Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
PAOLO MENGOZZI
της 20ής Μαρτίου 2018 [1]

Υπόθεση C-12/17

Ministerul Justiției,
Curtea de Apel Suceava και
Tribunalul Botoşani
κατά
Maria Dicu και
Consiliul Superior al Magistraturii

[αίτηση του Curtea de Apel Cluj (εφετείου του Cluj, Ρουμανία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Διάρκεια – Έννοια του "χρόνου πραγματικής εργασίας" – Δικαίωμα γονικής άδειας – Μη συνυπολογισμός της διάρκειας της γονικής άδειας κατά τον καθορισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών»

Εισαγωγή

1. Το ζήτημα που τίθεται στην παρούσα προδικαστική υπόθεση είναι το αν το δίκαιο της Ένωσης, και ειδικότερα 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 οργανώσεως του χρόνου εργασίας [2] –το οποίο ορίζει ότι «[τ]α 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»–, επιβάλλει στα κράτη μέλη να εξομοιώνουν τον χρόνο γονικής άδειας του εργαζομένου με χρόνο πραγματικής εργασίας από τον οποίο γεννάται δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

2. Τα πραγματικά περιστατικά της διαφοράς της κύριας δίκης είναι τα ακόλουθα.

3. Η εφεσίβλητη της κύριας δίκης, Maria Dicu, είναι πρωτοδίκης. Έλαβε άδεια μητρότητας από την 1η Οκτωβρίου 2014 έως τις 3 Φεβρουαρίου 2015. Από τις 4 Φεβρουαρίου 2015 έως τις 16 Σεπτεμβρίου 2015 έλαβε τη λεγόμενη «άδεια για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών». Η άδεια αυτή διέπεται από το άρθρο 2, παράγραφος 1, του ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (επείγοντος κυβερνητικού διατάγματος 111/2010 σχετικά με τη γονική άδεια και το μηνιαίο επίδομα για

1 Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 ΕΕ 2003, L 299, σ. 9.

συντηρούμενο τέκνο), το οποίο ορίζει, κατ' ουσίαν, ότι όποιος κατά τα δύο έτη πριν από τη γέννηση του τέκνου λάμβανε, επί τουλάχιστον δώδεκα μήνες, εισοδήματα από μισθωτή εργασία ή από εργασία εξομοιούμενη με μισθωτή δικαιούται άδεια για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών καθώς και μηνιαίο επίδομα.

4. Κατά την επάνοδό της από την άδεια για ανατροφή τέκνου, η εφεσίβλητη της κύριας δίκης ζήτησε από το δικαστήριο στο οποίο υπηρετούσε, το Tribunalul Botoşani (πρωτοδικείο του Botoşani, Ρουμανία), να λάβει, από τις 17 Σεπτεμβρίου 2015, ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το έτος 2015 [3], η οποία πράγματι της χορηγήθηκε. Έλαβε αρχικά 30 ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών έως τις 17 Οκτωβρίου 2015 και στη συνέχεια ζήτησε να λάβει τις υπόλοιπες πέντε ημέρες άδειας κατά τον μήνα Δεκέμβριο του 2015, αίτηση η οποία απορρίφθηκε, καθόσον το δικαστήριο στο οποίο υπηρετούσε έκρινε ότι η άδεια που της είχε χορηγηθεί δεν μπορούσε να εξομοιωθεί με χρόνο πραγματικής εργασίας από τον οποίο γεννάται δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Επιπλέον, με την ευκαιρία αυτή, το Tribunalul Botoşani (πρωτοδικείο του Botoşani) την ενημέρωσε ότι, τελικώς, θεωρείται ότι εκ των προτέρων της χορηγήθηκαν επτά ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το έτος 2016.

5. Η M. Dicu προσέφυγε κατά της ανωτέρω αποφάσεως ενώπιον του Tribunalul Cluj (πρωτοδικείου του Cluj, Ρουμανία), το οποίο στις 17 Μαΐου 2016 δέχθηκε την προσφυγή της, κρίνοντας ότι η άδεια για ανατροφή που της είχε χορηγηθεί έπρεπε να θεωρηθεί χρόνος πραγματικής εργασίας, όπως οι περίοδοι προσωρινής ανικανότητας για εργασία ή η άδεια μητρότητας, και ότι η άδεια αυτή έχει διαφορετικό σκοπό από αυτόν της ετήσιας άδειας.

6. Το Tribunalul Botoşani (πρωτοδικείο του Botoşani) και το Ministerul Justiției (Υπουργείο Δικαιοσύνης, Ρουμανία) άσκησαν ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου έφεση κατά της αποφάσεως αυτής. Υποστηρίζουν ότι ο εθνικός νομοθέτης, έχοντας πλήρη γνώση των πραγμάτων, απέκλεισε την άδεια για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών από το άρθρο 145, παράγραφοι 4 έως 6, του ρουμανικού εργατικού κώδικα, από το οποίο προκύπτει ότι, για τον καθορισμό της διάρκειας της ετήσιας άδειας, ως περίοδοι πραγματικής εργασίας θεωρούνται μόνον οι περίοδοι προσωρινής ανικανότητας για εργασία, άδειας μητρότητας, άδειας λόγω εκθέσεως σε ιδιαίτερους κινδύνους κατά την εγκυμοσύνη ή τον θηλασμό καθώς και άδειας για ασθενές τέκνο. Ισχυρίζονται ότι η άδεια για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών διακρίνεται από τις ως άνω περιόδους, επειδή εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του συγκεκριμένου εργαζομένου.

