

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)
της 18ης Δεκεμβρίου 2008 *

Στην υπόθεση C-306/07,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, την οποία υπέβαλε το Højesteret (Δανία) με απόφαση της 29ης Ιουνίου 2007, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 3 Ιουλίου 2007, στο πλαίσιο της δίκης

Ruben Andersen

κατά

Kommunernes Landsforening, ενεργούσας υπό την ιδιότητά της ως εντολοδόχου του Δήμου Slagelse (πρώην Δήμου Skælskør),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους P. Jann, πρόεδρο τμήματος, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits και J.-J. Kasel (εισηγητή), δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η δανική.

γενικός εισαγγελέας: D. Ruiz-Jarabo Colomer
γραμματέας: C. Strömholm, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 15ης Μαΐου 2008,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο R. Andersen, εκπροσωπούμενος από τους H. Nielsen και P. Olsen, advokater,
- η Kommunernes Landsforening, ενεργούσα υπό την ιδιότητά της ως εντολοδόχου του Δήμου Slagelse (πρώην Δήμου Skælskør), εκπροσωπούμενη από τους J. Mosbek και J. Vinding, advokater,
- η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον J. Bering Liisberg,
- η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον I. M. Braguglia, επικουρούμενο από την W. Ferrante, avvocato dello Stato,

- η Σουηδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A. Falk,

- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους J. Enegren και S. Schönberg,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 19ης Ιουνίου 2008,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- ¹ Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 8, παράγραφοι 1 και 2, 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 (ΕΕ L 288, σ. 32).

- ² Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του R. Andersen και της Kommunerne Landsforening (δανικής εθνικής ενώσεως δήμων και κοινοτήτων), ενεργούσας υπό την ιδιότητά της ως εντολοδόχου του Δήμου Slagelse (πρώην Δήμου Skælskør) (Δανία), ο οποίος δήμος ήταν εργοδότης του R. Andersen, με αντικείμενο

την εφαρμογή στην περίπτωση του δευτέρου, συλλογικής συμβάσεως εργασίας διέπουσας την απασχόληση στους δανικούς δήμους και στις δανικές κοινότητες.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική κανονιστική ρύθμιση

³ Η δεύτερη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 91/533 ορίζει:

«εκτιμώντας ότι [...] ορισμένα κράτη μέλη έκριναν απαραίτητο να προβλέψουν διατάξεις με στόχο την υπαγωγή των εργασιακών σχέσεων σε απαιτήσεις τύπου, ότι οι διατάξεις αυτές στοχεύουν στην καλύτερη προστασία των εργαζομένων απέναντι σε μια πιθανή ελλιπή γνώση των δικαιωμάτων τους και στην ύπαρξη μεγαλύτερης διαφανείας στην αγορά εργασίας».

- 4 Σύμφωνα με την έβδομη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας:

«εκτιμώντας ότι θα πρέπει να καθιερωθεί σε κοινοτικό επίπεδο η γενική υποχρέωση βάσει της οποίας κάθε μισθωτός εργαζόμενος πρέπει να διαθέτει ένα έγγραφο που να περιέχει πληροφορίες για τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεως εργασίας ή της εργασιακής του σχέσεως».

- 5 Η ενδέκατη, δωδέκατη και δέκατη τρίτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας είναι διατυπωμένες ως εξής:

«εκτιμώντας ότι, για να εξασφαλίζεται η λήψη ενός εγγράφου από τους μισθωτούς εργαζόμενους, κάθε τροποποίηση των ουσιωδών στοιχείων της συμβάσεως ή της εργασιακής σχέσεως πρέπει να τους γνωστοποιείται γραπτώς»

ότι είναι αναγκαίο να εξασφαλίζουν τα κράτη μέλη στους εργαζόμενους τη δυνατότητα διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους που [απορρέουν] από την παρούσα οδηγία»

ότι τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία, ή εξασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν βάσει συμφωνίας τις αναγκαίες διατάξεις, ενώ τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυηθούν τα επιβαλλόμενα από την παρούσα οδηγία αποτελέσματα».

6 Το τιτλοφορούμενο «Πεδίο εφαρμογής» άρθρο 1 της οδηγίας 91/533 προβλέπει:

«1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε κάθε μισθωτό εργαζόμενο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας, οριζόμενη από την ισχύουσα νομοθεσία ενός κράτους μέλους ή/και υπαγόμενη στην ισχύουσα νομοθεσία ενός κράτους μέλους.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας:

α) — της οποίας η συνολική διάρκεια δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα

και/ή

— ο εβδομαδιαίος χρόνος απασχολήσεως δεν υπερβαίνει τις 8 ώρες

ή

- β) που έχει χαρακτήρα περιστασιακής ή/και ιδιάζουσας εργασίας, με την προϋπόθεση ότι, στις περιπτώσεις αυτές, αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν τη μη εφαρμογή.»

