Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 19ης Νοεμβρίου 2019*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Άρθρο 153 ΣΛΕΕ – Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7 – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων – Άρθρο 15 – Ευνοϊκότερες για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων διατάξεις του εθνικού δικαίου και συλλογικές συμβάσεις – Ανικανότητα προς εργασία του εργαζομένου, λόγω ασθενείας, κατά τη διάρκεια περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Απόρριψη του αιτήματος περί μεταφοράς της ετήσιας άδειας όταν η μη μεταφορά δεν συνεπάγεται τη μείωση της διάρκειας της ετήσιας άδειας κάτω του ορίου των τεσσάρων εβδομάδων – Άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Μη εφαρμογή σε περιπτώσεις όπου δεν εφαρμόζεται το δίκαιο της Ένωσης, κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων»

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17,

με αντικείμενο δύο αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ που υπέβαλε το työtuomioistuin (δικαστήριο εργατικών διαφορών, Φινλανδία), με αποφάσεις της 18ης Οκτωβρίου 2017, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο στις 24 Οκτωβρίου 2017, στο πλαίσιο των δικών

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

κατά

Hyvinvointialan liitto ry,

παρισταμένης της:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

και

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

κατά

Satamaoperaattorit ry,

παρισταμένης της:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Γλώσσα διαδικασίας: η φινλανδική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους K. Lenaerts, Προέδρο, R. Silva de Lapuerta, Αντιπρόεδρο, J.-C. Bonichot, A. Prechal (εισηγήτρια), E. Regan και P. G. Xuereb, προέδρους τμήματος, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe και K. Λυκούργο, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: Y. Bot

γραμματέας: C. Strömholm, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 26ης Φεβρουαρίου 2019,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, εκπροσωπούμενη από τους J. Kasanen και M. Nyman,

– οι Hyvinvointialan liitto ry και Fimlab Laboratoriot Oy, εκπροσωπούμενες από τους M. Kärkkäinen και I. Kallio,

– η Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, εκπροσωπούμενη από τους J. Tutti και J. Hellsten,

– οι Satamaoperaattorit ry και Kemi Shipping Oy, εκπροσωπούμενες από τους M. Kärkkäinen και I. Kallio,

– η Φινλανδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον S. Hartikainen,

– η Γαλλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A.-L. Desjonquères καθώς και από τον R. Coesme,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και M. Huttunen,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 4ης Ιουνίου 2019,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Οι αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως αφορούν την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9), και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο δύο ενδίκων διαφορών, στην υπόθεση C-609/17, μεταξύ της Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (στο εξής: TSN) και της Hyvinvointialan liitto ry και, στην υπόθεση C-610/17, μεταξύ της Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (στο εξής: AKT) και της Satamaoperaattorit ry, με αντικείμενο την απόρριψη των αιτημάτων δύο εργαζομένων που βρέθηκαν σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθενείας κατά τη διάρκεια περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και ζήτησαν τη μεταφορά ημερών ετήσιας άδειας αντίστοιχων με τον συνολικό αριθμό ή μέρος των ημερών αναρρωτικής άδειας που έλαβαν.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Η οδηγία 2003/88 έχει εκδοθεί βάσει του άρθρου 137, παράγραφος 2, ΕΚ, νυν άρθρου 153, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ.

4 Οι αιτιολογικές σκέψεις 1, 2 και 5 της οδηγίας 2003/88 έχουν ως εξής:

«(1) Η οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [(ΕΕ 1993, L 307, σ. 18)], η οποία ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για την ασφάλεια και την υγεία σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, όσον αφορά τις περιόδους ημερήσιας ανάπαυσης, τα διαλείμματα, την εβδομαδιαία ανάπαυση, τη μέγιστη κατ' εβδομάδα διάρκεια εργασίας, την ετήσια άδεια, καθώς και στοιχεία της νυχτερινής εργασίας, της εργασίας κατά βάρδιες και των ρυθμών εργασίας, έχει τροποποιηθεί σε σημαντική έκταση. Είναι, ως εκ τούτου, σκόπιμη, για λόγους σαφήνειας, η κωδικοποίηση των σχετικών διατάξεων.

(2) Το άρθρο 137 [ΕΚ] προβλέπει ότι η Κοινότητα υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Στις οδηγίες που εκδίδονται βάσει του άρθρου αυτού, αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

[…]

(5) Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης. Η έννοια της "ανάπαυσης" πρέπει να εκφράζεται σε μονάδες χρόνου, και συγκεκριμένα ημέρες, ώρες ή και κλάσματά τους. Οι εργαζόμενοι στην Κοινότητα πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, ημερησίας, εβδομαδιαίας και ετήσιας καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας. […]»

5 Το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88, με τίτλο «Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής», ορίζει τα εξής:

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

2. Εφαρμόζεται:

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

[…]».

6 Το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής ορίζει τα εξής:

«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 και/ή 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.»

7 Το άρθρο 15 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Ευνοϊκότερες διατάξεις», ορίζει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή να ευνοούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.»

8 Το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της οδηγίας αυτής. Εντούτοις, δεν επιτρέπεται καμία παρέκκλιση όσον αφορά το άρθρο 7.

