Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)

της 8ης Νοεμβρίου 2012*

«Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 2003/88/ΕΚ — Εκ περιτροπής εργασία (“Kurzarbeit”) — Μείωση του αριθμού των ημερών στις οποίες αντιστοιχεί το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ’ αποδοχών, κατ’ αναλογία προς τη μείωση του χρόνου απασχόλησης υπό καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας — Χρηματική αποζημίωση»

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-229/11 και C-230/11,

με αντικείμενο αιτήσεις προδικαστικής απόφασης δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υποβλήθηκαν από το Arbeitsgericht Passau (Γερμανία) με απόφαση της 13ης Απριλίου 2011, και περιήλθαν στο Δικαστήριο στις 16 Μαΐου 2011, στο πλαίσιο των δικών

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

κατά

Kaiser GmbH,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

συγκείμενο από τους M. Ilešič, προεδρεύοντα του πέμπτου τμήματος, E. Levits (εισηγητή) και M. Safjan, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: V. Trstenjak

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— ο A. Heimann, εκπροσωπούμενος από τον R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— ο K. Toltschin, εκπροσωπούμενος από τον R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— η Kaiser GmbH, εκπροσωπούμενη από τον C. Olschar, Rechtsanwalt,

— η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους T. Henze, N. Graf Vitzthum και την K. Petersen,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

— η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον M. Szpunar,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και V. Kreuschitz,

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

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Οι υπό κρίση αιτήσεις προδικαστικής απόφασης αφορούν την ερμηνεία του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) και 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 L 299, σ. 9, στο εξής: οδηγία).

2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο διαφορών μεταξύ, αφενός, των A. Heimann και K. Toltschin και, αφετέρου, του πρώην εργοδότη τους, δηλαδή της εταιρίας Kaiser GmbH (στο εξής: Kaiser), με αντικείμενο το δικαίωμα των ενδιαφερομένων σε χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για τα έτη 2009 και 2010.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Το άρθρο 31 του Χάρτη ορίζει τα κάτωθι:

«Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας

1. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του.

2. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.»

4 Το άρθρο 1 της οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής», προβλέπει τα ακόλουθα:

«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 [...]

[...]».

5 Το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής, το οποίο επιγράφεται «Ετήσια άδεια», έχει ως 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 ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.

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

6 Το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 ορίζει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της. Ουδεμία παρέκκλιση επιτρέπεται ως προς το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας.

Το γερμανικό δίκαιο

7 Τα άρθρα 1 και 3 του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών (Bundesurlaubsgesetz), της 8ης Ιανουαρίου 1963 (*BGBl.* 1963, σ. 2), όπως τροποποιήθηκε στις 7 Μαΐου 2002 (*BGBl.* 2002 I, σ. 1529, στο εξής: BUrlG), προβλέπουν ως ελάχιστο χρόνο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τις 24 ημέρες.

8 Το άρθρο 7, παράγραφος 4, του BUrlG έχει ως εξής:

«Αν η χορήγηση ολόκληρης της άδειας ή μέρους της δεν είναι πλέον δυνατή λόγω λύσης της εργασιακής σχέσης, ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση.»

9 Κατά το άρθρο 11, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του BUrlG τυχόν μειώσεις αποδοχών που πραγματοποιούνται στη διάρκεια της περιόδου αναφοράς λόγω είτε εφαρμογής καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας ή διαθεσιμότητας είτε ανυπαίτιου κωλύματος του εργαζομένου δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό της αμοιβής την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος για τις ημέρες της μετ' αποδοχών άδειάς του.

Οι διαφορές της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

10 Ο A. Heimann και ο K. Toltschin ήταν υπάλληλοι, από το 2003 και από το 1998 αντιστοίχως, της Kaiser, επιχείρησης η οποία αναλαμβάνει υπεργολαβίες στον τομέα της αυτοκινητοβιομηχανίας και απασχολεί εκατοντάδες εργαζομένους.