7. Η εφεσίβλητη της κύριας δίκης υποστηρίζει ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου ότι, κατά την εθνική νομολογία, τα καθήκοντα που σχετίζονται με την ανατροφή των τέκνων αντιπροσωπεύουν εργασία που, όταν δεν την αναλαμβάνουν οι ίδιες οι μητέρες, εκτελείται από αμειβόμενες τροφούς, πράγμα που συνηγορεί υπέρ της εξομοιώσεως του χρόνου της άδειας για ανατροφή τέκνου μικρής ηλικίας με χρόνο πραγματικής εργασίας. Εξάλλου, η άδεια για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών συνιστά έναν εκ των κινδύνων της ατομικής συμβάσεως εργασίας, ο οποίος ενδέχεται να επέλθει για αντικειμενικούς λόγους που ανάγονται στο υπέρτερο συμφέρον του τέκνου, ενώ η ετήσια άδεια αποσκοπεί στην προστασία των προσωπικών και υποκειμενικών συμφερόντων του εργαζομένου. Επομένως, η άδεια για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών δεν δύναται να θεωρηθεί άδεια που λαμβάνεται επί προαιρετικής βάσεως.

3 Το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για έναν πρωτοδίκη, όπως η M. Dicu, ανέρχεται σε 35 ημέρες ετησίως, όπως προκύπτει από το άρθρο 2, παράγραφος 1, της αποφάσεως 325/2005 του Ανωτάτου Δικαστικού Συμβουλίου για την έγκριση του κανονισμού αδειών των δικαστών και των εισαγγελέων.

8. Το αιτούν δικαστήριο σημειώνει ότι το Consiliul Superior al Magistraturii (Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο, Ρουμανία), επίσης εφεσίβλητο στην κύρια δίκη, ανέφερε ότι, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου[4], άδεια που διασφαλίζεται από το δίκαιο της Ένωσης δεν μπορεί να θίξει άλλη άδεια που επίσης διασφαλίζεται από το δίκαιο της Ένωσης, όπως η γονική άδεια που κατοχυρώνεται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (στο εξής: αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο)[5]. Πάντως, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διασφαλίζεται από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88. Η ιδιαίτερη σημασία που, κατά το δίκαιο της Ένωσης, έχει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών συνηγορεί υπέρ του συνυπολογισμού της περιόδου γονικής άδειας κατά τον καθορισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας, δεδομένου μάλιστα ότι αυτά τα δύο είδη αδειών έχουν διαφορετικούς σκοπούς (στη μία περίπτωση την ανάπαυση του εργαζομένου, στην άλλη περίπτωση την ανατροφή τέκνου) και ότι οι ωφελούμενοι από την προστασία που παρέχεται μέσω της χορηγήσεως των εν λόγω αδειών είναι διαφορετικοί (ο εργαζόμενος στην περίπτωση της ετήσιας άδειας, το τέκνο στην περίπτωση της γονικής άδειας).

9. Από την πλευρά του, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 παραπέμπει στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές όσον αφορά τον καθορισμό των προϋποθέσεων για τη λήψη της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Μολονότι κατόπιν των αποφάσεων Schult-Hoff κ.λπ.[6] και Dominguez[7] ο Ρουμάνος νομοθέτης τροποποίησε τη νομοθεσία και δέχθηκε μια ευρύτερη αντίληψη όσον αφορά τις λεγόμενες περιόδους «πραγματικής εργασίας», ωστόσο το αιτούν δικαστήριο αμφιβάλλει ως προς το αν στις εν λόγω περιόδους μπορεί να συμπεριληφθεί η γονική άδεια, με την οποία πάντως εξομοιώνεται η άδεια για ανατροφή τέκνου που έλαβε η M. Dicu, όπερ δεν αμφισβητείται από τους διαδίκους της κύριας δίκης. Ειδικότερα, κατά το αιτούν δικαστήριο, η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών συγκαταλέγεται στις υποχρεώσεις που βαρύνουν τον εργοδότη ως αντάλλαγμα για την εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο· πάντως, όταν βρίσκεται σε γονική άδεια, ο εργαζόμενος δεν παρέχει την υπηρεσία από την οποία γεννάται το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Επιπλέον, η οδηγία 2010/18 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να χορηγούν γονική άδεια έως οκτώ έτη κατ' ανώτατο όριο, είναι δε υπερβολικό να υποχρεούται ο εργοδότης να χορηγήσει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για τόσο μακρό χρονικό διάστημα, κατά το οποίο ο εργαζόμενος αφιερώθηκε στην ανατροφή του τέκνου του. Η προστασία που παρέχεται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας πρέπει να βαρύνει το κράτος, στο πλαίσιο των μέτρων ενισχύσεως της οικογενειακής συνοχής, και όχι τον εργοδότη. Η συλλογιστική του Δικαστηρίου στις αποφάσεις Schultz-Hoff κ.λπ.[8] και Dominguez[9] δεν μπορεί να μεταφερθεί στην περίπτωση που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε γονική άδεια. Το αιτούν δικαστήριο σημειώνει επίσης ότι, κατά την οδηγία 2010/18, ο καθορισμός του καθεστώτος της συμβάσεως κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας αφήνεται στην εκτίμηση των κρατών μελών. Πάντως, το άρθρο 51, στοιχείο a, του ρουμανικού εργατικού κώδικα[10] προβλέπει αναστολή της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας για ανατροφή τέκνου μικρής ηλικίας. Περαιτέρω, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι ο σκοπός που επιδιώκεται με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών είναι διαφορετικός από αυτόν που επιδιώκεται με