Το φινλανδικό δίκαιο

Ο νόμος περί ετήσιας άδειας

9 Ο vuosilomalaki (162/2005) [νόμος (162/2005) περί ετήσιας άδειας, στο εξής: νόμος περί ετήσιας άδειας] έχει σκοπό, μεταξύ άλλων, να μεταφέρει το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 στο φινλανδικό δίκαιο. Κατά το άρθρο 5, παράγραφος 1, του νόμου αυτού, ο εργαζόμενος δικαιούται 2,5 εργάσιμες ημέρες άδειας μετ' αποδοχών για κάθε πλήρη μηνιαία περίοδο αναφοράς. Εντούτοις, εάν, κατά τη λήξη της ετήσιας περιόδου αναφοράς, η σχέση εργασίας έχει διαρκέσει λιγότερο από ένα έτος χωρίς διακοπή, ο εργαζόμενος δικαιούται 2 ημέρες άδειας για κάθε πλήρη μηνιαία περίοδο αναφοράς.

10 Η ετήσια περίοδος αναφοράς, η οποία αρχίζει την 1η Απριλίου εκάστου έτους και λήγει την 31η Μαρτίου του επόμενου, μπορεί να περιλαμβάνει έως 12 μηνιαίες περιόδους αναφοράς. Εάν, κατά τη διάρκεια μιας ετήσιας περιόδου αναφοράς, ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει 12 πλήρεις μηνιαίες περιόδους αναφοράς, δικαιούται, βάσει του νόμου περί ετήσιας άδειας, 24 ή 30 ημέρες άδειας ανάλογα με τη διάρκεια της σχέσης εργασίας.

11 Δυνάμει του άρθρου 4, παράγραφος 1, σημείο 3, του νόμου περί ετήσιας άδειας, ως εργάσιμες ημέρες νοούνται οι ημέρες της εβδομάδας, πλην της Κυριακής, των επίσημων θρησκευτικών αργιών, της ημέρας της ανεξαρτησίας, της παραμονής των Χριστουγέννων, της παραμονής της εορτής του Αγίου Ιωάννη, του Μεγάλου Σαββάτου και της 1ης Μαΐου. Επομένως, στην ημερολογιακή εβδομάδα που δεν περιέχει κάποια από τις ανωτέρω αναφερόμενες ημέρες, αντιστοιχούν έξι ημέρες άδειας.

12 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, σημείο 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας ορίζει ότι ως «περίοδος άδειας» νοείται η περίοδος μεταξύ 2 Μαΐου έως και 30 Σεπτεμβρίου. Κατά το άρθρο 20, παράγραφος 2, του εν λόγω νόμου, 24 εργάσιμες ημέρες της ετήσιας άδειας (θερινή άδεια) πρέπει να λαμβάνονται κατά την περίοδο άδειας. Η υπόλοιπη άδεια (χειμερινή άδεια) πρέπει να χορηγείται το αργότερο έως την έναρξη της επόμενης περιόδου άδειας.

13 Το άρθρο 25, παράγραφος 1, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως είχε τροποποιηθεί από τον νόμο (276/2013) και ίσχυε από την 1η Οκτωβρίου 2013 έως τις 31 Μαρτίου 2016, όριζε τα εξής:

«Εάν ο εργαζόμενος, κατά την έναρξη ή κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, είναι ανίκανος προς εργασία λόγω τοκετού, ασθένειας ή ατυχήματος, η άδεια μεταφέρεται, εφόσον το ζητήσει, σε μεταγενέστερο χρόνο. Ο εργαζόμενος δικαιούται επίσης, κατόπιν σχετικού αιτήματος, να μεταφέρει την άδεια ή μέρος αυτής, εφόσον αποδεικνύεται ότι, κατά τη διάρκεια της άδειάς του, υποβλήθηκε σε θεραπεία λόγω ασθενείας ή έτυχε άλλης παρόμοιας περίθαλψης, κατά τη διάρκεια της οποίας ήταν ανίκανος προς εργασία».

14 Το άρθρο 25, παράγραφος 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως είχε τροποποιηθεί από τον νόμο (182/2016) και άρχισε να ισχύει από την 1η Απριλίου 2016, όριζε τα εξής:

«Εάν ο εργαζόμενος καθίσταται ανίκανος προς εργασία λόγω τοκετού, ασθένειας ή ατυχήματος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας ή μέρους αυτής, έχει το δικαίωμα, κατόπιν σχετικού αιτήματος, να μεταφέρει τις ημέρες ανικανότητας προς εργασία οι οποίες συμπίπτουν με την περίοδο της ετήσιας άδειας, εφόσον αυτές υπερβαίνουν τις έξι ημέρες άδειας. Ο χρόνος αυτός αναμονής δεν πρέπει όμως να περιορίζει το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων.»

