσσωρεύσεως διαδοχικών προσωρινών συμβάσεων για την επ' αόριστο κάλυψη μιας θέσεως εργασίας αποτελούν περίτρανη απόδειξη του ότι, παρά τις μεγαλόστομες διακηρύξεις αρχής, ο εργαζόμενος βάσει συμβάσεως βραχείας διαρκείας είναι πολύ πιο εκτεθειμένος και απροστάτευτος από τον εργαζόμενο, η σχέση εργασίας του οποίου είναι μακροχρόνια.

56. Επομένως, κατά τη γνώμη μου, το χαμηλότερο επίπεδο προστασίας των μισθωτών εργαζομένων που απασχολούνται βάσει συμβάσεων βραχείας διαρκείας αποτελεί προφανώς θεμελιώδες στοιχείο που δικαιολογεί το να γίνει δεκτό ότι οι συγκεκριμένες σχέσεις εργασίας είναι εκείνες τις οποίες το άρθρο 8, παράγραφος 2, εξαιρεί του πεδίου εφαρμογής της υποχρεώσεως προηγουμένης οχλήσεως του εργοδότη.

57. Ο όρος «σύμβαση ή σχέση προσωρινής εργασίας» περιέχεται επίσης στο άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο ε΄, της οδηγίας 91/533. Μεταξύ των απαριθμουμένων ελαχίστων πληροφοριών που υποχρεούται να παρέχει ο εργοδότης στον εργαζόμενο, περιλαμβάνεται, σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, και «η προβλεπόμενη διάρκεια της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας». Δεν θα με εξέπληττε αν, και στην περίπτωση αυτή, σκοπός της οδηγίας 91/533 ήταν να περιορίσει την προστασία στους εργαζομένους, οι συμβάσεις των οποίων χαρακτηρίζονται από βραχεία διάρκεια, στην περίπτωση των οποίων είναι πιο χρήσιμο να έχει ο εργαζόμενος σαφή αντίληψη, από την αρχή, της ημερομηνίας λήξεώς τους. Ωστόσο, ο εθνικός νομοθέτης μπορεί να επεκτείνει τη σχετική υποχρέωση πληροφορήσεως στο σύνολο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

58. Στον παράγοντα του επιπέδου σταθερότητας της απασχολήσεως προστίθεται ένας παράγων αμιγώς χρονολογικός, καθότι φαίνεται εύλογο να μην υποχρεούται ένας εργαζόμενος, η σύμβαση εργασίας του οποίου λήγει εντός ολίγου, να αναμένει δεκαπέντε επιπλέον ημέρες προτού μπορέσει να προσφύγει στα δικαστήρια για να υπερασπιστεί τα δικαιώματά του. Με λίγα λόγια, ο νομοθέτης προσπαθεί να αποτρέψει τον

26 — Όπως επισημαίνουν οι Alonso Olea και Casas Baamonde, το άκομψο στοιχείο στις «τριγωνικές» αυτές σχέσεις «είναι το τίμημα που καταβάλλει το δίκαιο για να συγκαλύψει το γεγονός ότι αποδέχεται τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας» (Alonso Olea, M., και Casas Baamonde, M. E., όπ.π., σ. 527).

κίνδυνο η προαναφερθείσα τυπική υποχρέωση να επάγεται το στρεβλό αποτέλεσμα της λύσεως της συμβάσεως του εργαζομένου προτού ο ίδιος μπορέσει να ασκήσει τη σχετική αγωγή [27].

59. Κατά συνέπεια, η έκφραση «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας» που χρησιμοποιείται στην οδηγία 91/533 δεν καλύπτει κάθε είδος σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αλλά μόνο τις σχέσεις εργασίας βραχείας διαρκείας.

60. Το συμπέρασμα αυτό εναρμονίζεται προς τη νομολογία του Δικαστηρίου, όπου χρησιμοποιήθηκαν άπαξ κατά το παρελθόν οι εκφράσεις «απασχόληση ασκούμενη σε προσωρινή βάση» και «μισθωτή δραστηριότητα βραχείας διαρκείας» σε σχέση με εργασία που ασκήθηκε για διάστημα δυόμισι μηνών [28]. Η εν λόγω φραστική επιλογή είναι ίσως απόρροια της διατυπώσεως του προδικαστικού ερωτήματος, αλλά, σε κάθε περίπτωση, καταδεικνύει ότι η προτεινόμενη ερμηνεία διατηρεί κάποιον εσωτερικό ειρμό.

27 — Η διάταξη του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας, η οποία επιβάλλει οι σχετικές με τη σύμβαση εργασίας πληροφορίες να παρέχονται στον εργαζόμενο το αργότερο εντός προθεσμίας δύο μηνών από την έναρξη της εργασίας του, στην περίπτωση που η σχέση εργασίας λύεται προ της λήξεως της προθεσμίας αυτής, ανταποκρίνεται στον ίδιο στόχο.

