ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ ΑΝΤΟΝΙΟ ΤΙΖΖΑΝΟ

της 18ης Φεβρουαρίου 2001 [1]

1. Το High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) (Ηνωμένο Βασίλειο) (στο εξής: High Court), υποβάλλει στο Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (στο εξής: οδηγία περί του χρόνου εργασίας ή οδηγία) [2]. Ερωτά, εν συντομία, εάν, ενόψει του άρθρου 7 της οδηγίας, η νομοθεσία ενός κράτους μέλους μπορεί νομίμως να προβλέπει ότι ένας εργαζόμενος δεν αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών (ούτε αντλεί συναφή πλεονεκτήματα) πριν συμπληρώσει ορισμένη περίοδο απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική ρύθμιση

2. Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα που θέτει το High Court, υπενθυμίζουμε ότι το άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ), που συνιστά τη νομική βάση της οδηγίας περί του χρόνου εργασίας, ορίζει τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη αποδίδουν ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση της καλυτέρευσης ιδίως του χώρου της εργασίας, για να προστατεύσουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, και θέτουν ως στόχο την εναρμόνιση των συνθηκών που υφίστανται σ' αυτόν τον τομέα μέσα σε μια οπτική προόδου.

2. Προκειμένου να συμβάλει στην πραγματοποίηση του στόχου που προβλέπεται στην παράγραφο 1, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας με τη διαδικασία του άρθρου 189 Γ, και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει, με οδηγίες, τις ελάχιστες προδιαγραφές, οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες και τεχνικές ρυθμίσεις που υφίστανται σε κάθε κράτος μέλος.

Στις οδηγίες αυτές αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών οι οποίοι θα εμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

2 — ΕΕ L 307, σ. 18.

3. Οι διατάξεις που θεσπίζονται δυνάμει του παρόντος άρθρου δεν εμποδίζουν κάθε κράτος μέλος να τηρήσει και να καθιερώσει αυστηρότερα μέτρα προστασίας των συνθηκών εργασίας, τα οποία δεν αντίκεινται στην παρούσα συνθήκη».

3. Ως γνωστόν, έχουν εκδοθεί διάφορες οδηγίες για την εφαρμογή αυτής της διατάξεως. Επιβάλλεται να υπομνησθεί ιδίως η βασική οδηγία σ' αυτόν τον τομέα, ήτοι η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία [3] (στο εξής: οδηγία πλαίσιο). Η τελευταία έθεσε, πράγματι, τις γενικές αρχές στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, οι οποίες διαμορφώθηκαν μεταγενέστερα με σειρά ειδικών οδηγιών, μεταξύ των οποίων η επίδικη οδηγία περί του χρόνου εργασίας. Στο πλαίσιο της εξετάσεως της τελευταίας, επιβάλλεται επομένως να ληφθεί υπόψη το κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται.

4. Υπενθυμίζω ότι, κατ' εφαρμογήν του άρθρου της 1, παράγραφος 1, η οδηγία έχει ως στόχο να θέσει «τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στον τομέα της οργανώσεως του χρόνου εργασίας». Προς τον σκοπό αυτό, το πεδίο εφαρμογής της είναι διττό και εκτείνεται, αφενός, στην ελάχιστη περίοδο ημερήσιας αναπαύσεως, εβδομαδιαίας αναπαύσεως καθώς και ετήσιας άδειας, καθώς στον χρόνο διαλείμματος και την ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και, αφετέρου, σε ορισμένες πτυχές της νυχτερινής εργασίας, τις κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας (άρθρο, παράγραφος 2).

5. Αντιθέτως, η οδηγία δεν ορίζει απευθείας τις έννοιες «εργαζόμενος» και «εργοδότης» για τις οποίες το άρθρο της 1, παράγραφος 4, παραπέμπει στο άρθρο 3, στοιχείο α', της οδηγίας πλαισίου. Κατ' αυτήν, ως εργαζόμενος νοείται κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εκτός από το υπηρετικό προσωπικό· ενώ ως εργοδότης νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο και έχει την ευθύνη για την επιχείρηση ή/και την εγκατάσταση.

6. Όσον αφορά, στη συνέχεια, ειδικώς το καθεστώς των ετησίων αδειών, αντικείμενο της παρούσας δίκης, το άρθρο 7 ορίζει:

«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.

3 — ΕΕ L 183, σ. 1.

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

7. Επιπλέον, δεδομένου των ιδιαιτεροτήτων που παρουσιάζουν ορισμένες δραστηριότητες, το άρθρο 17 της οδηγίας προβλέπει γι' αυτές σειρά εξαιρέσεων από την εφαρμογή ορισμένων από αυτές τις διατάξεις. Αυτό ισχύει, ιδίως, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 17, παράγραφος 2.1, στοιχείο γ', για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη διασφαλίσεως της συνέχειας της υπηρεσίας ή της παραγωγής, μεταξύ των οποίων οι υπηρεσίες «Τύπου, ραδιοφώνου, τηλεοράσεως, κινηματογραφικές παραγωγές [...]». Ωστόσο, δεν προβλέπεται κανενός είδους όριο για την εφαρμογή του άρθρου 7 σχετικά με το δικαίωμα ετήσιας άδειας.

8. Τέλος, το άρθρο 18, παράγραφος 1, στοιχείο α', ορίζει την 23η Νοεμβρίου 1996 ως προθεσμία για τη μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο εντός των κρατών μελών. Επιπλέον, αυτό το άρθρο προβλέπει, στο στοιχείο β', δεύτερη περίπτωση, ότι:

«[...] τα κράτη μέλη δύνανται, όσον αφορά την εφαρμογή του άρθρου 7, να κάνουν χρήση ανώτατης μεταβατικής περιόδου διάρκειας τριών ετών που αρχίζει από την ημερομηνία που αναφέρεται στο στοιχείο α', υπό τον όρο ότι, κατά τη μεταβατική αυτή περίοδο:

— ο εργαζόμενος παίρνει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τριών εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους λήψης και χορήγησης που προβλέπονται από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και

— η διάρκειας τριών εβδομάδων ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν αντικαθίσταται από χρηματικό αντάλλαγμα, εκτός αν λύεται η σχέση εργασίας».

Το Ηνωμένο Βασίλειο έκανε, όπως θα δούμε, χρήση αυτής της δυνατότητας.

Η απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996, στην υπόθεση Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου

9. Προτού προχωρήσουμε στην εξέταση των εν προκειμένω κρίσιμων εθνικών διατάξεων, επιβάλλεται να υπομνηστεί ότι το Ηνωμένο Βασίλειο όχι μόνον απείχε κατά την ψήφιση της οδηγίας 93/104 από το Συμβούλιο, αλλά

έσπευσε επίσης, μετά την έκδοση της πράξεως, να ζητήσει την ακύρωσή της από το Δικαστήριο κατ' εφαρμογήν του άρθρου 173 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρο 230 ΕΚ). Υποστήριζε, πράγματι, ότι ο κύριος στόχος της οδηγίας δεν ήταν η εφαρμογή των ελάχιστων προϋποθέσεων στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, αλλά μάλλον η λήψη μέτρων κοινωνικής πολιτικής, κατά τρόπον ώστε η κατάλληλη νομική βάση γι' αυτήν την πράξη έπρεπε να είναι όχι το άρθρο 118 Α, που προβλέπει ψηφοφορία με ειδική πλειοψηφία, αλλά το άρθρο 100 ή το άρθρο 235 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρα 94 ΕΚ και 308 ΕΚ αντιστοίχως), που επιβάλλουν, αντιθέτως, την ομοφωνία. Το Ηνωμένο Βασίλειο επικαλούνταν, επιπλέον, παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας κατά το μέτρο που οι «ελάχιστες προϋποθέσεις» που θέτει η οδηγία ήταν, κατά τη γνώμη του, υπερβολικά περιοριστικές.

