ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
VERICA TRSTENJAK
της 24ης Ιανουαρίου 2008 [1]

Πίνακας περιεχομένων

I — Εισαγωγή . . . . . II - 211

II — Νομικό πλαίσιο . . . . . II - 212

A — Κοινοτικό δίκαιο . . . . . II - 212

B — Εθνικό δίκαιο . . . . . II - 212

III — Τα πραγματικά περιστατικά, η κύρια δίκη και τα προδικαστικά ερωτήματα . . . . . II - 216

IV — Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου . . . . . II - 218

V — Κύριοι ισχυρισμοί των μετεχόντων στη διαδικασία . . . . . II - 218

A — Επί του πρώτου ερωτήματος . . . . . II - 218

B — Επί του δευτέρου ερωτήματος . . . . . II - 221

VI — Νομική εκτίμηση . . . . . II - 223

A — Επί του πρώτου ερωτήματος . . . . . II - 223

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις . . . . . II - 223

2. Το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα . . . . . II - 224

3. Το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας στο κοινοτικό δίκαιο . . . . . II - 228

α) Η αρμοδιότητα της Κοινότητας κατά τον καθορισμό του προστατευτικού πεδίου του κανόνα . . . . . II - 228

β) Το εξασφαλιζόμενο από το κοινοτικό δίκαιο επίπεδο προστασίας . . . . II - 230

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

γ) Το εξασφαλιζόμενο από τη Σύμβαση 132 της ΔΟΕ επίπεδο προστασίας II - 231

4. Η προβλεπόμενη από το εργατικό δίκαιο απαγόρευση παρεμπόδισης ως όριο της ασκήσεως του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας . . . . . II - 232

α) Η απαγόρευση παρεμπόδισης σύμφωνα με τη Σύμβαση 132 της ΔΟΕ II - 233

β) Δυνατότητα κατ' αναλογίαν εφαρμογής των αρχών που έχουν διαμορφωθεί νομολογιακώς . . . . . II - 233

γ) Ασυμβίβαστο με το πνεύμα και τον σκοπό του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 . . . . . II - 235

5. Πρόταση . . . . . II - 236

Β — Επί του δευτέρου ερωτήματος . . . . . II - 237

VII — Πρόταση . . . . . II - 239

I — Εισαγωγή

1. Με διάταξη της 13ης Δεκεμβρίου 2006, το House of Lords υπέβαλε στο Δικαστήριο σύμφωνα με το άρθρο 234 ΕΚ δύο προδικαστικά ερωτήματα όσον αφορά την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [2] (στο εξής: οδηγία 2003/88).

2. Τα προδικαστικά ερωτήματα ανέκυψαν στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ εργαζομένων και πρώην εργαζομένων (αναιρεσείοντες) της βρετανικής φορολογικής και τελωνειακής υπηρεσίας HM Revenue and Customs και της ως άνω αρχής (αναιρεσίβλητη), στο πλαίσιο της οποίας το ανώτατο πολιτικό δικαστήριο του Ηνωμένου Βασιλείου καλείται να κρίνει αν οι αναιρεσείοντες έχουν κατά της αναιρεσίβλητης δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ή αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια.

3. Με τα ερωτήματα αυτά ερωτάται κατ' ουσίαν αν εργαζόμενος ο οποίος απουσιάζει λόγω ασθενείας έχει κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και κατά πόσον εργαζόμενος που απουσίαζε λόγω ασθενείας για ολόκληρο το επίμαχο έτος αναφοράς ή μέρος αυτού έχει ενδεχομένως, σε περίπτωση λύσεως της

2 — ΕΕ L 299, σ. 9.

εργασιακής σχέσεως, αξίωση χρηματικής αποζημιώσεως αντί αδείας.

II — Νομικό πλαίσιο

Α — *Κοινοτικό δίκαιο*

4. Η οδηγία 2003/88 αντικατέστησε στις 2 Αυγούστου 2004 την οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [3]. Όπως και η προϊσχύσασα οδηγία, αποσκοπεί στον καθορισμό ορισμένων στοιχειωδών προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Το άρθρο της 7, που επαναλαμβάνεται χωρίς μεταβολές σε σχέση με την οδηγία 93/104, 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. Το άρθρο 7 δεν περιλαμβάνεται στις διατάξεις από τις οποίες η οδηγία 2003/88 επιτρέπει παρέκκλιση.

Β — *Εθνικό δίκαιο*

6. Τα άρθρα 13 και 16 των Working Time Regulations 1998 (SI 1998/1833) (κανονιστική απόφαση περί του χρόνου εργασίας, στο εξής: WTR) μεταφέρουν στην εσωτερική έννομη τάξη του Ηνωμένου Βασιλείου το άρθρο 7, παράγραφος 1, και, εν μέρει, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88. Τα ως άνω άρθρα, όπως τροποποιήθηκαν με τη Working Time (Amendment) Regulations

3 — ΕΕ L 307, σ. 18.

2001 (SI 2001/3256) (κανονιστική απόφαση για την τροποποίηση της κανονιστικής αποφάσεως περί του χρόνου εργασίας), ορίζουν, καθόσον ενδιαφέρει εν προκειμένω, τα εξής:

«*Άρθρο 13*

(1) Με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 5, οι εργαζόμενοι δικαιούνται ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων.

[…]

(5) Όταν η ημερομηνία κατά την οποία αρχίζει η απασχόληση του εργαζομένου είναι μεταγενέστερη της ημερομηνίας ενάρξεως (δυνάμει σχετικής συμφωνίας) του πρώτου έτους αναφοράς, η άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος κατά το εν λόγω έτος αναφοράς ισούται με ποσοστό της κατά την παράγραφο 1 άδειας, το οποίο είναι ανάλογο με το μέρος του έτους αναφοράς που υπολείπεται κατά την ημερομηνία που αρχίζει η απασχόλησή του.

[…]

(9) Η άδεια που δικαιούνται οι εργαζόμενοι δυνάμει αυτού του άρθρου μπορεί να χορηγείται τμηματικά υπό την προϋπόθεση πάντως

a) ότι θα ληφθεί εντός του έτους αναφοράς στο οποίο αντιστοιχεί και

b) ότι δεν επιτρέπεται να χορηγηθεί έναντι αυτής αποζημίωση, πλην της περιπτώσεως της λύσεως της σχέσεως εργασίας.

[…]

Άρθρο 16

(1) Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν, για κάθε περίοδο ετήσιας άδειας που δικαιούνται δυνάμει του άρθρου 13, αποδοχές ίσες προς τις αποδοχές μιας εβδομάδας για κάθε εβδομάδα άδειας.»

7. Ο υπολογισμός των «εβδομαδιαίων αποδοχών» καθορίζεται ειδικότερα στη

νομοθεσία. Οι αποδοχές αυτές ισούνται σε γενικές γραμμές με τις κανονικές εβδομαδιαίες αποδοχές του εργαζομένου.

8. Για να ασκήσει το κατ' άρθρο 13 των WTR δικαίωμά του ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη του σύμφωνα με το άρθρο 15 των WTR. Το άρθρο αυτό ορίζει (καθόσον ενδιαφέρει εν προκειμένω) τα εξής:

«(1) Ο εργαζόμενος μπορεί να λάβει την άδεια που δικαιούται βάσει του άρθρου 13 κατά τις ημέρες της επιλογής του, ενημερώνοντας τον εργοδότη του σύμφωνα με την παράγραφο 3, με την επιφύλαξη οποιουδήποτε όρου του επιβληθεί από τον εργοδότη του δυνάμει της παραγράφου 2.

(2) Ο εργοδότης μπορεί να απαιτήσει από τον εργαζόμενο, ενημερώνοντάς τον σύμφωνα με την παράγραφο 3,

a) να λάβει την άδεια που δικαιούται βάσει του άρθρου 13 σε συγκεκριμένες ημέρες, ή

b) να μη λάβει την άδεια αυτή σε συγκεκριμένες ημέρες.

(3) Η κατά την παράγραφο 1 ή 2 γνωστοποίηση

a) μπορεί να αφορά το σύνολο ή μέρος της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος σε ένα έτος αναφοράς

b) πρέπει να καθορίζει τις ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος θα λάβει ή δεν μπορεί να λάβει (ανάλογα με την περίπτωση) την άδεια και, όταν σε μια συγκεκριμένη ημέρα η άδεια αφορά μόνον ένα κλάσμα της ημέρας, τη διάρκειά του

c) πρέπει να απευθυνθεί στον εργοδότη ή, ανάλογα με την περίπτωση, στον εργαζόμενο πριν από την κρίσιμη ημερομηνία.

(4) Η κρίσιμη ημερομηνία, για τους σκοπούς της παραγράφου 3, καθορίζεται ως εξής:

a) σε περίπτωση γνωστοποιήσεως της παραγράφου 1 ή 2, στοιχείο a, τόσες

ημέρες πριν την πρώτη ημέρα που καθορίζει η γνωστοποίηση όσες το γινόμενο επί δύο των ημερών ή του κλάσματος των ημερών στις οποίες αναφέρεται η γνωστοποίηση και

b) σε περίπτωση γνωστοποιήσεως της παραγράφου 2, στοιχείο b, τόσες ημέρες πριν την πρώτη ημέρα που καθορίζει η γνωστοποίηση όσες ο αριθμός των ημερών ή του κλάσματος των ημερών στις οποίες αναφέρεται η γνωστοποίηση.»

9. Το άρθρο 14 των WTR αφορά την περίπτωση της λύσεως της εργασιακής σχέσεως. Ορίζει, καθόσον ενδιαφέρει εν προκειμένω, τα εξής:

«(1) Το άρθρο αυτό έχει εφαρμογή όταν:

a) η εργασιακή σχέση λύεται κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, και

b) κατά την ημερομηνία κατά την οποία αποκτά ισχύ η λύση της εργασιακής σχέσεως (“ημερομηνία λύσεως”), το ποσοστό που έχει λάβει ο εργαζόμενος από την άδεια που δικαιούται για το έτος αναφοράς, δυνάμει του άρθρου 13, διαφέρει από το ποσοστό του έτους αναφοράς που έχει διανυθεί.

(2) Όταν το ποσοστό της άδειας που έχει λάβει ο εργαζόμενος είναι μικρότερο από το ποσοστό του έτους αναφοράς που έχει διανυθεί, ο εργοδότης πρέπει να του καταβάλει χρηματική αποζημίωση αντί αδείας σύμφωνα με την παράγραφο 3.

(3) η κατά την παράγραφο 2 αποζημίωση ισούται

a) με το ποσό που μπορεί να προβλέπεται για τους σκοπούς του άρθρου αυτού από σχετική συμφωνία, ή

b) […] με ποσό ίσο με το ποσό που θα οφειλόταν στον εργαζόμενο βάσει του άρθρου 16 για περίοδο άδειας η οποία καθορίζεται σύμφωνα με τον εξής τύπο:

(A x B) — C

όπου

Α είναι η περίοδος άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος βάσει του άρθρου 13,

Β είναι το ποσοστό του έτους αναφοράς του εργαζομένου το οποίο διανύθηκε πριν από την ημερομηνία λύσεως και

C είναι η περίοδος άδειας που έλαβε ο εργαζόμενος μεταξύ της ενάρξεως του έτους αναφοράς και της ημερομηνίας λύσεως της συμβάσεως.»

III — Τα πραγματικά περιστατικά, η κύρια δίκη και τα προδικαστικά ερωτήματα

10. Όλοι οι αναιρεσείοντες της κύριας δίκης απασχολούνταν από την αναιρεσίβλητη. Μπορεί να γίνει διάκριση μεταξύ δύο κατηγοριών εργαζομένων [4].

11. Στην πρώτη κατηγορία ανήκει η S. Khan. Απουσίαζε επί πολλούς μήνες με αναρρωτική άδεια επ' αόριστον και ελάμβανε επίδομα ασθενείας. Στις 10 Οκτωβρίου 2003, κατά τη διάρκεια αυτής της αναρρωτικής άδειας, ανακοίνωσε στον εργοδότη ότι επιθυμούσε να λάβει από τις 17 Νοεμβρίου έως τις 11 Δεκεμβρίου 2003 εικοσαήμερη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Το αίτημα αυτό απορρίφθηκε από τον εργοδότη. Η S. Khan άσκησε αγωγή ενώπιον του Employment Tribunal (Εργατοδικείου), ισχυριζόμενη ότι βάσει του άρθρου 13 των WTR είχε δικαίωμα να λάβει ετήσια άδεια και να αμείβεται κατά τη διάρκειά της σύμφωνα με το άρθρο 16 των WTR. Το Employment Tribunal δέχθηκε την αγωγή της και υποχρέωσε τον εργοδότη να της καταβάλει το ποσό των 595,32 λιρών στερλινών (GBP).

12. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι K. Ainsworth, S. Kilic και M. Thwaites. Απολύθηκαν και οι τρεις από τον εργοδότη. Άπαντες απουσίαζαν με μακροχρόνια αναρρωτική άδεια, καθ' όλη δε τη διάρκεια του έτους αναφοράς κατά το οποίο απολύθηκαν απουσίαζαν με αναρρωτική άδεια. Κανένας τους δεν είχε λάβει κατά το έτος αυτό ετήσια άδεια. Και οι τρεις άσκησαν αγωγή ενώπιον του Employment Tribunal, ζητώντας την καταβολή των αποδοχών βάσει του άρθρου 14 των WTR, που ρυθμίζει τη θέση του εργαζομένου σε περίπτωση λύσεως της εργασιακής σχέσεως. Σε όλες τις περιπτώσεις το Employment Tribunal δέχθηκε τις αγωγές και υπολόγισε την οφειλόμενη αποζημίωση βάσει του τύπου του άρθρου 14, παράγραφος 3, των WTR. Στον K. Ainsworth επιδίκασε έτσι 16,14 GBP, στην S. Kilic 454,74 GBP και στον M. Thwaites 967,14 GBP.

13. Η αναιρεσίβλητη προσέβαλε τις αποφάσεις αυτές ενώπιον του Employment Appeals

4 — Με την εξαίρεση της C. Stringer, όλοι οι αναιρεσείοντες της κύριας δίκης εκπροσωπούνται στην παρούσα υπόθεση. Αν και η C. Stringer δεν εκπροσωπείται ούτε στην κατ' αναίρεση διαδικασία ενώπιον του House of Lords, το όνομά της εξακολουθεί να χρησιμοποιείται στη δίκη ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου για τον προσδιορισμό της υποθέσεως.