7 Κατά το τιτλοφορούμενο «Υποχρέωση ενημερώσεως» άρθρο 2 της οδηγίας:

«1. Ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί στον μισθωτό εργαζόμενο στον οποίο εφαρμόζεται η παρούσα οδηγία, εφεξής καλούμενο “εργαζόμενος”, τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας.

2. Η πληροφόρηση της παραγράφου 1 αναφέρεται κατ’ ελάχιστον στα ακόλουθα στοιχεία:

[...]

δ) στην ημερομηνία ενάρξεως της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας

ε) εάν πρόκειται για σύμβαση ή σχέση προσωρινής εργασίας, στην προβλεπόμενη διάρκεια της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας

στ) στη διάρκεια της αδείας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος ή, αν δεν είναι δυνατή η ένδειξη αυτή κατά τη στιγμή παροχής της πληροφορίας, στις λεπτομέρειες χορηγήσεως και προσδιορισμού της αδείας αυτής

ζ) στη διάρκεια των προθεσμιών καταγγελίας που πρέπει να τηρεί ο εργοδότης και ο εργαζόμενος σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας ή, αν δεν είναι δυνατή η ένδειξη αυτή κατά τη στιγμή παροχής της πληροφορίας, στα περί καθορισμού αυτών των προθεσμιών καταγγελίας

[...]

3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2, στοιχεία στ', ζ', η' και θ', μπορεί, ενδεχομένως, να γίνεται και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.»

8 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας ορίζει:

«1. Η ενημέρωση για τα στοιχεία του άρθρου 2, παράγραφος 2, [της οδηγίας 91/533] μπορεί να γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο, δύο μήνες το αργότερο μετά από την έναρξη της εργασίας του:

α) γραπτής συμβάσεως εργασίας

και/ή

β) επιστολής προσλήψεως

και/ή

γ) ενός ή περισσότερων άλλων εγγράφων, εφόσον ένα από αυτά τα έγγραφα περιλαμβάνει τουλάχιστον όλα τα στοιχεία που αναφέρονται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχεία α', β', γ', δ', η' και θ'.»

9 Το άρθρο 3, παράγραφοι 2 και 3, της οδηγίας 91/533 προβλέπει:

«2. Όταν κανένα από τα έγγραφα που αναφέρονται στην παράγραφο 1 δεν παραδίδεται στον εργαζόμενο εντός της προβλεπόμενης στην εν λόγω παράγραφο προθεσμίας, ο εργοδότης οφείλει να παραδώσει στον εργαζόμενο, το αργότερο εντός δύο μηνών από την έναρξη της εργασίας του, γραπτή δήλωση που υπογράφεται από τον εργοδότη και περιέχει τουλάχιστον τα στοιχεία που αναφέρονται στο άρθρο 2, παράγραφος 2.

Εάν το ή τα έγγραφα που αναφέρονται στην παράγραφο 1 περιέχουν μέρος μόνο των απαιτούμενων στοιχείων, η γραπτή δήλωση που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου περιέχει τα υπόλοιπα στοιχεία.

3. Στην περίπτωση που η σύμβαση ή η σχέση εργασίας λήγει πριν από τη λήξη της προθεσμίας των δύο μηνών από την έναρξη της εργασίας του, η ενημέρωση του εργαζομένου που προβλέπεται στο άρθρο 2 και στο παρόν άρθρο πρέπει να γίνεται το αργότερο κατά τη λήξη της προθεσμίας αυτής.»

- 10 Το τιτλοφορούμενο «Υπεράσπιση των δικαιωμάτων» άρθρο 8 της οδηγίας είναι διατυπωμένο ως εξής:

«1. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε εργαζόμενο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που [απορρέουν] από την παρούσα οδηγία να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού, αφού, ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλες αρμόδιες αρχές.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η άσκηση των προσφυγών, οι οποίες αναφέρονται στην παράγραφο 1, προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος θα θέσει σε υπερημερία τον εργοδότη και ότι ο εργοδότης δεν θα απαντήσει σε προθεσμία 15 ημερών από τη θέση σε υπερημερία.

Ωστόσο, η προηγούμενη θέση σε υπερημερία δεν απαιτείται στις περιπτώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 4 ούτε για τους εργαζομένους που έχουν προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας ούτε για τους εργαζομένους που δεν καλύπτονται από μία ή περισσότερες συλλογικές συμβάσεις που αφορούν τη σχέση εργασίας.»

- 11 Σύμφωνα με το άρθρο 9, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533, τα κράτη μέλη όφειλαν να θεσπίσουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις προκειμένου να συμμορφωθούν με την ως άνω οδηγία το αργότερο στις 30 Ιουνίου 1993 ή να εξασφαλίσουν, το αργότερο μέχρι την ημερομηνία αυτή, ότι οι κοινωνικοί εταίροι υιοθέτησαν με συμφωνία τις αναγκαίες διατάξεις, τα δε κράτη μέλη όφειλαν να

λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι σε θέση ανά πάσα στιγμή να εγγυηθούν τα επιβαλλόμενα με την εν λόγω οδηγία αποτελέσματα.