10. Ως γνωστόν, το Δικαστήριο απέρριψε την προσφυγή με την απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996 [4]. Ιδίως, όπως θα δούμε στη συνέχεια λεπτομερώς, δεν δέχθηκε ότι τα προβλεπόμενα από την οδηγία μέτρα έβαιναν πέραν του αναγκαίου για την επίτευξη του στόχου που έγκειτο στην καλύτερη προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, και ότι παραβίαζαν, ως εκ τούτου, την αρχή της αναλογικότητας, μεταξύ άλλων, διότι χαρακτηρίζονται από αδιαμφισβήτητη ευελιξία.

4 — Υπόθεση C-84/94 Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (Συλλογή 1996, σ. I-5755).

Οι εθνικές διατάξεις

11. Μετά την αποτυχία της προσπάθειας να ακυρώσει την οδηγία, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου προέβη, στις 30 Ιουλίου 1998, στη μεταφορά της στο εσωτερικό δίκαιο με την έκδοση των Working Time Regiations 1998 [5] (κανονισμός περί χρόνου εργασίας, στο εξής: κανονισμός). Ο κανονισμός αυτός, που κατατέθηκε στο Συμβούλιο αυθημερόν, τέθηκε σε ισχύ την 1η Οκτωβρίου 1998· έκανε χρήση όλων των εξαιρέσεων και περιορισμών που επέτρεπε η οδηγία, περιλαμβανομένης της δυνατότητας περιορισμού του δικαιώματος για ετήσια άδεια σε τρεις εβδομάδες, μέχρι τις 23 Νοεμβρίου 1999.

12. Το ειδικό καθεστώς της ετήσιας άδειας ρυθμίζεται από το άρθρο 13 του κανονισμού, η παράγραφος 1 του οποίου προβλέπει για τον εργαζόμενο το δικαίωμα, κατά τη διάρκεια κάθε έτους αναφοράς, για περίοδο άδειας που καθορίζεται βάσει των κριτηρίων που θέτει η παράγραφος 2, και συγκεκριμένα:

«α) τρεις εβδομάδες για κάθε έτος αναφοράς που ξεκινά στις 23 Νοεμβρίου 1998 ή πριν από την ημερομηνία αυτή·

β) τρεις εβδομάδες, αυξημένες κατά τμήμα της τέταρτης εβδομάδας ισοδύναμου με το μέρος του έτους που ξεκινά στις 23 Νοεμβρίου 1998 το οποίο έχει

5 — Δημοσιευθέντος στο S.I. 1998, αριθ. 1833.

παρέλθει στην αρχή αυτού του έτους αναφοράς, για κάθε έτος αναφοράς που ξεκινά μετά τις 23 Νοεμβρίου 1998, αλλά πριν τις 23 Νοεμβρίου 1999· και

γ) τέσσερις εβδομάδες για κάθε έτος αναφοράς που ξεκινά μετά τις 23 Νοεμβρίου 1999.»

13. Η παράγραφος 7 του ιδίου άρθρου εξαρτά, ωστόσο, την κτήση του δικαιώματος για ετήσια άδεια υπό την προϋπόθεση ότι ο ενδιαφερόμενος έχει συμπληρώσει ελάχιστη περίοδο 13 εβδομάδων αδιάλειπτης εργασίας στον ίδιο εργοδότη («το δικαίωμα που απονέμει η παράγραφος 1 γεννάται μόνον εφόσον ο εργαζόμενος έχει απασχοληθεί συνεχώς για διάστημα 13 εβδομάδων»). Προς τον σκοπό αυτό επιβάλλεται, όπως διευκρινίζει η παράγραφος 8, ο εργαζόμενος να έχει απασχοληθεί αδιαλείπτως για διάστημα 13 εβδομάδων «όταν η σχέση του με τον εργοδότη διέπεται από σύμβαση για ολόκληρο ή μέρος του διαστήματος των οικείων εβδομάδων».

14. Η παράγραφος 9 του άρθρου 13 του κανονισμού ορίζει, τέλος, ότι η άδεια μπορεί να ληφθεί τμηματικά, αλλά μόνον κατά το έτος βάσει του οποίου χορηγείται και δεν μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση, εκτός αν έχει λυθεί η σχέση εργασίας.

Τα πραγματικά περιστατικά και τα προδικαστικά ερωτήματα

15. Η ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας υποβλήθηκαν τα προδικαστικά ερωτήματα στο Δικαστήριο έχει ως αιτία προσφυγή της Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (στο εξής: BECTU ή προσφεύγουσα) κατά του Secretary of State for Trad and Industry (στο εξής: καθού).

16. Η BECTU είναι συνδικαλιστική ένωση που αριθμεί, στους τομείς της ραδιοφωνίας, της τηλεοράσεως, του κινηματογράφου, του θεάτρου και του θεάματος, περίπου 30 000 μέλη που εργάζονται ως τεχνικοί ηχογραφήσεως, εικονολήπτες (cameraman), τεχνικοί ειδικών εφέ, τεχνικοί προβολής, αρμόδιοι για το μοντάζ, ερευνητές, κομμωτές, καλλωπιστές, κ.α. Όταν προσλαμβάνονται για ορισμένη διάρκεια στο πλαίσιο μιας παραγωγής ενός τηλεοπτικού προγράμματος, μιας κινηματογραφικής ταινίας, μιας βιντεοταινίας ή μιας διαφημίσεως, προσλαμβάνονται βάσει συμβάσεως μικρής διάρκειας. Κατά συνέπεια, ασκούν τη δραστηριότητά τους κατά τρόπο τακτικό, αλλά στο πλαίσιο σειράς διαφόρων συμβάσεων ορισμένης διάρκειας, τόσο στον ίδιο εργοδότη όσο και σε διαφορετικούς εργοδότες. Η πλειονότητα αυτών των εργαζομένων δεν πληροί, επομένως, την προπροϋπόθεση του άρθρου 13 του κανονισμού και επομένως δεν αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια.

17. Κατά την άποψη της BECTU, το αποτέλεσμα αυτό είναι συνέπεια μη ορθής μεταφοράς των κοινοτικών διατάξεων και ιδίως του γεγονότος ότι ο κανονισμός επέβαλε την

προϋπόθεση, που δεν δικαιολογείται βάσει της οδηγίας, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να απολαύουν του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών παρά μόνον εάν έχουν συμπληρώσει ελάχιστη περίοδο δεκατριών εβδομάδων απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη. Η BECTU άσκησε, επομένως, αίτηση δικαστικού ελέγχου κατά του Secretary of State for Trade and Industry προκειμένου να επιτύχει την ακύρωση του άρθρου 13, παράγραφος 7, του κανονισμού. Το High Court of Justice χορήγησε την άδεια υποβολής της αιτήσεως δικαστικού ελέγχου στις 18 Ιανουαρίου 1999.