Tribunal. Το εν λόγω δικαστήριο απέρριψε τα ένδικα μέσα, αλλά επέτρεψε την άσκηση εφέσεως ενώπιον του Court of Appeal.

14. Το Court of Appeal συνεκδίκασε τις υποθέσεις και δέχθηκε τις εφέσεις του εργοδότη. Έκρινε —μεταξύ άλλων— τα εξής:

— στην περίπτωση της S. Khan, το Court of Appeal δέχθηκε τον ισχυρισμό του εργοδότη ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να λάβει ετήσια άδεια κατά την έννοια του άρθρου 13 των WTR σε περίοδο κατά την οποία απουσιάζει λόγω ασθενείας και ως εκ τούτου δεν έχει υποχρέωση εργασίας

— στις περιπτώσεις των K. Ainsworth, S. Kilic και M. Thwaites, το Court of Appeal δέχθηκε τον ισχυρισμό της αναιρεσίβλητης ότι, για τον υπολογισμό της οφειλομένης δυνάμει του άρθρου 14 των WTR αποζημιώσεως λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας, αν ο εργαζόμενος δεν έχει αξίωση ετήσιας άδειας δυνάμει του άρθρου 13 των WTR διότι απουσίαζε λόγω ασθενείας, τότε δεν έχει ούτε αξίωση αποζημιώσεως δυνάμει του άρθρου 14 των WTR.

15. Κατόπιν αυτού, οι εργαζόμενοι άσκησαν αναίρεση ενώπιον του House of Lords. Το House of Lords, αφού άκουσε τους διαδίκους, εκτιμά ότι η ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88 είναι αμφισβητούμενη. Κρίνει ότι τα ζητήματα που ανέκυψαν εν προκειμένω συμπίπτουν μεν εν μέρει με τα ζητήματα που τέθηκαν στην υπόθεση C-350/06 (Schultz-Hoff, που εκκρεμεί ενώπιον του Δικαστηρίου), αλλά είναι και κάπως διαφορετικά. Ενδέχεται επομένως οι απαντήσεις που θα δώσει το Δικαστήριο στην υπόθεση Schultz-Hoff να μην επιλύουν τα ζητήματα που ανέκυψαν κατ' αναίρεση. Το House of Lords αποφάσισε συνεπώς να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα, προκειμένου να καταστεί δυνατή η έκδοση αποφάσεως επί των αναιρέσεων:

«1. Έχει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ την έννοια ότι εργαζόμενος που ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια για αόριστο χρονικό διάστημα έχει δικαίωμα i) να προσδιορίσει μία μελλοντική χρονική περίοδο ως ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και ii) να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, σε αμφότερες δε τις περιπτώσεις κατά τη διάρκεια χρονικής περιόδου κατά την οποία άλλως θα ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια;

2. Αν κράτος μέλος κάνει χρήση της διακριτικής του ευχέρειας να αντικαταστήσει την ελάχιστη περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών με χρηματική αποζημίωση εφόσον λυθεί η εργασιακή σχέση, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απουσίασε με αναρρωτική άδεια για

ολόκληρη ή μέρος της περιόδου αναφοράς κατά την οποία λύεται η εργασιακή σχέση, τάσσει το άρθρο 7, παράγραφος 2, προϋποθέσεις ή θεσπίζει κριτήρια βάσει των οποίων είναι δυνατόν να κριθεί αν πρέπει να καταβληθεί η εν λόγω αποζημίωση ή πώς πρέπει να υπολογιστεί;»

IV — Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

16. Η διάταξη περί παραπομπής περιήλθε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 20 Δεκεμβρίου.

17. Οι αναιρεσείοντες της κύριας δίκης, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, η Κυβέρνηση της Σλοβενίας, του Βελγίου, της Ιταλίας, της Πολωνίας και της Τσεχίας καθώς και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις εντός της προθεσμίας του άρθρου 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου.

18. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 20ής Νοεμβρίου 2007 παρέστησαν οι δικαστικοί πληρεξούσιοι των αναιρεσειόντων της κύριας δίκης, της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ολλανδικής Κυβερνήσεως, καθώς και της Επιτροπής προκειμένου να αναπτύξουν προφορικώς τις απόψεις τους.

V — Κύριοι ισχυρισμοί των μετεχόντων στη διαδικασία

A — *Επί του πρώτου ερωτήματος*

19. Κατά τους *αναιρεσείοντες*, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως προβλέπεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, συνιστά θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα, από το οποίο δεν χωρεί παρέκκλιση. Ο σκοπός της οδηγίας 2003/88 να βελτιώσει τις συνθήκες διαβιώσεως και εργασίας των εργαζομένων με την προσέγγιση των εθνικών διατάξεων για τη διάρκεια του χρόνου εργασίας θα αγνοούνταν, αν δεν αναγνωριζόταν στον εργαζόμενο το δικαίωμα να προσδιορίζει ορισμένο χρονικό διάστημα ως περίοδο άδειας. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ακόμη ότι δικαίωμα αδείας που διασφαλίζεται από το κοινοτικό δίκαιο δεν επιτρέπεται να θίξει ένα άλλο διασφαλιζόμενο από το κοινοτικό δίκαιο δικαίωμα αδείας, το οποίο υπηρετεί άλλο σκοπό. Τέλος, η ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 υπό την έννοια ότι η απουσία λόγω ασθενείας συνεπάγεται απώλεια ή περιορισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας, καθιστά δυσχερέστερη την άσκηση στην πράξη του δικαιώματος αυτού.

20. Η *Βελγική*, η *Τσεχική*, η *Σλοβενική Κυβέρνηση* και η *Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου* έχουν διαφορετική γνώμη.

21. Σύμφωνα με την άποψη της *Βελγικής Κυβερνήσεως*, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί, ενόψει του σκοπού της οδηγίας, αρνητική απάντηση. Ο σκοπός της οδηγίας,

ήτοι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων συνάγεται, μεταξύ άλλων, από τις αιτιολογικές σκέψεις της οδηγίας και της προϊσχύσασας οδηγίας 93/104, από την αιτιολογική έκθεση του σχεδίου οδηγίας, από το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας και από τη νομική βάση της, το άρθρο 137 ΕΚ. Ο σκοπός αυτός επιβεβαιώθηκε από τη νομολογία. Η καταφατική απάντηση στο πρώτο ερώτημα έρχεται σε αντίθεση προς τον σκοπό αυτόν, διότι η δυνατότητα λήψεως ετήσιας άδειας κατά τη διάρκεια απουσίας λόγω ασθενείας δεν συμβάλλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Ο εν λόγω σκοπός επιτυγχάνεται λογικά εφόσον ο ενδιαφερόμενος λαμβάνει την άδεια ενόσω εκτελεί πράγματι την εργασία ή εκπληρώνει την υποχρέωση εργασίας. Επιπλέον, τα ζητήματα αυτά εμπίπτουν στην εθνική νομολογία και πρακτική.

22. Η *Τσεχική Κυβέρνηση* τάσσεται και αυτή υπέρ της αρνητικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα. Επισημαίνει ότι η οδηγία δεν αναφέρει ρητώς το δικαίωμα του εργαζομένου να λαμβάνει άδεια κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του, οπότε η απάντηση στο πρώτο ερώτημα εξαρτάται από τις προθέσεις του κοινοτικού νομοθέτη. Το κρίσιμο ερώτημα είναι αν το δικαίωμα του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να γίνεται σεβαστό σε όλα τα κράτη μέλη κατά τρόπο απόλυτο και ανεξαρτήτως της υφιστάμενης νομικής κατάστασης. Στο ερώτημα αυτό πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση. Το δικαίωμα αδείας απονέμεται μόνο στο πλαίσιο του συγκεκριμένου δικαίου των κρατών μελών, δεδομένου ότι ο γενικός στόχος της οδηγίας μπορεί να επιτευχθεί με διαφορετικούς τρόπους. Τα ζητήματα που ανέκυψαν εν προκειμένω δεν αφορούν την ίδια την ύπαρξη του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, αλλά μόνον τους λεπτομερείς κανόνες απονομής του, που πρέπει να ρυθμίζονται αποκλειστικά από το εθνικό δίκαιο.

23. Κατά τη *Σλοβενική Κυβέρνηση*, το ζήτημα πρέπει να αντιμετωπιστεί ενόψει του σκοπού της ετήσιας άδειας, που συνίσταται στη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη προστασία της υγείας των εργαζομένων. Ο στόχος της οδηγίας προκύπτει από τις αιτιολογικές σκέψεις της καθώς και από τη νομολογία του Δικαστηρίου, σύμφωνα με την οποία το δικαίωμα ετήσιας άδειας αποτελεί ιδιαιτέρως σημαντική αρχή του εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου, από την οποία χωρεί παρέκκλιση μόνο στις προβλεπόμενες από την οδηγία εξαιρετικές περιπτώσεις. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν επιτρέπει σε εργαζόμενο που απουσιάζει επ' αόριστον λόγω ασθενείας να χαρακτηρίσει αυτή την παρατεταμένη περίοδο απουσίας ως ετήσια άδεια ούτε του επιτρέπει να λάβει την ετήσια άδειά του κατά τη διάρκεια της απουσίας του λόγω ασθενείας, δεδομένου ότι η ετήσια άδεια και η απουσία λόγω ασθενείας αλληλοαποκλείονται ως εκ του σκοπού τους.

24. Σύμφωνα με την άποψη της *Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου*, το πνεύμα και ο σκοπός του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88

συνίστανται στην προστασία, μέσω της κατοχυρώσεως της άδειας, της υγείας εκείνων που πράγματι εργάζονταν. Εν τέλει, η άδεια δεν θα είχε καμία χρησιμότητα για τους εργαζομένους που δεν εργάστηκαν πράγματι, οπότε θα προέκυπτε αναγκαστικά το ερώτημα «άδεια από τι;».

25. Στην πραγματικότητα, το ενδιαφέρον στη λήψη ετήσιας άδειας κατά τη διάρκεια ασθένειας έγκειται στην εξασφάλιση των αντίστοιχων αποδοχών που είναι υψηλότερες στην ετήσια άδεια απ' ότι ο μισθός που εξακολουθεί να καταβάλλεται στην περίπτωση της ασθένειας. Ωστόσο, η οικονομική αυτή παράμετρος είναι αδιάφορη ενόψει του σκοπού της οδηγίας, που είναι η προστασία της υγείας του εργαζομένου. Η καταβολή επιδόματος αδείας σε εργαζόμενο ο οποίος απουσιάζει ήδη λόγω ασθενείας συνιστά αδικαιολόγητο πλεονέκτημα για τον εργαζόμενο και αδικαιολόγητη δαπάνη για τον εργοδότη. Επιπλέον, η υποχρέωση καταβολής ενός τέτοιου αντισταθμίσματος θα μπορούσε να έχει και το ανεπιθύμητο αποτέλεσμα ότι σε περίπτωση μακράς ασθένειας οι εργοδότες θα έτειναν να καταγγείλουν τις συμβάσεις εργασίας προκειμένου να αποφύγουν αυτόν τον κίνδυνο πρόκλησης δαπανών.

26. Η *Ιταλική* και η *Πολωνική Κυβέρνηση* καθώς και η *Επιτροπή* έχουν κάπως διαφορετική άποψη.

27. Η *Ιταλική Κυβέρνηση* προβάλλει ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να νοείται υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος που απουσιάζει επ' αόριστον λόγω ασθενείας έχει το δικαίωμα να λάβει ετήσια άδεια και πέραν του τρέχοντος έτους, δεδομένου ότι δεν συμβιβάζεται με τις αρχές του κοινοτικού δικαίου το να αποσβέννυται το δικαίωμα αδείας, παρά το ότι η απουσία του εργαζομένου δικαιολογείται από λόγους υγείας. Η Ιταλική Κυβέρνηση παραπέμπει στη νομολογία του Δικαστηρίου σύμφωνα με την οποία, σε περίπτωση σώρευσης κατά το τέλος του τρέχοντος έτους διαφορετικών περιόδων άδειας που κατοχυρώνονται από το κοινοτικό δίκαιο, είναι αναπόφευκτη η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Ωστόσο, ο διαφορετικός σκοπός που επιδιώκεται από την ετήσια και την αναρρωτική άδεια αποκλείει τη λήψη ετήσιας άδειας από τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής του άδειας.

28. Κατά τη γνώμη της *Πολωνικής Κυβερνήσεως*, το πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα των στόχων και των αρχών της οδηγίας 2003/88. Έτσι, ο σκοπός της απαλλαγής του εργαζομένου από την υποχρέωση εργασίας για λόγους υγείας είναι διαφορετικός από τον σκοπό της ετήσιας άδειας. Στην πρώτη περίπτωση πρόκειται για απαλλαγή από την υποχρέωση εργασίας προκειμένου ο εργαζόμενος να ανακτήσει με την ανάρρωση την ικανότητά του προς εργασία. Στη δεύτερη περίπτωση παρέχεται στον εργαζόμενο απαλλαγή από την υποχρέωση εργασίας προκειμένου να μπορέσει να ανακτήσει τις σωματικές του δυνάμεις και να εξακολουθήσει τη συνήθη εργασία του. Από τα ανωτέρω η Πολωνική Κυβέρνηση συμπεραίνει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι εργαζόμενος ο οποίος ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια δεν μπορεί κατά το ίδιο χρονικό διάστημα να λάβει ετήσια άδεια.

29. Σύμφωνα με την *Επιτροπή*, κατά την ερμηνεία της οδηγίας πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο σκοπός της να βελτιώσει τις συνθήκες διαβιώσεως και εργασίας των εργα-

ζομένων. Έχει την άποψη ότι η καταφατική απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα ενέχει ορισμένους κινδύνους για τα δικαιώματα των εργαζομένων. Δεδομένου ότι η αμοιβή που εξακολουθεί να καταβάλλεται σε περίπτωση ασθενείας είναι χαμηλότερη από τις μέσες αποδοχές του εργαζομένου, δεν αποκλείεται ο εργαζόμενος που ασθενεί να είναι διατεθειμένος, για οικονομικούς λόγους, να ζητήσει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

30. Επιπλέον, η Επιτροπή θεωρεί παράλογο το να επιτρέπεται να λάβει ο εργαζόμενος ετήσια άδεια σε χρονικό σημείο κατά το οποίο μόλις αναρρώνει από μια ασθένεια ή από ένα ατύχημα. Εκτός αυτού, θεωρεί ότι η αποστολή της ετήσιας άδειας να παρέχει ανάπαυση στον εργαζόμενο διασφαλίζεται μόνον εφόσον οι περίοδοι άδειας διαδέχονται η μία την άλλη, δεδομένου ότι διαφορετικά θα υπήρχε ο κίνδυνος ο εργαζόμενος, ενδεχομένως κατόπιν πιέσεων του εργοδότη, να αντικαταστήσει την αναρρωτική άδεια με την ετήσια άδεια.