Οι εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις

15 Στη Φινλανδία, οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν συχνά τη χορήγηση ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μεγαλύτερης διάρκειας σε σχέση με την προβλεπόμενη στον νόμο περί ετήσιας άδειας. Αυτό ισχύει ιδίως στην περίπτωση, αφενός, της συλλογικής σύμβασης που συνάφθηκε μεταξύ της Terveyspalvelualan liitto ry, την οποία διαδέχθηκε η Hyvinvointialan liitto, και της TSN για την περίοδο μεταξύ 1ης Μαρτίου 2014 και 31ης Ιανουαρίου 2017, όσον αφορά τον κλάδο της υγείας (στο εξής: συλλογική σύμβαση του κλάδου της υγείας) και, αφετέρου, της συλλογικής σύμβασης μεταξύ της Satamaoperaattorit και της AKT για την περίοδο μεταξύ 1ης Φεβρουαρίου 2014 και 31ης Ιανουαρίου 2017, όσον αφορά τον κλάδο των φορτοεκφορτώσεων πλοίων (στο εξής: συλλογική σύμβαση του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων).

16 Δυνάμει του άρθρου 16, παράγραφος 1, της συλλογικής σύμβασης του κλάδου της υγείας, «η ετήσια άδεια καθορίζεται σύμφωνα με τον νόμο περί ετήσιας άδειας και τις κατωτέρω διατάξεις». Κατά το άρθρο 16, παράγραφος 7, της εν λόγω συλλογικής σύμβασης, «η ετήσια άδεια χορηγείται βάσει του νόμου περί ετήσιας άδειας».

17 Κατά το άρθρο 10, παράγραφοι 1 και 2, της συλλογικής σύμβασης του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων, «η διάρκεια της ετήσιας άδειας του εργαζομένου καθορίζεται σύμφωνα με τον ισχύοντα νόμο περί ετήσιας άδειας» και «η ετήσια άδεια χορηγείται βάσει του νόμου περί ετήσιας άδειας, εφόσον δεν συμφωνήθηκε διαφορετικά».

Οι διαφορές των κύριων δικών και τα προδικαστικά ερωτήματα

Υπόθεση C-609/17

18 Η Marika Luoma εργάζεται, από τις 14 Νοεμβρίου 2011, στη Fimlab Laboratoriot Oy, ως βοηθός εργαστηρίου, δυνάμει σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

19 Κατ' εφαρμογήν της συλλογικής σύμβασης του κλάδου της υγείας και λαμβανομένης υπόψη της προϋπηρεσίας της, η M. Luoma δικαιούνταν 42 εργάσιμες ημέρες, δηλαδή 7 εβδομάδες, ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, για την ετήσια περίοδο αναφοράς η οποία έληξε στις 31 Μαρτίου 2015.

20 Η M. Luoma έλαβε 6 ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για την περίοδο από τη Δευτέρα 7 Σεπτεμβρίου έως την Κυριακή 13 Σεπτεμβρίου 2015. Στις 10 Αυγούστου 2015 ενημέρωσε τον εργοδότη της ότι έπρεπε να υποβληθεί σε χειρουργική επέμβαση στις 2 Σεπτεμβρίου 2015 και, ως εκ τούτου, ζήτησε η εν λόγω ετήσια άδεια να μεταφερθεί σε μεταγενέστερη ημερομηνία. Κατόπιν της επέμβασης στην οποία υποβλήθηκε, η M. Luoma έλαβε αναρρωτική άδεια μέχρι τις 23 Σεπτεμβρίου 2015. Από τις 42 εργάσιμες ημέρες ετήσιας άδειας που δικαιούνταν, η ενδιαφερομένη είχε ήδη λάβει 22 ημέρες, δηλαδή 3 εβδομάδες και 4 εργάσιμες ημέρες. Η Fimlab Laboratoriot μετέφερε τις δύο πρώτες ημέρες της άδειας που έπρεπε να λάβει η ενδιαφερομένη δυνάμει του νόμου περί ετήσιας άδειας, αλλά όχι τις υπόλοιπες τέσσερις ημέρες άδειας τις οποίες δικαιούνταν βάσει της συλλογικής

σύμβασης του κλάδου της υγείας, στηριζόμενη, συναφώς, στις διατάξεις του άρθρου 16, παράγραφοι 1 και 7, της εν λόγω συλλογικής σύμβασης και του άρθρου 25, παράγραφος 1, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως είχε τροποποιηθεί με τον νόμο (276/2013).

21 Η TSN, ως αντιπροσωπευτική οργάνωση εργαζομένων και υπογράφουσα τη συλλογική σύμβαση του κλάδου της υγείας, άσκησε ενώπιον του työtuomioistuin (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Φινλανδία) αγωγή με αίτημα να αναγνωριστεί ότι η M. Luoma δικαιούται, λαμβανομένης υπόψη της ανικανότητάς της προς εργασία λόγω της επέμβασης στην οποία υποβλήθηκε, να μεταφέρει σε μεταγενέστερη ημερομηνία ολόκληρη την άδεια που της χορηγήθηκε για το χρονικό διάστημα από 9 Σεπτεμβρίου έως 13 Σεπτεμβρίου 2015. Προς στήριξη της αγωγής, η TSN υποστήριξε ότι το άρθρο 25, παράγραφος 1, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο (276/2013), το οποίο έχει εφαρμογή εν προκειμένω βάσει όρου της συλλογικής σύμβασης για τον κλάδο της υγείας, αντιβαίνει στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, διότι προβλέπει τη μεταφορά άδειας λόγω, μεταξύ άλλων, ασθενείας μόνον όσον αφορά τις ημέρες άδειας που προβλέπει ο νόμος αυτός και όχι για τις επιπλέον ημέρες άδειας που προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις.