18. Προκειμένου να εξετάσει το συμβατό του κανονισμού με την οδηγία και επομένως να αποφανθεί επί της αιτήσεως ακυρώσεως, το High Court έκρινε αναγκαίο να υποβάλει στο Δικαστήριο, σύμφωνα με το άρθρο 234 ΕΚ, τα ακόλουθα ερωτήματα προς έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

«1) Έχει η φράση "σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας" στο άρθρο 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [...], την έννοια ότι παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να θεσπίζουν εθνική νομοθεσία κατά την οποία:

α) ο εργαζόμενος δεν αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών του άρθρου 7 (ούτε αντιλεί συναφή πλεονεκτήματα) πριν συμπληρώσει ορισμένη περίοδο απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη, αλλά

β) άπαξ συμπληρώσει την απαιτουμένη περίοδο, η απασχόλησή του κατά τη διάρκεια αυτής λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της άδειας που δικαιούται;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, ποια στοιχεία πρέπει να λάβει υπόψη το εθνικό δικαστήριο προκειμένου να κρίνει αν ορισμένη απαιτουμένη περίοδος απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη είναι νόμιμη και πληροί το κριτήριο της αναλογικότητας; Ειδικότερα, νομιμοποιείται το κράτος μέλος να λάβει υπόψη το κόστος που αντιπροσωπεύει για τους εργοδότες η αναγνώριση των σχετικών δικαιωμάτων σε εργαζομένους που απασχολούνται επί περίοδο μικρότερη της απαιτουμένης;»

Επί του πρώτου ερωτήματος

Εισαγωγή

19. Με το πρώτο του ερώτημα το High Court θέτει ζήτημα ερμηνείας του άρθρου 7 της οδηγίας, ιδίως της διατυπώσεως «σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές

νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας». Στην ουσία, ζητεί να διευκρινιστεί αν αυτή η διατύπωση επιτρέπει σε ένα κράτος μέλος να προβλέπει, μεταξύ των μέτρων που εκδίδει κατ' εφαρμογήν του άρθρου 7, ότι ο εργαζόμενος αρχίζει να αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια μόνον εφόσον έχει συμπληρώσει ελάχιστη περίοδο απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη.

20. Πράγματι, το Ηνωμένο Βασίλειο υπερασπίστηκε τη νομιμότητα των επιδίκων διατάξεων ενώπιον του εθνικού δικαστή ακριβώς επικαλούμενο αυτή τη διατύπωση και την παραπομπή στη νομοθεσία και στις πρακτικές εντός του Ηνωμένου Βασιλείου. Κατά την Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, σύμφωνα με τη διατύπωση του άρθρου 7 της οδηγίας, η μέριμνα καθορισμού των λεπτομερειών τόσο απολαύσεως όσο και κτήσεως του δικαιώματος για ετήσια άδεια, επαφίεται στα κράτη μέλη, παρέχοντάς τους έτσι τη δυνατότητα να βρουν την ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και εκείνων του εθνικού οικονομικού συστήματος των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων, ιδίως των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

21. Αντιθέτως, όπως θα δούμε παρακάτω, η BECTU και η Επιτροπή λαμβάνουν μια εντελώς διαφορετική θέση, κατά την οποία το περιθώριο ελευθερίας των κρατών μελών που θεσπίζει το άρθρο 7 είναι πολύ μικρότερο.

Το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα

22. Εκτιμώ ότι προκειμένου να δοθεί κατάλληλη απάντηση στο ερώτημα που θέτει ο εθνικός δικαστής, πρέπει κατ' αρχάς να εξεταστεί το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών στο γενικότερο πλαίσιο των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων. Πράγματι, αυτό το δικαίωμα δεν απαντά για πρώτη φορά στην οδηγία περί του χρόνου εργασίας, εφόσον υφίσταται ήδη επί μακρόν, πέραν της διάρκειας της περιόδου της χορηγούμενης άδειας, ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα.

23. Ήδη το 1948, η παγκόσμια διακήρυξη αναγνώρισε το δικαίωμα αναπαύσεως και προέβλεψε εύλογα όρια στο ωράριο εργασίας καθώς και περιοδική άδεια (άρθρο 24) [6]. Τέλος, τόσο ο ευρωπαϊκός κοινωνικός Χάρτης που επικυρώθηκε το 1961 από το Συμβούλιο της Ευρώπης (άρθρο 2, παράγραφος 3) [7] όσο και το σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών του 1966 σχετικά με τα κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα (άρθρο 7, στοιχείο δ') [8] προέβλεψαν ειδικώς το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ως έκφραση του δικαιώματος για δίκαιους όρους εργασίας.

6 — Κατά το άρθρο 24 «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα για ετήσια άδεια και ανάπαυση και για εύλογο περιορισμό της διάρκειας εργασίας καθώς και περιοδικές άδειες μετ' αποδοχών».

7 — Ως γνωστόν, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης καταρτίστηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης και ψηφίστηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961· στο άρθρο του 2, παράγραφος 3, τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται «να διασφαλίσουν τη χορήγηση ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον δύο εβδομάδων». Στις 3 Μαΐου 1996, ο χάρτης αναθεωρήθηκε στο Στρασβούργο, και το άρθρο 2, παράγραφος 3, τροποποιήθηκε κατά τρόπον ώστε η ελάχιστη ετήσια άδεια δεν μπορεί να είναι λιγότερη από τέσσερις εβδομάδες. Το Ηνωμένο Βασίλειο επικύρωσε το χάρτη στις 11 Νοεμβρίου 1962, αλλά όχι ακόμη το τροποποιημένο κείμενο.

8 — Το άρθρο 7, στοιχείο δ', αναγνωρίζει το δικαίωμα για κάθε πρόσωπο διασφαλίσεως «αναπαύσεως, εύλογου περιορισμού της διάρκειας εργασίας και περιοδική άδεια μετ' αποδοχών, καθώς και αμοιβή για τις ημέρες αργίας».

24. Σε κοινοτικό επίπεδο είναι γνωστό ότι οι αρχηγοί των κρατών ή της Κυβερνήσεως θέσπισαν αυτό το δικαίωμα στο σημείο 8 του κοινοτικού Χάρτη θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που εξέδωσαν μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στο Στρασβούργο το 1989 [9] και του οποίου γίνεται μνεία στην τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας περί του χρόνου εργασίας [10].

25. Οι πράξεις που μνημονεύσαμε έως τώρα κατά τρόπο γενικό παρουσιάζουν σαφώς ορισμένες διαφοροποιήσεις. Πράγματι, όπως είδαμε, το κανονιστικό περιεχόμενο δεν είναι πάντοτε το ίδιο, ούτε και η έκτασή τους, δεδομένου ότι σε άλλες περιπτώσεις πρόκειται για διεθνείς συμβάσεις, σε άλλες για επίσημες διακηρύξεις· τα υποκειμενικά πεδία εφαρμογής τους είναι επίσης, προφανώς, διαφορετικής εκτάσεως. Ωστόσο, είναι ενδεικτικό ότι σε όλες αυτές τις πράξεις το δικαίωμα για ετήσια άδεια αναφέρεται μεταξύ των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων με όρους μη ισοδύναμους.