4 Στο σημείο αυτό, το αιτούν δικαστήριο μνημονεύει την απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 26).

5 ΕΕ 2010, L 68, σ. 13.

6 Απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schult-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18).

7 Απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 Απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18).

9 Απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 Η διάταξη αυτή έχει ως εξής: «Η ατομική σύμβαση εργασίας δύναται να ανασταλεί με πρωτοβουλία του μισθωτού στις ακόλουθες περιπτώσεις: a) γονικής άδειας για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών […]». Το άρθρο 49, παράγραφος 2, του ρουμανικού εργατικού κώδικα ορίζει τα αποτελέσματα της αναστολής της συμβάσεως ως εξής: «[η] αναστολή της ατομικής συμβάσεως εργασίας συνεπάγεται αναστολή της παροχής εργασίας από τον μισθωτό και αναστολή της καταβολής των μισθολογικών δικαιωμάτων από τον εργοδότη».

τη γονική άδεια. Τέλος, απορρίπτει την αιτίαση περί δυσμενούς διακρίσεως, όσον αφορά τον καθορισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, σε βάρος του εργαζομένου που βρίσκεται σε γονική άδεια σε σχέση με τον εργαζόμενο που δεν έχει λάβει τέτοια άδεια, στο μέτρο που οι δύο περιπτώσεις δεν είναι συγκρίσιμες.

10. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Curtea de Apel Cluj (εφετείο του Cluj, Ρουμανία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και με απόφαση περί παραπομπής, η οποία περιήλθε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 10 Ιανουαρίου 2017, απηύθυνε στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Πρέπει το άρθρο 7 της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε διάταξη εθνικής νομοθεσίας η οποία, για τον καθορισμό της διάρκειας της ετήσιας άδειας, δεν υπολογίζει ως χρόνο πραγματικής εργασίας την περίοδο κατά την οποία ο εργαζόμενος είχε γονική άδεια για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών;»

11. Γραπτές παρατηρήσεις στην υπό κρίση υπόθεση κατέθεσαν το Consiliul Superior al Magistraturii (Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο), η Ρουμανική, η Γερμανική, η Εσθονική, η Ισπανική, η Ιταλική και η Πολωνική Κυβέρνηση καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

12. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 15ης Ιανουαρίου 2018, η Ρουμανική, η Γερμανική και η Ισπανική Κυβέρνηση καθώς και η Επιτροπή υπέβαλαν προφορικές παρατηρήσεις στο Δικαστήριο.

Ανάλυση

13. Προκειμένου να κριθεί αν το δίκαιο της Ένωσης επιβάλλει στα κράτη μέλη να συνυπολογίζουν, κατά τον καθορισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, την περίοδο που ο εργαζόμενος βρισκόταν σε γονική άδεια, πρέπει πρώτα να υπομνησθούν οι απαιτήσεις που απορρέουν τόσο από την οδηγία 2003/88 όσο και από τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την εν λόγω ετήσια άδεια και, στη συνέχεια, να εξεταστούν οι απαιτήσεις που ενδεχομένως θέτει συναφώς η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια.

Το περιεχόμενο του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών

14. Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 κατοχυρώνει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και εγγυάται σε όλους τους εργαζομένους την εν λόγω άδεια για διάρκεια τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνο κατ' εξαίρεση, και ειδικότερα μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσεως [11].

15. Η ιδιαίτερη θέση που κατέχει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών στο δίκαιο της Ένωσης επιβεβαιώνεται τόσο από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης [12] (στο εξής: Χάρτης), ο οποίος, με το άρθρο του 31, έδωσε στο δικαίωμα αυτό το καθεστώς θεμελιώδους δικαιώματος [13], όσο και από τη νομολογία του Δικαστηρίου.

11 Βλ. άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88.

12 ΕΕ 2007, C 303, σ. 1.

13 Κατά το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών».

16. Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει κρίνει επανειλημμένως ότι «το δικαίωμα κάθε εργαζομένου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ενώσεως, από την οποία δεν χωρεί παρέκκλιση και η οποία πρέπει να εφαρμόζεται από τις αρμόδιες εθνικές αρχές μόνον εντός των ορίων που καθορίζει ρητώς η οδηγία [2003/88]» [14].

17. Η ιδιαίτερη σημασία που αναγνωρίζει το Δικαστήριο στο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εξηγείται από τον σκοπό που επιδιώκεται με το δικαίωμα αυτό, ο οποίος συνίσταται στο «να παρ[ασχεθεί] στον εργαζόμενο [η] δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλαρώσεως και ψυχαγωγίας» [15]. Ο σκοπός αυτός είναι ουσιώδης για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου, όπως υπενθυμίζει η αιτιολογική σκέψη 4 της οδηγίας 2003/88 [16]. Ο εν λόγω σύνδεσμος μεταξύ της πραγματικής αναπαύσεως του εργαζομένου και της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του έχει επίσης υπογραμμιστεί από το Δικαστήριο [17]. Με άλλα λόγια, μια περίοδος πραγματικής εργασίας πρέπει να δημιουργεί δικαίωμα για περίοδο επίσης πραγματικής αναπαύσεως.

18. Ο ειδικός σκοπός τον οποίο επιδιώκει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εξηγεί, κατά τη γνώμη μου, την κρίση του Δικαστηρίου ότι, «όσον αφορά τους εργαζομένους που ευρίσκονται σε αναρρωτική άδεια η οποία έχει χορηγηθεί δεόντως, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτήσουν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που παρέχεται από την ίδια την οδηγία 2003/88 σε όλους τους εργαζομένους […], από υποχρέωση *πραγματικής παροχής εργασίας* κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς που καθορίζει το εν λόγω κράτος» [18]. Η συγκεκριμένη υπόθεση αφορούσε εργαζόμενο που αδυνατούσε, λόγω ασθένειας, να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατόπιν ορισμένης περιόδου κατά την οποία είχε *πραγματικά* εργαστεί. Ειδικότερα, στις σκέψεις 44 και 45 της αποφάσεως Schultz-Hoff κ.λπ. [19], το Δικαστήριο διαπίστωσε κατ' αρχάς «ότι εργαζόμενος ο οποίος […] ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης της περιόδου αναφοράς και πέραν της περιόδου μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο *στερείται* οποιασδήποτε περιόδου παρέχουσας δυνατότητα λήψεως της ετήσιας άδειάς του μετ' αποδοχών» [20], και στη συνέχεια διευκρίνισε ότι «[τ]ο να γίνει δεκτό ότι, *υπό τις συγκεκριμένες περιστάσεις ανικανότητας προς εργασία που περιγράφηκαν* […], οι σχετικές εθνικές διατάξεις […] μπορούν να προβλέψουν *την απόσβεση* του δικαιώματος του εργαζομένου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το οποίο δικαίωμα εγγυάται το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, χωρίς να έχει δοθεί πραγματικά στον εργαζόμενο η *δυνατότητα να ασκήσει* το δικαίωμα που του απονέμει η ως άνω οδηγία, θα σήμαινε ότι οι εν λόγω διατάξεις θα έθιγαν το κοινωνικό δικαίωμα που το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας απονέμει ευθέως σε κάθε εργαζόμενο» [21].

19. Ο αυτοτελής σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί μετά από πραγματική εργασία. Συνεπώς, λόγω του ειδικού σκοπού που επιδιώκει η κάθε άδεια, το Δικαστήριο υπενθύμισε, στην απόφαση Merino Gómez [22], ότι «άδεια χορηγούμενη βάσει του κοινοτικού δικαίου δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαίου αυτού» [23]. Επρόκειτο για περίπτωση στην οποία οι ημερομηνίες της άδειας μητρότητας και της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών συνέπιπταν. Δεδομένου ότι

14 Απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 16 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

15 Απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 25).

16 Κατά την οποία «[η] βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία είναι στόχος ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις».

17 Βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 23 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και σκέψη 30 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Βλ., επίσης, απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, σκέψη 20).

18 Απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 41). Η υπογράμμιση δική μου.

19 Απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18).

20 Η υπογράμμιση δική μου.

21 Η υπογράμμιση δική μου.

22 Απόφαση της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 Βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 26 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

η άδεια μητρότητας αποβλέπει στην προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και αμέσως μετά από αυτήν, καθώς και στην προστασία των ιδιαιτέρων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και τον τοκετό[24], σε περίπτωση που οι περίοδοι των ανωτέρω αδειών συμπίπτουν, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι πληρούνται οι επιταγές του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88[25]. Επομένως, δεν μπορούσε να γίνει δεκτό ότι η συγκεκριμένη εργαζόμενη έλαβε την ετήσια άδειά της μετ' αποδοχών για τον λόγο ότι είχε λάβει άδεια μητρότητας, καθώς η τελευταία άδεια δεν θεωρείται ότι επέτρεψε στην εν λόγω εργαζόμενη να αναπαυθεί από την πραγματική εργασία που είχε παράσχει.