28 — Απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2003, C-413/0, Ninni-Orasche (Συλλογή 2003, σ. I-13187, σκέψεις 18 και 25). Στις προτάσεις που ανέπτυξε στην ίδια υπόθεση, στις 27 Φεβρουαρίου 2003, ο γενικός εισαγγελέας Geelhoed κάνει επίσης χρήση της εκφράσεως «προσωρινή απασχόληση» (σημείο 52 των προτάσεων).

3. Τα κριτήρια για τον χαρακτηρισμό μιας σχέσεως εργασίας ως προσωρινής (βραχείας διαρκείας)

61. Πάντως, είναι γεγονός ότι η έκφραση «σύμβαση βραχείας διαρκείας» δεν είναι πολύ σαφέστερη από την έκφραση «προσωρινή σύμβαση». Επομένως, είναι αναγκαίο, όπως αναφέρεται στο τέλος του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος, να αναζητηθούν ορισμένοι κανόνες που επιτρέπουν την πιο συγκεκριμένη οριοθέτησή της.

62. Καμία από τις απαντήσεις που δόθηκαν επ' αυτού από τα μέρη που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο πλαίσιο της παρούσης διαδικασίας δεν είναι, κατά τη γνώμη μου, απολύτως ικανοποιητική.

63. Η εφεσίβλητη της κυρίας δίκης θεωρεί ότι, με βάση τη δανική απόδοση της οδηγίας 91/533, προσωρινώς εργαζόμενος είναι οποιοδήποτε πρόσωπο που προσλαμβάνεται για βραχύ χρονικό διάστημα υπό όρους αισθητά δυσμενέστερους από τους όρους που διέπουν τη σχέση εργασίας ενός εργαζομένου, η σύμβαση του οποίου είναι ορισμένου χρόνου. Πρόκειται για λύση που συνάδει με τους ερμηνευτικούς παράγοντες που περιγράφονται ανωτέρω, αλλά η οποία, κατά τη γνώμη μου, δημιουργεί ένα νέο ερμηνευτικό πρόβλημα, εφόσον επιβάλλει να εκτιμάται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αν οι συμφωνηθέντες όροι εργασίας είναι αρκετά ήπιοι για τον εργαζόμενο ώστε να απαιτείται η τήρηση του τύπου της προηγουμένης οχλήσεως.

64. Η Ιταλική Κυβέρνηση προτείνει να αποκρυπτογραφηθεί η επίμαχη έκφραση υπό το φως του άρθρου 1, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533, που παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να μην εφαρμόζουν την εν λόγω οδηγία στις συμβάσεις ή στις σχέσεις εργασίας: α) των οποίων η συνολική διάρκεια δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα ή/και στο πλαίσιο των οποίων ο εβδομαδιαίος χρόνος απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις 8 ώρες ή β) που αφορούν περιστασιακή ή/και ιδιάζουσα εργασία, με την προϋπόθεση ότι, στις περιπτώσεις αυτές, τη μη εφαρμογή δικαιολογούν αντικειμενικοί λόγοι. Η ανωτέρω ερμηνεία δεν ανταποκρίνεται προφανώς στη βούληση των συντακτών του κοινοτικού κανόνα, πρόθεση των οποίων ήταν να παράσχουν στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να εξαιρέσουν ορισμένες σχέσεις εργασίας από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 91/533 (τις περιπτώσεις που απαριθμούνται στο άρθρο 1, παράγραφος 2) και να απαλλάξουν κάθε τυπικής υποχρεώσεως ένα άλλο είδος συμβάσεων, των αποκαλουμένων «προσωρινών» συμβάσεων (πέραν των συμβάσεων των εκπατριζομένων εργαζομένων και των εργαζομένων που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση). Θα στερούνταν κάθε λογικής το ενδεχόμενο ένας εργαζόμενος που απασχολείται λιγότερο από οκτώ ώρες την εβδομάδα, καίτοι διέπεται από σύμβαση μακράς διαρκείας (ή ακόμη και αορίστου χρόνου), να απαλλασσόταν της υποχρεώσεως να ειδοποιήσει τον εργοδότη προτού προσφύγει στα δικαστήρια, τούτο.