31. Η *Ολλανδική Κυβέρνηση* στις προφορικές παρατηρήσεις της θέτει υπό αμφισβήτηση την κατ' αρχήν δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 σε περιπτώσεις απουσίας εργαζομένων λόγω ασθενείας, για τον λόγο ότι οι περιπτώσεις αυτές δεν αποτελούν ρυθμιστικό αντικείμενο του εν λόγω κανόνα. Στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 εμπίπτουν αποκλειστικώς οι εν ενεργεία εργαζόμενοι, με συνέπεια στην υπό κρίση υπόθεση να εφαρμόζεται μόνον το εθνικό δίκαιο. Η πολυμορφία των ρυθμίσεων των κρατών μελών δεν επιτρέπει πάντως τη συναγωγή συμπερασμάτων γενικής ισχύος ως προς τα δικαιώματα των ασθενούντων εργαζομένων.

Β — *Επί του δευτέρου ερωτήματος*

32. Κατά τους *αναιρεσείοντες*, το προβλεπόμενο στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δικαίωμα αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια δεν επιτρέπεται να περιορίζεται όταν ο εργαζόμενος απουσίαζε λόγω ασθενείας για ολόκληρο ή μέρος του έτους κατά το οποίο τερματίστηκε η συμβατική σχέση.

33. Επικουρικώς προβάλλουν ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν εξαρτά την ικανοποίηση της αξιώσεως καταβολής αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια από ιδιαίτερες προϋποθέσεις.

34. Ομοίως με το πρώτο ερώτημα, και η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα προκύπτει, κατά τη *Βελγική Κυβέρνηση*, από το νόημα και τον σκοπό της οδηγίας, που είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίοι μετά τη λύση της εργασιακής σχέσεως δεν διατρέχουν πλέον κίνδυνο. Ως εκ τούτου, η Βελγική Κυβέρνηση εισηγείται να δοθεί στο δεύτερο ερώτημα αρνητική απάντηση, ότι δηλαδή οι προϋποθέσεις και οι λεπτομέρειες της χρηματικής αποζημιώσεως δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, αλλά η ρύθμισή τους εναπόκειται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική.

35. Η *Τσεχική Κυβέρνηση* επικαλείται επίσης τον σκοπό της οδηγίας για να θεμελιώσει την αρνητική της απάντηση στο δεύτερο ερώτημα. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88, ως «χρόνος εργασίας» ορίζεται ο χρόνος κατά τον οποίον ο εργαζόμενος ευρίσκεται πράγματι στη διάθεση του εργοδότη και ως περίοδος ανάπαυσης κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας. Το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια της απουσίας λόγω ασθενείας δεν παρέχεται στον εργαζόμενο, παραδείγματος χάριν, ούτε ημερήσια ανάπαυση δείχνει ότι κάθε παροχή χρόνου αναπαύσεως προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος εργάζεται ή ευρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη. Ως εκ τούτου, κατά τη διάρκεια της οφειλόμενης σε ασθένεια απουσίας δεν γεννάται δικαίωμα αδείας ως προς τις περιόδους αυτές και επομένως ούτε και σχετικό δικαίωμα αντισταθμιστικής αποζημιώσεως. Κατά συνέπεια, η οδηγία, έστω κι αν δεν εμποδίζει μια σχετική εθνική ρύθμιση, δεν θέτει προϋποθέσεις για ενδεχόμενο δικαίωμα αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για άδεια που δεν ελήφθη λόγω ασθενείας.

36. Η *Σλοβενική Κυβέρνηση* τάσσεται επίσης υπέρ της αρνητικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα. Παραπέμπει στην επιχειρηματολογία της σε σχέση με το πρώτο ερώτημα και προσθέτει ότι η οδηγία δεν εγγυάται στους εργαζομένους κανένα δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως σε αντιστάθμιση της άδειας που δεν έλαβαν. Τα κράτη μέλη δύνανται βεβαίως να προβλέψουν τέτοια αποζημίωση, από τη σύγκριση δε των εθνικών ρυθμίσεων της Σλοβενίας και του Ηνωμένου Βασιλείου καθίσταται φανερό ότι τα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει διαφορετικές ρυθμίσεις ως προς το ζήτημα αυτό. Αν όμως ένα κράτος μέλος προβλέπει τέτοια αντισταθμιστική αποζημίωση, ο υπολογισμός της διέπεται μόνον από το εθνικό δίκαιο.

37. Η *Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου* επισημαίνει, ως προς το δεύτερο ερώτημα, ότι η —αρνητική— απάντηση προκύπτει αναγκαστικά από την άποψή της σε σχέση με το πρώτο ερώτημα: δεδομένου ότι στην περίπτωση της απουσίας λόγω ασθενείας καθ' όλη την περίοδο αναφοράς δεν υφίσταται δικαίωμα αδείας, κατά λογική ακολουθία δεν υφίσταται ούτε σε αυτήν την περίπτωση δικαίωμα αντισταθμιστικής αποζημιώσεως. Επιπλέον, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 επιτρέπει μεν στα κράτη μέλη να προβλέπουν αντισταθμιστική αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως εργασίας, αλλά δεν τα υποχρεώνει σε τούτο. Συνεπώς, τα κράτη μέλη είναι αποκλειστικώς αρμόδια να ρυθμίσουν τους όρους της ενδεχομένως προβλεπόμενης αντισταθμιστικής αποζημιώσεως.

38. Κατά την *Ιταλική Κυβέρνηση*, η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα προκύπτει ήδη από την επιχειρηματολογία της σχετικά με το πρώτο ερώτημα. Συνεπώς, ο εργαζόμενος έχει πάντοτε αξίωση αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, την οποία δεν μπόρεσε να λάβει λόγω ασθενείας κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους μέχρι τον χρόνο της λύσεως της συμβατικής σχέσεως. Κατά τον υπολογισμό του ύψους της αξιώσεως αυτής πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των μηνών κατά τους οποίους εργάστηκε ο εργαζόμενος μετά τις περιόδους αδείας. Κατά τον υπολογισμό αυτό, τα χρονικά διαστήματα απουσίας λόγω ασθενείας πρέπει να εξομοιωθούν με χρόνο υπηρεσίας.

39. Η *Πολωνική Κυβέρνηση* επισημαίνει ότι η αξίωση καταβολής αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια αποτελεί

υποκατάστατο του δικαιώματος ετήσιας άδειας. Το δικαίωμα αυτό τρέπεται κατά τον χρόνο της λύσεως της συμβάσεως εργασίας σε αξίωση αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα άδεια. Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 πρέπει συνεπώς να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος έχει αξίωση αποζημιώσεως σε συνάρτηση με το χρονικό διάστημα για το οποίο έχει αποκτήσει δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

VI — Νομική εκτίμηση

Α — *Επί του πρώτου ερωτήματος*

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

40. Κατά την *Επιτροπή*, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 παρέχει χρηματική αποζημίωση για την απώλεια της ετήσιας άδειας την οποία δεν κατέστη δυνατό να λάβει ο εργαζόμενος μέχρι το χρονικό σημείο της λύσεως της συμβάσεως εργασίας. Ο χρόνος απουσίας για λόγους για τους οποίους δεν ευθύνεται ο εργαζόμενος, όπως ασθένεια ή ατύχημα, πρέπει να προσμετράται στον χρόνο υπηρεσίας και να λαμβάνεται έτσι υπόψη κατά τον υπολογισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Ακόμη, η οδηγία δεν παρέχει στα κράτη μέλη εξουσία να περιορίζουν το δικαίωμα αυτό του εργαζομένου ή να του το στερούν. Επομένως, η Επιτροπή συνηγορεί υπέρ της απόψεως να αναγνωριστεί στον εργαζόμενο δικαίωμα αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια παρά την οφειλόμενη σε ασθένεια απουσία του.

41. Σχετικά με το ύψος που έχει σε κάθε ειδική περίπτωση η αξίωση αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια, η Επιτροπή έχει την άποψη ότι η αξίωση αυτή, στο μέτρο κατά το οποίο έχει πράγματι γεννηθεί δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, πρέπει να υπολογίζεται στο ίδιο ύψος όπως ο μισθός που δικαιούται ο εργαζόμενος.

42. Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα το House of Lords επισημαίνει ένα πρόβλημα ερμηνείας του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, το οποίο αφορά το κανονιστικό περιεχόμενο του δικαιώματος των εργαζομένων σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών το οποίο κατοχυρώνεται από τη ρύθμιση αυτή. Πρόκειται συγκεκριμένα για το ζήτημα αν οι εργαζόμενοι που λόγω ασθενείας είναι ανίκανοι προς εργασία έχουν καταρχήν, δυνάμει του κοινοτικού δικαίου, δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και αν ενδεχομένως μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα αυτό σε χρόνο κατά τον οποίο ευρίσκονται σε άδεια λόγω ασθενείας.

43. Ο προβληματισμός αφορά δύο διαφορετικές πτυχές του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, μεταξύ των οποίων πρέπει να γίνεται κατά τη γνώμη μου σαφής διάκριση. Αφενός πρόκειται για την ίδια την ύπαρξη του δικαιώματος, αφετέρου για τις προϋποθέσεις ασκήσεώς του στην πράξη. Ενδείκνυται, χάριν εποπτείας, να εξεταστούν διαδοχικά οι δύο πτυχές.

44. Στην υπό κρίση υπόθεση, ζητείται από το Δικαστήριο θετική διαπίστωση ως προς το αν το κοινοτικό δίκαιο απονέμει στους εργαζομένους ορισμένα δικαιώματα. Τίθεται πάντως

εμμέσως και το ερώτημα ποιες επιταγές επιβάλλει η οδηγία 2003/88 στο εθνικό δίκαιο, προκειμένου να είναι δυνατή η υλοποίηση των εν λόγω δικαιωμάτων των εργαζομένων. Συνεπώς, η νομική εξέταση που ακολουθεί καταλήγει τελικά στην ερμηνεία της φράσεως του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 «σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας».

45. Ως προς την κατανομή των νομοθετικών αρμοδιοτήτων μεταξύ της Κοινότητας και των κρατών μελών της στο πλαίσιο της κατοχυρώσεως του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, πρέπει κατ' αρχάς να επισημανθεί ότι με την έκδοση της οδηγίας 2003/88 ο κοινοτικός νομοθέτης χρησιμοποίησε ένα νομικό εργαλείο το οποίο ναι μεν, κατά το άρθρο 249, παράγραφος 3, ΕΚ, παρέχει περιθώριο εκτιμήσεως στις εθνικές αρχές ως προς την επιλογή του τύπου και των μέσων για την ενσωμάτωση των ρυθμίσεών του στην εσωτερική έννομη τάξη, ταυτοχρόνως όμως επιβάλλει σε αυτές ορισμένες προδιαγραφές, καθόσον η οδηγία δεσμεύει κάθε κράτος μέλος όσον αφορά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα [5]. Επομένως, όσον αφορά τη μεταφορά στην εθνική έννομη τάξη των ρυθμίσεων περί του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, παρέχεται στις εθνικές έννομες τάξεις ευρύ αν και όχι απεριόριστο περιθώριο εκτιμήσεως [6]. Επομένως, τα κράτη μέλη οφείλουν κατά την υλοποίηση της αφορώσας τη μεταφορά στην εθνική έννομη τάξη κανονιστικής επιταγής του άρθρου 7 να λαμβάνουν πάντοτε υπόψη τους σκοπούς της οδηγίας 2003/88.

2. Το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα

46. Προκειμένου να δοθεί κατάλληλη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, είναι αναγκαία, κατά τη γνώμη μου, μια μακρά αναδρομή και η εξέταση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τόσο υπό τη μορφή του ως δικαιώματος παρεχομένου από το παράγωγο δίκαιο εντός της κοινοτικής έννομης τάξεως όσο και στο ευρύτερο πλαίσιο των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων.

47. Όσον αφορά τον σκοπό της οδηγίας 2003/88, τόσο από το άρθρο 137 ΕΚ, που συνιστά το νομικό έρεισμα αυτής της οδηγίας, όσο και από την πρώτη, την τέταρτη, την έβδομη και την όγδοη αιτιολογική σκέψη αυτής, καθώς και από το γράμμα του άρθρου 1, παράγραφος 1, προκύπτει ότι η εν λόγω οδηγία έχει ως σκοπό τον καθορισμό των ελάχιστων προδιαγραφών για την προώθηση της βελτιώσεως των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων με την προσέγγιση των εθνικών διατάξεων, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας [7]. Η σχετική με την οργάνωση του χρόνου εργασίας εναρμόνιση σε κοινοτικό επίπεδο αποσκοπεί στην εξασφάλιση καλύτερης

5 — Βλ. θεμελιώδη απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 48/75, Royer (Συλλογή τόμος 1976, σ. 203, σκέψεις 69 και 73), κατά την οποία «προκύπτει η υποχρέωση των κρατών μελών να επιλέγουν, στο πλαίσιο της ελευθερίας που τους αφήνει το άρθρο 249 ΕΚ, τον τύπο και τα μέσα τα πλέον πρόσφορα ώστε να εξασφαλίζεται η πρακτική αποτελεσματικότητα των οδηγιών, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού τους».

6 — Βλ. Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Βιέννη, 2006, σ. 81.

7 — Αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99, BECTU (Συλλογή 2001, σ. I-4881, σκέψη 37), της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, C-151/02, Jaeger (Συλλογή 2003, σ. I-8389, σκέψεις 45 και 47), της 5ης Οκτωβρίου 2004, C-397/01 έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ. (Συλλογή 2004, σ. I-8835, σκέψη 91), και της 1ης Δεκεμβρίου 2005, C-14/04, Dellas κ.λπ. (Συλλογή 2005, σ. I-10253, σκέψη 40).

προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντας σε αυτούς ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, καθώς και επαρκή διαλείμματα, και ορίζοντας ανώτατο όριο διάρκειας εργασίας ανά εβδομάδα [8].

48. Κατά την ερμηνεία όμως του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας δεν θεσπίσθηκε για πρώτη φορά με την οδηγία περί του χρόνου εργασίας, αλλά συγκαταλέγεται προ πολλού, ανεξαρτήτως της διάρκειας του κατοχυρούμενου χρόνου άδειας, στα αναγνωριζόμενα από το διεθνές δίκαιο θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα. Σε διεθνές επίπεδο, το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα μνημονεύεται, παραδείγματος χάριν, στο άρθρο 24 της Οικουμενικής Διακηρύξεως των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου [9], το οποίο αναγνωρίζει σε κάθε πρόσωπο «το δικαίωμα στην ανάπαυση, σε ελεύθερο χρόνο και, ιδιαίτερα, σε λογικό περιορισμό του χρόνου εργασίας και σε περιοδικές άδειες με πλήρεις αποδοχές». Αναγνωρίζεται, ομοίως, στο άρθρο 2, παράγραφος 3, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης [10], καθώς και στο άρθρο 7, στοιχείο δ΄, του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα [11] ως έκφραση του δικαιώματος κάθε προσώπου για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας.

49. Στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας (ΔΟΕ), ως ειδικής οργανώσεως των Ηνωμένων Εθνών, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας έχει μέχρι στιγμής αποτελέσει το αντικείμενο δύο πολυμερών συμβάσεων, από τις οποίες η υπ' αριθ. 132 [12], που τέθηκε σε ισχύ στις 30 Ιουνίου 1973, τροποποίησε τη μέχρι τότε ισχύουσα σύμβαση υπ' αριθ. 52 [13]. Οι συμβάσεις αυτές περιέχουν δεσμευτικούς κανόνες για τα συμβαλλόμενα κράτη σε σχέση με την υλοποίηση αυτού του θεμελιώδους κοινωνικού δικαιώματος εντός των εθνικών τους εννόμων τάξεων.

50. Αυτές οι ποικιλόμορφες διεθνείς πράξεις διαφέρουν πάντως τόσο ως προς το ρυθμιστικό τους περιεχόμενο όσο και ως προς την κανονιστική τους έκταση, δεδομένου ότι σε ορισμένες περιπτώσεις πρόκειται για συμβάσεις διεθνούς δικαίου, σε άλλες όμως περιπτώσεις πρόκειται για απλώς πανηγυρικές

8 — Αποφάσεις της 3ης Οκτωβρίου 2000, C-303/98, Simap (Συλλογή 2000, σ. I-7963, σκέψη 49), BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 38), Jaeger (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 46), της 12ης Οκτωβρίου 2004, C-313/02, Wippel (Συλλογή 2004, σ. I-9483, σκέψη 47), και Dellas κ.λπ. (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 41).

9 — Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, που υιοθετήθηκε στις 10 Δεκεμβρίου 1948 με το ψήφισμα 217 Α (ΙΙΙ) από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών.

10 — Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, που τέθηκε προς υπογραφή από τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης στο Τορίνο, στις 18 Οκτωβρίου 1961, και άρχισε να ισχύει στις 26 Φεβρουαρίου 1965. Κατά το άρθρο του 2, παράγραφος 3, τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται, προκειμένου να εξασφαλισθεί η αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος δικαίων συνθηκών εργασίας, να διασφαλίζουν τη χορήγηση ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον δύο εβδομάδων.

11 — Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα υιοθετήθηκε ομοφώνως από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 19 Δεκεμβρίου 1966. Κατά το άρθρο του 7, στοιχείο δ΄, «[τ]α συμβαλλόμενα κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας οι οποίες εξασφαλίζουν ειδικότερα: […] [τ]ην ανάπαυση, άνεση, λογικό περιορισμό της διάρκειας της εργασίας, περιοδικές άδειες με αποδοχές, καθώς και την καταβολή αμοιβής για τις νόμιμες αργίες».

12 — Σύμβαση 132 περί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (αναθεωρηθείσα το 1970), που υιοθετήθηκε από τη Γενική Διάσκεψη της ΔΟΕ στις 24 Ιουνίου 1970 και τέθηκε σε ισχύ στις 30 Ιουνίου 1973.

13 — Σύμβαση 52 περί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που υιοθετήθηκε από τη Γενική Διάσκεψη της ΔΟΕ στις 24 Ιουνίου 1936 και τέθηκε σε ισχύ στις 22 Σεπτεμβρίου 1939. Η σύμβαση αυτή αναθεωρήθηκε από τη Σύμβαση 132, εξακολουθεί όμως να παραμένει ανοικτή προς επικύρωση.

διακηρύξεις χωρίς δεσμευτικά νομικά αποτελέσματα [14]. Επίσης, το προσωπικό πεδίο εφαρμογής εμφανίζεται διαφοροποιημένο, οπότε ο κύκλος των ενδιαφερομένων ουδόλως είναι ο αυτός. Επιπροσθέτως έχει παραχωρηθεί κατά κανόνα στα υπογράψαντα κράτη, καθόσον σε αυτά απευθύνονται οι ως άνω πράξεις, ευρεία ευχέρεια εκτιμήσεως ως προς τη μεταφορά τους στο εθνικό δίκαιο, οπότε οι ενδιαφερόμενοι δεν μπορούν να επικαλεσθούν άμεσα αυτό το δικαίωμα. Εντούτοις, είναι χαρακτηριστικό ότι όλες αυτές οι διεθνείς πράξεις συγκαταλέγουν με σαφή διατύπωση το δικαίωμα άδειας μετ' αποδοχών στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων.

51. Ακόμη σημαντικότερο είναι, κατά τη γνώμη μου, το γεγονός ότι η συμπερίληψη του ως άνω δικαιώματος στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης [15] αποτέλεσε την πλέον έγκυρη και οριστική επιβεβαίωση του χαρακτήρα του ως θεμελιώδους δικαιώματος [16]. Ειδικότερα, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη ορίζει ότι «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης, καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών». Από την άποψη του ιστορικού γενέσεώς της, η διάταξη αυτή έχει ως πρότυπο το άρθρο 2, παράγραφος 3, του Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και το σημείο 8 του Κοινοτικού Χάρτη των Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων [17], ενώ η οδηγία 93/104, ως πρόδρομος της νυν οδηγίας 2003/88, ελήφθη ευρέως υπόψη, όπως προκύπτει από τις διευκρινίσεις της Γραμματείας του Προεδρείου της συνελεύσεως [18].

52. Επομένως, στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διατυπώνεται ως ανθρώπινο δικαίωμα που ανήκει σε κάθε άτομο [19]. Βεβαίως, στον

14 — Ο Zuleeg, M. επισημαίνει στο άρθρο «Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft», *Europäische Grundrechte-Zeitschrift,* 1992, τεύχος 15/16, σ. 331, ότι πράξεις χωρίς δεσμευτική νομική ισχύ, όπως ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων, χρησιμεύουν πρωτίστως ως κατευθυντήριες γραμμές προγραμματικού χαρακτήρα. Προσλαμβάνουν νομική σημασία μόνον καθόσον λαμβάνονται υπόψη από δικαστήρια κατά την ερμηνεία ή την περαιτέρω διάπλαση του δικαίου. Ο Balze, W. διαπιστώνει ορθώς στο άρθρο «Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU», *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht,* συμπλήρωμα υπ' αριθ. 38, 1998, σημείο 4, ότι μολονότι ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων δεν παράγει ο ίδιος, ως πανηγυρική διακήρυξη, νομικώς δεσμευτικά αποτελέσματα, αποτέλεσε πάντως σημαντικό καταλύτη για το υιοθετηθέν στα τέλη του 1989 πρόγραμμα δράσεως της Επιτροπής για την εφαρμογή του Κοινοτικού Χάρτη της 28ης Νοεμβρίου 1989. Το πρόγραμμα δράσεως προέβλεπε συνολικώς 23 συγκεκριμένες προτάσεις οδηγιών, μεταξύ άλλων, στο τομέα της ασφάλειας και της προστασίας της υγείας των εργαζομένων, οι οποίες ως επί το πλείστον υλοποιήθηκαν έως το 1993. Κατά συνέπεια, και οι πανηγυρικές διακηρύξεις μπορούν, ως πηγή εμπνεύσεως για νομοθετική δράση, να αποκτούν τελικώς σημασία κατά την υλοποίηση των εξαγγελλόμενων σε αυτές θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων.

15 — Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που διακηρύχθηκε στη Νίκαια στις 7 Δεκεμβρίου 2000 (ΕΕ C 364, σ. 1).

16 — Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει ο γενικός εισαγγελέας A. Tizzano με τις προτάσεις του της 8ης Φεβρουαρίου 2001, C-173/99, BECTU (Συλλογή 2001, σ. I-4881, σημείο 26).

17 — Ο Κοινοτικός Χάρτης των Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων εγκρίθηκε στις 9 Δεκεμβρίου 1989 στο Στρασβούργο από τους αρχηγούς και πρωθυπουργούς των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Κατά το σημείο 8 του Κοινοτικού Χάρτη, «κάθε εργαζόμενος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας έχει δικαίωμα εβδομαδιαίας αναπαύσεως και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ως προς τη διάρκεια των οποίων θα πρέπει να επιτευχθεί προοδευτική προσέγγιση, σύμφωνα με τα ισχύοντα σε κάθε κράτος». Ο Eichenhofer, E., *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts* (έκδ. Dauses, M. A.), Μόναχο, 2004, τόμος 1, D. III., σημεία 38, 39, αναφέρεται ρητώς στο πλαίσιο αυτό στο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ως «θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα» που περιέχεται στον Κοινοτικό Χάρτη.

18 — Βλ., σχετικώς, Rengeling, H.-W., *Grundrechte in der Europäischen Union,* Κολωνία, 2004, σημείο 1016, σ. 812.

19 — Κατά τον Riedel, E., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (έκδ. Jürgen Meyer), 2η έκδοση, Μπάντεν-Μπάντεν, 2006, άρθρο 31, σημείο 20, η σημασία του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων έγκειται προ πάντων στο ότι έχει αναντιρρήτως διατυπώσει ως ένα ελάχιστο κοινωνικής προστασίας τις αρχές ενός ορίου μέγιστης διάρκειας εργασίας, περιόδων ημερήσιας αναπαύσεως και περιόδων αναπαύσεως που πρέπει να χορηγούνται εβδομαδιαίως, ακόμη και στην περίπτωση συνθηκών εργασίας κατά βάρδιες ή με μεταβλητό χρόνο εργασίας, καθώς και την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ως ανθρώπινα δικαιώματα που ανήκουν σε κάθε άτομο.

Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως επίσης και σε ορισμένες από τις προπαρατεθείσες πράξεις διεθνούς δικαίου, δεν έχει αναγνωριστεί περιεχόμενο γνησίως κανονιστικού χαρακτήρα, οπότε πρέπει πρωτίστως να θεωρηθεί ότι αυτός συνιστά διακήρυξη πολιτικού περιεχομένου. Εντούτοις, έχω τη γνώμη ότι θα ήταν άστοχο να θεωρηθεί ότι ο Χάρτης στερείται οποιασδήποτε σημασίας κατά την ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου [20]. Ανεξαρτήτως του ζητήματος, που χρήζει ακόμη διευκρινίσεως στο μέλλον, του τελικού νομικού καθεστώτος του εντός της έννομης τάξεως της Ευρωπαϊκής Ενώσεως, ο Χάρτης ήδη σήμερα συνιστά συγκεκριμενοποίηση κοινών ευρωπαϊκών θεμελιωδών αξιών [21].

53. Ο Χάρτης αντανακλά επίσης σε μεγάλο βαθμό τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών. Καθόσον μπορώ να διαπιστώσω, είναι απολύτως εφικτό να συναχθεί αυτό το συμπέρασμα όσον αφορά το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας, δεδομένου ότι το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχει ως πρότυπό του ανάλογες διατάξεις περιλαμβανόμενες στα συντάγματα πολυάριθμων κρατών μελών [22]. Επομένως, είναι απολύτως εύλογο σε μια διαφορά που αφορά τη φύση και το περιεχόμενο ενός θεμελιώδους δικαιώματος, όπως η υπό εν

20 — Την άποψη αυτή υποστήριξα εσχάτως με τις προτάσεις μου της 3ης Μαΐου 2007 στην υπόθεση C-62/06, Zefeser (απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 2007, Συλλογή 2007, σ. I-11995, σημεία 54 και 43) σε σχέση με το διασφαλιζόμενο με το άρθρο 47 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων δικαίωμα για δίκαιη δίκη. Ομοίως προηγουμένως ο γενικός εισαγγελέας A. Tizzano με τις προτάσεις του στην υπόθεση BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 16, σημείο 28), καθώς και ο γενικός εισαγγελέας P. Léger με τις προτάσεις του της 10ης Ιουλίου 2001 στην υπόθεση C-353/99 P, Συμβούλιο κατά Hautala (απόφαση της 6ης Δεκεμβρίου 2001, Συλλογή 2001, σ. I-9565, σημεία 73 έως 86). Το Δικαστήριο, επίσης, στηρίζεται όλο και περισσότερο στις διατάξεις του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Βλ., εσχάτως, απόφαση της 27ης Ιουνίου 2006, C-540/03, Κοινοβούλιο κατά Συμβουλίου (Συλλογή 2006, σ. I-5769, σκέψη 38), με αναφορά στην περιεχόμενη στις αιτιολογικές σκέψεις της επίμαχης οδηγίας μνεία του Χάρτη, καθώς και αποφάσεις της 13ης Μαρτίου 2007, C-432/05, Unibet (Συλλογή 2007, σ. I-2271, σκέψη 37), και της 3ης Μαΐου 2007, C-303/05, Advocaten voor de Wereld (Συλλογή 2007, σ. I-3633, σκέψη 46).