11 Το 2009 η Kaiser αποφάσισε, λόγω οικονομικών δυσχερειών, να προχωρήσει σε μείωση προσωπικού. Κατόπιν τούτου, ο A. Heimann και ο K. Toltschin απολύθηκαν στις 30 Ιουνίου 2009 και στις 31 Αυγούστου 2009 αντιστοίχως.

12 Τον Μάιο του 2009 η Kaiser και το συμβούλιο εργαζομένων της επιχείρησης αυτής συνήψαν συμφωνία σχετικά με την εφαρμογή προγράμματος κοινωνικών μέτρων.

13 Το πρόγραμμα αυτό προέβλεπε παράταση της ισχύος των συμβάσεων εργασίας των απολυόμενων εργαζομένων για ένα έτος από την ημερομηνία απόλυσής τους, με ταυτόχρονη αναστολή, στο πλαίσιο καθεστώτος «μηδενικής εκ περιτροπής εργασίας» (στο εξής: Kurzarbeit Null ή οιονεί διαθεσιμότητας), για τον μεν εργαζόμενο, της υποχρέωσής του παροχής εργασίας, για τον δε εργοδότη, της υποχρέωσής του καταβολής μισθού.

14 Σκοπός της παράτασης της ισχύος των συμβάσεων εργασίας ήταν να καταστεί δυνατή η λήψη χρηματικού βοηθήματος από τους οικείους εργαζομένους για ένα έτος μετά την απόλυσή τους. Συγκεκριμένα, ο Ομοσπονδιακός Οργανισμός Απασχόλησης χορηγούσε στους εργαζομένους κατά τη

διάρκεια της περιόδου «οιονεί διαθεσιμότητας» το καλούμενο επίδομα «Kurzarbeitergeld». Το επίδομα αυτό, το οποίο έπρεπε να υπολογίζεται και να καταβάλλεται από τον εργοδότη, υποκαθιστούσε κατά την ως άνω περίοδο τον μισθό του οικείου εργαζομένου.

15 Όταν, στις 30 Ιουνίου 2010, λύθηκε η σχέση εργασίας του A. Heimann, αυτός ζήτησε από την Kaiser να του καταβάλει 2 284,32 ευρώ ως χρηματική αποζημίωση για τις ημέρες, δεκαπέντε το 2009 και δέκα το 2010, τις οποίες δεν είχε λάβει από τις αντίστοιχές του ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών.

16 Ο K. Toltschin, του οποίου η σχέση εργασίας λύθηκε στις 31 Αυγούστου 2010, προέβαλε αξίωση για χρηματική αποζημίωση συνολικού ύψους 2 962,60 ευρώ, ως προς δέκα μη ληφθείσες ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το 2009 και τριάντα τέτοιες ημέρες για το 2010.

17 Η Kaiser υποστηρίζει ότι κατά τη διάρκεια της περιόδου της «Kurzarbeit Null» οι προσφεύγοντες των κύριων δικών δεν μπορούσαν να θεμελιώσουν δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

18 Το αιτούν δικαστήριο κλίνει προς την άποψη ότι πρέπει να εφαρμόσει τον κανόνα prorata temporis και να εξομοιώσει την «Kurzarbeit Null» με περιορισμό της υποχρέωσης παροχής εργασίας λόγω συμβατικώς συμφωνηθείσας μετάβασης από καθεστώς πλήρους απασχόλησης σε καθεστώς απασχόλησης με μειωμένο ωράριο, πράγμα που συνεπάγεται τη μείωση του αριθμού των ημερών τις οποίες δικαιούται ο εργαζόμενος ως ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για την περίοδο που τελεί υπό καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας.