26. Μου φαίνεται, επιπλέον, ακόμη περισσότερο ενδεικτικό ότι αυτό το δικαίωμα βρίσκει σήμερα επίσημη επιβεβαίωση στον Χάρτη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ενώσεως, που κήρυξαν στις 7 Δεκεμβρίου 2000 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή, όπως εγκρίθηκε από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων αυτών των κρατών μελών, σε πολλές περιπτώσεις κατόπιν ρητής και ειδικής εντολής των εθνικών κοινοβουλίων [11]. Στο άρθρο του 31, παράγραφος 2, ο Χάρτης αναγράφει στην ουσία τα εξής: «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα για περιορισμό της ανώτατης διάρκειας εργασίας και για περιόδους καθημερινής και εβδομαδιαίας αναπαύσεως, καθώς και για ετήσια περίοδο άδειας μετ' αποδοχών». Αυτή η δήλωση, κατά ρητή ομολογία του «Συμβουλίου» που επεξεργάστηκε τον Χάρτη, εμπνεύστηκε αφενός ακριβώς από το άρθρο 2 του κοινωνικού ευρωπαϊκού Χάρτη και από το σημείο 8 του κοινοτικού Χάρτη των δικαιωμάτων των εργαζομένων και, αφετέρου, στο πλαίσιο της «οδηγίας 93/104/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας» [12].

27. Βεβαίως, όπως ακριβώς και ορισμένες προαναφερθείσες πράξεις, ο Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ενώσεως δεν έχει αυθεντικό κανονιστικό περιεχόμενο, ήτοι εξακολουθεί να στερείται, από τυπικής απόψεως, αυτόνομης δεσμευτικής ισχύος. Πάντως, ακόμη και χωρίς να θέλουμε να εισέλθουμε στην ήδη υφιστάμενη συζήτηση σχετικά με τις επιπτώσεις που ο Χάρτης θα μπορούσε έχει εν πάση περιπτώσει, υπό άλλες μορφές και με άλλα μέσα, ωστόσο σαφώς περιέχει διατυπώσεις που

9 — Ιδίως, σύμφωνα με τον κοινωνικό Χάρτη θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων: «Η υλοποίηση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγεί σε βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Αυτή η διαδικασία θα πραγματοποιηθεί με προσέγγιση στην εξέλιξη αυτών των συνθηκών, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας και τις μορφές εργασίας άλλες από την εργασία αορίστου διάρκειας όπως η εργασία περιορισμένης διάρκειας, η ημιαπασχόληση, η εύρεση εργασίας και η εποχιακή εργασία» (σημείο 7). Στη συνέχεια, το σημείο 8 του Χάρτη χρήζει ότι: «Κάθε εργαζόμενος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας έχει δικαίωμα για εβδομαδιαία ανάπαυση και για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών η διάρκεια των οποίων πρέπει να προσεγγίσει σταδιακά, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές».

10 — Επιβάλλεται, επίσης, να υπομνηστεί ότι τόσο αυτός ο Χάρτης όσο και ο κοινωνικός ευρωπαϊκός Χάρτης αναφέρονται στο προοίμιο της Συνθήκης ΕΕ και στο άρθρο 136 ΕΚ.

11 — ΕΕ C 364, σ. 1.

12 — Κείμενο των εξηγήσεων των σχετικών με το πλήρες κείμενο του Χάρτη, όπως περιλαμβάνεται στο έγγραφο CHARTE 4487/00 CONVENT 50, της 10ης Οκτωβρίου 2000.

φαίνονται να αναγνωρίζουν δικαιώματα που ήδη προβλέπονται αλλού. Στο προοίμιο αναγράφεται ότι «ο παρών Χάρτης επιβεβαιώνει, με τήρηση των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων της Κοινότητας και της Ενώσεως, καθώς και της αρχής της επικουρικότητας, τα δικαιώματα που προκύπτουν ιδίως από τις συνταγματικές παραδόσεις και τις διεθνείς υποχρεώσεις που είναι κοινές στα κράτη μέλη, από τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις κοινοτικές συνθήκες, από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών, τους κοινωνικούς Χάρτες που έχουν εκδώσει η Κοινότητα και το Συμβούλιο της Ευρώπης, καθώς και τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων».

28. Πιστεύουμε επομένως ότι, στο πλαίσιο διαφοράς που αφορά τη φύση και το περιεχόμενο ενός θεμελιώδους δικαιώματος, είναι αδύνατο να αγνοήσουμε τα κρίσιμα στοιχεία του Χάρτη ούτε, πολλώ μάλλον, την προφανή της αποστολή να χρησιμεύσει, όταν οι διατάξεις το επιτρέπουν, ως ουσιαστικό μέτρο αναφοράς για όλους τους φορείς εντός της Κοινότητας — κράτη μέλη, όργανα, φυσικά και νομικά πρόσωπα. Επομένως, υπό αυτή την έννοια, εκτιμώ ότι ο Χάρτης παρέχει την πλέον ειδική και οριστική επιβεβαίωση για τη φύση του θεμελιώδους δικαιώματος που είναι το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

Έκταση του δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών

29. Ενόψει των προεκτεθέντων, καθίσταται περισσότερο κατανοητή η έννοια και το περιεχόμενο της αρχής που θέτει το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας, κατά την οποία «κάθε εργαζόμενος» που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της έχει δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, καθώς επίσης ο λόγος για τον οποίο η οδηγία μεριμνά για τη διασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής αυτού του δικαιώματος. Πράγματι, το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα έχει επίσης εντός της εν λόγω οδηγίας τα χαρακτηριστικά ενός δικαιώματος, το οποίο, για να χρησιμοποιήσουμε τους όρους της Επιτροπής, αναγνωρίζεται «αυτομάτως και άνευ όρων» και απονέμεται σε κάθε εργαζόμενο.

30. Άλλωστε, ακριβώς γι' αυτό τον λόγο, αυτό το δικαίωμα αποκλείεται από τις εξαιρέσεις που γίνονται δεκτές βάσει της οδηγίας σε άλλες περιπτώσεις. Όσο για τις άλλες πτυχές της οργανώσεως του χρόνου εργασίας, η οδηγία προβλέπει, πράγματι, τη δυνατότητα λήψεως υπόψη της ιδιαιτερότητας ορισμένων καταστάσεων κατά τον καθορισμό των περιόδων αναπαύσεως και της μέγιστης διάρκειας εργασίας. Παραδείγματος χάρη, για ορισμένες ομάδες εργαζομένων ή για ορισμένους τομείς δραστηριότητας, το άρθρο 17 επιτρέπει στα κράτη μέλη παρεκκλίσεις από ορισμένες διατάξεις της οδηγίας που απαριθμούνται περιοριστικώς. Το άρθρο 7 σχετικά με την ετήσια άδεια δεν κατατάσσεται μεταξύ των τελευταίων και δεν μπορεί να περιλαμβάνεται σε αυτά βάσει ευρείας ερμηνείας του άρθρου 17, διότι, ως γνωστόν, κατά πάγια νομολογία, κάθε εξαίρεση από μια κοινοτική διάταξη πρέπει να

προβλέπεται ρητώς και να ερμηνεύεται στενά. Άλλωστε, εν προκειμένω, οι εξαιρέσεις του άρθρου, ήδη εφαρμόζονται αυστηρώς, δεδομένου ότι η παράγραφος 3 αυτού του άρθρου δεν τις επιτρέπει ρητώς παρά μόνον υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους παρέχονται ή, σε περίπτωση που αυτό είναι απολύτως αδύνατο, αυτοί απολαύουν κατάλληλης προστασίας.