21 — Βλ., σχετικώς, Poiares Maduro, M., «The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights», *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Μαδρίτη, 2004, σ. 306, Schmitz, T., «Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte», *Die Europäische Union als Wertegemeinschaft*, Βερολίνο, 2005, σ. 85, καθώς και Beyer, U./Oehme, C./Karmrodt, F., *«Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht, Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht»*, τεύχος 34, Νοέμβριος 2004, σ. 14. Ο García Perrote Escartín, I., «Sobre el derecho de vacaciones», *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, τόμος 4 (2004), σ. 3586, εικάζει ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 40, παράγραφος 2, του ισπανικού Συντάγματος, αποτελεί απόρροια όλων των πράξεων διεθνούς δικαίου που αφορούν την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Φρονεί ότι οι πράξεις αυτές συνέβαλαν συνολικώς στη δημιουργία μιας οικουμενικής ή ακόμη και ειδικώς ευρωπαϊκής συνειδήσεως για την ύπαρξη αυτού του θεμελιώδους κοινωνικού δικαιώματος.

22 — Κατά το κοινοτικό δίκαιο, εναπόκειται πρωτίστως στα κράτη μέλη να ρυθμίζουν τον τομέα των συνθηκών εργασίας. Διάφορα συνταγματικά κείμενα περιέχουν εγγυήσεις για τις συνθήκες εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνουν το δικαίωμα των εργαζομένων για ανάπαυση. Για παράδειγμα, το άρθρο 11, παράγραφος 5, του λουξεμβουργιανού Συντάγματος και το άρθρο 40, παράγραφος 2, του ισπανικού Συντάγματος επιβάλλουν στο κράτος την υποχρέωση να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας και να εγγυάται την ανάπαυση των εργαζομένων ή, ακριβέστερα, να μεριμνά σχετικώς (βλ. González Ortega, S., «El disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad», *Revista española de derecho europeo*, τεύχος 11 [2004], σ. 423 επ.). Μια πολύ λεπτομερέστερη και κατά πολύ εγγύτερη προς τη διατύπωση του άρθρου 31 του Χάρτη ρύθμιση περιέχεται στο άρθρο 36 του ιταλικού Συντάγματος, η οποία προβλέπει, μεταξύ άλλων, δικαίωμα μίας ημέρας αναπαύσεως εβδομαδιαίως και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Το πορτογαλικό Σύνταγμα φαίνεται ότι ήταν ένα από τα πρότυπα των ρυθμίσεων του Χάρτη, δεδομένου ότι το άρθρο του 59, παράγραφος 1, στοιχείο d, θεσπίζει το δικαίωμα αναπαύσεως και ελεύθερου χρόνου, ενός ορίου μέγιστης διάρκειας ημερήσιας εργασίας, εβδομαδιαίου χρόνου αναπαύσεως, καθώς και περιοδικής άδειας μετ' αποδοχών (βλ. Vieira De Andrade, J. C., «La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal», *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne — Étude de droit comparé*, Αθήνα/Βρυξέλλες/Μπάντεν-Μπάντεν, 2000, σ. 677). Στα περισσότερα από τα παλαιά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ενώσεως, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας θεμελιώνεται σε ρυθμίσεις απλώς νομοθετικού επιπέδου, οι οποίες αντανακλούν τους σχετικούς κανόνες παραγώγου δικαίου των οδηγιών, καθόσον πρόκειται για πεδία εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου. Αντιθέτως, στα νέα κράτη μέλη, πλην της Κύπρου, απαντά μια πραγματικά λεπτομερής κωδικοποίηση αυτού του δικαιώματος. Αυτό ισχύει, για παράδειγμα, ως προς το άρθρο 36, στοιχείο f, του σλοβακικού, το άρθρο 66, παράγραφος 2, του πολωνικού, το άρθρο 70/Β, παράγραφος 4, του ουγγρικού, το άρθρο 107 του λεττονικού, καθώς και το άρθρο 49, παράγραφος 1, του λιθουανικού Συντάγματος, τα οποία εγγυώνται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας. Οι συνθήκες εργασίας γενικώς μνημονεύονται στο σλοβένικο Σύνταγμα (άρθρο 66), στο τσέχικο (άρθρο 28), καθώς και στο εσθονικό (άρθρο 29, παράγραφος 4) (βλ. Riedel, E., όπ.π., υποσημείωση 19, άρθρο 31, σημεία 3, 4).

προκειμένω, να ληφθεί ως έρεισμα η βασική σκέψη του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη κατά την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 [23].

3. Το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας στο κοινοτικό δίκαιο

α) Η αρμοδιότητα της Κοινότητας κατά τον καθορισμό του προστατευτικού πεδίου του κανόνα

54. Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε την έκταση εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, αναγνωρίζοντας ότι «[τ]ο δικαίωμα κάθε εργαζομένου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρηθεί ως αρχή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου με ιδιαίτερη σημασία, από την οποία δεν μπορεί να γίνεται παρέκκλιση και της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές πρέπει να γίνεται εντός των ορίων που προβλέπει ρητά η ίδια η οδηγία 93/104» [24]. Οι διατάξεις του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 έχουν διατυπωθεί ως κανόνας που επιτάσσει ότι ο εργαζόμενος πρέπει να μπορεί να απολαύει πραγματικής αναπαύσεως, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του [25].

55. Κατά τη νομολογία, η συμβολή των κρατών μελών στην πραγμάτωση αυτού του δικαιώματος είναι σημαντική, δεδομένου ότι, προκειμένου να εκπληρώσουν την υποχρέωση μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο που τους επιβάλλει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, οφείλουν να καθορίσουν τις αναγκαίες λεπτομέρειες εφαρμογής στο εσωτερικό δίκαιο [26]. Στο πλαίσιο αυτό τα κράτη μέλη πρέπει να καθορίσουν τους όρους κτήσεως και εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ενώ είναι ελεύθερα να διευκρινίζουν τις συγκεκριμένες συνθήκες υπό τις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση του εν λόγω δικαιώματος που απολαύουν βάσει του συνόλου των περιόδων απασχόλησης που έχουν συμπληρώσει [27].

56. Η παραπομπή του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 στις εθνικές

23 — Κατά την άποψη του Smismans, S., «The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights», *Social Rights in Europe* (έκδ. Gráinne de Búrca και Bruno de Witte), Οξφόρδη, 2005, σ. 229, το ζήτημα της σχέσεως μεταξύ του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 και των θεμελιωδών δικαιωμάτων, ιδίως δε του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα ανακύψει κατ' ανάγκη σε διαδικασίες ενώπιον του Δικαστηρίου. Κατά τον Krebber, S., *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag* (έκδ. Christian Calliess/Matthias Ruffert), 1η έκδοση, Neuwied, 1999, άρθρο 136 ΕΚ, σημείο 35, σ. 1365, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και ο Κοινοτικός Χάρτης παρέχουν σημαντική ερμηνευτική αρωγή ως προς την έννοια όρων του εργατικού δικαίου σε κοινοτικό επίπεδο. Ο Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Βιέννη, 2006, σ. 81, αποδίδει προφανώς στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ακόμη και κανονιστικό χαρακτήρα, επισημαίνοντας ότι η διάταξη αυτή ορίζει ότι πρέπει να προβλέπεται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Κατά την άποψη του Benedetti, G., «La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite», *Carta Europea e diritti dei privati*, 2000, σ. 128, 129, σε διαφορά αφορώσα την έκταση εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας δεν μπορεί να αγνοείται ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, παρά το ότι στερείται δεσμευτικής νομικής ισχύος, δεδομένου ότι περιέχει εξαγγελίες που αντανακλούν τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών. Ως εκ τούτου, λειτουργεί ως σημείο αναφοράς ή ως ερμηνευτικό βοήθημα κατά την ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου.

24 — Αποφάσεις BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 43), της 18ης Μαρτίου 2004, C-342/01, Merino Gómez (Συλλογή 2004, σ. I-2605, σκέψη 29), Dellas κ.λπ. (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 8, σκέψη 49), της 6ης Απριλίου 2006, C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging (Συλλογή 2006, σ. I-3423, σκέψη 28).

25 — Απόφαση BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 44).

26 — Απόφαση της 16ης Μαρτίου 2006, C-131/04 και C-257/04, Robinson-Steele (Συλλογή 2006, σ. I-2531, σκέψη 57).

27 — Απόφαση BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 53).

νομοθεσίες σκοπεί ιδίως στο να παράσχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να καθορίσουν το κανονιστικό πλαίσιο που ρυθμίζει τις οργανωτικές και διαδικαστικές πτυχές της χρήσεως της άδειας, όπως π.χ. τον προγραμματισμό των περιόδων άδειας, την ενδεχόμενη υποχρέωση του εργαζομένου να γνωστοποιεί εκ των προτέρων στον εργοδότη πότε θέλει να πάρει την άδειά του, την προϋπόθεση παροχής εργασίας για ορισμένο ελάχιστο χρονικό διάστημα πριν καταστεί δυνατή η λήψη της άδειας, τα κριτήρια για τον αναλογικό υπολογισμό του δικαιώματος για ετήσια άδεια όταν η διάρκεια της σχέσεως εργασίας είναι μικρότερη του έτους κ.λπ [28]. Πρόκειται όμως πάντοτε για μέτρα που προορίζονται να καθορίσουν τους όρους κτήσεως και χορηγήσεως του δικαιώματος αδείας, τα οποία επιτρέπονται, ως τέτοια, από την οδηγία 2003/88.

57. Όπως παρατήρησα με τις προτάσεις μου στην επίσης εκκρεμή υπόθεση Schultz-Hoff [29], από αυτές τις λεπτομέρειες εφαρμογής πρέπει να διακρίνονται σαφώς οι ρυθμίσεις εκείνες των κρατών μελών οι οποίες αφορούν την ίδια την ύπαρξη του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας, καθορίζοντας, παραδείγματος χάριν, τις προϋποθέσεις γενέσεως ή αποσβέσεως του δικαιώματος αδείας. Σε αντίθεση προς την υποχρέωση του εργαζομένου, που αναφέρθηκε ως παράδειγμα τέτοιας λεπτομέρειας εφαρμογής, να ανακοινώσει στον εργοδότη την ημερομηνία κατά την οποία επιθυμεί να λάβει την ετήσια άδεια, η οποία εκπληρώνει μόνο συντονιστική λειτουργία στο πλαίσιο του σχεδιασμού των αδειών της εκμεταλλεύσεως, το επίμαχο εν προκειμένω ζήτημα, αν ο εργαζόμενος που λόγω ασθενείας είναι ανίκανος προς εργασία έχει καταρχήν δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, αφορά την ίδια την ύπαρξη αυτού του θεμελιώδους δικαιώματος.

58. Εδώ δεν πρόκειται πλέον για την απόφαση ως προς τον τρόπο εφαρμογής της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών [30], ήτοι τη συγκεκριμένη υλοποίηση του δικαιώματος αυτού, αλλά για τον καθορισμό του περιεχομένου μιας διατάξεως του κοινοτικού δικαίου, ήτοι του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

59. Ειδικότερα, ερμηνεία αυτής της διατάξεως υπό την έννοια ότι οι εργαζόμενοι που λόγω ασθενείας είναι ανίκανοι προς εργασία στερούνται εκ των προτέρων του δικαιώματος ετήσιας άδειας, καταλήγει στον αποκλεισμό ορισμένων εργαζομένων από το δικαίωμα αυτό μέσω του περιορισμού του προσωπικού πεδίου εφαρμογής αυτής της διατάξεως [31].

60. Πάντως, συνεπεία της εναρμονίσεως σ' αυτόν τον τομέα του κοινωνικού δικαίου που αφορά την προστασία της εργασίας, η οποία εναρμόνιση επιδιώκεται κατά το άρθρο 137,

28 — Σύμφωνα με τις αναπτύξεις της Επιτροπής στην υπόθεση BECTU, τις οποίες επανέλαβε ο γενικός εισαγγελέας A. Tizzano στις προτάσεις του στην υπόθεση αυτή (προπαρατεθείσες στην υποσημείωση 16, σημείο 34).

29 — Βλ. σημεία 45 έως 49 των προτάσεών μου στην υπόθεση Schultz-Hoff.

30 — Με την απόφαση BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 61), το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι η οδηγία 93/104 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη «να θεσπίσουν διαδικασία ασκήσεως του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ρυθμίζοντας, για παράδειγμα, τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να λαμβάνουν την άδεια που δικαιούνται κατά τη διάρκεια των πρώτων εβδομάδων της απασχολήσεώς τους».

31 — Ακριβώς αυτό, πάντως, δεν επιτρέπεται στα κράτη μέλη (βλ. απόφαση BECTU, προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 52). Σύμφωνα με την απόφαση αυτή, απαγορεύεται στα κράτη μέλη να περιορίζουν μονομερώς το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους, με τη θέσπιση όρου για την κτήση του εν λόγω δικαιώματος έχοντος ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ορισμένων εργαζομένων από αυτό.

παράγραφος 2, στοιχείο β΄, ΕΚ που αποτελεί τη νομική βάση της οδηγίας 2003/88, η αρμοδιότητα καθορισμού του περιεχομένου αυτού του δικαιώματος ανήκει πλέον στην Κοινότητα [32]. Ειδικότερα, αν αυτή ήταν στη διάθεση των κρατών μελών, θα ήταν πρακτικώς αδύνατη η εξασφάλιση, σε κοινοτική διάσταση, ενός συγκρίσιμου επιπέδου προστασίας και, επομένως, της επιτεύξεως του σκοπού της εναρμονίσεως. Γι' αυτόν τον λόγο, πρέπει να απορριφθεί ο ισχυρισμός της Βελγικής και της Τσεχικής Κυβερνήσεως ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας ενός εργαζομένου ο οποίος λόγω ασθενείας είναι ανίκανος προς εργασία συγκαταλέγεται στις λεπτομέρειες χορηγήσεως της άδειας και εμπίπτει στη ρυθμιστική αρμοδιότητα των κρατών μελών.