22 Η Hyvinvointialan liitto, ως αντιπροσωπευτική οργάνωση εργοδοτών που διαδέχθηκε την Terveyspalvelualan liitto η οποία είχε υπογράψει τη συλλογική σύμβαση για τον κλάδο της υγείας, και η Fimlab Laboratoriot υποστηρίζουν ότι το άρθρο 25, παράγραφος 1, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο (276/2013), δεν παραβιάζει τις εν λόγω διατάξεις του δικαίου της Ένωσης, επειδή αυτές δεν έχουν, κατά την άποψή τους, εφαρμογή στην επιπλέον ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που χορηγείται δυνάμει του εθνικού δικαίου ή των συλλογικών συμβάσεων πέραν της ελάχιστης άδειας τεσσάρων εβδομάδων που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

23 Στο πλαίσιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν η εφαρμογή, εν προκειμένω, μέσω της συλλογικής σύμβασης του κλάδου της υγείας, του άρθρου 25, παράγραφος 1, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο (276/2013), συνάδει προς τις επιταγές του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη. Όσον αφορά την τελευταία διάταξη το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ειδικότερα εάν αυτή δύναται να έχει άμεσο αποτέλεσμα σε ένδικη διαφορά όπως αυτή της κύριας δίκης, η οποία αφορά σχέση εργασίας μεταξύ ιδιωτών.

24 Υπό τις συνθήκες αυτές, το työtuomioistuin (δικαστήριο εργατικών διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Απαγορεύει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] εθνική διάταξη στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης ή ερμηνεία τέτοιας διατάξεως βάσει της οποίας ο εργαζόμενος που κατά την έναρξη της ετήσιας άδειάς του ή μέρους αυτής είναι ανίκανος για εργασία στερείται του δικαιώματος μεταφοράς της άδειας που συμπίπτει με το εν λόγω χρονικό διάστημα και την οποία δικαιούται βάσει της συλλογικής σύμβασης, ακόμη και αν υποβάλει σχετικό αίτημα, όταν η άρνηση μεταφοράς της προβλεπόμενης από συλλογική σύμβαση άδειας δεν περιορίζει το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων;

2) Έχει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] άμεσα έννομα αποτελέσματα σε εργασιακή σχέση που υφίσταται μεταξύ ιδιωτών, ήτοι οριζόντια άμεσα έννομα αποτελέσματα;

3) Προστατεύει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] κεκτημένο δικαίωμα άδειας της οποίας η διάρκεια υπερβαίνει την προβλεπόμενη στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 ελάχιστη ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων; Απαγορεύει η εν λόγω διάταξη του Χάρτη εθνική διάταξη στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης ή ερμηνεία τέτοιας διατάξεως βάσει της οποίας ο εργαζόμενος που κατά την έναρξη της ετήσιας άδειάς του ή μέρους αυτής είναι ανίκανος για

εργασία στερείται του δικαιώματος μεταφοράς της άδειας που συμπίπτει με το εν λόγω χρονικό διάστημα και την οποία δικαιούται βάσει συλλογικής σύμβασης, ακόμη και αν υποβάλει σχετικό αίτημα, όταν η άρνηση μεταφοράς της προβλεπόμενης από συλλογική σύμβαση άδειας δεν περιορίζει το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων;»

Υπόθεση C-610/17

25 Ο Tapio Keränen εργάζεται στην Kemi Shipping Oy.

26 Βάσει της συλλογικής σύμβασης του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων, ο T. Keränen δικαιούνταν 30 εργάσιμες ημέρες, δηλαδή 5 εβδομάδες, ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, για την ετήσια περίοδο αναφοράς η οποία έληξε στις 31 Μαρτίου 2016.

27 Στις 29 Αυγούστου 2016, ήτοι μετά την έναρξη της ετήσιας άδειάς του στις 22 Αυγούστου 2016, ο T. Keränen ασθένησε. Ο ιατρός εργασίας τον οποίο επισκέφθηκε του χορήγησε αναρρωτική άδεια από την ημερομηνία αυτή έως τις 4 Σεπτεμβρίου 2016. Το αίτημα του T. Keränen να μεταφερθούν, λόγω της αναρρωτικής άδειας που έλαβε, οι έξι εργάσιμες ημέρες της ετήσιας άδειάς του απορρίφθηκε από την Kemi Shipping βάσει του άρθρου 10, παράγραφοι 1 και 2, της συλλογικής σύμβασης του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων και του άρθρου 25, παράγραφος 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο (182/2016), και η εταιρία αυτή προσμέτρησε αυτές τις έξι ημέρες αναρρωτικής άδειας στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που έπρεπε να λάβει ο T. Keränen.