Η εθνική κανονιστική ρύθμιση

- ¹² Η οδηγία 91/533 μεταφέρθηκε στη δανική έννομη τάξη, αφενός, με τον κωδικοποιημένο νόμο 385, της 11ης Μαΐου 1994, περί της υποχρεώσεως του εργοδότη να ενημερώνει τον μισθωτό σχετικά με τις εφαρμοστέες στη σχέση εργασίας προϋποθέσεις (στο εξής: νόμος περί πιστοποιητικού εργασίας), και, αφετέρου, με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μεταξύ των οποίων καταλέγεται η συλλογική σύμβαση περί της υποχρεώσεως του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο σχετικά με τις εφαρμοστέες στη σχέση εργασίας προϋποθέσεις (επιστολή προσλήψεως), της 9ης Ιουνίου 1993, η οποία συνήφθη μεταξύ της ομοσπονδίας των περιφερειακών συμβουλίων (Amtsråtsforeningen), της εθνικής ενώσεως δήμων και κοινοτήτων (Kommunernes Landsforening), των Δήμων της Κοπεγχάγης και του Frederiksberg, καθώς και της συνδικαλιστικής οργάνωσης των μονίμων υπαλλήλων και συμβασιούχων των δήμων και κοινοτήτων (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) (στο εξής: σύμβαση ΚΤΟ).

Ο νόμος περί πιστοποιητικού εργασίας

- ¹³ Σύμφωνα με το άρθρο 1, παράγραφος 3, αυτού, ο νόμος περί πιστοποιητικού εργασίας «δεν έχει εφαρμογή εφόσον συλλογική σύμβαση εργασίας προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο σχετικά με τις εφαρμοστέες στη σχέση εργασίας προϋποθέσεις, η δε ανωτέρω σύμβαση εμπεριέχει ρήτρες αντιστοιχούσες κατ' ελάχιστον στις διατάξεις της οδηγίας 91/533».

- ¹⁴ Όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, ο νόμος περί πιστοποιητικού εργασίας δεν εξαρτά την άσκηση του δικαιώματος ένδικης προσφυγής, το οποίο αναγνωρίζεται υπέρ του εργαζομένου σε περίπτωση μη τηρήσεως εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεων που αυτός υπέχει σε θέματα ενημερώσεως των εργαζομένων, από την προϋπόθεση ότι ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος όχλησε τον εργοδότη του προκειμένου να του κοινοποιήσει, εντός προθεσμίας δεκαπέντε ημερών, επιστολή προσλήψεως, σύμφωνα με τις επιταγές της οδηγίας 91/533.

Η σύμβαση ΚΤΟ

- ¹⁵ Όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, οι δανικοί δήμοι και οι δανικές κοινότητες εφαρμόζουν τις διατάξεις της συμβάσεως ΚΤΟ έναντι όλων των εργαζομένων που απασχολούν, ανεξάρτητα από το αν αυτοί είναι μέλη συνδικαλιστικής οργανώσεως ή όχι.
- ¹⁶ Σύμφωνα με τη σύμβαση ΚΤΟ, σε περίπτωση κατά την οποία δήμος ή κοινότητα δεν συνέταξε επιστολή προσλήψεως ή αν αυτή περιλαμβάνει ανακρίβειες, ο εν λόγω δήμος ή η κοινότητα μπορεί να συντάξει παρόμοια επιστολή ή να τη διορθώσει εντός προθεσμίας δεκαπέντε ημερών αφότου ειδοποιήθηκε από τον εργαζόμενο ως προς τη σχετική παράλειψη ή τις ανακρίβειες. Σε περίπτωση μη ανταποκρίσεως του εργοδότη εντός της ως άνω προθεσμίας, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να προσφύγει στη δικαιοσύνη προκειμένου να κάνει χρήση των αναγνωρισμένων δικαιωμάτων του. Το δικαίωμα προσφυγής στη δικαιοσύνη κατ' εφαρμογή της συμβάσεως ΚΤΟ αναγνωρίζεται στους εργαζομένους, αδιακρίτως συνδικαλιζομένους ή μη, ενώ σε αμφότερες τις περιπτώσεις μπορεί να ασκηθεί και από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- ¹⁷ Κατά τη διάρκεια των ετών 1999 έως 2001, ο R. Andersen συνήψε με τον Δήμο Skælskør, κατ' εφαρμογήν της δανικής νομοθεσίας περί κοινωνικής πολιτικής, πέντε συμβάσεις περί επαγγελματικής επανεντάξεώς του. Οι ως άνω συμβάσεις αποτελούσαν μέτρα κοινωνικής αρωγής, αφορούσαν δε καθήκοντα τα οποία ήταν αδύνατον να εκτελεστούν στο πλαίσιο κανονικής συμβάσεως εργασίας. Στους δικαιούχους παρόμοιων συμβάσεων εφαρμόζεται η νομοθεσία περί μισθωτών, εκτός από θέματα αδειών μετ' αποδοχών, ημερησίων αποζημιώσεων σε περίπτωση ασθενείας ή γεννήσεως τέκνου και επιστροφής εκ μέρους του εργοδότη των εξόδων επαγγελματικής καταρτίσεως.
- ¹⁸ Οι ανωτέρω συμβάσεις συνήφθησαν για διάρκεια μεταξύ ενός και δώδεκα μηνών. Πάντως, λόγω των απουσιών του R. Andersen, οι συμβάσεις αυτές αφορούσαν στην πραγματικότητα διάρκεια μικρότερη του ενός μήνα.
- ¹⁹ Για κάθε μία από τις σχετικές συμβάσεις, ο R. Andersen έλαβε επιστολή προσλήψεως μη συνάδουσα προς τις προβλεπόμενες στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533 επιταγές. Όπως προκύπτει από τη δικογραφία, εντός της προθεσμίας δεκαπέντε ημερών αφότου ο R. Andersen επισήμανε το γεγονός αυτό στον εργοδότη του, ο τελευταίος του απέστειλε νέα έγγραφα προσλήψεως καθ' όλα σύμφωνα προς τις ανωτέρω επιταγές.
- ²⁰ Θεωρώντας ότι οι διατάξεις της συμβάσεως ΚΤΟ δεν είχαν εφαρμογή στην περίπτωση του λόγω του ότι δεν ήταν μέλος καμίας συνδικαλιστικής οργανώσεως, ο R. Andersen θεμελίωσε την αγωγή αποζημιώσεως την οποία άσκησε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου επί του νόμου περί πιστοποιητικού εργασίας, ο οποίος προβλέπει την αποζημίωση των εργαζομένων σε περίπτωση μη τηρήσεως εκ μέρους του εργοδότη των υποχρεώσεών του σε θέματα ενημερώσεως των εργαζομένων. Το επιληφθέν πρωτοδίκως δικαστήριο απέρριψε την αγωγή, οπότε ο R. Andersen άσκησε έφεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