β) Το εξασφαλιζόμενο από το κοινοτικό δίκαιο επίπεδο προστασίας

61. Περαιτέρω, θεωρώ ότι είναι σημαντικό να υπενθυμιστεί ότι η ελευθερία των κρατών μελών κατά τον καθορισμό των εθνικών μέτρων εφαρμογής περιορίζεται από το γεγονός ότι το άρθρο 137, παράγραφος 2, στοιχείο β΄, ΕΚ επιδιώκει με τη θέσπιση ελαχίστων προδιαγραφών να εξασφαλισθεί ορισμένο, καθοριζόμενο από το κοινοτικό δίκαιο, επίπεδο προστασίας, από το οποίο τα κράτη μέλη δεν επιτρέπεται να αποκλίνουν προς τα κάτω. Όπως εξέθεσε το Δικαστήριο στην απόφαση Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου [33] σε σχέση με τον όρο «ελάχιστες προδιαγραφές» κατά την έννοια του πρότερου νομικού ερείσματος στο άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ, η διάταξη αυτή δεν περιορίζει την κοινοτική παρέμβαση στον χαμηλότερο κοινό παρονομαστή ούτε βέβαια στο χαμηλότερο επίπεδο προστασίας που προβλέπεται στα διάφορα κράτη μέλη. Αντιθέτως, έχει την έννοια ότι τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να εξασφαλίσουν ακόμη μεγαλύτερη προστασία σε σχέση με το ενδεχομένως υψηλό επίπεδο προστασίας που απορρέει από το κοινοτικό δίκαιο.

62. Η ερμηνεία αυτή επιβεβαιώνεται από το γράμμα του άρθρου 136 ΕΚ, το οποίο θέτει ως στόχο της κοινωνικής πολιτικής «τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας». Ο στόχος αυτός, όπως ρητώς προβλέπεται, πρέπει να επιτευχθεί μέσω εναρμονίσεως «με παράλληλη διατήρηση της προόδου» [34]. Για την επίτευξη αυτών των στόχων του πρωτογενούς δικαίου, το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88 εξουσιοδοτεί τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να προωθούν ευνοϊκότερα μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Αντιστοίχως, το άρθρο 23 της οδηγίας 2003/88 ορίζει ως προς το επίπεδο της προστασίας των εργαζομένων ότι, μη θιγομένου του δικαιώματος των κρατών μελών να θεσπίσουν

32 — Το άρθρο 137 ΕΚ είναι το σημαντικότερο εξουσιοδοτικό έρεισμα για την έκδοση οδηγιών στο κεφάλαιο για την κοινωνική πολιτική. Απαιτεί η εναρμόνιση να έχει ορισμένο σκοπό, ο οποίος προκύπτει από τη σύνδεση της παραγράφου 2 με την παράγραφο 1. Κατά τις σχετικές διατάξεις, η εναρμόνιση πρέπει να πραγματοποιείται για να ενισχύεται η υποβοηθητική και συμπληρωματική λειτουργία της δράσεως της Κοινότητας στους αναφερόμενους στην παράγραφο 1, στοιχεία α΄ έως θ΄, τομείς. Σ' αυτούς περιλαμβάνεται, κατά την παράγραφο 1, στοιχείο α΄, η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Έρεισμα μέχρι πρόσφατα ήταν το άρθρο 118 της Συνθήκης ΕΚ, το οποίο επίσης αφορούσε πρωτίστως σκοπούς κοινωνικής πολιτικής και ως εκ τούτου διακρινόταν από τον άλλο κανόνα περί αρμοδιότητας στο άρθρο 100Α της Συνθήκης ΕΚ, με τους αναφερόμενους στην εσωτερική αγορά στόχους του (άρθρο 94 ΕΚ) (βλ. Krebber, S., όπ.π., υποσημείωση 23, άρθρο 137 ΕΚ, σημείο 18, σ. 1373).

33 — Απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996, C-84/94, Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (Συλλογή 1996, σ. I-5755, σκέψη 56).

34 — Balze, W., όπ.π., υποσημείωση 14, 38ο συμπλήρωμα 1998, σημείο 3.

διαφορετικές διατάξεις, εφόσον τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις της οδηγίας, η θέση σε εφαρμογή της οδηγίας δεν συνιστά βάσιμη δικαιολογία για υποβάθμιση της γενικής προστασίας των εργαζομένων [35].

63. Το ελάχιστο επίπεδο προστασίας που έχει καθοριστεί από τον κοινοτικό νομοθέτη στον τομέα του σχετικού με τις άδειες δικαίου προσδιορίζεται βάσει της οδηγίας 2003/88. Συναφώς, διαπιστώνεται ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, αντιθέτως με τον ισχυρισμό της Ολλανδικής Κυβερνήσεως δεν προβλέπει κανένα περιορισμό του κύκλου των προσώπων που δικαιούνται άδεια και πολλώ μάλλον δεν διακρίνει μεταξύ «υγιών, ικανών προς εργασία» και «ανίκανων προς εργασία λόγω ασθενείας» εργαζομένων. Αντιθέτως, από το κείμενο της διατάξεως αυτής προκύπτει σαφώς ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε «όλους τους εργαζομένους» ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας. Ακόμη, το άρθρο 7 δεν περιλαμβάνεται στις διατάξεις από τις οποίες το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 επιτρέπει ρητώς παρέκκλιση [36].

γ) Το εξασφαλιζόμενο από τη Σύμβαση 132 της ΔΟΕ επίπεδο προστασίας

64. Κατ' αυτόν τον τρόπο ο κοινοτικός νομοθέτης επιδιώκει εν πάση περιπτώσει, όσον αφορά τη νομική θέση των ανίκανων προς εργασία λόγω ασθενείας εργαζομένων, ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας συγκρίσιμο με εκείνο της Συμβάσεως 132 της ΔΟΕ [37]. Έτσι, στο άρθρο 3, παράγραφος 1, της συμβάσεως αυτής αναφέρεται παραδείγματος χάριν ότι «κάθε πρόσωπο» για το οποίο ισχύει η σύμβαση αυτή έχει δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

65. Στη σύμβαση αυτή δεν περιέχονται, όπως και στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, εξαιρετικές ρυθμίσεις οι οποίες να έχουν αρνητικές συνέπειες για τους εργαζομένους που είναι ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθενείας. Τούτο επιτρέπει να συναχθεί ότι η προστασία την οποία αποσκοπεί το κοινοτικό δίκαιο να εγγυηθεί στους εργαζομένους, δεν επιτρέπεται, σύμφωνα με τη βούληση του κοινοτικού νομοθέτη, να υπολείπεται του επιπέδου προστασίας των κανόνων εργατικού δικαίου του συμβατικού διεθνούς

35 — Απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996, Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 33, σκέψη 42). Ο Balze, W., «Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit», *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht,* 79ο συμπλήρωμα (Οκτώβριος 2002), Β 3100, σημείο 6, σ. 9, αντιλαμβάνεται τις ρυθμίσεις της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας ως ελάχιστες διατάξεις σύμφωνα με τη σκέψη στην οποία στηρίζεται το άρθρο 137 ΕΚ, οπότε τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν αυστηρότερες ρυθμίσεις περί του χρόνου εργασίας. Πάντως, κατά το άρθρο 14 της οδηγίας 2003/88, ειδικές κοινοτικές διατάξεις εκτοπίζουν τις διατάξεις της οδηγίας, ανεξαρτήτως του ζητήματος αν το επίπεδό προστασίας τους υπολείπεται εκείνου της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας.

36 — Βλ. αποφάσεις Robinson-Steele (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψη 62), και BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 41). Ομοίως, επίσης, ο Balze, W., «Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung», *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht,* αριθ. 7 (1994), σ. 207, ο οποίος δεν διαπιστώνει την ύπαρξη εξουσίας ουσιαστικής παρεκκλίσεως από αυτήν τη ρύθμιση.

37 — Πρέπει σ' αυτό το πλαίσιο να υπομνησθεί ότι, κατά την έκτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2003/88, πρέπει να συνεκτιμηθούν οι αρχές της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Αυτό το επισημαίνει ομοίως η γενική εισαγγελέας J. Kokott στην υποσημείωση 8 των προτάσεών της της 12ης Ιανουαρίου 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (απόφαση προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24). Νομίζω ότι είναι απαραίτητο να ερμηνεύεται η οδηγία 2003/88 κατά συνεκτίμηση των ουσιωδών αρχών της Συμβάσεως 132 της ΔΟΕ, λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι το δίκαιο της ΔΟΕ έχει θέσει καθοριστικής σημασίας διεθνείς βασικούς κανόνες στον τομέα του εργατικού δικαίου. Κατά γενική θεώρηση, υφίσταται σε μεγάλο βαθμό σύγκλιση μεταξύ αμφοτέρων των νομικών αυτών πράξεων. Πάντως, κατόπιν λεπτομερέστερης εξετάσεως, δεν μπορεί να μείνει απαρατήρητο ότι ορισμένες ρυθμίσεις της οδηγίας 2003/88 βαίνουν πέραν αυτού που επιβάλλει η Σύμβαση 132 της ΔΟΕ. Γι' αυτόν τον λόγο, ορθώς μπορεί να λεχθεί για την οδηγία 2003/88 ότι συνιστά μια καθαρά κοινοτικού χαρακτήρα μετεξέλιξη αυτής της συμβάσεως (βλ. Murray, J., *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared,* Χάγη, 2001, σ. 185).

δικαίου. Ο φόβος η προστασία αυτή να υπολείπεται του εν λόγω ελαχίστου επιπέδου προστασίας θα υπήρχε ακριβώς στην περίπτωση που ένα θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα δεν θα αναγνωριζόταν εκ των προτέρων ως προς μια ορισμένη κατηγορία εργαζομένων.

66. Το ότι, σύμφωνα με τους κανόνες της Συμβάσεως 132 της ΔΟΕ, το δικαίωμα αδείας δεν επιτρέπεται να εξαρτηθεί από την ικανότητα του εργαζομένου προς εργασία αποδεικνύεται από το σαφές γράμμα του άρθρου 5, παράγραφος 4, της συμβάσεως αυτής, κατά το οποίο «απουσίες από την εργασία για λόγους ανεξάρτητους της βουλήσεως του οικείου απασχολούμενου προσώπου, όπως για παράδειγμα ασθένεια, ατύχημα ή μητρότητα, συνυπολογίζονται στον χρόνο υπηρεσίας». Επιπλέον, το άρθρο 6, παράγραφος 2, της ίδιας συμβάσεως ορίζει ρητώς ότι «χρονικά διαστήματα ανικανότητας προς εργασία συνεπεία ασθένειας ή ατυχήματος δεν πρέπει να συνυπολογίζονται στην προβλεπόμενη υποχρεωτικώς ετήσια άδεια ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας».

67. Οι διατάξεις αυτές, σύμφωνα με τον σκοπό τους, πρέπει να γίνονται αντιληπτές υπό την έννοια ότι η γένεση του δικαιώματος αδείας δεν μπορεί να εξαρτηθεί καταρχήν από περιστάσεις τα αίτια των οποίων ευρίσκονται εκτός της σφαίρας επιρροής του οικείου εργαζομένου, διότι, παραδείγματος χάριν, ανάγονται σε φυσικά συμβάντα ή συνιστούν περιπτώσεις ανωτέρας βίας.

68. Επομένως, οι κανόνες της Συμβάσεως 132 της ΔΟΕ συμπίπτουν κατ' ουσίαν, ως προς τις βασικές νομικές τους εξαγγελίες όσον αφορά τη γένεση του δικαιώματος αδείας, με τους κανόνες της οδηγίας 2003/88 [38]. Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να ερμηνεύουν αυτούς τους κανόνες, καθώς και να διαμορφώνουν τις εθνικές έννομες τάξεις τους, κατά τέτοιο τρόπο ώστε η γένεση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας να μην εξαρτάται από την ικανότητα του εργαζομένου προς εργασία.

69. Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι ο εργαζόμενος αποκτά δικαιώματα αδείας από την πρώτη ημέρα της απασχολήσεώς του και δεν χάνει τα δικαιώματα αυτά συνεπεία της ανικανότητάς του προς εργασία λόγω ασθενείας [39]. Ο εργαζόμενος έχει συνεπώς δικαίωμα να προσδιορίσει μία μελλοντική χρονική περίοδο ως ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια περιόδου κατά την οποία άλλως θα ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια.

4. Η προβλεπόμενη από το εργατικό δίκαιο απαγόρευση παρεμπόδισης ως όριο της ασκήσεως του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας

70. Μολονότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 1, της

38 — Επομένως, περιττεύει η εξέταση του ζητήματος κατά πόσον τα κράτη μέλη δεσμεύονται από απορρέουσες από τη Συμφωνία 132 της ΔΟΕ και από την οδηγία 2003/88 υποχρεώσεις που αποκλίνουν μεταξύ τους από απόψεως περιεχομένου. Βλ., σχετικώς, παρατηρήσεις του γενικού εισαγγελέα G. Tesauro με τις προτάσεις του της 24ης Ιανουαρίου 1991, C-345/89, Stöckel (Συλλογή 1991, σ. I-4047, σημείο 11).

39 — Ομοίως προφανώς και ο γενικός εισαγγελέας A. Tizzano, ο οποίος στο σημείο 50 των προτάσεών του στην υπόθεση BECTU (απόφαση προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7) εκφράζει αμφιβολίες ως προς τη συμβατότητα με το κοινοτικό δίκαιο μιας ρυθμίσεως ενός κράτους μέλους η οποία εμποδίζει τους εργαζομένους να αποκτήσουν δικαίωμα σε ημέρες αδείας από την πρώτη ημέρα εργασίας.

οδηγίας 2003/88, δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας, εξ αυτού δεν αποκλείεται να εξαρτάται η πραγματική άσκησή του σε συγκεκριμένες περιπτώσεις από ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες, χωρίς να θέτουν υπό αμφισβήτηση την ίδια την ύπαρξη του δικαιώματος αυτού, προορίζονται να διασφαλίσουν την επίτευξη των στόχων της οδηγίας.

α) Η απαγόρευση παρεμπόδισης σύμφωνα με τη Σύμβαση 132 της ΔΟΕ

71. Ειδικότερα, από το άρθρο 5, παράγραφος 4, καθώς και το άρθρο 6, παράγραφος 2, της Συμβάσεως 132 της ΔΟΕ συνάγεται ακόμη μια σημαντική κανονιστική διακήρυξη, ότι δηλαδή η ληφθείσα άδεια λόγω ασθενείας δεν επιτρέπεται να παρεμποδίσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας [40]. Δια της εξομοιώσεως των περιόδων ασθενείας με χρόνο υπηρεσίας και δια της απαγορεύσεως καταλογισμού των περιόδων ανικανότητας προς εργασία συνεπεία ασθενείας ή ατυχήματος στην προβλεπόμενη ελάχιστη ετήσια άδεια, επιδιώκεται να εμποδιστεί να συμπέσει η ετήσια άδεια με ένα χρονικό διάστημα το οποίο κανονικά φυλάσσεται για την αναρρωτική άδεια ως ειδική μορφή άδειας. Με την απαγόρευση αυτή της αλληλοεπικάλυψης περιόδων αδείας λαμβάνεται υπόψη ότι η αναρρωτική και η ετήσια άδεια υπηρετούν αντιστοίχως διαφορετικούς σκοπούς και ως εκ τούτου δεν μπορούν να αντιμετωπίζονται νομικώς ως εναλλάξιμες μεταξύ τους.