65. Εναλλακτικώς, το Δικαστήριο θα μπορούσε να ορίσει την ανώτατη διάρκεια πέραν της οποίας μία σύμβαση δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως «προσωρινή» για τους σκοπούς εφαρμογής του άρθρου 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533, δίδοντας μία αριθμητική ένδειξη συνάδουσα με τα επιχειρήματα που εκτίθενται υπό τον τίτλο V, στοιχείο Γ, των παρουσών προτάσεων. Παραδείγματος χάριν, θα μπορούσε να ορίσει σε ένα έτος το όριο για την υπαγωγή μιας σχέσεως εργασίας στην κατηγορία των «προσωρινών σχέσεων εργασίας», με τη λογική ότι ένας εργαζόμενος που προσλαμβάνεται για βραχύτερη περίοδο διατρέχει τον κίνδυνο, σε περίπτωση που θα ανέκυπταν προβλήματα χρήζοντα δικαστικής επεμβάσεως και αν του εζητείτο να παράσχει «περίοδο χάριτος» στον εργοδότη για να προβεί σε διορθώσεις, να μην μπορέσει να προσφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο ενόσω διαρκεί ακόμη η σύμβασή του. Ομοίως, ένα πρόσωπο που απασχολείται βάσει συμβάσεως διαρκείας μικρότερης των δώδεκα μηνών βρίσκεται κατά κανόνα, rebus sic stantibus, σε λιγότερο ασφαλή κατάσταση από ένα πρόσωπο που έχει συμφωνήσει να παραμείνει για περισσότερο χρόνο στην επιχείρηση.

66. Ωστόσο, φρονώ ότι δεν εναπόκειται στο Δικαστήριο να πληρώσει το νομικό αυτό κενό. Πράγματι, δεν είναι σύνηθες να ορίζει το Δικαστήριο μια υποχρεωτική προθεσμία, υποκαθιστώντας στο ρόλο του τον νομοθέτη. Αυτό συνέβη στην περίπτωση της αποφάσεως Grundig Italiana [29], αποφάσεως την οποία επέκρινα με τις προτάσεις που ανέπτυξα στην υπόθεση Recheio — Cash & Carry, στις 11 Δεκεμβρίου 2003 [30], επειδή θεωρώ ότι το Δικαστήριο πρέπει να ερμηνεύει το κοινοτικό δίκαιο παρέχοντας στα εθνικά δικαστήρια συγκεκριμένες κατευθύνσεις για την εφαρμογή του, χωρίς να έχει σε καμία περίπτωση αρμοδιότητα «να υπεισέλθει στην τελευταία αυτή δικαιοδοτική λειτουργία, αγνοώντας τους λόγους θεσπίσεως του μηχανισμού συνεργασίας μεταξύ δικαιοδοτικών οργάνων, ο οποίος επιβάλλει αυστηρή τήρηση των πεδίων αρμοδιότητας του καθενός από αυτά. Πράγματι, με τέτοιου είδους αποφάσεις το Δικαστήριο συμπεριφέρεται όπως στην περίπτωση ευθείας αγωγής, αναγνωρίζοντας στον εαυτό του, πέραν των κανόνων της Συνθήκης, εξουσίες πλήρους

29 — Απόφαση της 24ης Σεπτεμβρίου 2002, C-255/00 (Συλλογή 2002, σ. I-8003).

30 — Απόφαση της 17ης Ιουνίου 2004, C-30/02 (Συλλογή 2004, σ. I-6051).

δικαιοδοσίας που θίγουν σοβαρά την κυρίαρχη αρμοδιότητα του εθνικού δικαστή για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης» (σημείο 35 των προτάσεών μου).

67. Επομένως, ενώπιον της σιωπής του κοινοτικού νομοθέτη, οι εθνικές αρχές πρέπει να προσδιορίζουν το όριο αυτό κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τις συνήθεις προθεσμίες στον οικείο κλάδο δραστηριότητας καθώς και τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης συμβάσεως.

68. Ο R. Andersen υπενθυμίζει, στο υπόμνημα παρατηρήσεών του, ότι οι επίμαχες συλλογικές συμβάσεις υπεγράφησαν στο πλαίσιο ενός προγράμματος αρωγής υπέρ των ανέργων, όπως προέβλεπε ο νόμος περί ενεργών μέτρων κοινωνικής πολιτικής (Lov om aktiv socialpolitik). Κατά τον εν λόγω νόμο, οι συμβάσεις επαγγελματικής επανεντάξεως καλύπτουν μόνο καθήκοντα τα οποία δεν μπορούν να εκπληρωθούν στο πλαίσιο κανονικής συμβάσεως εργασίας. Ο εφεσείων της κυρίας δίκης συνάγει από τη διαφορά αυτή μεταξύ των δύο τύπων συμβάσεων ότι η σύμβαση επαγγελματικής επανεντάξεως είναι, εξ ορισμού, προσωρινή. Στην προκειμένη περίπτωση, το Højesteret πρέπει να εξετάσει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της σχέσεως εργασίας που συνέδεε τον R. Andersen με τη δημοτική αρχή του Skælskør, καθότι το Δικαστήριο δεν μπορεί να κάνει τίποτα περισσότερο πέραν του να επισημάνει το στοιχείο αυτό.

