ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
GIOVANNI PITRUZZELLA
της 9ης Δεκεμβρίου 2021 [1]

Υπόθεση C-426/20

GD,
ES
κατά
Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA

[αίτηση
του Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos
(πρωτοδικείου Braga – τμήμα εργατικών διαφορών Barcelos, Πορτογαλία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Εργασία μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης – Δικαίωμα άδειας μετ' αποδοχών – Επίδομα αδείας κατά τη λύση της σχέσης εργασίας – Αρχή της ίσης μεταχείρισης – Βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά εργαζομένων»

1. Αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, την οποία κατοχυρώνει η οδηγία 2008/104 [2], εθνική διάταξη η οποία επιτρέπει σε έμμεσο εργοδότη να καταβάλει σε προσωρινά απασχολούμενους, κατά τον χρόνο λύσης της σχέσης εργασίας, επίδομα αδείας για μη ληφθείσα άδεια μικρότερο από εκείνο που θα δικαιούνταν εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη;

2. Αυτό είναι το βασικό περιεχόμενο της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως που υπέβαλε στο Δικαστήριο το πορτογαλικό αιτούν δικαστήριο στο πλαίσιο εθνικής νομοθεσίας η οποία ρυθμίζει με ειδική διάταξη τα δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων κατά τη λύση της σχέσης εργασίας.

[1] Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

[2] Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΕ 2008, L 327, σ. 9).

I. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

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

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

[…]

(10) Υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη χρήση της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, τη νομική κατάσταση, καθώς και το καθεστώς και τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

(11) Η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ανταποκρίνεται όχι μόνο στις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων αλλά και στην ανάγκη των μισθωτών να συνδυασθεί η ιδιωτική και η επαγγελματική ζωή τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς και στη συμμετοχή και στην ένταξη στην αγορά εργασίας.

(12) Η παρούσα οδηγία θεσπίζει, για τους προσωρινά απασχολούμενους, προστατευτικό πλαίσιο το οποίο δεν επιτρέπει διακρίσεις, χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και είναι αναλογικό, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνει υπόψη την ποικιλία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

[…]

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

4. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει τα εξής:

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

5. Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Σκοπός», προβλέπει τα ακόλουθα:

«Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και στη βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτή εκτίθεται στο άρθρο 5, στους προσωρινά απασχολούμενους και με την αναγνώριση των εταιρειών προσωρινής

απασχόλησης ως εργοδοτών, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη την ανάγκη θέσπισης κατάλληλου πλαισίου για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.»

6. Το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ′, της οδηγίας 2008/104, με τίτλο «Ορισμοί», ορίζει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας νοούνται ως:

[…]

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

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

ii) τις αποδοχές.»

7. Το άρθρο 5 της οδηγίας, με τίτλο «Αρχή της ίσης μεταχείρισης», που περιλαμβάνεται στο σχετικό με τους όρους εργασίας και απασχόλησης κεφάλαιο ΙΙ της οδηγίας, ορίζει τα εξής:

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

[…]

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

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

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

παράγραφο 1. Στις ρυθμίσεις αυτές προβλέπεται ενδεχομένως ικανό χρονικό διάστημα για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

[…]»

Β. Το εθνικό δίκαιο της Πορτογαλίας

8. Κατά το άρθρο 185 του Código do Trabalho (εργατικού κώδικα), που κυρώθηκε με τον νόμο 7/2009, της 12ης Φεβρουαρίου 2009 (στο εξής: εργατικός κώδικας), με τίτλο «Όροι εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων»:

«[…]

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

[…]»

9. Κατά το άρθρο 237 του εργατικού κώδικα, με τίτλο «Δικαίωμα άδειας»:

«(1) Για κάθε ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος δικαιούται περίοδο άδειας μετ' αποδοχών, η οποία αρχίζει να ισχύει από την 1η Ιανουαρίου.

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

[…]»

10. Το άρθρο 238, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, με τίτλο «Διάρκεια της άδειας», ορίζει τα εξής:

«(1) Η ετήσια άδεια διαρκεί τουλάχιστον είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες.

[…]»

11. Το άρθρο 239 του εργατικού κώδικα, με τίτλο «Διάρκεια της άδειας σε ειδικές περιπτώσεις», έχει ως εξής:

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας εντός του ημερολογιακού έτους που έπεται της έναρξης της σχέσης εργασίας ή εάν η διάρκειά της δεν υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες, ο συνολικός υπολογισμός της άδειας ή του αντίστοιχου μισθού που δικαιούται ο εργαζόμενος δεν μπορεί να υπερβαίνει αναλογικά την ετήσια περίοδο άδειας ανάλογα με τη διάρκεια της σύμβασης».

II. Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

13. Η GD και ο ES συνήψαν σύμβαση προσωρινής απασχόλησης με την εταιρία Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporàrio SA, στις 29 Οκτωβρίου 2017 και στις 9 Οκτωβρίου 2017 αντίστοιχα. Εντός αυτού του πλαισίου, οι ενάγοντες της κύριας δίκης τοποθετήθηκαν στην εταιρία Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A., έως τις 28 Οκτωβρίου 2019 (στην περίπτωση της ενάγουσας GD) και τις 8 Οκτωβρίου 2019(στην περίπτωση του ενάγοντος ES).

14. Μετά τη λύση των συμβάσεων εργασίας τους, οι ενάγοντες άσκησαν αγωγή ενώπιον του Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos [πρωτοδικείου Braga, τμήμα εργατικών διαφορών Barcelos (Πορτογαλία)], αιτούντος δικαστηρίου, με αίτημα να υποχρεωθεί η εναγομένη να τους καταβάλει ποσά για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και για επίδομα αδείας, τα οποία οφείλονται για την περίοδο κατά την οποία εργάστηκαν στην εναγομένη της κύριας δίκης βάσει συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης.

15. Οι θέσεις των εναγόντων και της εναγομένης διαφέρουν όσον αφορά τη μέθοδο υπολογισμού των ημερών άδειας.