20. Μολονότι από την υπόμνηση των δύο αυτών αποφάσεων[26] προκύπτει ότι η περίοδος ενός είδους άδειας δεν μπορεί να υποκαταστήσει άλλη περίοδο άλλου είδους άδειας –με άλλα λόγια, ο εργαζόμενος που βρισκόταν σε άδεια μητρότητας ή σε αναρρωτική άδεια δεν θεωρείται, για τον λόγο αυτό και μόνον, ότι επωφελήθηκε πραγματικά από το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, δεδομένου ότι οι τρεις αυτές άδειες επιδιώκουν διαφορετικούς σκοπούς–, πρέπει να διευκρινιστεί ότι το Δικαστήριο, στις δύο ανωτέρω υποθέσεις, δεν αποφάνθηκε ως προς το αν η περίοδος που ένας εργαζόμενος ή μια εργαζόμενη βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια ή σε άδεια μητρότητας πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό αυτής ταύτης της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

21. Στην απόφαση Dominguez[27], το Δικαστήριο φαίνεται να διέρρηξε τον υποτιθέμενο εγγενή σύνδεσμο μεταξύ, αφενός, της παροχής πραγματικής εργασίας και, αφετέρου, του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Στην υπόθεση εκείνη, η συγκεκριμένη εργαζόμενη ζητούσε να λάβει ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για την –άνω του ενός έτους– περίοδο κατά την οποία είχε τεθεί σε παύση εργασίας, περίοδο που, κατά τη γνώμη της, έπρεπε να εξομοιωθεί με χρόνο πραγματικής εργασίας. Στο ειδικό αυτό πλαίσιο, το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι, «δεδομένου ότι η οδηγία 2003/88 δεν διακρίνει μεταξύ εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία, κατά την περίοδο αναφοράς, λόγω αναρρωτικής αδείας και αυτών που όντως εργάσθηκαν κατά την εν λόγω περίοδο [...], όσον αφορά τους εργαζομένους που ευρίσκονται σε αναρρωτική άδεια η οποία έχει χορηγηθεί δεόντως, ένα κράτος μέλος δεν μπορεί να εξαρτήσει το παρεχόμενο, βάσει της οδηγίας αυτής, σε όλους τους εργαζομένους δικαίωμα ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών από την υποχρέωση παροχής πραγματικής εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς που έχει καθορίσει το εν λόγω κράτος»[28]. Επομένως, «δεν επιτρέπεται να θιγεί το δικαίωμα ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών, διαρκείας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, οποιουδήποτε εργαζομένου βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά την εν λόγω περίοδο αναφοράς, είτε λόγω ατυχήματος που συνέβη στον χώρο εργασίας ή αλλού είτε λόγω ασθενείας οποιουδήποτε είδους και οποιασδήποτε αιτίας»[29].

22. Ωστόσο, λόγω της ουσιώδους διαφοράς μεταξύ της καταστάσεως του εργαζομένου που βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια και του εργαζομένου που βρίσκεται σε γονική άδεια, η οποία οφείλεται ιδίως στο γεγονός ότι, στη δεύτερη περίπτωση, δεν πρόκειται για αποδεδειγμένη και ανεξάρτητη από τη βούληση του εργαζομένου ανικανότητα για εργασία, έχω τη γνώμη ότι η ως άνω λύση δεν δύναται να επεκταθεί στην περίπτωση εργαζομένου σε γονική άδεια.

24 Βλ. απόφαση της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, σκέψη 32 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Βλ., επίσης, αποφάσεις της 14ης Απριλίου 2005, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-519/03, EU:C:2005:234, σκέψη 32), και της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 46).

25 Βλ. απόφαση της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, σκέψη 33).

26 Δηλαδή των αποφάσεων της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18), και της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 Απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

28 Απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 20).

29 Απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 30).

Η σιωπή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου

23. Ακριβώς όπως το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το δικαίωμα γονικής άδειας κατοχυρώνεται στο άρθρο 33, παράγραφος 2, του Χάρτη. Το Δικαστήριο έχει διακρίνει τη γονική άδεια από την άδεια μητρότητας, καθόσον η πρώτη χορηγείται στους γονείς προκειμένου να μπορέσουν να ασχοληθούν με το τέκνο τους[30]. Επομένως, στο πλαίσιο της γονικής άδειας, σκοπός δεν είναι πια να προστατευθεί η βιολογική κατάσταση της γυναίκας, όπως προαναφέρθηκε στις παρούσες προτάσεις, αλλά να διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς να συγκεράσουν τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές ευθύνες τους[31], με την παροχή σε αυτούς της δυνατότητας να *διακόψουν* την επαγγελματική τους δραστηριότητα με την παράλληλη διασφάλιση ότι, κατά την επάνοδό τους, θα επιστρέψουν στη θέση εργασίας τους ή σε ανάλογη θέση εργασίας[32].