28 Η AKT, ως αντιπροσωπευτική οργάνωση εργαζομένων υπογράφουσα τη συλλογική σύμβαση του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων, άσκησε ενώπιον του työtuomioistuin (δικαστηρίου εργατικών διαφορών) αγωγή με αίτημα να αναγνωριστεί ότι η εφαρμογή του άρθρου 10, παράγραφοι 1 και 2, της εν λόγω συλλογικής σύμβασης δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την εφαρμογή του άρθρου 25, παράγραφος 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο (182/2016), δεδομένου ότι, κατά την άποψη της οργάνωσης αυτής, η ως άνω διάταξη αντιβαίνει στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

29 Η Satamaoperaattorit, ως αντιπροσωπευτική οργάνωση εργοδοτών υπογράφουσα τη συλλογική σύμβαση του κλάδου της φορτοεκφορτώσεως πλοίων, και η Kemi Shipping υποστηρίζουν, για λόγους παρόμοιους με εκείνους που εκτίθενται στη σκέψη 22 της παρούσας απόφασης, ότι το εν λόγω άρθρο 25, παράγραφος 2, δεν παραβιάζει τις ως άνω διατάξεις του δικαίου της Ένωσης.

30 Στο πλαίσιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, αφενός, αν η εφαρμογή, εν προκειμένω, μέσω της συλλογικής σύμβασης του κλάδου της φορτοεκφορτώσεως πλοίων, του άρθρου 25, παράγραφος 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο (182/2016), συνάδει προς τις επιταγές του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και, αφετέρου, αν η διάταξη αυτή του Χάρτη μπορεί να έχει οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα σε ένδικη διαφορά όπως αυτή της κύριας δίκης.

31 Υπό τις συνθήκες αυτές, το työtuomioistuin (δικαστήριο εργατικών διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Απαγορεύει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] εθνική διάταξη στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης ή ερμηνεία τέτοιας διατάξεως βάσει της οποίας ο εργαζόμενος που καθίσταται ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας ή μέρους αυτής στερείται του δικαιώματος μεταφοράς των έξι πρώτων ημερών ανικανότητας για εργασία

που συμπίπτουν με την περίοδο της ετήσιας άδειας, ακόμη και αν υποβάλει σχετικό αίτημα, όταν οι εν λόγω ημέρες δεν περιορίζουν το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων;

2) Έχει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] άμεσα έννομα αποτελέσματα σε εργασιακή σχέση που υφίσταται μεταξύ ιδιωτών, ήτοι οριζόντια άμεσα έννομα αποτελέσματα;

3) Προστατεύει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη κεκτημένο δικαίωμα άδειας της οποίας η διάρκεια υπερβαίνει την προβλεπόμενη στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] ελάχιστη ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων; Απαγορεύει η εν λόγω διάταξη του Χάρτη εθνική διάταξη στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης ή ερμηνεία τέτοιας διατάξεως βάσει της οποίας ο εργαζόμενος που καθίσταται ανίκανος προς εργασία λόγω ασθενείας κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας ή μέρους αυτής στερείται του δικαιώματος μεταφοράς των έξι πρώτων ημερών ανικανότητας για εργασία που συμπίπτουν με την περίοδο της ετήσιας άδειας, ακόμη και αν υποβάλει σχετικό αίτημα, όταν οι εν λόγω ημέρες δεν περιορίζουν το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

32 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στις υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 αντιτίθεται σε εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή σε συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν τη χορήγηση επιπλέον ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της προβλεπόμενης από τη διάταξη αυτή ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, αλλά ταυτόχρονα αποκλείουν το ενδεχόμενο μεταφοράς των ημερών αυτών στην περίπτωση ασθένειας.

33 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, η οδηγία 2003/88 δεν αντιτίθεται σε διατάξεις του εσωτερικού δικαίου που προβλέπουν δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, διάρκειας μεγαλύτερης των προβλεπόμενων στο άρθρο της 7, παράγραφος 1, τεσσάρων εβδομάδων, το οποίο ασκείται υπό τις προϋποθέσεις κτήσεως και χορηγήσεως που καθορίζει το εθνικό δίκαιο (πρβλ. αποφάσεις της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 47, της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 34, της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 38, και της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 31).

34 Πράγματι, από το γράμμα του άρθρου 1, παράγραφος 1 και παράγραφος 2, στοιχείο α', του άρθρου 7, παράγραφος 1, και του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88 προκύπτει σαφώς ότι η οδηγία αυτή σκοπεί αποκλειστικώς στον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, χωρίς να θίγει τη δυνατότητα των κρατών μελών να εφαρμόζουν εθνικές διατάξεις οι οποίες είναι ευνοϊκότερες όσον αφορά την προστασία των εργαζομένων (αποφάσεις της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 48, της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 35, και της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 30).

35 Στην περίπτωση αυτή, οι επιπλέον ημέρες ετήσιας άδειας πέραν της ελάχιστης που επιτάσσει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν διέπονται από αυτήν, αλλά από το εθνικό δίκαιο, μη υποκείμενες στο καθεστώς που θεσπίζεται με την οδηγία, εξυπακουομένου όμως ότι οι ως άνω ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους εθνικές διατάξεις δεν μπορούν να αντισταθμίσουν ενδεχόμενη προσβολή των προβλεπόμενων από τη διάταξη αυτή του δικαίου της Ένωσης ελάχιστων ορίων προστασίας, μέσω, μεταξύ άλλων, της μειώσεως των οφειλόμενων για την άδεια αυτή αποδοχών των

οποίων την καταβολή επίσης κατοχυρώνει η εν λόγω διάταξη (πρβλ. απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψεις 42 και 43, και, κατ' αναλογίαν, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψεις 43 και 44).