40 — Υπό την έννοια αυτή και ο García Perrote Escartín, I., όπ.π., υποσημείωση 22, σ. 3584, 3595.

β) Δυνατότητα κατ' αναλογίαν εφαρμογής των αρχών που έχουν διαμορφωθεί νομολογιακώς

72. Η βασική αυτή σκέψη ανευρίσκεται εκ νέου στην προσέγγιση στην οποία βασίστηκε το Δικαστήριο στις αποφάσεις Merino Gómez [41] και Federatie Nederlandse Vakbeweging [42].

73. Το Δικαστήριο κλήθηκε στην υπόθεση Merino Gómez να εξετάσει την κατά το κοινοτικό δίκαιο σχέση της ετήσιας άδειας με την άδεια μητρότητας. Συγκεκριμένα, επρόκειτο για το ζήτημα αν σε περιπτώσεις κατά τις οποίες συλλογικές συμφωνίες, συναφθείσες μεταξύ μιας επιχειρήσεως και των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθορίζουν τις ημερομηνίες αδειών όσον αφορά το σύνολο του προσωπικού, οι δε ημερομηνίες αυτές συμπίπτουν με την άδεια μητρότητας μιας εργαζομένης, η εργαζομένη δικαιούται, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο α΄, της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ [43] και του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ [44], να λάβει την ετήσια άδειά της κατά τη διάρκεια περιόδου διαφορετικής της συμφωνηθείσας και μη συμπίπτουσας με αυτήν της άδειάς της μητρότητας. Το Δικαστήριο διαπίστωσε συναφώς ότι ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας είναι διαφορετικός εκείνου του δικαιώματος άδειας μητρό-

41 — Απόφαση Merino Gómez (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24).

42 — Απόφαση Federatie Nederlandse Vakbeweging (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24).

43 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (ΕΕ L 348, σ. 1).

44 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70).

τητας. Το τελευταίο αποβλέπει, αφενός, στην προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και ύστερα απ' αυτήν και, αφετέρου, στην προστασία των ιδιαίτερων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και τον τοκετό [45]. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι μια εργαζομένη πρέπει να μπορεί να λάβει την ετήσια άδειά της σε περίοδο διαφορετική αυτής της άδειάς της μητρότητας [46].

74. Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε αυτή την αρχή με την απόφαση FNV και τη διευκρίνισε υπό την έννοια ότι η σώρευση στο τέλος του έτους ημερών από διάφορες άδειες που χορηγούνται βάσει του κοινοτικού δικαίου, ενδέχεται να καθιστά αναπόφευκτη τη μεταφορά της ετήσιας άδειας ή ενός μέρους της στο επόμενο έτος [47], διότι η άδεια που χορηγείται βάσει του κοινοτικού δικαίου δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαίου αυτού [48].

75. Μολονότι, βεβαίως, η εγκυμοσύνη δεν είναι δυνατό να εξομοιωθεί με κατάσταση ασθενείας, μπορούν να παρατεθούν αρκετοί λόγοι για μια κατ' αναλογία εφαρμογή αυτής της νομολογίας στη σχέση μεταξύ ετήσιας άδειας και άδειας λόγω ασθενείας. Ειδικότερα, όπως και η άδεια μητρότητας, η άδεια λόγω ασθενείας σκοπεί στη διατήρηση της σωματικής και ψυχικής ακεραιότητας του εργαζομένου, καθόσον με την απαλλαγή από την υποχρέωση εργασίας και τη χορήγηση περιόδου αναπαύσεως του παρέχεται η δυνατότητα ανακτήσεως των δυνάμεών του και επανεντάξεως αργότερα στη θέση εργασίας του. Επομένως, αντιθέτως προς την ετήσια άδεια, η οποία χρησιμεύει για ανάπαυση, αποστασιοποίηση και ανάκτηση δυνάμεων, η άδεια λόγω ασθενείας σκοπό έχει αποκλειστικά την ανάρρωση και την ίαση, δηλαδή την έξοδο από μια παθολογική κατάσταση, της οποίας τα αίτια, επιπλέον, ευρίσκονται εκτός της σφαίρας επιρροής του οικείου εργαζομένου [49].

76. Συναφώς, πρέπει να λεχθεί, ακολουθώντας την άποψη της Ιταλικής και της Πολωνικής Κυβερνήσεως, ότι, λαμβανομένων υπόψη των αρχών που διαμόρφωσε το Δικαστήριο, δεν είναι δυνατό να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η αναρρωτική και η ετήσια άδεια επιτρέπεται να συμπέσουν χρονικά, χωρίς να τεθούν υπό αμφισβήτηση οι διαφορετικοί σκοποί της ετήσιας άδειας και της αναρρωτικής άδειας. Σύμφωνα με τη βασική σκέψη της προπαρατεθείσας νομολογίας, θα έπρεπε να απαγορεύεται η σε βάρος της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών χορήγηση άδειας λόγω ασθενείας, διότι άλλως αυτό το θεμελιώδες δικαίωμα θα μπορούσε να καταστεί κενό περιεχομένου.

45 — Απόφαση Merino Gómez (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24, σκέψη 32), αποφάσεις της 12ης Ιουλίου 1984, 184/83, Hofmann (Συλλογή 1984, σ. 3047, σκέψη 25), της 5ης Μαΐου 1994, C-421/92, Habermann-Beltermann (Συλλογή 1994, σ. I-1657, σκέψη 21), της 14ης Ιουλίου 1994, C-32/93, Webb (Συλλογή 1994, σ. I-3567, σκέψη 20), της 30ής Απριλίου 1998, C-136/95, Thibaut (Συλλογή 1998, σ. I-2011, σκέψη 25), της 27ης Οκτωβρίου 1998, C-411/96, Boyle κ.λπ. (Συλλογή 1998, σ. I-6401, σκέψη 41).

46 — Απόφαση Merino Gómez (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24, σκέψη 38).

47 — Απόφαση Federatie Nederlandse Vakbeweging (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24, σκέψη 24), και απόφαση της 14ης Απριλίου 2005, C-519/03, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (Συλλογή 2005, σ. I-3067, σκέψη 33).

48 — Αποφάσεις Federatie Nederlandse Vakbeweging (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24, σκέψη 24), Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 47, σκέψη 33), και Merino Gómez (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24, σκέψη 41).

49 — Ο González Ortega, S., όπ.π., υποσημείωση 23, σ. 432, διαπιστώνει ότι το πρώτο στάδιο της άδειας μητρότητας σκοπεί στη φυσική ανάκτηση των δυνάμεων και τη βιολογική προστασία της μητέρας μετά τον τοκετό. Επομένως, επιδιώκει διαφορετικό σκοπό απ' ό,τι το δεύτερο στάδιο, το οποίο προορίζεται για τη φροντίδα του τέκνου, καθώς και για να γίνει όλο και πιο στενή η σχέση μεταξύ μητέρας και τέκνου. Ο συγγραφέας παραλληλίζει το πρώτο αυτό στάδιο της άδειας μητρότητας με την άδεια λόγω ασθενείας και, κατά συνέπεια, τάσσεται υπέρ της κατ' αναλογίαν εφαρμογής της νομολογίας για τη σχέση μεταξύ άδειας μητρότητας και ετήσιας άδειας στη σχέση μεταξύ της άδειας λόγω ασθενείας και της ετήσιας άδειας.

γ) Ασυμβίβαστο με το πνεύμα και τον σκοπό του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88

77. Πέραν των προαναφερθέντων ενδοιασμών κατά της ερμηνείας του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 κατά τρόπον ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του για άδεια κατά τη διάρκεια της απουσίας του λόγω ασθενείας, μπορεί να προβληθεί ως πρόσθετο επιχείρημα ότι μια τέτοια ερμηνεία δεν συνάδει προς τον σκοπό της οδηγίας 2003/88 να διασφαλίσει τη βελτίωση της ασφάλειας και την προστασία της υγείας των εργαζομένων.

78. Εκ πρώτης όψεως, η παροχή αυτής της δυνατότητας φαίνεται ως μια διεύρυνση των δικαιωμάτων του και ως εκ τούτου ως επωφελής από νομικής απόψεως. Ακόμη, αν ο εργαζόμενος λάβει την ετήσια άδεια, ευρίσκεται συχνά σε καλύτερη μοίρα από οικονομικής απόψεως απ' ότι αν ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια, διότι κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του έχει αξίωση να συνεχίσει να καταβάλλεται ακέραιη η αμοιβή του σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, ενώ αντιθέτως στην περίπτωση της ασθένειας η αξίωσή του για τη συνέχιση καταβολής της αμοιβής του αφορά, σύμφωνα με τις εκάστοτε ρυθμίσεις των κρατών μελών, μόνον ένα ποσοστό της. Τούτο ισχύει, παραδείγματος χάριν, ως προς τις περιστάσεις της διαφοράς της κύριας δίκης, διότι σύμφωνα με τα στοιχεία που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο [50], το άρθρο 16, παράγραφος 1, των WTR προβλέπει αποδοχές αδείας ύψους ίσου με τις αποδοχές μιας εβδομάδας για κάθε εβδομάδα αδείας. Αντιθέτως, οι συμβάσεις με τους αναιρεσείοντες προέβλεπαν, για την περίπτωση της ασθένειας, όπως ανέφερε η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου κατά την έγγραφη διαδικασία [51] και διευκρίνισε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, κατόπιν ερωτήσεως του Δικαστηρίου, αναρρωτική άδεια έξι μηνών με εξακολούθηση της καταβολής ολόκληρων των αποδοχών, που ακολουθούνταν από έξι ακόμη μήνες κατά τους οποίους έπρεπε να καταβάλλεται μόνον το ήμισυ του συνήθους μισθού.

79. Με ακριβέστερη όμως νομική εξέταση, η άσκηση του δικαιώματος αυτού από τον εργαζόμενο θα ισοδυναμούσε με παραίτηση από θεμελιώδες δικαίωμα [52] σε αντάλλαγμα της εξακολούθησης της καταβολής των συνήθων αποδοχών του. Ενόψει του σκοπού για τον οποίο προορίζονται, τα δύο είδη άδειας δεν είναι εναλλάξιμα μεταξύ τους και, όπως εκθέτει ορθώς η Σλοβενική Κυβέρνηση, αποκλείονται αμοιβαία. Η αλληλοεπικάλυψη της ετήσιας άδειας με περιόδους ασθενείας την οποία συνεπάγεται η άσκηση του δικαιώ-

50 — Σημείο 13 της διατάξεως περί παραπομπής του House of Lords της 13ης Δεκεμβρίου 2006.

51 — Σημείο 22 της τοποθετήσεως της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου της 13ης Απριλίου 2007.

52 — Κατά τον Fischinger, P., «Der Grundrechtsverzicht», *Juristische Schulung* (2007), τεύχος 9, σ. 808, ως παραίτηση από θεμελιώδες δικαίωμα νοείται η συναίνεση ενός φορέα θεμελιώδους δικαιώματος σε συγκεκριμένες επεμβάσεις και σε προσβολή θεμελιωδών δικαιωμάτων. Δεν σημαίνει, αντιθέτως, τη διαρκή, πλήρη και πρακτικώς σχεδόν αδιανόητη απόλυτη παραίτηση από την προστασία ενός ή περισσοτέρων θεμελιωδών δικαιωμάτων. Πρέπει επίσης να γίνεται αυστηρή διάκριση μεταξύ της κατ' αυτόν τον τρόπο νοούμενης παραιτήσεως από θεμελιώδες δικαίωμα και της καθαρά πραγματικής αποχής από την άσκηση του θεμελιώδους δικαιώματος. Κατ' αντιδιαστολή προς την καθαρά πραγματική αποχή από την άσκηση αναγόμενων σε θεμελιώδη δικαιώματα ελευθεριών, στην εν λόγω παραίτηση ενυπάρχει ένα νομικό στοιχείο, διότι ο συναινών δεσμεύεται από τη συναίνεσή του κατά τρόπον ώστε δεν μπορεί αργότερα να επικαλεστεί το παράνομο της παραβιάσεως του θεμελιώδους δικαιώματος. Επίσης άσχετη από την παραίτηση από το θεμελιώδες δικαίωμα είναι η καλούμενη αρνητική διάσταση των θεμελιωδών δικαιωμάτων, που περιλαμβάνει παραδείγματος χάριν το δικαίωμα του ιδιώτη να μην έχει γνώμη ή να μην ανήκει σε κανένα δόγμα. Κατά την άποψη του Adam, R., «Der Grundrechtsverzicht des Arbeitnehmers», *Arbeit und Recht* (2005), τεύχος 4, σ. 130, μια τέτοια παραίτηση υφίσταται όταν ένα θεμελιώδες δικαίωμα του εργαζομένου περιορίζεται μέσω συμβάσεως ή του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη χωρίς αμοιβαίες υποχωρήσεις όπως στην περίπτωση συμβιβασμού. Στην περίπτωση της ασκήσεως του δικαιώματος αδείας σε περιόδους ασθενείας, δεν μπορεί να γίνεται λόγος για υποχώρηση του εργοδότη, διότι αυτός δεσμεύεται μόνον να καταβάλει στον εργαζόμενο τη συνήθη αμοιβή, χωρίς ο εργαζόμενος να αποζημιώνεται για το ότι θυσίασε την ετήσια άδειά του.

ματος αδείας θα συνεπαγόταν την εκούσια παραίτηση από το δικαίωμα αδείας στην έκταση κατά την οποία ο εργαζόμενος με την άσκηση του δικαιώματος αυτού θα συναινούσε, σε αντάλλαγμα χρηματικής παροχής, να μη χρησιμοποιήσει την ετήσια άδεια σύμφωνα με τον πραγματικό της σκοπό.