21 Εκτιμώντας ότι η επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης εξαρτάται από την ερμηνεία του άρθρου 8, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 91/533 και διατηρώντας επιφυλάξεις ως προς την ακριβή ερμηνεία που πρέπει να δοθεί στις ανωτέρω διατάξεις, το Højesteret ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Έχει το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533 [...] 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 συμβαλλομένης σ' αυτή τη σύμβαση;

- 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, [δεύτερο εδάφιο], της οδηγίας ως συνέπεια ότι οι διατάξεις συλλογικής συμβάσεως για την υποχρέωση προηγούμενης οχλήσεως του εργοδότη δεν μπορούν να έχουν εφαρμογή σε εργαζόμενο ο οποίος δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως συμβαλλομένης σ' αυτή τη σύμβαση;

- 3) Αφορά η φράση του άρθρου 8, παράγραφος 2, [δεύτερο εδάφιο], “προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας” σχέσεις εργασίας βραχείας διάρκειας ή άλλες, για παράδειγμα όλες τις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου; Στην πρώτη περίπτωση, βάσει ποιών κριτηρίων πρέπει να κρίνεται αν μια σχέση εργασίας είναι προσωρινή (βραχείας διάρκειας);»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

- 22 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι αποκλείει εθνική κανονιστική ρύθμιση προβλέπουσα ότι συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία διασφαλίζει τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των διατάξεων της εν λόγω οδηγίας εφαρμόζεται στην περίπτωση εργαζομένου, έστω και αν ο τελευταίος δεν είναι μέλος καμιάς συνδικαλιστικής οργανώσεως η οποία υπέγραψε την ως άνω συλλογική σύμβαση εργασίας.
- 23 Ευθύς εξ αρχής, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι το γράμμα του άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533 δεν επιτρέπει λυσιτελή απάντηση επί του ως άνω ερωτήματος.
- 24 Αντιθέτως, όπως προκύπτει απερίφραστα από το άρθρο 9, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533, σε συνδυασμό με τη δέκατη τρίτη αιτιολογική σκέψη της, τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους τη θέσπιση των διατάξεων που είναι αναγκαίες για την επίτευξη της μεταφοράς της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη, εξυπακουμένου ότι τα κράτη μέλη υπέχουν ανά πάσα στιγμή την υποχρέωση να είναι σε θέση να εξασφαλίσουν τα επιβαλλόμενα από την οδηγία αποτελέσματα.
- 25 Πρέπει να προστεθεί ότι η ούτως αναγνωριζόμενη στα κράτη μέλη από την οδηγία ευχέρεια συνάδει προς τη νομολογία του Δικαστηρίου, σύμφωνα με την οποία επιτρέπεται στα πρώτα να αφήνουν, πρωτίστως, στους κοινωνικούς εταίρους τη φροντίδα υλοποιήσεως των στόχων κοινωνικής πολιτικής που αποτελούν αντικείμενο

της οδηγίας στον συγκεκριμένο τομέα (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 30ής Ιανουαρίου 1985, 143/83, Επιτροπή κατά Δανίας, Συλλογή 1985, σ. 427, σκέψη 8, της 10ης Ιουλίου 1986, 235/84, Επιτροπή κατά Ιταλίας, Συλλογή 1986, σ. 2291, σκέψη 20, και της 28ης Οκτωβρίου 1999, C-187/98, Επιτροπή κατά Ελλάδας, Συλλογή 1999, σ. I-7713, σκέψη 46).