24. Επομένως, η γονική άδεια είναι, από κάθε άποψη, ειδική άδεια η οποία διέπεται από ειδικούς κανόνες, ήτοι την οδηγία 2010/18. Συνεπώς, τίθεται το ζήτημα αν υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και της γονικής άδειας. Συναφώς, διαπιστώνεται ότι η οδηγία 2010/18 και, ειδικότερα, η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο ουδόλως ομιλούν για ένα ενδεχόμενο δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών το οποίο πρέπει να αναγνωρίζεται και να παρέχεται κατά την περίοδο που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε γονική άδεια. Πρέπει επίσης να υπομνησθεί ότι, κατά το πρώτο εδάφιο του προοιμίου της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου, η εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο συνιστά δέσμευση των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι εκπροσωπούνται από διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα, να λάβουν, μέσω διατάξεων για τη γονική άδεια που προβλέπουν ένα ελάχιστο όριο προστασίας[33], μέτρα προκειμένου να καταστεί δυνατός ο συγκερασμός των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και να προωθηθούν η ισότητα ευκαιριών και η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών[34].

25. Η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο κατοχυρώνει ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας για κάθε εργαζόμενο, άνδρα ή γυναίκα, λόγω της γεννήσεως ή της υιοθεσίας τέκνου, έτσι ώστε αυτός να μπορεί να ασχοληθεί με το τέκνο μέχρι αυτό να φθάσει σε ορισμένη ηλικία[35]. Η ελάχιστη διάρκεια της γονικής άδειας καθορίζεται από την αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο σε τέσσερις μήνες[36]. Οι προϋποθέσεις προσβάσεως στη γονική άδεια και οι τρόποι εφαρμογής της εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να ορίζονται από το εθνικό δίκαιο[37]. Ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε γονική άδεια απολαύει προστασίας των δικαιωμάτων του όσον αφορά την απασχόληση και την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων: δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ανάλογη θέση στο τέλος της γονικής άδειας[38], διατηρεί τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματά του κατά την ημερομηνία ενάρξεως της γονικής άδειας[39], ενώ προστατεύεται έναντι οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως ή απολύσεως εξαιτίας της αιτήσεως ή της λήψεως γονικής άδειας[40]. Αντιθέτως, τα κράτη μέλη και, κατά

30 Βλ. αποφάσεις της 14ης Απριλίου 2005, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-519/03, EU:C:2005:234, σκέψη 32)· της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 35)· της 16ης Ιουλίου 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, σκέψη 31), και της 16ης Ιουνίου 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447). Βλ., επίσης, ρήτρα 2, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

31 Βλ. απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, σκέψη 38). Εξάλλου, η διάκριση μεταξύ της άδειας μητρότητας και της γονικής άδειας προκύπτει ρητώς από το σημείο 15 των γενικών εκτιμήσεων της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου [βλ., επίσης, απόφαση της 16ης Ιουνίου 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, σκέψη 43)].

32 Βλ. απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 2014, TSN και YTN (C-512/11 και C-513/11, EU:C:2014:73, σκέψη 39). Σχετικά με τη δυνατότητα εφαρμογής της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου στους εργαζομένους με καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου, βλ. απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, σκέψη 34 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

33 Βλ., επίσης, ρήτρα 1 της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

34 Βλ., επίσης, αποφάσεις της 13ης Φεβρουαρίου 2014, TSN και YTN (C-512/11 και C-513/11, EU:C:2014:73, σκέψη 38), και της 7ης Σεπτεμβρίου 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, σκέψη 29).

35 Βλ. ρήτρα 2, παράγραφος 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

36 Βλ. ρήτρα 2, παράγραφος 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

37 Βλ. ρήτρα 3, παράγραφος 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

38 Βλ. ρήτρα 5, παράγραφος 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

39 Βλ. ρήτρα 5, παράγραφος 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι τα κεκτημένα δικαιώματα, όσον αφορά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, της M. Dicu κατά την αποχώρησή της με γονική άδεια δεν τέθηκαν εν αμφιβόλω κατά τη λήξη της άδειας αυτής.

40 Βλ. ρήτρα 5, παράγραφος 4, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

περίπτωση, οι κοινωνικοί εταίροι εξακολουθούν να καθορίζουν το καθεστώς της εργασιακής συμβάσεως ή σχέσεως για την περίοδο της γονικής άδειας[41], καθώς επίσης και τα θέματα που αφορούν την κοινωνική ασφάλιση[42] και «[ό]λα τα θέματα που αφορούν το εισόδημα στο πλαίσιο της [αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου]»[43].