16. Οι ενάγοντες στηρίζουν τις απαιτήσεις τους στο γενικό καθεστώς αδειών που προβλέπουν τα άρθρα 237, 238, 239 και 245 του Código do Trabalho (πορτογαλικού εργατικού κώδικα). Εφαρμόζοντας τις διατάξεις αυτές, την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους (2018 και 2019) οι ενάγοντες δικαιούνταν είκοσι δύο ημέρες άδειας, και, πέραν των ημερών αυτών, δικαιούνται δύο ημέρες άδειας ανά πλήρη μήνα εργασίας που παρασχέθηκε κατά τη διάρκεια του έτους έναρξης της σχέσης εργασίας (2017) και αριθμό ημερών άδειας ανάλογο προς τον χρόνο εργασίας κατά

το έτος λύσης της σχέσης αυτής (2019), συνολικά δε εξήντα επτά ημέρες (στην περίπτωση της ενάγουσας GD) και εξήντα πέντε ημέρες (στην περίπτωση του ενάγοντος ES) άδειας μετ' αποδοχών.

17. Η εναγομένη, από την άλλη, υποστηρίζει ότι πρέπει να εφαρμοστεί το ειδικό καθεστώς περί των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης που προβλέπει το άρθρο 185, παράγραφος 6, του εργατικού κώδικα, κατά το οποίο καθένας από τους ενάγοντες δικαιούται μόνον μία περίοδο αμειβόμενης άδειας (και το αντίστοιχο επίδομα αδείας) ανάλογα με τη διάρκεια της σύμβασής του, και συνολικά σαράντα τέσσερις ημέρες άδειας μετ' αποδοχών για σύμβαση συνολικής διάρκειας δύο ετών.

18. Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι το άρθρο 185, παράγραφος 6, του εργατικού κώδικα, ενδέχεται να αντιβαίνει προς τις διατάξεις των άρθρων 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ′, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104 περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Συγκεκριμένα, η διάταξη του πορτογαλικού δικαίου εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ, αφενός, των εργαζομένων που τοποθετήθηκαν σε έμμεσο εργοδότη και, αφετέρου, των εργαζομένων που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη.

19. Κατ' ουσίαν, ο προσωρινά απασχολούμενος δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών και επίδομα αδείας μόνον κατ' αναλογίαν προς τη διάρκεια της παρασχεθείσας εργασίας, ενώ ο εργαζόμενος ο οποίος προσλαμβάνεται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη δικαιούται όλες τις άδειες που του αναλογούν κατ' εφαρμογήν του γενικού καθεστώτος του εργατικού κώδικα.

20. Η διαφορετική μεταχείριση αφορά μόνον τους εργαζόμενους που τοποθετήθηκαν σε έμμεσο εργοδότη επί ένα ημερολογιακό έτος και παύουν να απασχολούνται σε αυτόν δύο ή περισσότερα ημερολογιακά έτη μετά την ημερομηνία αυτή, όπως στην υπό κρίση υπόθεση. Αντίθετα, δεν τίθεται ζήτημα ως προς τους εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνται από τον έμμεσο εργοδότη για περίοδο που δεν υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες ή των οποίων η εργασιακή σχέση ξεκίνησε ορισμένο ημερολογιακό έτος και έληξε το επόμενο ημερολογιακό έτος.

21. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunale distrettuale di Braga (πρωτοδικείο Braga) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αντιβαίνει στα άρθρα 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ′, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ρύθμιση όπως αυτή του άρθρου 185, παράγραφος 6, του Código do Trabalho (εργατικού κώδικα) (που κυρώθηκε με τον νόμο 7/2009, της 12ης Φεβρουαρίου), κατά την οποία προσωρινά απασχολούμενος δικαιούται σε κάθε περίπτωση μόνον άδεια μετ' αποδοχών και επίδομα αδείας ανάλογα με τον χρόνο που εργάστηκε στον έμμεσο εργοδότη, ακόμη και αν η σχέση εργασίας αρχίζει ορισμένο ημερολογιακό έτος και λύεται δύο ή περισσότερα ημερολογιακά έτη μετά την ημερομηνία αυτή, ενώ οι εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη και καταλαμβάνουν την ίδια θέση για το ίδιο χρονικό διάστημα υπόκεινται στο γενικό καθεστώς αδειών, το οποίο εγγυάται μεγαλύτερη περίοδο άδειας μετ' αποδοχών και υψηλότερο επίδομα αδείας, δεδομένου ότι η διάρκεια και το ύψος τους, αντίστοιχα, δεν εξαρτώνται από τον χρόνο της παρασχεθείσας εργασίας;»

III. Νομική ανάλυση

A. Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

22. Το νομικό ζήτημα επί του οποίου θα πρέπει να απαντήσει το Δικαστήριο στο προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το πορτογαλικό αιτούν δικαστήριο είναι, κατ' ουσίαν, αν είναι συμβατή με το δίκαιο της Ένωσης και, ειδικότερα, με τα άρθρα 3 και 5 της οδηγίας 2008/104, εθνική διάταξη η οποία, όσον αφορά επίδομα αδείας για μη ληφθείσα άδεια κατά τη λύση της σχέσης εργασίας, προβλέπει διαφορετική μεταχείριση, και δη δυσμενέστερη, για προσωρινά απασχολούμενο εν συγκρίσει με εργαζόμενο ο οποίος έχει προσληφθεί απευθείας από έμμεσο εργοδότη.

23. Με άλλα λόγια, στο ερώτημα, το οποίο μέχρι σήμερα δεν έχει εξεταστεί από τη νομολογία του Δικαστηρίου, πρέπει να δοθεί απάντηση ως προς το αν το επίδομα αδείας για μη ληφθείσα άδεια που οφείλεται κατά τη λύση της σχέσης εργασίας περιλαμβάνεται στην έννοια των «βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης», όπως αυτή διαλαμβάνεται στο άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104, όσον αφορά την υποχρέωση ίσης μεταχείρισης του προσωρινά απασχολούμενου έναντι του εργαζομένου ο οποίος έχει προσληφθεί απευθείας από έμμεσο εργοδότη.

24. Η απάντηση στο ερώτημα αυτό μπορεί, κατά τη γνώμη μου, να δοθεί με βάση: α) τη συστηματική ερμηνεία της οδηγίας 2008/104, ιδίως των *σκοπών* της και του *πλαισίου* στο οποίο αυτή εντάσσεται· β) τη σημασία του *θεσμού των αδειών* (και των συναφών οικονομικών δικαιωμάτων) στο ευρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο· γ) τη *νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την ερμηνεία παρόμοιων διατάξεων σχετικών με την ίση μεταχείριση* που περιέχονται σε άλλες οδηγίες για την προστασία των εργαζομένων με άτυπες και επισφαλείς σχέσεις εργασίας.