69. Κατά την εκτίμηση των πραγματικών στοιχείων της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του, το αιτούν δικαστήριο πρέπει να λάβει υπόψη διάφορες αποφάσεις που αφορούν την έννοια του εργαζομένου κατά το κοινοτικό δίκαιο. Όλες οι εν λόγω αποφάσεις εκδόθηκαν στο πλαίσιο της αρχής της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων, αλλά είναι πολύ χρήσιμες για την ερμηνεία του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου.

70. Αφενός, πρέπει να παρατεθούν οι αποφάσεις Lawrie-Blum και Bernini [31], με τις οποίες αναγνωρίστηκε σε πρόσωπο που πραγματοποιεί άσκηση στο πλαίσιο επαγγελματικής καταρτίσεως το καθεστώς του εργαζομένου, εφόσον τα καθήκοντα που εκτελεί υπό όρους μισθωτής δραστηριότητας είναι πραγματικά και ουσιαστικά, συμπέρασμα που δεν μπορεί να αναιρεθεί με βάση το ότι η παραγωγικότητα του εργαζομένου είναι περιορισμένη, το ότι απασχολείται για λίγες μόνο ώρες εβδομαδιαίως ή το ότι η αμοιβή του είναι περιορισμένη. Ωστόσο, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι ο ενδιαφερόμενος θα πρέπει να έχει συμπληρώσει επαρκή αριθμό ωρών για να εξοικειωθεί με τη συγκεκριμένη εργασία.

71. Αφετέρου, πρέπει επίσης να μνημονευθεί η απόφαση Bettray (μολονότι τα πραγματικά περιστατικά της δεν είναι απολύτως όμοια με αυτά της συζητούμενης εν προκειμένω διαφοράς) [32]. Αναφερόμενο στο ειδικό καθεστώς προσλήψεων του ολλανδικού νόμου περί απασχολήσεως κοινωνικού χαρακτήρα, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι οι ασκούμενες στο πλαίσιο του εν λόγω νόμου δραστηριότητες δεν συνιστούν πραγματικές και γνήσιες οικονομικές δραστηριότητες, αφού αποτελούν απλώς ένα μέσο θεραπείας ή επανεντάξεως των προσώπων που τις ασκούν και η αμειβόμενη εργασία, που είναι προσαρμοσμένη στις σωματικές και διανοητικές δυνατότητες κάθε προσώπου, έχει ως σκοπό να επιτρέψει στους ενδιαφερομένους να επανεύρουν, μετά από κάποιο χρόνο, την ικανότητα κανονικής απασχολήσεως ή να τους καταστήσει εφικτό έναν κανονικό τρόπο ζωής.

31 — Αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 1986, 66/85, Lawrie-Blum (Συλλογή 1986, σ. 2121), και της 26ης Φεβρουαρίου 1992, C-3/90, Bernini (Συλλογή 1992, σ. I-1071).

32 — Απόφαση της 31ης Μαΐου 1989, 344/87, Bettray (Συλλογή 1989, σ. 1621).

## VI — Συμπέρασμα

72. Με βάση τα προεκτεθέντα, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Højesteret ως εξής:

«1) Το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να επεκτείνουν ή όχι την ισχύ μιας συλλογικής συμβάσεως μεταφέρουσας στο εθνικό δίκαιο τις διατάξεις της σε πρόσωπα τα οποία δεν είναι μέλη καμιάς από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων που διαπραγματεύθηκαν την εν λόγω συλλογική σύμβαση.

2) Η έκφραση "για τους εργαζομένους που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας" του άρθρου 8, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533 δεν έχει την έννοια ότι οι διατάξεις συλλογικής συμβάσεως που προβλέπουν την υποχρέωση προηγούμενης οχλήσεως του εργοδότη δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση προσώπου που δεν είναι μέλος κάποιας από τις ενώσεις εργαζομένων που έλαβαν μέρος στη διαπραγμάτευση της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως.

3) Οι εκφράσεις «προσωρινή σύμβαση εργασίας» και «προσωρινή σχέση εργασίας» στο κείμενο του άρθρου 8, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533 δεν αναφέρονται σε όλες τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά μόνο στις σχέσεις εργασίας βραχείας διαρκείας. Για να κριθεί αν μια σχέση εργασίας πρέπει να χαρακτηριστεί ως "προσωρινή", θα πρέπει να εξεταστούν οι προθεσμίες που συμφωνούνται συνήθως στον οικείο κλάδο δραστηριότητας καθώς και τα χαρακτηριστικά και η φύση της συγκεκριμένης συμβάσεως.»