31. Εξίσου σημαντικό, προκειμένου να κατανοηθεί ορθώς το περιεχόμενο του δικαιώματος για ετήσια άδεια που αναγνωρίζει το άρθρο 7 της οδηγίας, φαίνεται να είναι το γεγονός ότι η παράγραφος 2 αυτής της διατάξεως προβλέπει την απαγόρευση, εκτός από περιπτώσεις λήξεως της σχέσεως εργασίας, μετατροπής των αδειών σε χρήμα, ήτοι την απαγόρευση αντικαταστάσεως της ελάχιστης περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών με οικονομική αποζημίωση· τούτο προφανώς προκειμένου ο εργαζόμενος να μη δύναται να παραιτηθεί του δικαιώματός του, ελκούμενος από το κέρδος ή υπό πίεση εκ μέρους του εργοδότη του. Αυτό επιβεβαιώνει μεταξύ άλλων — και τούτο αξίζει να τονιστεί — ότι, σύμφωνα με τον σκοπό της «διασφαλίσεως καλύτερου επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων» (πρώτη αιτιολογική σκέψη), η οδηγία αφορά την προστασία όχι μόνον των συμφερόντων του ατόμου, αλλά και του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος: της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

Οι πιθανοί περιορισμοί του δικαιώματος για άδεια

32. Θα εξετάσουμε, στη συνέχεια, το ερώτημα που έθεσε ο εθνικός δικαστής, ήτοι την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας, κατά το μέρος που διευκρινίζει ότι το δικαίωμα των εργαζομένων για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων αναγνωρίζεται «σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές». Όπως είδαμε, πράγματι, το Ηνωμένο Βασίλειο στηρίζεται σ' αυτήν ακριβώς τη διατύπωση, προκειμένου να δικαιολογήσει τα όρια στο δικαίωμα που θέσπισε με τις διατάξεις εφαρμογής της οδηγίας.

33. Στη συνέχεια, ωστόσο, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου αποδίδει στην προπαρατεθείσα έκφραση υπέρμετρο, κατά την άποψή μου, περιεχόμενο και οι περιορισμοί που επιβάλλει στο δικαίωμα για άδεια βαίνουν πέραν του επιτρεπόμενου με την οδηγία, δεδομένου ότι καταλήγουν στον πλήρη αποκλεισμό, στις οικείες περιπτώσεις, της κτήσεως του δικαιώματος.

34. Προφανώς, δεν αρνούμαι ότι η εν λόγω έκφραση συνεπάγεται παραπομπή στις εθνικές νομοθεσίες και την αναγνώριση περιθωρίου παρεμβάσεως των κρατών μελών προκειμένου να διευκρινιστούν οι λεπτομέρειες κτήσεως του δικαιώματος για άδεια. Ιδίως, όπως σημειώνει και η Επιτροπή, η παραπομπή αφορά τη δυνατότητα των κρατών μελών να διευκρινίσουν το κανονιστικό πλαίσιο που ρυθμίζει τις οργανωτικές και διαδικαστικές πλευρές κτήσεως του δικαιώματος για άδεια, τα κριτήρια για τον αναλογικό υπολογισμό του δικαιώματος για

ετήσια άδεια όταν η διάρκεια της σχέσεως εργασίας είναι μικρότερη του έτους κλπ. Αλλά πρόκειται ακριβώς για μέτρα που προορίζονται να καθορίσουν «τους όρους κτήσεως και χορηγήσεως» του δικαιώματος για άδεια, και που προβλέπονται, ως τέτοια, από την οδηγία. Αυτό που, αντιθέτως, μου φαίνεται ότι δεν επιτρέπεται, είναι το γεγονός ότι η παρέμβαση των νομοθεσιών ή/και εθνικών πρακτικών μπορεί να εκτυλιχθεί εν πλήρη ελευθερία (σχεδόν πλήρη) και έως του αποκλεισμού, σε ορισμένες περιπτώσεις, της ίδιας της κτήσεως του δικαιώματος.

35. Αυτό ακριβώς όμως είναι το αποτέλεσμα των βρετανικών διατάξεων εν προκειμένω. Αυτές προβλέπουν ρητώς ότι «το δικαίωμα για άδεια δεν αποκτάται παρά μόνον εάν ο εργαζόμενος έχει απασχοληθεί αδιαλείπτως για διάρκεια δεκατριών εβδομάδων» (άρθρο 13, παράγραφος 7, του κανονισμού εφαρμογής) με συνέπεια οι εργαζόμενοι που έχουν σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης των δεκατριών εβδομάδων, όπως πολλά από τα μέλη της BECTU, δεν μπορούν ποτέ, ή μόνον σπάνια, να αποκτήσουν το δικαίωμα για άδεια.

36. Διάφορες σκέψεις συνηγορούν κατά αυτής της λύσεως. Πρώτον, και κατά κύριο λόγο, μου φαίνεται ότι τούτη προδίδει την έκταση και το περιεχόμενο της οδηγίας και την αρχή που αυτή σαφώς θέτει και προστατεύει. Το δικαίωμα για άδεια, όπως είδαμε, είναι θεμελιώδες δικαίωμα και ως τέτοιο προβλέπεται από την εν λόγω οδηγία. Η ερμηνεία της παραπομπής στις εθνικές νομοθεσίες ως δυνάμενη να επιτρέπει περιορισμούς που οδηγούν στην πλήρη κατάργηση αυτού του δικαιώματος σαφώς αντίκειται, ελλείψει σαφούς και ακριβούς ενδείξεως σχετικώς, στον σκοπό της οδηγίας και στη φύση του δικαιώματος. Από απόψεως εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου τούτο θα σήμαινε, επιπλέον, εξάρτηση από τη νομοθεσία των κρατών μελών όχι μόνον των ειδικών λεπτομερειών ασκήσεως του δικαιώματος που προβλέπει μια οδηγία και ως εκ τούτου προστατεύεται σε κοινοτικό επίπεδο, αλλά της ίδιας της απονομής ενός τέτοιου δικαιώματος.

37. Εντούτοις, παρά το γεγονός ότι αυτή είναι σημαντική, δεν είναι και η μόνη συνέπεια της βρετανικής νομοθετικής διατάξεως που φαίνεται να αντιβαίνει στο σύστημα που θεσπίζει η οδηγία. Πράγματι, αυτή η νομοθεσία που εισήχθη επιπλέον λαθραία, από την άποψη που ενδιαφέρει εν προκειμένω, κάνει διάκριση μεταξύ των σχέσεων εργασίας ορισμένης διάρκειας και εκείνων αορίστου διάρκειας την οποία δεν προβλέπει η οδηγία και που σαφώς δεν μπορεί να συναχθεί βάσει ερμηνείας, δεδομένης της πολλάκις υπογραμμισμένης φύσεως του εν λόγω δικαιώματος και των περιοριστικών κριτηρίων που πρέπει να εφαρμόζονται για τους ενδεχόμενους περιορισμούς αυτού.

38. Μπορεί ακόμη να τονιστεί ότι η βρετανική νομοθεσία καταλήγει στην εκμηδένιση της διατάξεως του άρθρου 7, παράγραφος 2. Πράγματι, αν το δικαίωμα για άδεια δεν γεννάται βάσει συμβάσεων διάρκειας κατώτερης των δεκατριών εβδομάδων, οι εργα-

ζόμενοι που ευρίσκονται σ' αυτήν την κατάσταση, και οι οποίοι δεν έχουν κανένα δικαίωμα για άδεια, δεν μπορούν να διεκδικήσουν ούτε οικονομική αποζημίωση που, σύμφωνα με την οικεία διάταξη, πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο που έχει δικαίωμα για άδεια σε περίπτωση αναμενόμενης διακοπής της σχέσεως εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι ότι ο εργαζόμενος του οποίου η σχέση εργασίας λήγει πριν από τις προβλεπόμενες δεκατρείς εβδομάδες δεν θα έχει ούτε περιόδους άδειας (prorata) ούτε, αντ' αυτής, οικονομική αποζημίωση που θα του επέτρεπε, κατ' αρχήν, να λάβει περίοδο αναπαύσεως πριν συνάψει νέα σύμβαση εργασίας. Τούτο αποβαίνει, προφανώς, επίσης εις βάρος των στόχων της οδηγίας, που είναι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και η διασφάλιση υψηλού επιπέδου της προστασίας τους και χωρίς να ληφθεί υπόψη, επιπλέον, όπως τονίζει η Επιτροπή, η κατάχρηση στην οποία θα μπορούσε να οδηγήσει ένα καθεστώς όπως το προεβλεπόμενο από τη βρετανική νομοθεσία, το οποίο ενθαρρύνει τη σύναψη συμβάσεων, εκ μέρους των εργοδοτών, διάρκειας κατώτερης των δεκατριών εβδομάδων, με τον σκοπό της καταστρατηγήσεως της γενικής ρυθμίσεως.