25. Αντίθετα, το *κείμενο* της οδηγίας 2008/104 είναι εντελώς ουδέτερο ως προς τους σκοπούς της ανάλυσής μου, δεδομένου ότι δεν περιλαμβάνει ούτε αποκλείει από τα δικαιώματα από τα οποία αποτελούνται οι «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης» το επίδομα που αποτελεί το αντικείμενο της αιτήσεως στην υπόθεση της κύριας δίκης. Πράγματι, στο άρθρο 3, σε παράθεση που δεν μπορεί να είναι εξαντλητική, διαλαμβάνεται απλώς η διάρκεια του χρόνου εργασίας, οι υπερωρίες, τα διαλείμματα, οι περίοδοι ανάπαυσης, η νυκτερινή εργασία, οι άδειες, οι αργίες και οι αποδοχές.

26. Επομένως, δεν γίνεται ειδική αναφορά σε συγκεκριμένα επιδόματα, ούτε σε ποσά οφειλόμενα κατά τη λύση της σχέσης εργασίας. Η μόνη κρίσιμη αναφορά είναι στις «άδειες» και, όπως θα καταδειχθεί, η νομολογία του Δικαστηρίου, μολονότι παραπέμπει σε άλλες διατάξεις, έχει ήδη δώσει ευρεία ερμηνεία η οποία περιλαμβάνει περιουσιακά δικαιώματα σχετικά με τις εν λόγω άδειες.

27. Επισημαίνω, ωστόσο, ότι η υπό κρίση υπόθεση, η οποία αποτελεί το υπόβαθρο της προδικαστικής παραπομπής, έχει κατά τη γνώμη μου την ιδιαιτερότητα, όπως προκύπτει από την ανάγνωση της διάταξης του εθνικού δικαστηρίου και των παρατηρήσεων της Πορτογαλικής Κυβέρνησης, ότι αφορά σύγκρουση σχετικά με την ερμηνεία εσωτερικών διατάξεων κράτους μέλους· εν τοιαύτη περιπτώσει, το Δικαστήριο δεν θα μπορούσε προφανώς να αποφανθεί επί της σύγκρουσης αυτής χωρίς να υπερβεί τα καθήκοντά του.

28. Το εθνικό δικαστήριο, με βάση τα επιχειρήματα στα οποία στηρίζει την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, μάλλον κλίνει υπέρ της ερμηνείας του άρθρου 185, παράγραφος 6, του πορτογαλικού εργατικού κώδικα, ως ειδικού κανόνα ο οποίος, κατά παρέκκλιση από τους γενικούς κανόνες, επιτρέπει, υπό ορισμένες περιστάσεις, όσον αφορά επίδομα αδείας για μη ληφθείσα άδεια κατά

τη λύση της σχέσης εργασίας, δυσμενέστερη μεταχείριση των εργαζομένων που έχουν τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη εν συγκρίσει με τους εργαζομένους που έχουν προσληφθεί απευθείας από έμμεσο εργοδότη (καθώς και εν συγκρίσει με εργαζομένους που έχουν τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση μικρότερης διάρκειας).

29. Αντίθετα, η Πορτογαλική Κυβέρνηση φαίνεται να υποστηρίζει μια συστηματική ερμηνεία κατά την οποία η διάταξη του άρθρου 185, παράγραφος 6, του πορτογαλικού εργατικού κώδικα δεν συνιστά παρέκκλιση από τις διατάξεις των άρθρων 237 επ. αλλά πρέπει να ερμηνεύεται συνδυαστικά με τις τελευταίες, κατά τρόπον ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ εργαζομένων που έχουν τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη και όσων έχουν προσληφθεί απευθείας από έμμεσο εργοδότη.

30. Το Δικαστήριο θα πρέπει, κατά τη γνώμη μου, απλώς να επαναλάβει την προσέγγισή του υπό το πρίσμα του περιεχόμενου της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην προσωρινή εργασία, ζήτημα το οποίο μέχρι σήμερα δεν έχει εξεταστεί, διευκρινίζοντας το εύρος του εν λόγω περιεχόμενου σε σχέση με το δικαίωμα άδειας και τα συναφή επιδόματα, και να παράσχει στον εθνικό δικαστή κατευθύνσεις βάσει των οποίων μπορούν να επιλυθούν, μέσω σύμφωνης ερμηνείας, διαφορές όπως αυτή της οποίας έχει επιληφθεί το αιτούν δικαστήριο.

Β. Το προδικαστικό ερώτημα

1. Σκοπός της οδηγίας, «ευελιξία με ασφάλεια» και σημασία του δικαιώματος άδειας (και των συναφών περιουσιακών δικαιωμάτων) στο κοινωνικό δίκαιο της Ένωσης

31. Κατά πάγια νομολογία, «[…] για την ερμηνεία διάταξης του δικαίου της Ένωσης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όχι μόνον το γράμμα της, αλλά και το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται και οι σκοποί που επιδιώκονται με τη ρύθμιση της οποίας αυτή αποτελεί μέρος» [3].

32. Το ίδιο το άρθρο 2 της οδηγίας 2008/104 ορίζει ότι *σκοπός της* οδηγίας αυτής είναι «η εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτή εκτίθεται στο άρθρο 5».

33. Όσον αφορά *το πλαίσιο* στο οποίο εντάσσεται, η οδηγία 2008/104, η οποία έχει ως νομική βάση το πρώην άρθρο 137, παράγραφοι 1 και 2, ΕΚ (νυν άρθρο 153 ΣΛΕΕ) [4], εκδόθηκε, κατόπιν μακράς και περίπλοκης διαδικασίας, προκειμένου να συμπληρώσει δυο προγενέστερες οδηγίες σχετικά με τις άτυπες μορφές απασχόλησης, οι οποίες διέπουν τις σχέσεις μερικής απασχόλησης και τις σχέσεις ορισμένου χρόνου αντίστοιχα [5].