- 26 Πάντως, προέχει συναφώς η διευκρίνιση ότι η ανωτέρω ευχέρεια δεν απαλλάσσει τα κράτη μέλη από την υποχρέωση να διασφαλίζουν, με τη λήψη κατάλληλων νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών μέτρων, ότι όλοι οι εργαζόμενοι δύνανται να τύχουν, σε όλη την έκτασή της, της προστασίας που τους αναγνωρίζει η οδηγία 91/533, η δε εγγύηση του Δημοσίου πρέπει να δίδεται σε όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν κατοχυρώνεται με άλλον τρόπο προστασία, ιδίως, οσάκις η απουσία προστασίας οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι περί των οποίων πρόκειται δεν είναι συνδικαλισμένοι.
- 27 Εξ αυτού έπεται ότι η οδηγία 91/533 δεν αποκλείει αφεαυτής εθνική κανονιστική ρύθμιση προβλέπουσα ότι ένας εργαζόμενος, ο οποίος δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως έχοντας υπογράψει συλλογική σύμβαση εργασίας διά της οποίας εφαρμόζονται οι διατάξεις της ανωτέρω οδηγίας, δεν παρεμποδίζεται, εξ αυτού και μόνον του λόγου, να τύχει, κατ' εφαρμογήν της ανωτέρω συλλογικής συμβάσεως, της προβλεπόμενης στην οικεία οδηγία προστασίας σε όλη αυτής την έκταση.
- 28 Στα πλαίσια της υποθέσεως της κύριας δίκης, δεν αμφισβητείται ότι η δανική κανονιστική ρύθμιση αναγνωρίζει υπέρ όλων των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της συμβάσεως ΚΤΟ, είτε είναι είτε όχι μέλη συνδικαλιστικής οργανώσεως, το δικαίωμα να επικαλούνται, ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, προστατευτικές διατάξεις της συλλογικής αυτής συμβάσεως, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να τυγχάνουν της αυτής προστασίας.
- 29 Πάντως, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξετάσει αν η διαπίστωση αυτή στοιχεί στην πραγματικότητα και να διασφαλίσει ότι η σύμβαση ΚΤΟ είναι ικανή να κατοχυρώσει υπέρ των εργαζομένων οι οποίοι διέπονται από αυτή αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων που τους αναγνωρίζει η οδηγία 91/533.

- 30 Υπό το φως των προηγούμενων σκέψεων, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι δεν αποκλείει εθνική κανονιστική ρύθμιση προβλέπουσα ότι συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία διασφαλίζει τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των διατάξεων της εν λόγω οδηγίας εφαρμόζεται στην περίπτωση εργαζομένου, έστω και αν ο τελευταίος δεν είναι μέλος καμιάς συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει την ως άνω συλλογική σύμβαση εργασίας.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

- 31 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν το άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι αποκλείει εργαζόμενος ο οποίος δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει συλλογική σύμβαση διέπουσα τη σχέση εργασίας του να μπορέσει να θεωρηθεί ως «καλυπτόμενος από» την ανωτέρω σύμβαση, κατά την έννοια της οικείας διατάξεως.
- 32 Συναφώς, διαπιστώνεται ότι η χρήση, στα πλαίσια του άρθρου 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533, της φράσεως «που δεν καλύπτονται από μία ή περισσότερες συλλογικές συμβάσεις» επιτρέπει να υποτεθεί ότι πρόθεση του κοινοτικού νομοθέτη ήταν να επιληφθεί των καταστάσεων εκείνων στα πλαίσια των οποίων οι οικείοι εργαζόμενοι δεν τυγχάνουν της έννομης προστασίας που τεκμαίρεται ότι τους παρέχει συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία έχει συναφώς εφαρμογή.
- 33 Όπως επισήμανε ορθώς η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η ανωτέρω διαπίστωση επιρρωννύεται από τη σύγκριση των διαφόρων γλωσσικών αποδόσεων της οδηγίας 91/533.

34 Αφ' ης στιγμής η κατηγορία των προσώπων τα οποία δύνανται να καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως συμβαίνει ειδικότερα όταν πρόκειται για συλλογική σύμβαση δεδηλωμένης γενικής εφαρμογής, μπορεί να αποσυνδέεται εντελώς από το γεγονός ότι τα πρόσωπα αυτά διαθέτουν ή όχι την ιδιότητα μελών συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει την ίδια σύμβαση, το γεγονός ότι ένα πρόσωπο το οποίο δεν είναι μέλος παρόμοιας συνδικαλιστικής οργανώσεως δεν έχει αφεαυτού ως συνέπεια να το αποκλείει από την αναγνωριζόμενη με την επίδικη συλλογική σύμβαση νομική κάλυψη.