Η «ευελιξία» στην εφαρμογή της οδηγίας

39. Παρά τα προεκτεθέντα, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζει μια ευρεία ερμηνεία του περιθωρίου ελευθερίας που παρέχεται στα κράτη μέλη από το άρθρο 7 της οδηγίας, επικαλούμενη, προς στήριξη αυτής, ορισμένα επιχειρήματα που θα εξετάσουμε κατωτέρω.

40. Πρώτον, υπενθυμίζει ότι η ίδια η οδηγία δηλώνει, στη δέκατη έβδομη αιτιολογική σκέψη της ότι, «φαίνεται σκόπιμο να προβλέπεται μια κάποια ελαστικότητα στην εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της παρούσας οδηγίας, εξασφαλίζοντας παράλληλα την τήρηση των αρχών της προστασίας της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων».

41. Μου φαίνεται, ωστόσο, ότι αυτή η αιτιολογική σκέψη ούτε προσθέτει ούτε αφαιρεί τίποτα απ' ό,τι ανέπτυξα προηγουμένως. Ο λόγος είναι όχι μόνον ότι, προφανώς, όπως όλες οι αιτιολογικές σκέψεις των κανονιστικών πράξεων, αποσκοπεί αποκλειστικώς στην αιτιολόγηση των αποκλειστικών διατάξεων της πράξεως, και όχι στη θέσπιση αυτονόμων κανόνων· αλλά κυρίως δεν έχει, επί του σημείου που μας αφορά, διαφορετικές συνέπειες από εκείνες που συναγάγαμε παραπάνω από τη διατύπωση του άρθρου 7 στην οποία επικεντρώνει την προσοχή μας το υπό εξέταση ζήτημα (βλ. σημεία 34 επ.). Σ' αυτό το πλαίσιο, πράγματι, η δυνατότητα ορισμένης ελαστικότητας δεν αμφισβητήθηκε ποτέ, πολλώ μάλλον, που εν μέρει θεσπίζεται από αυτή τη διάταξη. Αφετέρου, η ελαστικότητα της οποίας κάνει μνεία η δέκατη έβδομη σκέψη διασφαλίζεται μόνον σε γενικότερο πλαίσιο από τις διατάξεις που προβλέπουν διαφόρους συνδυασμούς περιόδων αναφοράς, παρεκκλίσεις και εξαι-

ρέσεις. Ωστόσο, το πραγματικό πρόβλημα εμφανίζεται εν προκειμένω για τον προσδιορισμό των ορίων αυτής της ελαστικότητας· και, συναφώς, δεν νομίζω ότι η εν λόγω αιτιολογική σκέψη επιτρέπει διαφορετικά συμπεράσματα από εκείνα στα οποία κατέληξα προηγουμένως. Επιπλέον, ο γενικός εισαγγελέας Léger ορθώς έκανε λόγο για «μεγάλη ελαστικότητα της οδηγίας», αλλά υπογραμμίζοντας ταυτοχρόνως ότι «σύμφυτο σε μια νομοθεσία στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας είναι το γεγονός ότι η ελαστικότητα στην εφαρμογή της δεν μπορεί να είναι άνευ ορίων, άλλως χάνει κάθε αξία ενόψει του στόχου για τον οποίο εκδόθηκε» [13].

42. Αντιθέτως, προς ό,τι υποστηρίζει η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, το γεγονός ότι η κοινοτική ρύθμιση σχετικά με το δίκαιο για ετήσια άδεια εφαρμόζεται κατά τρόπο διαφορετικό από τα κράτη μέλη δεν μπορεί να επιβεβαιώσει το γεγονός της υπάρξεως μεγάλης ελαστικότητας του άρθρου 7. Αυτό το επιχείρημα πρέπει, κατά την άποψή μου, να απορριφθεί για δύο λόγους:

43. Πρώτον, δεν αναφέρεται ότι η διαφορά ερμηνεύεται αναγκαία ως έλλειψη συμμορφώσεως της εθνικής νομοθεσίας προς την κοινοτική ρύθμιση. Ακόμη και αν δεχτούμε, εν πάση περιπτώσει, ότι οι νομοθεσίες ή πρακτικές σε ορισμένα κράτη μέλη αποδειχθούν ότι δεν συνάδουν με την οδηγία, μια γνωστή θεμελιώδης αρχή της κοινοτικής έννομης τάξεως μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι τα άλλα κράτη μέλη δεν εξαιρούνται από την υποχρέωση σεβασμού των υποχρεώσεων που τους επιβάλλει το κοινοτικό δίκαιο.

44. Πέραν αυτού οφείλω, στη συνέχεια, να παρατηρήσω ότι η ενδεχόμενη ύπαρξη διαφορών μεταξύ των κρατών μελών είναι, εντός ορισμένων ορίων, στην ίδια τη φύση των οδηγιών όπως η εξεταζόμενη, ήτοι οδηγιών οι οποίες, όπως παρατήρησαν η BECTU και η Επιτροπή, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 118 Α της Συνθήκης ΕΚ έχουν ως στόχο «την προοδευτική εναρμόνιση των υφισταμένων ορίων» στον χώρο εργασίας. Όπως υπενθύμισε το Δικαστήριο στην από 12 Νοεμβρίου 1996 απόφασή του και επανέλαβε έκτοτε: «Η επίτευξη του σκοπού αυτού μέσω της θεσπίσεως ελαχίστων προδιαγραφών προϋποθέτει κατ' ανάγκη μια δράση κοινοτικής εμβέλειας, η οποία, όπως εν προκειμένω, επαφίεται κατά τα λοιπά εν πολλοίς στα κράτη μέλη για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων εφαρμογής» [14].

45. Ωστόσο, πρόκειται ακριβώς για «προϋποθέσεις εφαρμογής» και όχι για τον ορισμό του περιεχομένου ακόμη και της κοινοτικής δράσεως. Αν, πράγματι, κάθε κράτος μέλος ήταν ελεύθερο να καθορίζει αυτό το περιεχόμενο, θα ήταν υλικώς αδύνατο να επι-

13 — Προτάσεις στην προπαρατεθείσα απόφαση C-84/94, σημείο 142.

14 — Απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996, Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου, προπαρατεθείσα, σκέψη 47. Βλ. επίσης απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) (Συλλογή 2000, σ. I-7963, σκέψη 68).

