ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 10ης Σεπτεμβρίου 2009 *

Στην υπόθεση C-277/08,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Ισπανία) με απόφαση της 17ης Ιουνίου 2008, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 26 Ιουνίου 2008, στο πλαίσιο της δίκης

Francisco Vicente Pereda

κατά

Madrid Movilidad SA,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

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

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

γενική εισαγγελέας: V. Trstenjak
γραμματέας: M. Ferreira, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— ο F. Vicente Pereda, εκπροσωπούμενος από την E. Dominguez Tejeda, abogada,

— η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την B. Plaza Cruz,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από την I. Martínez del Peral και τον M. van Beek,

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

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299, σ. 9).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του F. Vicente Pereda και του εργοδότη του, της Madrid Movilidad SA, σχετικά με αίτηση του F. Vicente Pereda να λάβει την ετήσια άδειά του εκτός της καθορισθείσας με το πρόγραμμα αδειών της επιχειρήσεως περιόδου, κατά τη διάρκεια της οποίας ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική νομοθεσία

3 Το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει τα εξής:

«Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

2. Εφαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους […] ετήσιας άδειας […]

[…]».

4 Το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής έχει ως εξής:

«Ετήσια άδεια

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.

2. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

5 Το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της οδηγίας. Ουδεμία παρέκκλιση επιτρέπεται από το άρθρο 7 της οδηγίας.

6 Σύμφωνα με το άρθρο της 28, η οδηγία 2003/88 άρχισε να ισχύει στις 2 Αυγούστου 2004. Κατάργησε την οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ. 18), της οποίας συνιστά κωδικοποίηση.

Η εθνική νομοθεσία

7 Στο ισπανικό δίκαιο, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων στο πλαίσιο της σχέσεώς τους εργασίας διέπονται από τον νόμο περί του θεσμικού πλαισίου των εργαζομένων (Ley del Estatuto de los Trabajadores), του οποίου η τροποποίηση εγκρίθηκε με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995), της 24ης Μαρτίου 1995 (*BOE* αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654), όπως τροποποιήθηκε με τον οργανικό νόμο 3/2007 για την πραγματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), της 22ας Μαρτίου 2007 (*BOE* αριθ. 71, της 23ης Μαρτίου 2007, σ. 12611, στο εξής: θεσμικό πλαίσιο).

8 Το άρθρο 38 του θεσμικού πλαισίου ορίζει:

«Η περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που δεν μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση, συμφωνείται με συλλογική ή ατομική σύμβαση. Η διάρκεια της άδειας αυτής δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι μικρότερη των τριάντα ημερολογιακών ημερών.

2. Η περίοδος ή οι περίοδοι της άδειας καθορίζονται κατόπιν κοινής συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, σύμφωνα με όσα προβλέπουν, ενδεχομένως, οι συλλογικές συμβάσεις σχετικά με τον ετήσιο προγραμματισμό των αδειών.

Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ των μερών, η ημερομηνία λήψεως της άδειας καθορίζεται από το αρμόδιο δικαστήριο, του οποίου η απόφαση δεν προσβάλλεται. Η διαδικασία είναι συνοπτική και η υπόθεση εκδικάζεται κατά προτεραιότητα.

3. Σε κάθε επιχείρηση καθορίζεται το πρόγραμμα αδειών. Ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει τις ημερομηνίες που του αντιστοιχούν τουλάχιστον δύο μήνες πριν την έναρξη της άδειας.

Σε περίπτωση που η περίοδος άδειας που έχει οριστεί στο πρόγραμμα αδειών της επιχειρήσεως στο οποίο αναφέρεται η προηγούμενη παράγραφος συμπίπτει χρονικά με προσωρινή ανικανότητα [προς εργασία] λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή θηλασμού ή με την περίοδο αναστολής της συμβάσεως εργασίας που προβλέπει το άρθρο 48.4 του παρόντος νόμου, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την άδειά του σε χρόνο διαφορετικό από αυτόν της προσωρινής ανικανότητας ή της άδειας που δικαιούται κατ' εφαρμογή αυτής της διατάξεως, μετά το τέλος της περιόδου αναστολής, ακόμη και αν έχει παρέλθει το ημερολογιακό έτος στο οποίο αντιστοιχεί η άδεια αυτή.»