35 Πρέπει να προστεθεί ότι η ανωτέρω ερμηνεία συνάδει προς τη βούληση του κοινοτικού νομοθέτη, ο οποίος, όπως προκύπτει από τη σκέψη 24 της παρούσας αποφάσεως, επιτρέπει στα κράτη μέλη να αφήνουν στους κοινωνικούς εταίρους τη φροντίδα να θεσπίζουν, ιδίως με την υιοθέτηση συλλογικών συμβάσεων, τις αναγκαίες για την επίτευξη των στόχων της οδηγίας 91/533 διατάξεις.

36 Εξάλλου, η ως άνω ερμηνεία προσφέρεται για την υλοποίηση του κύριου στόχου της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται, όπως προκύπτει από τη δεύτερη, την πέμπτη και την έβδομη αιτιολογική σκέψη της, στη βελτίωση της προστασίας των εργαζομένων διά της ενημερώσεώς τους όσον αφορά τα ουσιαστικά στοιχεία της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας τους, στον βαθμό που όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να επικαλεστούν συλλογική σύμβαση η οποία εφαρμόζεται στην περίπτωση τους και η οποία μεταφέρει ορθώς την οδηγία στο εσωτερικό δίκαιο, σύμφωνα με τις διατάξεις του εθνικού δικαίου, ανεξάρτητα από το αν οι ενδιαφερόμενοι είναι ή όχι μέλη συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει την οικεία σύμβαση.

37 Στα πλαίσια της κύριας δίκης, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, αφενός, να εξακριβώσει αν, όπως αφήνουν να εννοηθεί οι υποβληθείσες στο Δικαστήριο παρατηρήσεις, εργαζόμενος όπως ο R. Andersen καλύπτεται από τη σύμβαση ΚΤΟ και, αφετέρου, να εκτιμήσει αν οι διατάξεις της συλλογικής αυτής συμβάσεως είναι ικανές να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική προστασία των αναγνωριζόμενων υπέρ των εργαζομένων με την οδηγία 91/533 δικαιωμάτων.

- 38 Υπό το φως των προηγηθεισών σκέψεων, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι δεν αποκλείει εργαζόμενος, ο οποίος δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει συλλογική σύμβαση διέπουσα τη σχέση εργασίας του, να δύναται να θεωρηθεί ως «καλυπτόμενος από» τη σύμβαση αυτή, κατά την έννοια της ανωτέρω διατάξεως.

Επί του τρίτου ερωτήματος

- 39 Με το τρίτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν η έκφραση «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας» η οποία απαντά στο άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι αφορά το σύνολο των συμβάσεων και σχέσεων εργασίας περιορισμένου χρόνου ή μόνον εκείνες που συνάπτονται για βραχεία διάρκεια.
- 40 Κατά πάγια νομολογία, για την ερμηνεία διατάξεως του κοινοτικού δικαίου, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όχι μόνον το γράμμα της, αλλά και το σύστημα στο οποίο εντάσσεται, καθώς και οι επιδιωκόμενοι με τη ρύθμιση της οποίας αποτελεί μέρος σκοποί (βλ., ιδίως, αποφάσεις της 17ης Νοεμβρίου 1983, 292/82, Merck, Συλλογή 1983, σ. 3781, σκέψη 12, και της 3ης Απριλίου 2008, C-442/05, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, Συλλογή 2008, σ. I-1817, σκέψη 30).
- 41 Όσον αφορά, πρώτον, το γράμμα του άρθρου 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η έκφραση «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας», η οποία απαντά στην εν λόγω διάταξη, δεν προσδιορίζεται από την ως άνω οδηγία, ενώ δεν απαντά προφανώς σε καμία άλλη διάταξη του παράγωγου κοινοτικού δικαίου.