[3] Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 6ης Οκτωβρίου 2020, Jobcenter Krefeld (C-181/19, EU:C:2020:794, σκέψη 64 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και της 12ης Μαΐου 2021, Hauptzollamt B (Χαβιάρι από είδη οξυρρύγχου) (C-87/20, EU:C:2021:382, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[4] Με το οποίο παρεχόταν στα θεσμικά όργανα η εξουσία να «θεσπίζουν […], μέσω οδηγιών, τις ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά», μεταξύ άλλων, όσον αφορά «τους όρους εργασίας».

[5] Πρόκειται για την οδηγία 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 την οδηγία 99/70/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). Πρβλ., επίσης, προτάσεις της γενικής εισαγγελέα E. Sharpston στην υπόθεση KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης) (C-681/18, EU:C:2020:300, σημείο 36).

34. Επομένως, η εν λόγω οδηγία εντάσσεται σε ένα γενικότερο νομοθετικό πλαίσιο, σκοπός του οποίου είναι να καταστήσει εν γένει εφαρμοστέες, σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων που απασχολούνται στο πλαίσιο άτυπης μορφής εργασίας, τις προβλεπόμενες μορφές προστασίας [6].

35. Γενικός στόχος της δράσης της Ένωσης στον τομέα αυτόν είναι η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας και, παράλληλα, η επίτευξη ενός υψηλότερου επιπέδου εναρμόνισης της εφαρμοστέας κοινωνικής νομοθεσίας στον εν λόγω τομέα. Το κανονιστικό πρότυπο στο οποίο στηρίζεται η δράση αυτή θεμελιώνεται στην εξεύρεση της χρυσής τομής μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στην αγορά εργασίας και αποκαλείται «ευελιξία με ασφάλεια» [7].

36. Η οδηγία 2008/104, η οποία αποτελεί τον πλέον ώριμο καρπό της συζήτησης σχετικά με την «ευελιξία με ασφάλεια» την οποία ενθάρρυνε η Επιτροπή κατά τα αμέσως προηγούμενα έτη [8], αποσκοπεί στην εξεύρεση της χρυσής τομής μεταξύ, αφενός, της βελτίωσης της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και, αφετέρου, της στήριξης του θετικού ρόλου που μπορεί να διαδραματίσει η προσωρινή απασχόληση, παρέχοντας επαρκή ευελιξία στην αγορά εργασίας [9].

37. Σκοπός της εναρμόνισης των όρων εργασίας είναι «να επιτύχει την προσέγγιση των όρων της προσωρινής απασχόλησης με εκείνους των “κανονικών” σχέσεων εργασίας» [10] και επιδιώκεται ακριβώς από την οδηγία 2008/104 μέσω της επιβεβαίωσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

38. Πράγματι, όπως προκύπτει σαφέστατα από το γράμμα της οδηγίας [11], οι εγγυήσεις στις οποίες στηρίζεται το κανονιστικό πρότυπο «ευελιξίας με ασφάλεια», και επομένως η ιδιαίτερη σημασία που έχει η αρχή της ίσης μεταχείρισης, πρέπει να εκτιμώνται και υπό το πρίσμα του συμπληρωματικού χαρακτήρα αυτών των σχέσεων εργασίας σε σχέση με τη γενική μορφή των εργασιακών σχέσεων που αποτελούν οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (με τον εργοδότη που δέχεται την παροχή εργασίας).

39. Η έννοια της «ευελιξίας με ασφάλεια», ήτοι το κανονιστικό πρότυπο που στηρίζεται στην εξεύρεση της χρυσής τομής μεταξύ της προώθησης της απασχόλησης και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας [12], τίθεται σε εφαρμογή μόνον με την πλήρη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104, που αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του συστήματος «ευελιξία με ασφάλεια» σε όλες τις οδηγίες που συμβάλλουν στην καθιέρωσή του.

40. Πράγματι, όπως ορθά επισημάνθηκε, ο συμβιβασμός που διέπει την οδηγία και κατέστησε δυνατή την έγκρισή της είναι ο συμβιβασμός που επιδιώκεται μεταξύ της επιβεβαίωσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όσον αφορά το προσωπικό που διατίθεται και τους έμμεσους εργοδότες, και της άρσης των απαγορεύσεων και εμποδίων στη δραστηριότητα των εταιριών προσωρινής απασχόλησης [13].

6 Πρβλ. S. Peers, «Equal Treatment of Atypical Workers», *Yearbook of European Law*, 32(1), 2013, σ. 43 επ.

7 Πρβλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Szpunar στην υπόθεση AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, σημείο 33).

8 S. Robin-Olivier, «A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work», *ELLJ*, 2010, σ. 398 επ.

9 Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2008/104/ΕΚ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, COMP(2014) 176 final, σ. 20. Υπό την ίδια έννοια, και η αιτιολογική σκέψη 11 της οδηγίας 2008/104.

10 Βλ. απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης) (C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψη 51).

11 Αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας 2008/104.

12 Βλ. προτάσεις της γενικής εισαγγελέα E. Sharpston στην υπόθεση KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης) (C-681/18, EU:C:2020:300, σημείο 36).

13 N. Contouris - R. Horton, «The Temporary Agency Work Directive: Another Broken promise?», *ILJ*, 2009, σ. 329 επ.

41. Ο εθνικός νομοθέτης μεταθέτει το κέντρο βάρους της προστασίας από το επίπεδο της πρόσβασης σε αυτή στο επίπεδο της σχέσης με τον έμμεσο εργοδότη μέσω της μείζονος αξιοποίησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ως μεθόδου προστασίας κατάλληλης να αποτρέπεται το ενδεχόμενο να οδηγήσουν τα σημαντικά περιθώρια ευελιξίας όσον αφορά την πρόσβαση στην εργασία σε υπερβολική υποβάθμιση του επιπέδου προστασίας [14].

42. Επομένως, οι σκοποί της οδηγίας 2008/104 και το πλαίσιο στο οποίο αυτή εντάσσεται συνηγορούν υπέρ μιας ευρείας ερμηνείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης [15] περιλαμβάνουσας, δηλαδή, μεταξύ των θεσμών που πρέπει να διασφαλίζονται για τους προσωρινά απασχολούμενους ισότιμα σε σχέση με τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί απευθείας από έμμεσο εργοδότη, και το επίδομα αδείας για μη ληφθείσα άδεια.