26. Στο σημείο αυτό, πρέπει να υπομνησθεί ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη απόφαση να μη συνυπολογιστεί, κατά τον καθορισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών της M. Dicu για το έτος 2015, η περίοδος κατά την οποία αυτή βρισκόταν σε γονική άδεια βασίζεται στο άρθρο 51, παράγραφος 1, στοιχείο a, του ρουμανικού εργατικού κώδικα, το οποίο προβλέπει αναστολή της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας για ανατροφή. Λόγω αυτής της αναστολής, η εν λόγω άδεια δεν εξομοιώνεται με χρόνο πραγματικής εργασίας ενόψει του καθορισμού της διάρκειας της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως προκύπτει από το άρθρο 145, παράγραφοι 4 έως 6, του εν λόγω κώδικα[44]. Πάντως, η αναστολή αυτή είναι σύμφωνη με τις επιταγές της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

27. Επιπλέον, η εν λόγω αναστολή δεν φαίνεται να δημιουργεί αντίθεση μεταξύ της επίμαχης καταστάσεως στην κύρια δίκη και του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88. Στο μέτρο που η σχέση εργασίας θεωρείται, κατά το εθνικό δίκαιο και σε πλήρη συμφωνία με το δίκαιο της Ένωσης, ανασταλείσα για λόγους που δεν συνδέονται με ασθένεια της συγκεκριμένης εργαζομένης[45], η κατάσταση της M. Dicu υπό το πρίσμα του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών είναι κατ' εμέ συγκρίσιμη με την κατάσταση εργαζομένου που υπάγεται προσωρινά σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας. Σχετικά με τους εργαζομένους αυτούς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, «[μ]ολονότι [...] το κατοχυρωμένο από το δίκαιο της Ένωσης δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν επιτρέπεται να περιοριστεί σε περίπτωση που ο εργαζόμενος περιήλθε λόγω ασθένειας σε αδυναμία εκπλήρωσης της υποχρέωσης παροχής εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς»[46], η νομολογία κατά την οποία το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις οι οποίες προβλέπουν ότι, κατά τη λήξη της σχέσεως εργασίας, ουδεμία χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών καταβάλλεται στον εργαζόμενο ο οποίος βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς, και εξ αυτού του λόγου δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών[47], «δεν μπορεί να εφαρμοστεί κατ' αναλογία στην περίπτωση εργαζομένου που υπάγεται σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας»[48]. Στη συνέχεια, το Δικαστήριο επισήμανε ότι «η κατάσταση στην οποία βρίσκεται εργαζόμενος που δεν δύναται να εργαστεί λόγω ασθένειας διαφέρει θεμελιωδώς από εκείνη ενός εργαζομένου εκ περιτροπής»[49].

28. Το πλαίσιο εντός του οποίου διατυπώθηκαν οι ανωτέρω εκτιμήσεις του Δικαστηρίου είναι απολύτως συγκρίσιμο με αυτό της παρούσας προδικαστικής υποθέσεως, στο μέτρο που η μείωση του χρόνου εργασίας των συγκεκριμένων εργαζομένων απέρρεε από πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων με το οποίο είχε συμφωνηθεί «η *αναστολή*, σε συνάρτηση με τη[ν εν λόγω μείωση], *των αμοιβαίων υποχρεώσεων* του εργοδότη και των οικείων μισθωτών προς εκπλήρωση των παροχών τους»[50]. Σε μια

41 Βλ. ρήτρα 5, παράγραφος 3, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

42 Βλ. ρήτρα 5, παράγραφος 5, πρώτο εδάφιο, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

43 Βλ. ρήτρα 5, παράγραφος 5, δεύτερο εδάφιο, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.

44 Σχετικά με τα αποτελέσματα της αναστολής της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, όπως αυτά ορίζονται στο ρουμανικό δίκαιο, βλ. υποσημείωση 10 των παρουσών προτάσεων.

45 Όπως έχει υπενθυμίσει το Δικαστήριο, μολονότι η Σύμβαση αριθ. 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της 24ης Ιουνίου 1970, περί των ετησίων αδειών μετ' αποδοχών, ρητώς προβλέπει ότι οι απουσίες λόγω ασθενείας συνυπολογίζονται στον χρόνο υπηρεσίας [βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 38)], δεν λέγει τίποτα για το τι συμβαίνει σε περίπτωση γονικής άδειας.

46 Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 26).

47 Βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 62).

48 Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 26).

49 Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 27).

50 Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 28). Η υπογράμμιση δική μου. Βλ., επίσης, σκέψη 32 της εν λόγω αποφάσεως.