- 42 Αντιθέτως, ο κοινοτικός νομοθέτης αναφέρθηκε επανειλημμένα στις συμβάσεις και σχέσεις εργασίας «ορισμένου χρόνου». Το έπραξε ειδικότερα με την οδηγία 91/383/ΕΟΚ 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), η οποία υιοθετήθηκε τέσσερις μόλις μήνες πριν από την οδηγία 91/533, καθώς και με την 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 (ΕΕ L 175, σ. 43).
- 43 Εξ αυτού πρέπει να συναχθεί ότι, κάνοντας χρήση στο άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 του όρου «προσωρινή» —αντί της εκφράσεως «ορισμένου χρόνου», όπως συνέβη προηγουμένως με την οδηγία 91/838 και μεταγενέστερα με την οδηγία 1999/70— ο κοινοτικός νομοθέτης είχε την πρόθεση να μην καλύψει όλες τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 44 Παρόμοια ερμηνεία της βουλήσεως του κοινοτικού νομοθέτη αντιστοιχεί στη μέριμνα ερμηνείας του κοινοτικού δικαίου κατά τρόπο ώστε να τηρείται και να διασφαλίζεται κατά το δυνατόν η εσωτερική συνοχή του.
- 45 Την ως άνω ερμηνεία δεν αναιρεί το γεγονός ότι η έκφραση «προσωρινή σύμβαση ή [...] σχέση εργασίας» χρησιμοποιείται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 91/533, διάταξη απαριθμούσα τα ουσιώδη στοιχεία της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας τα οποία πρέπει να περιέχονται υποχρεωτικώς σε γνώση του εργαζομένου, μεταξύ των οποίων καταλέγεται, υπό το στοιχείο ε', η «προβλεπόμενη διάρκεια» της ως άνω συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας. Η έκφραση «προβλεπόμενη διάρκεια» επάγεται στην πραγματικότητα μια κατά χρόνον αβεβαιότητα, η οποία διακρίνεται από τους σαφείς όρους, χρήση των οποίων γίνεται στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία προσαρτάται ως παράρτημα της οδηγίας 1999/70, προκειμένου να περιγραφεί το χαρακτηριστικό στοιχείο μιας συμβάσεως ορισμένου χρόνου, ήτοι το γεγονός ότι η λήξη μιας τέτοιας συμβάσεως καθορίζεται από «αντικειμενικούς όρους, όπως η παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή η πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος». Παρόμοια ορολογική διαφορά δεν μπορεί παρά να συνιστά τεκμήριο εννοιολογικής διαφοράς.

46 Όσον αφορά, δεύτερον, τα συμφραζόμενα του άρθρου 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533, υπογραμμίζεται, όπως έπραξε η Επιτροπή με τις παρατηρήσεις που υπέβαλε στο Δικαστήριο, ότι το πρώτο εδάφιο της ανωτέρω παραγράφου 2 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν την προσφυγή στα ένδικα μέσα κατά του εργοδότη ο οποίος δεν τηρεί τις υποχρεώσεις του από προηγούμενη όχληση εκ μέρους του εργαζομένου.

47 Όπως τόνισε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 39 των προτάσεών του, η παρεχόμενη με το άρθρο 8, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 στα κράτη μέλη ευχέρεια να προβλέπουν την εκ των προτέρων τήρηση του τύπου αυτού πρέπει να θεωρηθεί ότι ανταποκρίνεται σε μέριμνα οφειλόμενη σε λόγους δικονομικής οικονομίας και σκοπεί στην αποφυγή διαφορών, με την επίλυση των διενέξεων μέσω ολιγότερο δαπανηρών και περίπλοκων τρόπων από εκείνους των ένδικων διαδικασιών.

48 Εντούτοις, το άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/553 απαριθμεί τρεις κατηγορίες εργαζομένων στις οποίες δεν μπορεί να επιβληθεί ο ανωτέρω τύπος, ήτοι των εκπατριζομένων εργαζομένων, των εργαζομένων που δεν καλύπτονται από μία ή περισσότερες συλλογικές συμβάσεις και των εργαζομένων που έχουν προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας. Όπως πρότεινε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 39 των προτάσεών του, εκτιμάται ότι η ούτω προβλεπόμενη από τον κοινοτικό νομοθέτη εξαίρεση ανταποκρίνεται στη μέριμνα αποφυγής η προσφυγή στην όχληση να μετατραπεί ενδεχομένως σε υπερβολικό τύπο, καθιστώντας στην πράξη δυσχερής, αν όχι ανέφικτη, για τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο την προσφυγή στα ένδικα μέσα.

49 Όσον αφορά την έκταση εφαρμογής της ως άνω εξαιρέσεως, όπως προκύπτει από την απαρίθμηση των κατηγοριών εργαζομένων οι οποίοι απαλλάσσονται από τον τύπο της προηγούμενης όχλησεως, πρόθεση του κοινοτικού νομοθέτη ήταν να προστατεύσει τις κατηγορίες εκείνες οι οποίες, για ουσιαστικούς ή νομικούς λόγους, θεωρούσε, σε σχέση με την εκπλήρωση της απαιτούμενης τυπικότητας, ως τις πλέον ευάλωτες, όπως τους εκπατριζόμενους εργαζομένους, οι οποίοι προσκρούουν ενδεχομένως σε δυσχέρειες συνδεδεμένες με τη γεωγραφική απομόνωσή τους, καθώς και τους εργαζομένους, η σχέση εργασίας των οποίων δεν καλύπτεται από συλλογική σύμβαση και οι οποίοι τελούν σε κατάσταση νομικής απομονώσεως.