80. Κατά τη γνώμη μου, μια τέτοια παραίτηση δεν μπορεί να ανακηρυχθεί σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο χωρίς να ματαιώνεται ο νομοθετικός στόχος του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88. Όχι μόνον δεν θα πληρούτο ο επιδιωκόμενος σκοπός αναπαύσεως του δικαιώματος ετήσιας άδειας, αν το δικαίωμα αυτό ασκούνταν κατά τρόπο αντίθετο προς τον σκοπό του και ως εκ τούτου καταχρηστικώς [53] σε περιόδους ασθενείας. Πρέπει ακόμη να συμφωνήσω με την Επιτροπή ότι μια τέτοια δυνατότητα παραιτήσεως ενέχει ορισμένους κινδύνους για τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ειδικότερα, η προοπτική της συνέχισης καταβολής υψηλότερης αμοιβής σε περιόδους ασθενείας θα ήταν πρόσφορη να δελεάσει τον εργαζόμενο να αποδεχτεί την απώλεια αυτής της εννόμου θέσεως. Επιπλέον θα υπήρχε ο κίνδυνος να εξαναγκάσει ο εργοδότης τον εργαζόμενο σε μια τέτοια παραίτηση [54]. Ταυτοχρόνως, μια τέτοια συμφωνία μεταξύ των μερών της σχέσεως εργασίας, η οποία κατ' ουσίαν προβλέπει την «εξαγορά» της ετήσιας άδειας, αντιβαίνει σαφώς στη ρύθμιση του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, η οποία προβλέπει ρητώς ότι η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση. Μια τέτοια ρύθμιση θα ήταν αντίθετη και προς τα συμφέροντα του εργοδότη, διότι αυτός, παρά την καταβολή υψηλότερων αποδοχών αδείας, δεν θα μπορούσε να απαιτήσει από τον εργαζόμενο να χρησιμοποιήσει πραγματικά την άδεια που λαμβάνει για την ανάρρωσή του, προκειμένου να ανακτήσει την ικανότητά του προς εργασία.

81. Χάριν της προστασίας των εργαζομένων και των εργοδοτών και προκειμένου να μην καταστεί κενό περιεχομένου αυτό το κοινοτικό θεμελιώδες δικαίωμα της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας, πρέπει να γίνει δεκτό ότι το εν λόγω θεμελιώδες δικαίωμα καταρχήν υφίσταται ανεξαρτήτως της βουλήσεως του εργαζομένου, έτσι ώστε αυτός να μην μπορεί να παραιτηθεί εγκύρως από το δικαίωμα αυτό.

5. Πρόταση

82. Από τα ανωτέρω προκύπτει επομένως ότι η ύπαρξη του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να εξαρτηθεί από την ικανότητα ενός εργαζομένου προς εργασία, έτσι ώστε και ένας εργαζόμενος ο οποίος είναι ανίκανος προς εργασία λόγω ασθενείας έχει καταρχήν αντίστοιχο δικαίωμα ετήσιας άδειας κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Ωστόσο, δεν μπορεί να λάβει την άδεια αυτή κατά τη διάρκεια περιόδου κατά την

53 — Η κατάχρηση δικαιώματος ορίζεται ως η χρήση μιας εννόμου θέσεως κατά τρόπο αντιβαίνοντα προς τον σκοπό της και περιορίζει τη δυνατότητα ασκήσεως ενός υφιστάμενου δικαιώματος. Αυτό σημαίνει ότι η άσκηση μιας εννόμου αξιώσεως που απονέμεται επισήμως περιορίζεται από την αρχή της καλής πίστης. Ακόμη και αυτός που διαθέτει αγώγιμο δικαίωμα δεν επιτρέπεται να το ασκεί καταχρηστικώς. Ομοίως Creifelds, *Rechtswörterbuch* (έκδ. Klaus Weber), 17η έκδοση, Μόναχο, 2002, σ. 1109, κατά το οποίο η άσκηση δικαιώματος είναι καταχρηστική όταν τυπικώς μεν είναι σύμφωνη προς τον νόμο, αλλά η επίκληση του δικαιώματος είναι, λόγω των ιδιαίτερων περιστάσεων της συγκεκριμένης περιπτώσεως, αντίθετη προς την καλή πίστη.

54 — Στο σημείο 32 των προτάσεών της στην υπόθεση Federatie Nederlandse Vakbeweging (απόφαση προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24), η γενική εισαγγελέας J. Kokott αναφέρθηκε σε έναν παρόμοιο κίνδυνο στην περίπτωση της καταβολής χρηματικής αποζημιώσεως για τη μεταφερθείσα ελάχιστη ετήσια άδεια. Κατά την άποψή της, η δυνατότητα αυτή θα δημιουργούσε κίνητρα για την παραίτηση του εργαζομένου από τη χρησιμοποίηση της άδειας για την ανάπαυσή του και για την εκ μέρους του εργοδότη προτροπή προς τους εργαζομένους να μην την χρησιμοποιούν, κίνητρα που θα ήταν ασυμβίβαστα με τους σκοπούς της οδηγίας

οποία άλλως θα ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια.

παραίτηση του εργαζομένου από αυτό με βάση καθαρά χρηματοοικονομικές εκτιμήσεις [56].

Β — *Επί του δευτέρου ερωτήματος*

83. Αντικείμενο του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος είναι το κανονιστικό περιεχόμενο του προβλεπόμενου στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δικαιώματος αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια. Η αντισταθμιστική αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια, δηλαδή η καταβολή χρηματικού ποσού για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια, υποκαθιστά την παροχή ελεύθερου χρόνου όταν η άδεια, συνεπεία της λήξεως της σχέσεως εργασίας, δεν μπορεί πλέον να χορηγηθεί. Το δικαίωμα αυτό αποτελεί τη μοναδική εξαίρεση από την καταρχήν απαγόρευση αντισταθμιστικής αποζημιώσεως που προβλέπει η οδηγία, η οποία κατά τα λοιπά απαγορεύει κατηγορηματικώς στα μέρη μιας σχέσεως εργασίας να αντικαθιστούν την ετήσια άδεια —ανεξαρτήτως του αν αυτή θα ελαμβάνετο εντός του τρέχοντος έτους ή εντός της περιόδου μεταφοράς— με χρηματική αποζημίωση.

84. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, σκοπός αυτής της απαγορεύσεως είναι να διασφαλίζεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί υπό κανονικές συνθήκες να απολαύει πραγματικής αναπαύσεως, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του [55]. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται να παρεμποδιστεί η καταχρηστική «εξαγορά» του δικαιώματος άδειας από τον εργοδότη ή η

85. Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 υπογραμμίζει τη σημασία που έχει η συνέχιση της καταβολής αμοιβής εργασίας κατά το χρονικό διάστημα της άδειας, η οποία έγκειται στο να βρίσκεται ο εργαζόμενος κατά το χρονικό αυτό διάστημα σε κατάσταση παρόμοια με εκείνη των περιόδων εργασίας, όσον αφορά τις αποδοχές του [57]. Με άλλα λόγια, η προϋπόθεση της καταβολής αυτών των αποδοχών αδείας εξασφαλίζει ότι ο εργαζόμενος είναι πράγματι σε θέση από οικονομικής απόψεως να λάβει την ετήσια άδειά του [58]. Τίποτε διαφορετικό δεν επιδιώκεται με την αντισταθμιστική αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια. Ειδικότερα, η υπό μορφή υποκαταστάσεως χρηματική αποζημίωση σκοπεί καταρχήν να παράσχει στον εργαζόμενο, και μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας, ένα χρονικό διάστημα αναπαύσεως στη διάρκεια του οποίου θα λαμβάνει τις αποδοχές του, πριν συνάψει νέα σύμβαση εργασίας [59]. Επομένως, η μη ύπαρξη δυνατότητας αποζημιώσεως θα είχε ως συνέπεια να μη μπορεί να επιτευχθεί ο επιδιωκόμενος με την οδηγία 2003/88 σκοπός της αναπαύσεως του εργαζομένου.

55 — Αποφάσεις BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σκέψη 44), Merino Gómez (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24, σκέψη 30), και Robinson-Steele (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψη 60).

56 — Με την απόφαση Federatie Nederlandse Vakbeweging (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 24, σκέψη 32), το Δικαστήριο έκρινε ότι η δυνατότητα καταβολής χρηματικής αποζημίωσης για την ελάχιστη ετήσια άδεια θα αποτελούσε κίνητρο για να μη χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος την άδειά του για την ανάπαυσή του ή θα εξωθούσε τους εργαζομένους να μην την χρησιμοποιούν προς τούτο, κίνητρο που θα ήταν ασυμβίβαστο με τους σκοπούς της οδηγίας. Οι Fenski, M., «Urlaubsrecht im Umbruch?», *Der Betrieb*, τεύχος 12, 2007, σ. 688, και Jacobsen, K., *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht* (έκδ. Wilhelm Moll), 1η έκδοση 2005, § 25, σημείο 102, αναφέρονται στην απαράδεκτη πρακτική να «εξαγοράζεται» η άδεια κατά τη διάρκεια της υφιστάμενης σχέσεως εργασίας.

57 — Απόφαση Robinson-Steele (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψη 58).

58 — Bogg, A. L., «The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism», *European Law Review*, τόμος 31 (2006), αριθ. 6, σ. 899.

59 — Ομοίως και ο γενικός εισαγγελέας A. Tizzano με τις προτάσεις του στην υπόθεση BECTU (απόφαση προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 7, σημείο 38).

86. Το Δικαστήριο έκρινε με την απόφαση Robinson-Steele [60] ότι, κατά την οδηγία 2003/88, το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αντιστοιχουσών σ' αυτήν αποδοχών αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος. Κατά τη γνώμη μου, αυτή ακριβώς η λειτουργική ταύτιση του δικαιώματος επί του μισθού και του δικαιώματος αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια συνηγορεί υπέρ του να αντιμετωπιστεί και το δεύτερο δικαίωμα ως αδιάσπαστο μέρος του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ορισμένης τουλάχιστον διάρκειας.

87. Συναφώς, η απάντηση στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα προκύπτει από τα όσα εξέθεσα σχετικά με το πρώτο μέρος του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος. Επιπλέον, στο πλαίσιο αυτό, θα ήθελα να παραπέμψω στα συμπεράσματα που διατυπώνω στα σημεία 77 και 78 των προτάσεών μου στην επίσης εκκρεμή υπόθεση Schultz-Hoff. Σύμφωνα με αυτά, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν απαγορεύεται απλώς να εξαρτάται από την ικανότητα του εργαζομένου προς εργασία. Αντιθέτως, από την τελολογική ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 και από τους νομικούς λόγους που επέβαλαν τη θέσπιση του άρθρου 5, παράγραφος 4, της Συμβάσεως 132 της ΔΟΕ συνάγεται ότι ο χρόνος ασθενείας πρέπει να εξομοιώνεται προς τον χρόνο υπηρεσίας, δεδομένου ότι πρόκειται για απουσία από την εργασία για λόγους ανεξάρτητους της βουλήσεως του εργαζομένου, η οποία, επομένως, είναι δικαιολογημένη.

88. Ως εκ τούτου, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα γεννώνται όλα τα δικαιώματα του εργαζομένου, περιλαμβανομένου του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η οποία μπορεί να ληφθεί όταν αποκατασταθεί η ικανότητα προς εργασία ή η οποία —σε περίπτωση λήξεως της σχέσεως εργασίας— αντικαθίσταται από την καταβολή αντισταθμιστικής αποζημιώσεως, ακόμη κι αν έχει επέλθει πλήρης ανικανότητα βιοπορισμού.

89. Συνεπώς, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι οι εργαζόμενοι έχουν, σε περίπτωση λήξεως της σχέσεως εργασίας, εν πάση περιπτώσει δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 καθ' υποκατάσταση οφειλόμενης άδειας η οποία δεν ελήφθη λόγω ασθενείας. Αυτό ισχύει και όταν ο εργαζόμενος απουσίαζε λόγω ασθενείας για ολόκληρο το επίμαχο έτος αναφοράς ή μέρος αυτού.

90. Όσον αφορά το περαιτέρω ερώτημα σχετικά με τον υπολογισμό της εν λόγω χρηματικής αποζημιώσεως αντί αδείας, σε αυτό πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν προβλέπει συγκεκριμένη μέθοδο υπολογισμού, αλλά αφήνει τον εθνικό νομοθέτη την εξουσία ακριβούς ρυθμίσεώς της. Καθόσον οι εργαζόμενοι όμως έχουν καταρχήν αξίωση αντισταθμιστικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια, πρέπει κατά τον υπολογισμό του ύψους της να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι ο εργαζόμενος είχε αρχικώς αποκτήσει αξίωση για τη λήψη αποδοχών αδείας ίσων με τις συνήθεις αποδοχές του. Εξ αυτού συνάγεται υποχρέωση των κρατών μελών, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, να εξασφαλίσουν ότι η χρηματική αποζημίωση αντί αδείας την οποία λαμβάνει ο εργαζόμενος έχει ύψος ισοδύναμο με τις συνήθεις αποδοχές του.

60 — Απόφαση Robinson-Steele (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 26, σκέψη 58).

VII — Πρόταση

91. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα ερωτήματα που έθεσε το House of Lords με την αίτησή του για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως ακολούθως:

1. 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 εργαζόμενος που ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια για αόριστο χρονικό διάστημα έχει δικαίωμα να προσδιορίσει μία μελλοντική χρονική περίοδο ως ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια περιόδου κατά την οποία άλλως θα ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια.

   Ωστόσο, δεν μπορεί να λάβει την άδεια αυτή κατά τη διάρκεια περιόδου κατά την οποία άλλως θα ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια.

2. Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι οι εργαζόμενοι έχουν, σε περίπτωση λήξεως της σχέσεως εργασίας, εν πάση περιπτώσει δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως καθ' υποκατάσταση οφειλόμενης άδειας η οποία δεν ελήφθη λόγω ασθενείας (αντισταθμιστική αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια). Αυτό ισχύει και όταν ο εργαζόμενος απουσίαζε λόγω ασθενείας για ολόκληρο το επίμαχο έτος αναφοράς ή μέρος αυτού.

   Κατά τον υπολογισμό του ύψους του δικαιώματος αυτού πρέπει να εξασφαλίζεται ότι η χρηματική αποζημίωση αντί αδείας την οποία λαμβάνει ο εργαζόμενος έχει ύψος ισοδύναμο με τις συνήθεις αποδοχές του.