36 Ως εκ τούτου, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 58 των προτάσεών του, απόκειται στα κράτη μέλη, αφενός, να αποφασίζουν αν θα παράσχουν στους εργαζομένους επιπλέον ημέρες άδειας πέραν της ελάχιστης περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων, η οποία προβλέπεται από το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, και, αφετέρου, να καθορίζουν, κατά περίπτωση, τις προϋποθέσεις κτήσης και απόσβεσης του δικαιώματος στις επιπλέον αυτές ημέρες άδειας, χωρίς να υποχρεούνται συναφώς να συμμορφώνονται προς τους προστατευτικούς κανόνες που έχει συναγάγει το Δικαστήριο όσον αφορά την εν λόγω ελάχιστη περίοδο.

37 Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει ιδίως κρίνει ότι, εφόσον προβλέπεται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση και συλλογική σύμβαση ότι δεν θεμελιώνεται δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το έτος κατά το οποίο ο εργαζόμενος απουσίαζε λόγω ασθενείας ή μακροχρόνιας ασθενείας, η οποία είχε ως αποτέλεσμα τη διακοπή της εργασίας επί διάστημα ίσο ή μεγαλύτερο των δώδεκα διαδοχικών μηνών, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι το παρεχόμενο βάσει του εθνικού δικαίου δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διαφοροποιείται αναλόγως της αιτίας της απουσίας του εργαζομένου για λόγους υγείας, υπό τον όρο ότι η χρονική διάρκειά του είναι μεγαλύτερη ή ίση της ελάχιστης των τεσσάρων εβδομάδων την οποία προβλέπει το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 (απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 49).

38 Ομοίως, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, όταν τα κράτη μέλη αποφασίζουν να χορηγήσουν στους εργαζομένους επιπλέον ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της εν λόγω ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, είναι ελεύθερα να προβλέψουν δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης υπέρ των συνταξιοδοτούμενων εργαζομένων, στην περίπτωση που αυτοί δεν μπόρεσαν να λάβουν τις επιπλέον ημέρες άδειας πέραν της εν λόγω ελάχιστης περιόδου, επειδή αδυνατούσαν να ασκήσουν τα καθήκοντά τους λόγω ασθενείας, και, εφόσον προβλέψουν τέτοιο δικαίωμα, είναι επίσης ελεύθερα να καθορίσουν τις προϋποθέσεις χορήγησης της αποζημίωσης αυτής (πρβλ. αποφάσεις της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 36, και της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 39).

39 Αντίστοιχη λύση πρέπει να γίνει δεκτή και στην περίπτωση εθνικών νομοθετικών ρυθμίσεων και συλλογικών συμβάσεων οι οποίες, όπως οι επίμαχες στις κύριες δίκες, προβλέπουν υπέρ των εργαζομένων δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μεγαλύτερης διάρκειας σε σχέση με την προβλεπόμενη στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 ελάχιστη περίοδο τεσσάρων εβδομάδων, αλλά ταυτόχρονα δεν αναγνωρίζουν δικαίωμα μεταφοράς όλων ή μέρους των επιπλέον ημερών άδειας πέραν της εν λόγω ελάχιστης περιόδου στην περίπτωση που ο εργαζόμενος κατέστη ανίκανος προς εργασία, λόγω ασθενείας, και η ανικανότητά του κάλυψε χρονικά ολόκληρη την περίοδο άδειας μετ' αποδοχών ή μέρος αυτής. Πράγματι, τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να προβλέπουν τέτοιο δικαίωμα μεταφοράς και, εφόσον αποφασίζουν να το προβλέψουν, να καθορίζουν τις προϋποθέσεις του, υπό τον όρο ότι ο εργαζόμενος πράγματι δικαιούται, ενόσω δεν τελεί σε ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθενείας, άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον ίση προς την προαναφερθείσα ελάχιστη περίοδο των τεσσάρων εβδομάδων.

40 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα στις υποθέσεις C-609/17 και C-610/17 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν αντιτίθεται σε εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή σε συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν τη χορήγηση επιπλέον ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της προβλεπόμενης στη διάταξη αυτή ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, αλλά ταυτόχρονα αποκλείουν το ενδεχόμενο μεταφοράς των ημερών αυτών στην περίπτωση ασθένειας.

Επί του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

41 Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα στις υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, το οποίο πρέπει να εξεταστεί δεύτερο, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη αντιτίθεται σε εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή σε συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν τη χορήγηση επιπλέον ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της προβλεπόμενης στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, αλλά ταυτόχρονα αποκλείουν το ενδεχόμενο μεταφοράς των ημερών αυτών στην περίπτωση ασθένειας.

42 Το πεδίο εφαρμογής του Χάρτη, όσον αφορά τη δράση των κρατών μελών, ορίζεται στο άρθρο 51, παράγραφος 1, το οποίο προβλέπει ότι οι διατάξεις του Χάρτη απευθύνονται στα κράτη μέλη μόνον όταν αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης (απόφαση της 13ης Ιουνίου 2017, Florescu κ.λπ., C-258/14, EU:C:2017:448, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Κατά το άρθρο 51, παράγραφος 2, ο Χάρτης δεν διευρύνει το πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης πέραν των αρμοδιοτήτων της Ένωσης και δεν δημιουργεί νέες αρμοδιότητες ή νέα καθήκοντα για την Ένωση ούτε τροποποιεί τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα που καθορίζονται στις Συνθήκες.