τευχθεί η διασφάλιση συγκρίσιμων επιπέδων προστασίας και επομένως ο ίδιος ο στόχος της εναρμονίσεως. Γι' αυτόν τον λόγο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 118 Α της Συνθήκης ΕΚ, η οδηγία θεσπίζει «ελάχιστες προϋποθέσεις», ήτοι επιβάλλει στα κράτη μέλη ένα επιτακτικό κατώτατο όριο, που δεν μπορεί να ξεπεραστεί παρά μόνον υπέρ του δικαιούχου. Πρόκειται, άλλωστε, για τεχνική ευρέως χρησιμοποιούμενη στις ρυθμίσεις της νομοθεσίας κοινωνικής ασφαλίσεως και, γενικότερα, στις διεθνείς πράξεις προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τεχνική ο λόγος υπάρξεως της οποίας έγκειται στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους εργαζομένους, αλλά που δεν είναι τελείως ξένη και προς έναν άλλον στόχο. Ο στόχος της διασφαλίσεως ενός κατώτατου επιπέδου συγκρίσιμης προστασίας στα διαφορετικά κράτη μέλη ανταποκρίνεται, πράγματι, στις ανάγκες του ανταγωνισμού προκειμένου να αποφευχθούν οι μορφές του κοινωνικού ντάμπινγκ, ήτοι να αποφευχθεί, σε τελική ανάλυση, η οικονομία ενός κράτους μέλους να μπορεί να επωφεληθεί από την υιοθέτηση διατάξεων λιγότερο προστατευτικών από εκείνες που ισχύουν στα άλλα κράτη μέλη.

46. Επομένως, πέραν των απλών «λεπτομερειών εφαρμογής» του δικαιώματος για άδεια, η ελευθερία (ή η ελαστικότητα) που απομένεται στα κράτη μέλη έγκειται αποκλειστικώς στην παροχή αυξημένης και σίγουρα όχι μειωμένης προστασίας των εργαζομένων πέραν του προβλεπομένου ορίου. Όπως υπενθύμισα ανωτέρω, το άρθρο 118 Α θέτει τις «ελάχιστες προϋποθέσεις» «προοδευτικώς», το οποίο, όπως τονίζει το Δικαστήριο στην επανειλημμένως προπαρατεθείσα απόφαση Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου, δεν συνεπάγεται τον περιορισμό «της κοινοτικής παρεμβάσεως στον χαμηλότερο κοινό παρονομαστή, ούτε βέβαια στο χαμηλότερο επίπεδο προστασίας που προβλέπεται στα διάφορα κράτη μέλη», αλλά έχει την έννοια ότι «τα κράτη είναι ελεύθερα να εξασφαλίσουν ακόμη μεγαλύτερη προστασία σε σχέση με το ενδεχομένως υψηλό επίπεδο προστασίας που απορρέει από το κοινοτικό δίκαιο» (σκέψη 56). Άλλως, οι αποκλίσεις από το κατώτατο επίπεδο που θέτει η οδηγία δεν μπορούν παρά να βαίνουν προς μία κατεύθυνση: και δεν νομίζω ότι η ακολουθούμενη από τη βρετανική νομοθεσία είναι ακριβώς η σωστή κατεύθυνση.

Το δικαίωμα για άδεια και οι προϋποθέσεις που θέτουν οι επιχειρήσεις

47. Κατόπιν του σχεδίου ερμηνείας του άρθρου 7 της οδηγίας, επιβάλλεται η επισήμανση ότι η εν λόγω βρετανική νομοθετική ρύθμιση δεν είναι δικαιολογημένη, κατά τη γνώμη μου, βάσει ενός άλλου σημαντικού επιχειρήματος που επικαλείται το καθού στην κύρια δίκη.

48. Σύμφωνα με την Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που έχουν σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης των δεκατριών εβδομάδων δεν μπορούν να αποκτήσουν κατά τρόπο προοδευτικό και αναλογικό δικαίωμα για ετήσια άδεια (άρθρο 13, παράγραφος 7, των κανονισμών εφαρμογής) συνιστά σημείο ισορροπίας, μεταξύ, αφενός, του νομίμου δικαιώματος των εργαζομένων για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα των όρων υγιεινής και ασφάλειας αυτών και, αφετέρου, της ανάγκης για τις επιχειρήσεις, ιδίως τις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις, να μην υφίστανται υπέρμετρα διοικητικά και οικονομικά βάρη (όπως ορίζει επίσης το άρθρο 118 Α, παρά-

γραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της Συνθήκης ΕΚ). Υπ' αυτή την έννοια, ο περιορισμός που προβλέπει η βρετανική νομοθεσία προσαρμόζεται και είναι ανάλογος με τον στόχο της οδηγίας για τη διασφάλιση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Κατά το καθού, πράγματι, δεν χρειάζεται ένας εργαζόμενος να επωφελείται του δικαιώματος ετήσιας άδειας από την πρώτη ήδη ημέρα της απασχολήσεώς του, διότι η άδεια καθίσταται απαραίτητη ως αντιστάθμισμα της επελθούσας λόγω της εργασίας κοπώσεως μόλις μετά ορισμένη αδιάλειπτη περίοδο απασχολήσεως· κατά τη διάρκεια των πρώτων εβδομάδων, αντιθέτως, ο εργαζόμενος είναι εν πάση περιπτώσει, σε θέση να ανανήψει λόγω της ημερησίας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως.

49. Όπως ανέφερα ανωτέρω, αυτή η σκέψη δεν μου φαίνεται πειστική. Θα εξετάσω τον ισχυρισμό υπό διττή σκοπιά της οποίας έγινε επίκληση: τις προϋποθέσεις υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και τα βάρη που συνεπάγεται η ετήσια άδεια ιδίως για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

50. Όσον αφορά την πρώτη, φοβούμαι ότι το επιχείρημα της Βρετανικής Κυβερνήσεως βασίζεται σε πλάνη. Αν και όντως αληθεύει ότι η ανάγκη μεγαλύτερης άδειας, όπως οι διακοπές, γεννάται μόλις κατόπιν ορισμένης περιόδου εργασίας, τούτο δεν σημαίνει, ωστόσο, ότι είναι επιτρεπτό να στερηθεί ο εργαζόμενος του δικαιώματος για ημέρες άδειας ήδη από την πρώτη ημέρα εργασίας. Με άλλα λόγια, υφίσταται ζήτημα περιορισμού της δυνατότητας λήψεως ημερών άδειας προτού συμπληρωθεί ορισμένος χρόνος από την αρχή της σχέσεως εργασίας, χωρίς ωστόσο να εμποδίζει η λήψη υπόψη αυτής της περιόδου για τον υπολογισμό, αναλογικώς, των ημερών άδειας που μπορεί ο εργαζόμενος να πάρει στη συνέχεια· διαφορετικό είναι το ζήτημα, αντιθέτως, της επιβολής ελάχιστης περιόδου εργασίας — εν προκειμένω δεκατριών εβδομάδων — ως προϋποθέσεως για την κτήση του δικαιώματος για άδεια. Τούτο χωρίς να υπολογιστεί ότι, όπως ήδη έχω παρατηρήσει, η δεύτερη λύση θα οδηγούσε σε παράδοξο και απαράδεκτο αποτέλεσμα, κατά το μέτρο που ένας εργαζόμενος που ασκεί συνήθως την επαγγελματική του δραστηριότητα βάσει συμβάσεων εργασίας διάρκειας μικρότερης των δεκατριών εβδομάδων όχι μόνον δεν θα μπορούσε ποτέ να απολαύσει του δικαιώματός του για άδεια, αλλά επίσης δεν θα μπορούσε να λάβει την οικονομική αποζημίωση που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας.