43. Εξάλλου, τυχόν στενή ερμηνεία θα είχε ως συνέπεια να μην εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης κατά τον χρόνο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του προσωρινά απασχολούμενου, συνεπώς θα διευκολυνόταν η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων αντί να υλοποιείται ένας εκ των σκοπών που επιδιώκει η οδηγία 2008/104, ο οποίος συνίσταται στη διευκόλυνση της πρόσβασης των προσωρινά απασχολούμενων στη μόνιμη απασχόληση.

44. Προς τούτο συνηγορεί επίσης και η σημασία που έχει στο ευρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο ο θεσμός των αδειών και των συναφών περιουσιακών δικαιωμάτων.

45. Πράγματι, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών συνιστά «ουσιώδη και επιτακτική αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη» [16] και έχει επιτακτικό χαρακτήρα, ως ουσιώδης αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης· η δε ουσιώδης αυτή αρχή «περιλαμβάνει αυτό καθεαυτό το δικαίωμα ετήσιας άδειας "μετ' αποδοχών" και το άρρηκτα συνδεδεμένο δικαίωμα στην καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας» [17].

2. Επί της ευρείας ερμηνείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους «βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης»

46. Κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104, οι «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης» για τους προσωρινά απασχολούμενους από την πρώτη ημέρα της τοποθέτησής 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 [18].

[14] Πρβλ. M. Quaranta, «La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei», σε L. Calcaterra (επιμ.), *La somministrazione di lavoro*, Editoriale Scientifica, Νάπολη, 2019, σ. 407.

[15] Πρβλ., επίσης, παρατηρήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σημείο 22.

[16] Βλ., προσφάτως, απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2020, Επιτροπή κατά Carreras Sequeros κ.λπ. (C-119/19 P, EU:C:2020:676, σκέψη 113).

[17] Βλ. αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 72), και Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 83).

[18] Οι όροι αυτοί, οι οποίοι προβλέπονται ρητά στο άρθρο 3 της οδηγίας, αφορούν, όπως ήδη επισήμανα, τους σημαντικότερους θεσμούς της σχέσης εργασίας (τις αποδοχές, τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες και τις αργίες) και πρέπει να εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους, στο μέτρο που αποτελούν δεσμευτικές διατάξεις γενικής ισχύος που ισχύουν για τον έμμεσο εργοδότη [βλ. Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2008/104/ΕΚ περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, COMP(2014) 176 final, σ. 5].

47. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων σχετικά με τους σκοπούς, τους στόχους και το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται στο ευρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο η οδηγία 2008/104, πέραν της σημασίας του δικαιώματος άδειας και των συναφών επιδομάτων την οποία έχει ήδη επιβεβαιώσει με σαφήνεια το Δικαστήριο, συνηγορούν υπέρ μιας ευρείας και διασταλτικής ερμηνείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης και ορισμένα νομολογιακά προηγούμενα του Δικαστηρίου σχετικά με την οδηγία 2008/104 και τις λοιπές οδηγίες που συνθέτουν το ψηφιδωτό της προστασίας του εργαζομένου με άτυπες και επισφαλείς σχέσεις εργασίας στο ευρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο [19].

48. Η ευρεία ερμηνεία της έννοιας των «βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης», η οποία μπορεί να περιλαμβάνει και τα επιδόματα για μη ληφθείσα άδεια που οφείλονται κατά τη λύση της σχέσης εργασίας, προκύπτει συνεπώς, κατά την άποψή μου, όχι μόνον από μια συστηματική συνολική θεώρηση σχετικά με τους σκοπούς της οδηγίας 2008/104 και τη σημασία του θεσμού της άδειας στη σχέση εργασίας, αλλά και από την προσεκτική ανάλυση ορισμένων νομολογιακών προηγουμένων του Δικαστηρίου, μολονότι δεν αφορούν ειδικά τα άρθρα 3 και 5 της οδηγίας 2008/104.

49. Πράγματι, το Δικαστήριο αποφάνθηκε προσφάτως, όσον αφορά την οδηγία 2008/104, ότι «από την αιτιολογική σκέψη 1 της οδηγίας προκύπτει ότι σκοπός της είναι να εξασφαλίσει την πλήρη συμμόρφωση με το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο, σύμφωνα με την παράγραφο 1 αυτού, κατοχυρώνει, γενικώς, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του. Ως προς το ζήτημα αυτό, κατά τις Επεξηγήσεις σχετικά με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων […] η έκφραση “συνθήκες εργασίας” πρέπει να εννοηθεί όπως στο άρθρο 156 ΣΛΕΕ. Εντούτοις, η διάταξη αυτή κάνει απλώς λόγο, χωρίς να τους ορίζει περαιτέρω, για τους “όρους εργασίας” ως έναν από τους τομείς της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης στον οποίο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μπορεί να παρέμβει για να προωθήσει τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και να διευκολύνει τον συντονισμό της δράσης τους. Υπό το πρίσμα του επιδιωκόμενου από την οδηγία 2008/104 σκοπού προστασίας των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολουμένων, η απουσία διευκρινίσεων συνηγορεί υπέρ της *ευρείας ερμηνείας* [20] της έννοιας των “όρων εργασίας”» [21].

50. Στην εν λόγω σαφή κατ’ αρχήν διαπίστωση πρέπει να προστεθεί ότι, υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης, το Δικαστήριο έχει ήδη αποσαφηνίσει έννοιες σχετικά με άλλες σχέσεις εργασίας οι οποίες διαφέρουν από την «κανονική» σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία, υπενθυμίζω, με ρητή διευκρίνιση του νομοθέτη, αποτελεί «τη γενική μορφή εργασιακών σχέσεων» [22]. Και δη το Δικαστήριο διευκρίνισε σαφώς το περιεχόμενο της έκφρασης «όροι εργασίας», υπό το πρίσμα μεν διατάξεων διαφορετικών από την οδηγία 2008/104, αλλά σε αλληλεπικαλυπτόμενα με την οδηγία πλαίσια.

[19] Οδηγία 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, και οδηγία 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.

[20] Η υπογράμμιση δική μου.

[21] Βλ. απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης) (C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψη 54), όπου συνοψίζεται το σημείο 44 των προτάσεων της γενικής εισαγγελέα E. Sharpston.