9 Το άρθρο 17 της συλλογικής συμβάσεως της Madrid Movilidad SA (BOCM, 18 Οκτωβρίου 2006, στο εξής: συλλογική σύμβαση) ορίζει:

«17.1. Διάρκεια

Η περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που δεν μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση, είναι είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες (από Δευτέρα έως Παρασκευή), ή, ενδεχομένως, αντίστοιχος αριθμός ημερών κατ' αναλογία προς τη διάρκεια της υπηρεσίας αν αυτή δεν καλύπτει ολόκληρο το έτος. Οι ημέρες ετήσιας άδειας δεν επιτρέπεται να προστίθενται στις ημέρες άδειας για προσωπικούς λόγους.

Η ίδια αναλογία ισχύει ως προς το προσωπικό που παύει να εργάζεται στη διάρκεια του έτους, για οποιονδήποτε λόγο, οι δε ημέρες προστίθενται ή αφαιρούνται από τη ληφθείσα περίοδο άδειας, ενδεχομένως, κατά την αντίστοιχη εκκαθάριση.

17.2. Περίοδος άδειας

Η περίοδος άδειας περιλαμβάνεται στο διάστημα μεταξύ 1ης Ιανουαρίου και 31ης Δεκεμβρίου, ένδεκα δε εργάσιμες μέρες άδειας πρέπει να λαμβάνονται μεταξύ 1ης Ιουλίου και 15ης Σεπτεμβρίου, υπό την προϋπόθεση ότι κατά την περίοδο αυτή απασχολείται ενεργά στην υπηρεσία τουλάχιστον το 50 % του προσωπικού.

Οι άδειες μεταξύ 1ης Ιανουαρίου και 30ής Ιουνίου και μεταξύ 15ης Σεπτεμβρίου και 31ης Δεκεμβρίου λαμβάνονται επί οικειοθελούς βάσεως από τα πρόσωπα που υπέβαλαν σχετική αίτηση ένα μήνα πριν και τα οποία αντιπροσωπεύουν ποσοστό 10 %, κατ' ανώτατο όριο, του οικείου επαγγελματικού κλάδου.

17.3. Το συμβούλιο των εργαζομένων της επιχειρήσεως δεσμεύεται να υποβάλει στην επιχείρηση, στη διάρκεια των τριών πρώτων μηνών του έτους, πρόταση στην οποία να αναφέρονται διαφορετικές σειρές αδειών, κατά τρόπον που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της υπηρεσίας.

17.4. Οι εργαζόμενοι της αυτής επαγγελματικής κατηγορίας έχουν τη δυνατότητα ανταλλαγής μεταξύ τους της προταθείσας περιόδου άδειας, ακόμη και αν ανήκουν σε άλλη ομάδα ή σε άλλο κέντρο εργασίας, υπό τον όρον ότι η διοίκηση της επιχειρήσεως επιτρέπει την αλλαγή αυτή. Κατά κανόνα, κάθε αλλαγή η οποία δεν επηρεάζει τα ορισθέντα ποσοστά και, κατά συνέπεια, τη λειτουργία της υπηρεσίας επιτρέπεται.

17.5. Αυτές οι σειρές αδειών, εφόσον έχουν εγκριθεί από την επιχείρηση, γνωστοποιούνται στους εργαζομένους δύο μήνες πριν αυτοί κάνουν χρήση τους, οι δε αλλαγές μπορούν να πραγματοποιηθούν μέχρι 45 ημέρες νωρίτερα. Εντούτοις, εφόσον αυτό δικαιολογείται από οποιαδήποτε ανάγκη, η επιτροπή ίσης εκπροσώπησης εξετάζει αν μπορεί να επιτρέψει τις αλλαγές αυτές, παρά το γεγονός ότι οι προβλεπόμενες προθεσμίες δεν τηρήθηκαν.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

10 Ο F. Vicente Pereda, ενάγων της κύριας δίκης, εργάζεται ως ειδικευμένος οδηγός στη Madrid Movilidad SA, επιχείρηση της οποίας η δραστηριότητα συνίσταται στην απόσυρση παρανόμως σταθμευμένων οχημάτων σε δημόσιους δρόμους, έναντι ανταλλάγματος συνισταμένου στην είσπραξη των αντίστοιχων φόρων και τελών σταθμεύσεως.

11 Βάσει του προγράμματος ετήσιων αδειών του προσωπικού της εν λόγω επιχειρήσεως για το 2007, το οποίο καθορίστηκε σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση για τα έτη 2006 έως 2009 και τη σχετική με τις άδειες πρόταση του συμβουλίου των εργαζομένων της επιχειρήσεως, στον F. Vicente Pereda χορηγήθηκε άδεια από τις 16 Ιουλίου έως τις 14 Αυγούστου 2007.