τέτοια περίπτωση, το Δικαστήριο έχει δεχτεί ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να καθορίζεται με βάση τον κανόνα pro rata temporis [51]. Ειδικότερα, λαμβανομένης υπόψη της ελευθερίας που αναγνωρίζεται στα κράτη μέλη για τον καθορισμό του καθεστώτος της συμβάσεως μεταξύ του εργαζομένου σε γονική άδεια και του εργοδότη του, καθώς και της μη αναμείξεως του δικαίου της Ένωσης στο λεπτό ζήτημα των αποδοχών κατά τη γονική άδεια, διαπιστώνεται ότι ο μη συνυπολογισμός της γονικής άδειας κατά τον καθορισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι απλώς και μόνον η συνέπεια της αναστολής των αμοιβαίων υποχρεώσεων που μέχρι τότε συνέδεαν την M. Dicu με τον εργοδότη της [52]. Το γεγονός ότι η αναστολή αυτή συνεπάγεται χρονικώς ανάλογη μείωση του δικαιώματος της ενδιαφερομένης να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν είναι, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του δικαίου της Ένωσης, κατακριτέα. Συνεπώς, υπό τις συνθήκες αυτές, δεν δημιουργείται αντίφαση ούτε σε σχέση με την κατ' επανάληψη επισήμανση του Δικαστηρίου ότι άδεια διασφαλιζόμενη από το δίκαιο της Ένωσης δεν μπορεί να θίξει άλλη άδεια διασφαλιζόμενη από το δίκαιο αυτό [53], ακριβώς επειδή το δίκαιο της Ένωσης δεν εγγυάται δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών σε περίοδο κατά την οποία οι αμοιβαίες υποχρεώσεις του εργαζομένου και του εργοδότη έχουν ανασταλεί και κατά την οποία δεν θεωρείται ότι υπάρχει χρόνος πραγματικής εργασίας. Επομένως, η ερμηνεία που προτείνω στο Δικαστήριο διαφυλάσσει την ακεραιότητα τόσο της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών όσο και της γονικής άδειας.

29. Σε τελική ανάλυση, μόνο στα κράτη μέλη εναπόκειται να αποφασίσουν να υπερβούν τις ελάχιστες απαιτήσεις της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου εξομοιώνοντας, αν το επιλέξουν, την περίοδο γονικής άδειας με περίοδο πραγματικής εργασίας ενόψει του καθορισμού του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

30. Τέλος, αντιτίθεμαι απολύτως σε κάθε προσπάθεια ερμηνείας της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου υπό την έννοια ότι αυτή, υπό το πρίσμα των διατάξεων που κατοχυρώνουν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να λαμβάνουν υπόψη, κατά τον καθορισμό του δικαιώματος των οικείων εργαζομένων για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, μόνο την ελάχιστη διάρκεια της γονικής άδειας την οποία εγγυάται η ρήτρα 2, παράγραφος 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου –δηλαδή τέσσερις μήνες. Εκτός του ότι η ερμηνεία αυτή έχει κατ' εμέ εντελώς αμφίβολη νομική βάση, μεταξύ άλλων λόγω του ότι δεν απηχεί τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο, ήδη έχω, σε άλλο πλαίσιο [54], ρητώς προειδοποιήσει το Δικαστήριο για τους κινδύνους που εγκυμονεί η αναγωγή της εν λόγω ελάχιστης διάρκειας των τεσσάρων μηνών σε σκληρό πυρήνα της προστασίας την οποία το δίκαιο της Ένωσης παρέχει στους εργαζομένους που βρίσκονται σε γονική άδεια. Mutatis mutandis, η προειδοποίηση αυτή ισχύει επίσης όσον αφορά την απάντηση που πρέπει να δοθεί στο αιτούν δικαστήριο στην παρούσα υπόθεση.

31. Κατά συνέπεια, συνάγεται ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη η οποία αποκλείει τον συνυπολογισμό, κατά τον καθορισμό της διάρκειας της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μιας εργαζομένης, της περιόδου κατά την οποία αυτή βρισκόταν σε γονική άδεια για ανατροφή τέκνου μικρής ηλικίας, μη εξομοιώνοντας την περίοδο αυτή με χρόνο πραγματικής εργασίας.

51 Αρχικά, το Δικαστήριο επαναχαρακτήρισε τους συγκεκριμένους εργαζομένους ως «εργαζομένους μερικής απασχόλησης» [βλ. απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 32)], και ακολούθως εφάρμοσε σε αυτούς τη σχετική νομολογία του [όσον αφορά τη νομολογία αυτή, βλ. απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, σκέψεις 33 και 34), και για την εφαρμογή της στους συγκεκριμένους εργαζομένους, βλ. απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψεις 33 έως 35)].

52 Χάριν πληρότητας, υπενθυμίζω ότι η αναστολή της συμβάσεως και, επομένως, των αμοιβαίων παροχών δεν θίγει τη συνέχεια της εργασιακής σχέσεως, όπερ σημαίνει ότι ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε γονική άδεια κάλλιστα διατηρεί την ιδιότητα του εργαζομένου [βλ. απόφαση της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 32)].

53 Βλ. νομολογία που παρατίθεται στο σημείο 19 των παρουσών προτάσεων.

54 Βλ. σημείο 20 των προτάσεών μου στην υπόθεση H. (C-174/16, EU:C:2017:306).

Πρόταση

32. Λαμβανομένων υπόψη όλων των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα του Curtea de Apel Cluj (εφετείου του Cluj, Ρουμανία) ως εξής:

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 οργανώσεως του χρόνου εργασίας, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη η οποία αποκλείει τον συνυπολογισμό, κατά τον καθορισμό της διάρκειας της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μιας εργαζομένης, της περιόδου κατά την οποία αυτή βρισκόταν σε γονική άδεια για ανατροφή τέκνου μικρής ηλικίας, μη εξομοιώνοντας την περίοδο αυτή με χρόνο πραγματικής εργασίας.