[22] Βλ. απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης) (C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψη 51), με παραπομπή στην αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας 2008/104.

51. Πράγματι, όπως επισημάνθηκε, με δεδομένο ότι η οδηγία εκδόθηκε προκειμένου να συμπληρώσει το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να ληφθεί υπόψη, όπως προτείνει η Επιτροπή [23], η πάγια νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την ερμηνεία της έννοιας των «όρων εργασίας» σε σχέση με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου [24].

52. Όσον αφορά τη ρήτρα 4, παράγραφος 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου [25], το Δικαστήριο έκρινε ότι με την έκφραση «όροι εργασίας» νοούνται, συνεπώς, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προσδιορίζουν συγκεκριμένη σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συνθηκών υπό τις οποίες εργάζεται κάποιος όσο και των συνθηκών που αφορούν τη λύση αυτής της σχέσης εργασίας [26] και ότι στην εν λόγω έκφραση περιλαμβάνεται η αποζημίωση την οποία υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω λύσης της συμβάσεώς του εργασίας ορισμένου χρόνου [27].

53. Επομένως, επιβεβαιώνεται το κριτήριο κατά το οποίο, προκειμένου να καθοριστεί αν ένα μέτρο εμπίπτει στην έννοια των «όρων εργασίας», πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο της σχέσης εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του.

54. Εν συνεχεία, οι σκέψεις αυτές μπορούν, όπως έκρινε το Δικαστήριο, να εφαρμοστούν πλήρως στις ενδεχόμενες αποζημιώσεις που χορηγούνται στον εργαζόμενο κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας του με τον εργοδότη του, συνεπώς η διάταξη αυτή πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι στην έκφραση «όροι εργασίας» περιλαμβάνεται η αποζημίωση την οποία υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης σε εργαζόμενο λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου [28].

55. Προσφάτως, το Δικαστήριο έκρινε, ακόμη και αν επρόκειτο περί άλλης αποζημίωσης μη συνδεόμενης με την άδεια μετ' αποδοχών στο πλαίσιο σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου, ότι «η αποζημίωση που χορηγείται στον εργαζόμενο λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του, […] εμπίπτει στην έννοια των "συνθηκών απασχόλησης" κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας» [29].

56. Εν συνεχεία, σχετικά με τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης, ερμηνεύοντας τις διατάξεις της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, όσον αφορά εργαζόμενο ο οποίος δεν ήταν σε θέση, για λόγους ανεξάρτητους της θελήσεώς του, να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας, η χρηματική αποζημίωση που δικαιούται πρέπει να υπολογίζεται κατά τρόπον ώστε να εξασφαλίζεται στον εν λόγω εργαζόμενο κατάσταση παρόμοια με εκείνη στην οποία θα ήταν αν είχε ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας [30].

[23] Παρατηρήσεις της Επιτροπής, σημείο 35.

[24] Η κατ' αναλογίαν αυτή ερμηνεία ενισχύεται, πέραν των κοινών σκοπών στους οποίους στηρίζονται οι διατάξεις αυτές, από το ίδιο το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2008/104, δοθέντος ότι, κατά το άρθρο 3, παράγραφος 2, αυτής, εφαρμόζεται σε όλες τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

[25] Κατά το οποίο, «[ό]σον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου για τον λόγο και μόνον ότι έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους».

[26] Βλ. απόφαση της 20ής Δεκεμβρίου 2017, Vega González, (C-158/16, EU:C:2017:1014, σκέψη 34).

[27] Πρβλ. απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 32).

[28] Πρβλ. απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψεις 28 και 30 έως 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[29] Βλ. απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, σκέψη 36).

[30] Βλ. απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

57. Περαιτέρω, όσον αφορά, γενικά, το δικαίωμα αποζημίωσης για μη ληφθείσα άδεια, το Δικαστήριο έκρινε, κατά την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ [31], ότι, όταν έχει λυθεί η σχέση εργασίας και, επομένως, είναι πλέον αδύνατη η πραγματική λήψη της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 ορίζει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση, για να μην αποκλείεται, εξαιτίας της αδυναμίας αυτής, η δυνατότητα απόλαυσης του δικαιώματος αυτού από τον εργαζόμενο, έστω και σε χρηματική μορφή [32].

58. Επομένως, οι συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 3 και 5 της οδηγίας 2008/104, οι οποίες ρυθμίζουν το πεδίο εφαρμογής και την έκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης, πρέπει, κατά την άποψή μου, να ερμηνεύονται διασταλτικά, παραπέμπω δε και στα όσα έκρινε το Δικαστήριο όσον αφορά τις «συνθήκες απασχόλησης» οι οποίες αποτελούν το περιεχόμενο της αρχής της ίσης μεταχείρισης που προβλέπεται για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

59. Διευκρινίζεται επιπλέον ότι, ακόμη και αν υφίστανται οι ίδιοι λόγοι προστασίας εργαζομένων με άτυπες και επισφαλείς σχέσεις εργασίας, οι εκφράσεις που χρησιμοποιεί ο νομοθέτης στην οδηγία 2008/104 στοχεύουν έτι περαιτέρω στην αποτελεσματική προστασία και στην ανάγκη αποφυγής του πολλαπλασιασμού διαφορετικών νομικών καθεστώτων έναντι των εργαζομένων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας.

60. Σε αντίθεση με τις προηγούμενες επιλογές στις οδηγίες για την εργασία ορισμένου χρόνου και την εργασία με μειωμένο ωράριο, επισημαίνεται, πρώτον, η επιλογή ορισμού της αρχής ως αρχής της ίσης μεταχείρισης αντί αυτής της «απαγόρευσης των διακρίσεων»· δεύτερον, χρησιμοποιείται η έκφραση «τουλάχιστον αυτοί» αντί του «λιγότερο ευνοϊκοί» όσον αφορά τη σύγκριση των όρων εργασίας συγκρίσιμων προσώπων· τρίτον, το πεδίο εφαρμογής των όρων εργασίας αναφέρεται ρητά σε όλους σχεδόν τους θεσμούς της σχέσης εργασίας, μην καταλείποντας στην πράξη περιθώρια στενής ερμηνείας· τέταρτον, λόγω της ιδιαιτερότητας της σύμβασης εργασίας μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης, επιλέχθηκε η δυνατότητα «υποθετικής σύγκρισης» αντί της σύγκρισης με «συγκρίσιμους» εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης ή με σύμβαση αορίστου χρόνου. Λόγω αυτού, η σύγκριση είναι πάντοτε δυνατή στην περίπτωση των προσωρινά απασχολούμενων, εφόσον γίνεται με βάση τη μεταχείριση την οποία δικαιούται εργαζόμενος ο οποίος έχει προσληφθεί απευθείας και καταλαμβάνει παρόμοια θέση, έστω και αν ο εργαζόμενος αυτός δεν μπορεί στην πράξη να προσμετρηθεί στο προσωπικό [33].