12 Λόγω εργατικού ατυχήματος που συνέβη στις 3 Ιουλίου 2007, ο F. Vicente Pereda κατέστη ανίκανος προς εργασία μέχρι τις 13 Αυγούστου 2007, οπότε η περίοδος ετήσιας άδειας για το 2007 της οποίας έκανε χρήση, χωρίς ταυτοχρόνως να ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια, περιορίστηκε στις 14 και 15 Αυγούστου 2007.

13 Στις 19 Σεπτεμβρίου 2007, ο F. Vicente Pereda ζήτησε από τον εργοδότη του να του χορηγήσει νέα περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το έτος 2007, συγκεκριμένα από τις 15 Νοεμβρίου έως τις 15 Δεκεμβρίου 2007, λόγω του ότι κατά τη διάρκεια της περιόδου ετήσιας άδειας που συμφωνήθηκε αρχικώς να του χορηγηθεί ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια.

14 Η Madrid Movilidad SA απέρριψε το αίτημα αυτό χωρίς αιτιολογία.

15 Ο ενάγων της κύριας δίκης άσκησε αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid. Το δικαστήριο αυτό διερωτάται αν η απόφαση της εναγομένης της κύριας δίκης στηρίζεται σε εσφαλμένη ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, η οποία δεν συνάδει προς την έννοια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως αυτή προκύπτει από το κοινοτικό δίκαιο.

16 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ την έννοια ότι, σε περίπτωση που η περίοδος άδειας που καθορίστηκε με το πρόγραμμα αδειών της επιχειρήσεως συμπίπτει χρονικά με προσωρινή ανικανότητα [προς εργασία] εξαιτίας εργατικού ατυχήματος που συνέβη πριν από την προβλεπόμενη ημερομηνία ενάρξεως της άδειας, ο εργαζόμενος δικαιούται, αφού αναρρώσει, να κάνει χρήση της άδειάς του σε ημερομηνίες διαφορετικές από τις προκαθορισμένες, ανεξαρτήτως του αν έχει παρέλθει ή όχι το ημερολογιακό έτος στο οποίο η άδεια αυτή αντιστοιχεί;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

17 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν ότι ο εργαζόμενος που ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια της περιόδου ετήσιας άδειας που καθορίζεται με το πρόγραμμα αδειών της επιχειρήσεως στην οποία εργάζεται δεν έχει δικαίωμα, αφού αναρρώσει, να λάβει την ετήσια άδειά του σε χρόνο διαφορετικό από τον προκαθορισμένο, ενδεχομένως εκτός της αντίστοιχης περιόδου αναφοράς.

18 Καταρχάς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, όπως προκύπτει από το γράμμα της διατάξεως του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, από την οποία η οδηγία δεν επιτρέπει παρέκκλιση, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Το δικαίωμα αυτό ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρηθεί ως αρχή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου ιδιαίτερης σημασίας, της οποίας η εκ μέρους των αρμοδίων αρχών εφαρμογή πρέπει να γίνεται εντός των ρητώς προβλεπομένων από την ίδια την οδηγία 2003/88 ορίων (βλ. υπό την έννοια αυτή, όσον αφορά την οδηγία 93/104, αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99, BECTU, Συλλογή 2001, σ. I-4881, σκέψη 43, της 18ης Μαρτίου 2004, C-342/01, Merino Gómez, Συλλογή 2004, σ. I-2605, σκέψη 29, καθώς και της 16ης Μαρτίου 2006, C-131/04 και C-257/04, Robinson-Steele κ.λπ., Συλλογή 2006, σ. I-2531, σκέψη 48).

19 Συναφώς, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν αποκλείει, καταρχήν, εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει λεπτομερείς κανόνες για την άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απονέμεται ρητώς από την ως άνω οδηγία, οι οποίοι περιλαμβάνουν ακόμη και την απώλεια του εν λόγω δικαιώματος κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς, υπό την προϋπόθεση όμως ότι ο εργαζόμενος του οποίου το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέστηκε είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα αυτό. Επομένως, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποσβέννυται κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο, όταν ο εργαζόμενος ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς και δεν είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα αυτό (βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, C-350/06 και 520/06, Schultz-Hoff κ.λπ., Συλλογή 2009, σ. I-179, σκέψεις 43 και 55).

20 Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να απολαύει πραγματικής αναπαύσεως, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του, δεδομένου ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 επιτρέπει την αντικατάσταση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από χρηματική αποζημίωση μόνο στην περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας (βλ. υπό την έννοια αυτή, όσον αφορά την οδηγία 93/104, προπαρατεθείσες αποφάσεις BECTU, σκέψη 44, και Merino Gómez, σκέψη 30).