43 Υπενθυμίζεται εξάλλου ότι, κατά πάγια νομολογία, τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στην έννομη τάξη της Ένωσης μπορούν να εφαρμόζονται σε όλες τις καταστάσεις που διέπονται από το δίκαιο της Ένωσης (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

44 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι, κατά το άρθρο 94 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου, το αιτούν δικαστήριο καλείται να εκθέσει την κατά τη γνώμη του σχέση μεταξύ των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης των οποίων ζητεί την ερμηνεία και της εφαρμοστέας εθνικής νομοθεσίας στην ενώπιόν του διαφορά. Πλην όμως, η απόφαση περί παραπομπής δεν περιέχει κανένα στοιχείο βάσει του οποίου να μπορεί να διαπιστωθεί ότι οι διαφορές των κύριων δικών αφορούν την ερμηνεία ή την εφαρμογή άλλων διατάξεων του δικαίου της Ένωσης πλην της οδηγίας 2003/88 και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

45 Ως εκ τούτου, επιβάλλεται να εξεταστεί αν πρέπει να γίνει δεκτό ότι εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν τη χορήγηση επιπλέον ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της προβλεπόμενης στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, αλλά ταυτόχρονα αποκλείουν το ενδεχόμενο μεταφοράς των ημερών αυτών στην περίπτωση ασθένειας, εφαρμόζουν την εν λόγω οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη και αν, κατά συνέπεια, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη μπορεί να εφαρμοστεί σε καταστάσεις όπως οι επίμαχες στις κύριες δίκες (πρβλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 53 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

46 Επομένως, το γεγονός απλώς και μόνον ότι ένα μέτρο του εσωτερικού δικαίου εμπίπτει, όπως εν προκειμένω, σε τομέα στον οποίο η Ένωση διαθέτει αρμοδιότητες δεν το εντάσσει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης και, ως εκ τούτου, δεν συνεπάγεται εφαρμογή του Χάρτη (πρβλ. απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

47 Υπενθυμίζεται επίσης, αφενός, ότι, δυνάμει του άρθρου 4, παράγραφος 2, στοιχείο β', ΣΛΕΕ, η Ένωση έχει, στο τομέα της κοινωνικής πολιτικής και για τις πτυχές που καθορίζονται στη Συνθήκη ΛΕΕ, συντρέχουσα αρμοδιότητα με τα κράτη μέλη κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ. Αφετέρου, όπως ορίζει το άρθρο 153, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ και υπενθυμίζει η αιτιολογική σκέψη 2 της οδηγίας 2003/88, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών στον τομέα της βελτίωσης του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

48 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπογραμμίζεται ότι η οδηγία 2003/88, η οποία, όπως υπενθυμίζεται στη σκέψη 34 της παρούσας απόφασης, καθορίζει στοιχειώδεις μόνο προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, εκδόθηκε βάσει του άρθρου 137, παράγραφος 2, ΕΚ, νυν άρθρου 153, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ. Πλην όμως, όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, ο όρος «στοιχειώδεις προδιαγραφές» που χρησιμοποιείται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, απηχώντας διατάξεις του πρωτογενούς δικαίου, πρέπει να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του άρθρου 137, παράγραφος 4, ΕΚ, νυν άρθρου 153, παράγραφος 4, ΣΛΕΕ, το οποίο ορίζει ότι οι ως άνω στοιχειώδεις προδιαγραφές δεν εμποδίζουν την εκ μέρους των κρατών μελών διατήρηση ή θέσπιση αυστηρότερων προστατευτικών μέτρων, τα οποία συμβιβάζονται με τις Συνθήκες. Συνεπώς, τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα, στο πλαίσιο της άσκησης της αρμοδιότητας που εξακολουθούν να έχουν, να θεσπίζουν τέτοιους κανόνες, αυστηρότερους σε σχέση με εκείνους που αφορά η παρέμβαση του νομοθέτη της Ένωσης, εφόσον δεν θίγουν τη συνοχή της παρέμβασης αυτής (πρβλ. απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, σκέψεις 35, 37 και 40).

49 Ειδικότερα, το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88, κατά το οποίο αυτή «δεν εμποδίζει» τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ευνοϊκότερες εθνικές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, δεν παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να νομοθετούν δυνάμει του δικαίου της Ένωσης, αλλά αναγνωρίζει απλώς την εξουσία τους να προβλέπουν στο εθνικό δίκαιο ευνοϊκότερες διατάξεις εκτός του πλαισίου του καθεστώτος που θεσπίζει η εν λόγω οδηγία (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 44).