61. Είναι αναγκαία μια τελευταία παρατήρηση σχετικά με τις δυνατότητες παρέκκλισης που επιτρέπει το άρθρο 5, παράγραφοι 2, 3 και 4, της οδηγίας 2008/104. Από τη δικογραφία προκύπτει σαφώς ότι ο Πορτογάλος νομοθέτης δεν έκανε χρήση της δυνατότητας που παρέχει η οδηγία να εισαγάγει παρεκκλίσεις από το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Αντίθετα, στις παρατηρήσεις της Πορτογαλικής Κυβέρνησης διαλαμβάνεται ότι ορισμένες προϋφιστάμενες ασάφειες που εμπεριέχονταν στην εθνική νομοθεσία ήρθησαν με την εφαρμογή της εν λόγω οδηγίας [34].

[31] Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).

[32] Βλ. απόφαση της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[33] Πρβλ. L. Zappalà, «Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento», σε L. Calcaterra (επιμ.), *La somministrazione di lavoro*, Editoriale Scientifica, Νάπολη, 2019, σ. 417.

[34] Πρβλ. παρατηρήσεις της Πορτογαλικής Κυβέρνησης, σημείο 52.

62. Ως εκ τούτου, θα περιοριστώ σε μια σύντομη παρεμπίπτουσα παρατήρηση επί του σημείου αυτού: διατηρώ αμφιβολίες ως προς το κατά πόσον μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο παρέκκλισης επίδομα για μη ληφθείσα άδεια (το οποίο δεν μπορεί να συγκαταλέγεται στις «αποδοχές» [35]), λόγω της συνάφειας με το θεμελιώδες δικαίωμα των αδειών, και, εν πάση περιπτώσει, υπό το πρίσμα της γενικής οικονομίας της οδηγίας είμαι πεπεισμένος για την ανάγκη στενής ερμηνείας κάθε δυνατότητας παρέκκλισης από την αρχή της ίσης μεταχείρισης την οποία αναγνωρίζει ο νομοθέτης της Ένωσης.

63. Προκειμένου να συναγάγω συμπεράσματα από την ανάλυση ως προς το σημείο αυτό: οι σκοποί της οδηγίας 2008/104 και οι στόχοι της για την προστασία των εργαζομένων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας, σε συνδυασμό με το πλαίσιο εντός του οποίου καταρτίστηκε και στο οποίο εντάσσεται στο ευρωπαϊκό κοινωνικό δίκαιο η οδηγία αυτή, ο χαρακτήρας του θεμελιώδους δικαιώματος των αδειών και των συναφών χρηματικών αποζημιώσεων, η εκ μέρους του Δικαστηρίου ερμηνεία ανάλογων διατάξεων στον τομέα της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας αποτελούν στοιχεία που συνηγορούν, κατά τρόπο αδιαμφισβήτητο, υπέρ της ευρείας ερμηνείας της έκφρασης «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης», τέτοιας ώστε η εν λόγω έννοια να περιλαμβάνει τα επιδόματα που οφείλονται κατά τη λύση της σύμβασης στον προσωρινά απασχολούμενο για μη ληφθείσα άδεια ενόσω ίσχυε η σύμβαση.

64. Επομένως, τα εν λόγω επιδόματα πρέπει να υπολογίζονται βάσει της ίδιας μεθόδου με εκείνη που χρησιμοποιείται για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη, κατά τρόπον ώστε ο τελικός υπολογισμός να είναι, κατ' αναλογίαν προς τον χρόνο εργασίας, ο ίδιος.

3. Επί των συνεπειών για το αιτούν δικαστήριο

65. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το σύστημα συνεργασίας που καθιερώνει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ στηρίζεται στη σαφή διάκριση των λειτουργιών μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου. Τα δικαστήρια των κρατών μελών είναι αρμόδια να εκτιμήσουν τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης και να ερμηνεύσουν διατάξεις του εθνικού δικαίου.

66. Εντούτοις, το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να παράσχει στο αιτούν δικαστήριο όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία που ανάγονται στο δίκαιο της Ένωσης και τα οποία μπορούν να του δώσουν τη δυνατότητα να εκτιμήσει κατά πόσον υπάρχει συμφωνία προς το δίκαιο της Ένωσης προκειμένου να εκδώσει απόφαση επί της υποθέσεως της οποίας έχει επιληφθεί [36].

67. Όπως εκτέθηκε ανωτέρω, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, στην Πορτογαλία, για τους προσωρινά απασχολούμενους που τοποθετήθηκαν σε έμμεσο εργοδότη επί ένα ημερολογιακό έτος και παύουν να απασχολούνται σε αυτόν δύο ή πλέον ημερολογιακά έτη μετά την ημερομηνία αυτή, τυγχάνει εφαρμογής στην περίπτωσή τους η ειδική ρύθμιση του άρθρου 185, παράγραφος 6, του πορτογαλικού εργατικού κώδικα, σύμφωνα με την οποία οι προσωρινά απασχολούμενοι δικαιούνται μόνον άδεια μετ' αποδοχών και επίδομα αδείας μόνον κατ' αναλογίαν προς τη διάρκεια της παρασχεθείσας εργασίας. Η μέθοδος αυτή υπολογισμού διαφέρει σε σχέση με αυτή

[35] Θεσμός από τον οποίο χωρεί παρέκκλιση, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, κατά το άρθρο 5, παράγραφος 2, της οδηγίας 2008/104.