19 Δεδομένου όμως ότι αμφιβάλλει κατά πόσον το ως άνω σκεπτικό του είναι συμβατό με το δίκαιο της Ένωσης, το Arbeitsgericht Passau αποφάσισε να αναστείλει τις ενώπιόν του διαδικασίες και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Πρέπει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] και το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνικές κανονιστικές διατάξεις ή πρακτικές, κατά τις οποίες, σε περίπτωση μείωσης των ημερών εργασίας εβδομαδιαίως λόγω νόμιμης επιβολής καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας, το δικαίωμα του εκ περιτροπής εργαζομένου να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών προσαρμόζεται pro rata temporis βάσει της σχέσης μεταξύ του αριθμού ημερών εργασίας που παρέχονται εβδομαδιαίως υπό καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας και του αριθμού των ημερών εργασίας οι οποίες αντιστοιχούν εβδομαδιαίως στο καθεστώς πλήρους απασχόλησης, με συνέπεια ο εκ περιτροπής εργαζόμενος να δικαιούται αναλογικώς μειωμένη άδεια για το διάστημα κατά το οποίο παρέχει εκ περιτροπής εργασία;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

Πρέπει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] και το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνικές κανονιστικές διατάξεις ή πρακτικές, κατά τις οποίες, σε περίπτωση μηδενισμού των ημερών εργασίας εβδομαδιαίως λόγω νόμιμης επιβολής καθεστώτος "οιονεί διαθεσιμότητας", το δικαίωμα του εκ περιτροπής εργαζομένου να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών εκλείπει pro rata temporis, με συνέπεια ο εκ περιτροπής εργαζόμενος να μη δικαιούται αναλογικώς καθόλου άδεια για το διάστημα κατά το οποίο τελεί υπό καθεστώς "οιονεί διαθεσιμότητας";»

20 Με διάταξη του Προέδρου του Δικαστηρίου της 27ης Ιουνίου 2011 οι υποθέσεις C-29/11 και C-230/11 ενώθηκαν τόσο προς διευκόλυνση της έγγραφης και της προφορικής διαδικασίας όσο και προς έκδοση κοινής απόφασης.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

21 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσία να διευκρινιστεί αν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές, όπως ένα πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων που έχει καταρτιστεί από την ενδιαφερόμενη επιχείρηση και το συμβούλιο των εργαζομένων σε αυτή, βάσει των οποίων οι ημέρες που δικαιούται ο εκ περιτροπής εργαζόμενος ως ετήσια άδεια μετ' αποδοχών υπολογίζονται σύμφωνα με τον κανόνα prorata temporis.

22 Συναφώς πρέπει να υπομνησθεί, πρώτον, ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως αρχή ιδιαίτερης σημασίας για το κοινωνικό δίκαιο της Ένωσης (βλ. αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, C-350/06 και C-520/06, Schultz-Hoff κ.λπ., Συλλογή 2009, σ. I-179, σκέψη 54, και της 3ης Μαΐου 2012, C-337/10, Neidel, σκέψη 28). Ως αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, το δικαίωμα αυτό κατοχυρώνεται ρητώς στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, ο οποίος, δυνάμει του άρθρου 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ, έχει το ίδιο νομικό κύρος με τις Συνθήκες (απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, C-214/10, KHS, Συλλογή 2011, σ. I-11757, σκέψη 37, και προαναφερθείσα απόφαση Neidel, σκέψη 40).

23 Δεύτερον, υπογραμμίζεται ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς (απόφαση της 21ης Ιουνίου 2012, C-78/11, ANGED, σκέψη 18).

24 Έτσι, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί, όσον αφορά τους εργαζομένους στους οποίους χορηγείται δεόντως αναρρωτική άδεια, ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτήσουν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο η οδηγία 2003/88 παρέχει σε όλους τους εργαζομένους, από την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει πράγματι εργαστεί κατά την περίοδο αναφοράς που καθορίζει το κάθε κράτος μέλος (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., σκέψη 41, και απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, C-282/10, Dominguez, σκέψη 20).

25 Επομένως, κατά την ίδια αυτή νομολογία, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές βάσει των οποίων, όταν λύεται η σχέση εργασίας, δεν καταβάλλεται χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών στον εργαζόμενο που 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 σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Οι δε κανονικές αποδοχές του εργαζομένου, οι οποίες πρέπει να συνεχίσουν να καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της περιόδου ανάπαυσης που αντιστοιχεί στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, έχουν καθοριστική σημασία και για τον υπολογισμό της οφειλόμενης χρηματικής αποζημίωσης (προαναφερθείσα απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., σκέψη 62).