- 50 Αναφερόμενος στους εργαζομένους που έχουν προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας, ο κοινοτικός νομοθέτης δεν είχε ιδιαίτερο λόγο να καλύψει, χωρίς καμία διάκριση και ανεξάρτητα από τη διάρκεια της κατόπιν προσλήψεως εργασίας τους, σε όλους τους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αντιθέτως, είναι εύλογο και δικαιολογημένο να έχει ως πρόθεση την κάλυψη των εργαζομένων με σύμβαση βραχείας διάρκειας, η οποία συνιστά ακριβώς ενδεχομένως πρακτικό εμπόδιο για την αποτελεσματική πρόσβασή τους στα ένδικα μέσα.
- 51 Τρίτον, όσον αφορά τον επιδιωκόμενο με το άρθρο 8 της οδηγίας 91/533 στόχο, όπως προκύπτει από τη δωδέκατη αιτιολογική σκέψη της, η ανωτέρω διάταξη απηχεί τη μέριμνα του κοινοτικού νομοθέτη να κατοχυρώσει υπέρ των μισθωτών εργαζομένων τη δυνατότητα να διεκδικούν τα απορρέοντα από την ως άνω οδηγία δικαιώματά τους. Τη μέριμνα αυτή ενισχύει η δοθείσα στην προηγούμενη σκέψη ερμηνεία, σύμφωνα με την οποία πρόθεση του κοινοτικού νομοθέτη, καλύπτοντας τους εργαζομένους που έχουν «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας», ήταν να αναφερθεί στους εργαζομένους η διάρκεια της συμβάσεως των οποίων είναι τόσο βραχεία ώστε η υποχρέωση να οχλήσουν προτού προσφύγουν σε δικαστήριο θέτει ενδεχομένως σε κίνδυνο την αποτελεσματική πρόσβασή τους στα ένδικα μέσα.
- 52 Ελλείψει οποιασδήποτε ενδείξεως με την οδηγία 91/533 σχετικά με το πώς ορίζεται ακριβέστερα η διάρκεια αυτή, εναπόκειται κατ' αρχήν στα κράτη μέλη να την προσδιορίσουν. Σε περίπτωση κατά την οποία η κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους δεν προέβλεψε παρόμοια διάρκεια, εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια, όπως πρότεινε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 67 των προτάσεών του, να την προσδιορίσουν ανά περίπτωση και με γνώμονα τις ιδιομορφίες ορισμένων τομέων ή ορισμένων θέσεων εργασίας και δραστηριοτήτων.
- 53 Πάντως, προέχει η διευκρίνιση ότι η σχετική διάρκεια πρέπει να καθορίζεται κατά τρόπον ώστε να μη θίγεται η πρακτική αποτελεσματικότητα του άρθρου 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533, στόχος της οποίας είναι, όπως προκύπτει από τη σκέψη 51 της παρούσας αποφάσεως, να παράσχει στους εργαζομένους που τελούν σε επισφαλή κατάσταση τη δυνατότητα να διεκδικήσουν ευθέως, προσφεύγοντας σε ένδικα μέσα, τα δικαιώματα που τους απονέμει η ως άνω οδηγία.

54 Υπό το φως των ανωτέρω σκέψεων, στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η έκφραση «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας», η οποία απαντά στο άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι αφορά συμβάσεις και σχέσεις εργασίας βραχείας διάρκειας. Ελλείπει κανόνα θεσπισθέντος επί τούτου με την κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους, εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να προσδιορίσουν την ως άνω διάρκεια ανά περίπτωση με γνώμονα τις ιδιομορφίες ορισμένων τομέων ή ορισμένων θέσεων εργασίας και δραστηριοτήτων. Πάντως, η ως άνω διάρκεια πρέπει να καθορίζεται κατά τρόπον ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των οποίων απολαύουν οι εργαζόμενοι δυνάμει της ανωτέρω οδηγίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

55 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαινεται:

- 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, έχει την έννοια ότι δεν αποκλείει εθνική κανονιστική ρύθμιση προβλέπουσα ότι συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία διασφαλίζει τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο των διατάξεων της εν λόγω οδηγίας εφαρμόζεται στην περίπτωση εργαζομένου, έστω και αν ο τελευταίος δεν είναι μέλος καμιάς συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει την ως άνω συλλογική σύμβαση εργασίας.

- 2) Το άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι δεν αποκλείει εργαζόμενος, ο οποίος δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως έχουσας υπογράψει συλλογική σύμβαση διέπουσα τη σχέση εργασίας του, να δύναται να θεωρηθεί ως «καλυπτόμενος από» τη σύμβαση αυτή κατά την έννοια της ανωτέρω διατάξεως.
- 3) Η έκφραση «προσωρινή σύμβαση ή σχέση εργασίας», η οποία απαντά στο άρθρο 8, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 91/533 έχει την έννοια ότι αφορά συμβάσεις και σχέσεις εργασίας βραχείας διάρκειας. Ελλείψει κανόνα θεσπισθέντος επί τούτου με την κανονιστική ρύθμιση κράτους μέλους, εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να προσδιορίσουν την ως άνω διάρκεια ανά περίπτωση με γνώμονα τις ιδιομορφίες ορισμένων τομέων ή ορισμένων θέσεων εργασίας και δραστηριοτήτων. Πάντως, η ως άνω διάρκεια πρέπει να καθορίζεται κατά τρόπον ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των οποίων απολαύουν οι εργαζόμενοι δυνάμει της ανωτέρω οδηγίας.

(υπογραφές)