[36] Διάταξη του Προέδρου του Δικαστηρίου της 28ης Ιανουαρίου 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, σκέψεις 30 έως 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Βλ. προσφάτως, επί παραδείγματι, απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, σκέψεις 48 και 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

που προβλέπεται για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη, στους οποίους, αντίθετα, εφαρμόζεται το ευνοϊκότερο γενικό καθεστώς υπολογισμού των αδειών μετ' αποδοχών, όπως αυτό προβλέπεται στα άρθρα 237 έως 239 και 245 του πορτογαλικού εργατικού κώδικα.

68. Από τις παρατηρήσεις που υπέβαλε η Πορτογαλική Κυβέρνηση μάλλον διαφαίνεται μια πρόταση για διαφορετική ερμηνεία των διατάξεων του πορτογαλικού εργατικού κώδικα σε σχέση με εκείνη που έλαβε υπόψη του το αιτούν δικαστήριο [37].

69. Δεν εναπόκειται στο Δικαστήριο να αξιολογήσει επί της ουσίας το εθνικό δίκαιο: πράγματι, κατά πάγια νομολογία, το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να αποφαίνεται αποκλειστικώς επί της ερμηνείας ή του κύρους νομοθετήματος της Ένωσης βάσει των πραγματικών περιστατικών που του εκθέτει το εθνικό δικαστήριο, ενώ εναπόκειται αποκλειστικώς στο αιτούν δικαστήριο να ερμηνεύσει την εθνική νομοθεσία [38].

70. Επιπλέον, πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν, κατά το μέτρο του δυνατού, να ερμηνεύουν το εθνικό δίκαιο υπό το πρίσμα του ευρωπαϊκού δικαίου [39].

71. Η αρχή της σύμφωνης ερμηνείας επιβάλλει στις εθνικές αρχές να πράττουν ό,τι είναι δυνατόν, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εθνικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει το δίκαιο αυτό.

72. Εντούτοις, η εν λόγω αρχή υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς. Συγκεκριμένα, η υποχρέωση του εθνικού δικαστηρίου να λαμβάνει υπόψη το περιεχόμενο του δικαίου της Ένωσης κατά την ερμηνεία και εφαρμογή των σχετικών κανόνων του εθνικού δικαίου οριοθετείται από τις γενικές αρχές του δικαίου και δεν παρέχει έρεισμα για contra legem ερμηνεία του εθνικού δικαίου.

73. Εντούτοις, όπως υπογραμμίστηκε προηγουμένως, το Δικαστήριο δεν μπορεί να υποκαταστήσει την εκτίμηση του εθνικού δικαστηρίου σχετικά με τη δυνατότητα ερμηνείας του εθνικού δικαίου κατά τρόπον ώστε να συνάδει προς τα όσα προβλέπει το δίκαιο της Ένωσης.

74. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει αν, στην Πορτογαλία, οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαύουν, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους σε έμμεσο εργοδότη, βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης τουλάχιστον ίδιων με εκείνους που θα ίσχυαν γι' αυτούς αν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη [40].

[37] Όπως επισήμανα στις προκαταρκτικές παρατηρήσεις της νομικής ανάλυσής μου, η Πορτογαλική Κυβέρνηση μάλλον συνηγορεί υπέρ μιας συστηματικής ερμηνείας, κατά την οποία η διάταξη του άρθρου 185, παράγραφος 6, του πορτογαλικού εργατικού κώδικα δεν συνιστά παρέκκλιση από τις διατάξεις των άρθρων 237 επ., αλλά πρέπει να ερμηνεύεται συνδυαστικά με αυτές, κατά τρόπον ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ εργαζομένων που έχουν τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη και όσων έχουν προσληφθεί απευθείας από έμμεσο εργοδότη.

[38] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 10ης Ιουνίου 2021, Ultimo Portfolio Investment (Λουξεμβούργο) (C-303/20, EU:C:2021:479, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[39] Βλ. αποφάσεις της 19ης Απριλίου 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, σκέψη 32), και της 14ης Οκτωβρίου 2020, KG (Διαδοχικές τοποθετήσεις στο πλαίσιο προσωρινής απασχόλησης) (C-681/18, EU:C:2020:823, σκέψη 66), και Rayonna prokuratura Lom, (C-467/18, EU:C:2019:765, σκέψη 60 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[40] Βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 20ής Δεκεμβρίου 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, σκέψη 46 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

75. Επομένως, το εθνικό δικαστήριο θα πρέπει να εξακριβώσει αν, όπως υποστηρίζει η Πορτογαλική Κυβέρνηση όσον αφορά τον υπολογισμό των αδειών και των σχετικών επιδομάτων άδειας σε περίπτωση λύσης της σύμβασης, εφαρμόζεται στους προσωρινά απασχολουμένους το γενικό καθεστώς που προβλέπουν τα άρθρα 237 έως 239 και 245 του εργατικού κώδικα, παρά την ύπαρξη του ειδικού κανόνα του άρθρου 185, παράγραφος 6, του εργατικού κώδικα. Στην περίπτωση αυτή, το εν λόγω δικαστήριο δεν θα μπορούσε να θεωρήσει ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαύουν βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης οι οποίοι είναι λιγότερο ευνοϊκοί σε σχέση με αυτούς που θα εφαρμόζονταν για τους ίδιους εάν είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση και, ως εκ τούτου, δεν θα μπορούσε να διαπιστώσει παράβαση του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 2008/104.

IV. Πρόταση

76. Αντιβαίνει στα άρθρα 3, παράγραφος 1, στοιχείο στ', και 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, ρύθμιση κράτους μέλους σύμφωνα με την οποία προσωρινά απασχολούμενος δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών και επίδομα αδείας κατ' αναλογίαν προς τη διάρκεια της παρασχεθείσας εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, αν οι εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη και καταλαμβάνουν την ίδια θέση για το ίδιο χρονικό διάστημα υπόκεινται σε διαφορετικό καθεστώς, το οποίο εγγυάται μεγαλύτερη περίοδο άδειας μετ' αποδοχών και υψηλότερο επίδομα αδείας. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης επιβάλλει, πράγματι, και για τον θεσμό των επιδομάτων για μη ληφθείσα άδεια που απορρέουν από τη λύση της σχέσης εργασίας, να επιφυλάσσεται σε προσωρινά απασχολούμενο, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής του στον έμμεσο εργοδότη, η ίδια μεταχείριση με αυτή που θα επιφυλασσόταν στους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.