26 Μολονότι, πάντως, 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, η νομολογία για την οποία έγινε λόγος στην αμέσως προηγούμενη σκέψη δεν μπορεί να εφαρμοστεί κατ' αναλογία στην περίπτωση εργαζομένου που υπάγεται σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας, όπως συμβαίνει στις υποθέσεις των κύριων δικών.

27 Πράγματι, όπως ορθώς επισημαίνει η Kaiser με τις γραπτές της παρατηρήσεις, η κατάσταση στην οποία βρίσκεται εργαζόμενος που δεν δύναται να εργαστεί λόγω ασθένειας διαφέρει θεμελιωδώς από εκείνη ενός εργαζομένου εκ περιτροπής.

28 Συναφώς υπενθυμίζεται, πρώτον, ότι στις υποθέσεις των κύριων δικών η μείωση του χρόνου εργασίας στηρίζεται σε πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων το οποίο έχει καταρτιστεί υπό την ιδιαίτερη μορφή επιχειρησιακής συμφωνίας συναφθείσας μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων του προσωπικού της επιχείρησης. Στο πλαίσιο του ως άνω προγράμματος συμφωνήθηκε η αναστολή, σε συνάρτηση με τη μείωση του χρόνου εργασίας, των αμοιβαίων υποχρεώσεων του εργοδότη και των οικείων μισθωτών προς εκπλήρωση των παροχών τους.

29 Δεύτερον, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι στη διάρκεια της ισχύος του καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας, η οποία καθορίζεται από το προαναφερθέν πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων και είναι, ως εκ τούτου, εκ των προτέρων γνωστή στον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο, αυτός είναι ελεύθερος να αναπαυθεί ή να ασχοληθεί με δραστηριότητες που συμβάλλουν στη χαλάρωση και την ψυχαγωγία του. Επομένως, καθόσον ο οικείος εργαζόμενος δεν υπόκειται στους σωματικούς ή ψυχολογικούς περιορισμούς τους οποίους συνεπάγεται μια ασθένεια, η κατάστασή του διαφέρει από την κατάσταση ανικανότητας προς εργασία οφειλόμενης σε πρόβλημα υγείας.

30 Τρίτον, ο σκοπός του ίδιου αυτού προγράμματος κοινωνικών μέτρων, το οποίο προβλέπει μείωση του χρόνου εργασίας, έγκειται στην πρόληψη της απόλυσης των οικείων εργαζομένων για οικονομικούς λόγους και στην άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών που αυτοί υφίστανται λόγω της απόλυσής τους. Αν το ως άνω πλεονέκτημα, που παρέχεται στον εργαζόμενο από το εθνικό δίκαιο, συνδεόταν και με υποχρέωση του εργοδότη να αναλάβει το βάρος των ετήσιων αδειών μετ' αποδοχών για την περίοδο κατά την οποία παρατείνεται τυπικώς και για αμιγώς κοινωνικούς λόγους η ισχύς της σύμβασης εργασίας, θα υπήρχε ο κίνδυνος να εμφανίζονται οι εργοδότες επιφυλακτικοί ως προς την εκπόνηση τέτοιων προγραμμάτων κοινωνικών μέτρων και, ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι να στερούνται των ευεργετικών τους αποτελεσμάτων.

31 Μολονότι λοιπόν η κατάσταση του εργαζομένου ο οποίος τελεί υπό καθεστώς εκ περιτροπής απασχόλησης λόγω της εφαρμογής προγράμματος κοινωνικών μέτρων, όπως είναι το επίμαχο στις υποθέσεις των κύριων δικών, διαφέρει από την κατάσταση του εργαζομένου που αδυνατεί να εργαστεί λόγω ασθένειας, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο εκ περιτροπής εργαζόμενος είναι παραπλήσια με εκείνη του μερικώς απασχολούμενου εργαζομένου.