50 Κατά τούτο οι επίμαχες περιπτώσεις στις κύριες δίκες διαφέρουν από τις περιπτώσεις όπου μια πράξη της Ένωσης παρέχει στα κράτη μέλη την ελευθερία επιλογής μεταξύ διαφόρων τρόπων εφαρμογής ή διακριτική ευχέρεια ή εξουσία εκτιμήσεως η οποία αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του θεσπιζόμενου με την πράξη αυτή καθεστώτος ή ακόμη από την περίπτωση όπου η οικεία πράξη επιτρέπει τη λήψη, εκ μέρους των κρατών μελών, συγκεκριμένων μέτρων με σκοπό τη συμβολή στην επίτευξη του σκοπού της (βλ., όσον αφορά τις περιπτώσεις αυτές, αποφάσεις της 21ης Δεκεμβρίου 2011, N. S. κ.λπ., C-411/10 και C-493/10, EU:C:2011:865, σκέψεις 64 έως 68, της 16ης Φεβρουαρίου 2017, C. K. κ.λπ., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, σκέψη 53, της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, σκέψεις 46, 47, 52 και 53 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 13ης Ιουνίου 2017, Florescu κ.λπ., C-258/14, EU:C:2017:448, σκέψη 48).

51 Εν προκειμένω, επισημαίνεται, τέλος, ότι η χορήγηση στους εργαζομένους επιπλέον ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων που κατοχυρώνει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και η μη μεταφορά των επιπλέον αυτών ημερών άδειας σε περίπτωση ασθένειας, κατ' εφαρμογήν εθνικών νομοθετικών ρυθμίσεων και συλλογικών συμβάσεων όπως οι επίμαχες στις κύριες δίκες, δεν μπορούν αφεαυτών να θίξουν ή να περιορίσουν την ελάχιστη προστασία που κατοχυρώνει υπέρ των εργαζομένων η ως άνω διάταξη (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 43) ούτε να θέσουν υπό αμφισβήτηση άλλες διατάξεις της εν λόγω οδηγίας, τη συνοχή της ή τους σκοπούς που επιδιώκει.

52 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι, όταν τα κράτη μέλη προβλέπουν επιπλέον ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της προβλεπόμενης στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της ως άνω οδηγίας ελάχιστης διάρκειας των τεσσάρων εβδομάδων ή όταν επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να προβλέψουν τέτοιες επιπλέον ημέρες, η χορήγηση των ημερών αυτών ή, ακόμη, ο καθορισμός των προϋποθέσεων της ενδεχόμενης μεταφοράς τους σε περίπτωση ασθένειας κατά τη διάρκεια της άδειας εμπίπτει στην αρμοδιότητα που εξακολουθούν να έχουν τα κράτη μέλη και δεν διέπεται από την εν λόγω οδηγία ούτε εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 45).

53 Πλην όμως, όταν οι διατάξεις του δικαίου της Ένωσης στον οικείο τομέα δεν ρυθμίζουν ορισμένη πτυχή και δεν επιβάλλουν καμία συγκεκριμένη υποχρέωση στα κράτη μέλη όσον αφορά συγκεκριμένες περιπτώσεις, οι εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις που θεσπίζουν τα κράτη μέλη σχετικά με την πτυχή αυτή κείνται εκτός του πεδίου εφαρμογής του Χάρτη και οι περιπτώσεις αυτές δεν μπορούν να

κριθούν υπό το πρίσμα των διατάξεών του (πρβλ. αποφάσεις της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ., C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 35, της 14ης Δεκεμβρίου 2017, Miravitlles Ciurana κ.λπ., C-243/16, EU:C:2017:969, σκέψη 34, καθώς και της 19ης Απριλίου 2018, Consorzio Italian Management και Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, σκέψεις 34 και 35).

54 Κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη δεν εφαρμόζουν την οδηγία 2003/88, κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη, θεσπίζοντας εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή επιτρέποντας τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων οι οποίες, όπως οι επίμαχες στις κύριες δίκες, χορηγούν στους εργαζομένους επιπλέον ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της προβλεπόμενης στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής ελάχιστης περιόδου των τεσσάρων εβδομάδων και προβλέπουν τις προϋποθέσεις ενδεχόμενης μεταφοράς των επιπλέον αυτών ημερών σε περίπτωση ασθενείας του εργαζομένου.

55 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα στις υποθέσεις C-609/17 και C-610/17 πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, σε συνδυασμό με το άρθρο του 51, παράγραφος 1, έχει την έννοια ότι δεν μπορεί να εφαρμοστεί όσον αφορά εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν τη χορήγηση επιπλέον ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της προβλεπόμενης στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, αλλά ταυτόχρονα αποκλείουν το ενδεχόμενο μεταφοράς των ημερών αυτών στην περίπτωση ασθένειας.

Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος

56 Λαμβανομένης υπόψη της απάντησης που δόθηκε στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα στις υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, παρέλκει η εξέταση του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος στις υποθέσεις αυτές.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαίνεται:

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, δεν αντιτίθεται σε εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή σε συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν τη χορήγηση επιπλέον ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της προβλεπόμενης στη διάταξη αυτή ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, αλλά ταυτόχρονα αποκλείουν το ενδεχόμενο μεταφοράς των ημερών αυτών στην περίπτωση ασθένειας.

2) Το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε συνδυασμό με το άρθρο του 51, παράγραφος 1, έχει την έννοια ότι δεν μπορεί να εφαρμοστεί όσον αφορά τέτοιες εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις.

(υπογραφές)