21 Επιπροσθέτως, δεν αμφισβητείται ότι ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλαρώσεως και ψυχαγωγίας. Ο ως άνω σκοπός διαφέρει κατά τούτο από τον σκοπό του δικαιώματος αναρρωτικής άδειας. Το τελευταίο αυτό δικαίωμα απονέμεται στον εργαζόμενο για να μπορέσει να αναρρώσει από ασθένεια (βλ. απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., προπαρατεθείσα, σκέψη 25).

22 Από τα ανωτέρω και, ιδίως, από τον ως άνω σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών προκύπτει ότι ο εργαζόμενος που ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια προκαθορισμένης περιόδου ετήσιας άδειας δικαιούται, κατόπιν αιτήσεώς του και προκειμένου να μπορέσει να κάνει πραγματικά χρήση της ετήσιας άδειάς του, να λάβει την άδεια αυτή σε χρονική περίοδο άλλη από αυτή που συμπίπτει με την περίοδο της αναρρωτικής άδειας. Ο καθορισμός της νέας αυτής περιόδου ετήσιας άδειας, η οποία αντιστοιχεί στο διάστημα κατά το οποίο επικαλύπτονται η αρχικώς ορισθείσα περίοδος της ετήσιας άδειας και η αναρρωτική άδεια, υπόκειται στους κανόνες και στις διαδικασίες του εθνικού δικαίου περί καθορισμού των αδειών των εργαζομένων, λαμβανομένων υπόψη των διαφόρων εμπλεκομένων συμφερόντων, ιδίως, των σχετικών με τα συμφέροντα της επιχειρήσεως επιτακτικών λόγων.

23 Στην περίπτωση που τα συμφέροντα αυτά απαγορεύουν την αποδοχή του αιτήματος του εργαζομένου περί χορηγήσεως νέας περιόδου ετήσιας άδειας, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει στον εργαζόμενο άλλη χρονική περίοδο ετήσιας άδειας την οποία προτείνει ο εργαζόμενος και η οποία δεν θίγει τα εν λόγω συμφέροντα, χωρίς να αποκλείεται εκ των προτέρων το ενδεχόμενο η εν λόγω περίοδος να τοποθετείται εκτός της περιόδου αναφοράς της επίμαχης ετήσιας άδειας.

24 Συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, μολονότι το θετικό αποτέλεσμα της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου διασφαλίζεται πλήρως όταν η άδεια λαμβάνεται κατά τη διάρκεια του έτους για το οποίο προβλέπεται, δηλαδή κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους, αυτός ο χρόνος αναπαύσεως δεν χάνει την αξία του από την άποψη του παραπάνω αποτελέσματος, αν χρησιμοποιηθεί σε μεταγενέστερη περίοδο (βλ. αποφάσεις της 6ης Απριλίου 2006, C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Συλλογή 2006, σ. I 3423, σκέψη 30, καθώς και Schultz-Hoff κ.λπ., προπαρατεθείσα, σκέψη 30).

25 Επομένως, μολονότι η οδηγία 2003/88 δεν απαγορεύει εθνικές διατάξεις ή πρακτικές που επιτρέπουν σε εργαζόμενο ο οποίος ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια μιας τέτοιας περιόδου (απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., προπαρατεθείσα, σκέψη 31), πάντως, από της σκέψη 22 της παρούσας αποφάσεως προκύπτει ότι όταν ο εργαζόμενος αυτός δεν επιθυμεί να λάβει ετήσια άδεια κατά τη διάρκεια της περιόδου αναρρωτικής άδειας, η ετήσια άδεια πρέπει να του χορηγηθεί σε άλλη χρονική περίοδο.

26 Κατόπιν των ανωτέρω, στο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν ότι ο εργαζόμενος που ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια της περιόδου ετήσιας άδειας που καθορίζεται με το πρόγραμμα αδειών της επιχειρήσεως στην οποία εργάζεται δεν έχει δικαίωμα, αφού αναρρώσει, να λάβει την ετήσια άδειά του σε χρόνο διαφορετικό από τον προκαθορισμένο, ενδεχομένως εκτός της αντίστοιχης περιόδου αναφοράς.

Επί των δικαστικών εξόδων

27 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) αποφαίνεται:

Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν ότι ο εργαζόμενος που ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια της περιόδου ετήσιας άδειας που καθορίζεται με το πρόγραμμα αδειών της επιχειρήσεως στην οποία εργάζεται δεν έχει δικαίωμα, αφού αναρρώσει, να λάβει την ετήσια άδειά του σε χρόνο διαφορετικό από τον προκαθορισμένο, ενδεχομένως εκτός της αντίστοιχης περιόδου αναφοράς.

(υπογραφές)