32 Συναφώς διαπιστώνεται ότι, ομολογουμένως, οι εκ περιτροπής εργαζόμενοι έχουν, από τυπικής άποψης, σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Ωστόσο, όπως επισημάνθηκε με τις σκέψεις 13 και 28 της παρούσας απόφασης, κατά τη διάρκεια της ισχύος του καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας, οι αμοιβαίες υποχρεώσεις του εργοδότη και του μισθωτού προς εκπλήρωση των παροχών τους αναστέλλονται, ή και εξαλείφονται πλήρως, σε συνάρτηση με τη μείωση του χρόνου απασχόλησης. Επομένως, οι εκ περιτροπής εργαζόμενοι πρέπει να χαρακτηριστούν ως «μερικώς απασχολούμενοι για ορισμένο χρονικό διάστημα», δεδομένου ότι η κατάστασή τους είναι, de facto, παρεμφερής με εκείνη των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

33 Όσον αφορά, όμως, την τελευταία αυτή κατηγορία εργαζομένων, το Δικαστήριο έχει παράσχει σαφείς διευκρινίσεις σε σχέση με το δικαίωμά τους σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

34 Ειδικότερα, στην απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (Συλλογή 2010, σ. I-3527, σκέψη 33), το Δικαστήριο παρέπεμψε στη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου της 6ης Ιουνίου 1997 για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 7ης Απριλίου 1998 (ΕΕ L 131, σ. 10), και προβλέπει ότι, όπου κρίνεται αναγκαίο, ο κανόνας prorata temporis εφαρμόζεται όσον αφορά τους όρους εργασίας των εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Το Δικαστήριο εφάρμοσε τον εν λόγω κανόνα σε σχέση με τη χορήγηση ετήσιας άδειας για την περίοδο κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μερικώς, με το σκεπτικό ότι, για

το χρονικό αυτό διάστημα, ο περιορισμός του δικαιώματος ετήσιας άδειας, σε σύγκριση με το αντίστοιχο δικαίωμα που αναγνωρίζεται για περίοδο εργασίας πλήρους απασχόλησης, δικαιολογείται αντικειμενικώς.

35 Πρέπει, πάντως, να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο διευκρίνισε επίσης ότι ο εν λόγω κανόνας δεν επιτρέπεται να εφαρμόζεται εκ των υστέρων ως προς δικαίωμα ετήσιας άδειας που έχει αποκτηθεί κατά τη διάρκεια περιόδου εργασίας με πλήρη απασχόληση. Συγκεκριμένα, οι σχετικές διατάξεις της οδηγίας 2003/88 δεν δικαιολογούν το συμπέρασμα ότι εθνική ρύθμιση μπορεί να προβλέπει, μεταξύ των προϋποθέσεων άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας, τη μερική απώλεια δικαιώματος άδειας που έχει αποκτηθεί σε προγενέστερη περίοδο αναφοράς (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, σκέψεις 33 και 34).

36 Κατόπιν όλων των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές, όπως ένα πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων που έχει καταρτιστεί από την ενδιαφερόμενη επιχείρηση και το συμβούλιο των εργαζομένων σε αυτή, βάσει των οποίων οι ημέρες που δικαιούται ο εκ περιτροπής εργαζόμενος ως ετήσια άδεια μετ' αποδοχών υπολογίζονται σύμφωνα με τον κανόνα prorata temporis.

Επί του δεύτερου ερωτήματος

37 Δεδομένης της απάντησης που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

Το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και 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, έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές, όπως ένα πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων που έχει καταρτιστεί από την ενδιαφερόμενη επιχείρηση και το συμβούλιο των εργαζομένων σε αυτή, βάσει των οποίων οι ημέρες που δικαιούται ο εκ περιτροπής εργαζόμενος ως ετήσια άδεια μετ' αποδοχών υπολογίζονται σύμφωνα με τον κανόνα prorata temporis.

(υπογραφές)