51. Όσον αφορά, στη συνέχεια, το άλλο στοιχείο που λαμβάνεται υπόψη, ήτοι τα υπέρμετρα βάρη που ένα πιο γενναιόδωρο καθεστώς στον τομέα του δικαιώματος για ετήσια άδεια θα συνεπαγόταν για τις επιχειρήσεις, θα αναφέρω κατ' αρχάς κατά τρόπο γενικό ότι η εν λόγω οδηγία τονίζει στην πέμπτη της αιτιολογική σκέψη ότι «η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία αποτελεί σκοπό ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις» [15]. Και θα αναφέρω επίσης εκ προοιμίου, όσον αφορά ειδικώς τις ενδεχόμενες συνέπειες αυτών των βαρών για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, ότι η βρετανική

15 — Επ' αυτού βλ. επίσης προπαρατεθείσα απόφαση Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου, σκέψη 28.

νομοθεσία έχει γενικό περιεχόμενο, καθόσον δεν προβλέπει καμία διαφορά ως προς το καθεστώς αναλόγως με το εάν οι εργοδότες είναι μικρές, μεσαίες ή μεγάλες επιχειρήσεις.

52. Κατόπιν αυτού, υπενθυμίζω ότι το Δικαστήριο διευκρίνισε, με την προπαρατεθείσα απόφαση Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (σκέψη 44) ότι το άρθρο 118 Α, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της Συνθήκης ΕΚ δεν περιέχει απόλυτη απαγόρευση θεσπίσεως καταναγκαστικών διατάξεων σχετικά με τις μικρές και τις μεγάλες επιχειρήσεις [16]. Ειδικότερα, τόνισε σ' αυτή την απόφαση ότι ο κοινοτικός νομοθέτης έλαβε υπόψη, κατά τη θέσπιση της εν λόγω οδηγίας, τις ενδεχόμενες συνέπειες γι' αυτές τις επιχειρήσεις της οργανώσεως του χρόνου εργασίας που προβλέπει η οδηγία. Επομένως, αξιολόγησε ήδη τις διαφορετικές απαιτήσεις που υφίστανται εν προκειμένω και δεν εκτίμησε ότι έπρεπε να προβλέψει εξαιρέσεις ή ειδικές διατάξεις πέραν των ήδη υπομνησθεισών (π.χ., την εφαρμογή μεταβατικής περιόδου για την πλήρη εφαρμογή του δικαιώματος για άδεια, που αφορά το άρθρο 18, παράγραφος 1, στοιχείο β') (σκέψεις 44 και 64). Είναι σχεδόν ανώφελο να τονιστεί ότι αυτή η στάση του κοινοτικού νομοθέτη κατέληξε στην υπόθεση που η Βρετανική Κυβέρνηση έθεσε υπό την κρίση του Δικαστηρίου.

53. Για όλους αυτούς τους λόγους εκτιμώ ότι η εν λόγω εθνική νομοθετική ρύθμιση δεν συνάδει με το άρθρο 7 της οδηγίας περί του χρόνου εργασίας, που διασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της το δικαίωμα ελάχιστης περιόδου άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων για ολόκληρο το έτος εργασίας. Εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις ή πρακτικές μπορούν, πράγματι, να ρυθμίζουν την άσκηση αυτού του δικαιώματος προβλέποντας όρους και λεπτομέρειες για την κτήση ή την άσκηση αυτού του δικαιώματος κατά τρόπο ανάλογο με τον όντως συμπληρωθέντα χρόνο εργασίας· αντιθέτως, δεν μπορούν να καταλήγουν στον αποκλεισμό της κτήσεως αυτού του δικαιώματος, εξαρτώντας το από τη συμπλήρωση ελάχιστης περιόδου επαγγελματικής δραστηριότητας στον ίδιο εργοδότη.

16 – Υπ' αυτήν την έννοια, βλ. επίσης απόφαση της 30ής Νοεμβρίου 1993, C-189/91, Kirsmmer-Hack (Συλλογή 1993, σ. I-6185, σκέψη 34).

Επί του δευτέρου ερωτήματος

54. Το δεύτερο ερώτημα τίθεται μόνο σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο, ήτοι για την περίπτωση που ο περιορισμός του δικαιώματος για ετήσια άδεια που προβλέπει η νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου είναι νόμιμος. Σε αυτήν την περίπτωση, το High Court ερωτά ποια είναι τα στοιχεία που ο εθνικός δικαστής πρέπει να λάβει υπόψη προκειμένου να εκτιμήσει αν ορισμένη ελάχιστη περίοδος απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη είναι νόμιμη και ανάλογη· ιδίως, ερωτά αν ένα κράτος μέλος μπορεί νομίμως να λάβει υπόψη τα έξοδα που συνεπάγεται για τον εργοδότη η αναγνώριση δικαιώματος για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών στους εργαζομένους που απασχολούνται λιγότερο από δεκατρείς εβδομάδες.

55. Δεδομένου ότι πρότεινα να δοθεί αρνητική απάντηση στο πρώτο ερώτημα, θα περιοριστώ σε πολύ σύντομες σκέψεις επί του ζητήματος που μόλις εξέτασα. Ιδίως, θα

περιοριστώ να τονίσω ότι με τις παρατηρήσεις της επί αυτού του ζητήματος η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου θεωρεί ότι συγκεντρώνει τα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τη δικαιολόγηση των υποτιθέμενων περιορισμών του δικαιώματος για άδεια κατά την ελάχιστη περίοδο, με το βλαπτικό αποτέλεσμα που ο περιορισμός μπορεί ενδεχομένως να έχει στην υγεία του εργαζομένου και στο (μικρό) κόστος που θα μπορούσε να προκύπτει για τις επιχειρήσεις. Συνοπτικά, στηρίζεται στα ίδια στοιχεία που εξετάστηκαν ήδη, από άλλες απόψεις, στο πλαίσιο του πρώτου ζητήματος, κατά τρόπο ώστε δεν βλέπω τον λόγο να απομακρυνθώ από τη θέση που έχω ήδη λάβει.

56. Το μόνο που μπορώ να προσθέσω, είναι ότι ακόμα και αν γίνει δεκτό ότι τα κράτη μέλη μπορούν να θέτουν περιορισμούς που δεν προβλέπονται από την οδηγία όσον αφορά την κτήση του δικαιώματος για ετήσια άδεια που αφορά το άρθρο 7, αυτά τα όρια μπορούν να δικαιολογηθούν μόνον αν ορίζεται ότι είναι απολύτως αναγκαία για την πραγματοποίηση του στόχου της οδηγίας· εν πάση περιπτώσει, αυτά τα όρια δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να δικαιολογηθούν αποκλειστικά βάσει του κόστους που θα συνεπαγόταν η απουσία τους για τον εργοδότη.

Συμπέρασμα

57. Ενόψει των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την εξής απάντηση στα ερωτήματα που του θέτει ο εθνικός δικαστής:

«Η φράση "σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές" στο άρθρο 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, συνεπάγεται ότι ένα κράτος μέλος δεν μπορεί να θεσπίσει εθνική νομοθετική ρύθμιση βάσει της οποίας ένας εργαζόμενος αρχίζει να αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, όπως προβλέπεται στο άρθρο 7 (και να αντλεί συναφή πλεονεκτήματα) μόνον αφού συμπληρώσει ορισμένη περίοδο απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη, ακόμη και εάν σε περίπτωση που έχει συμπληρωθεί αυτή η ελάχιστη περίοδος η ασκούμενη στο μεταξύ δραστηριότητα λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του δικαιώματός του για άδεια».