Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
GERARD HOGAN
της 8ης Ιουλίου 2021 [1]

Υπόθεση C-217/20

XXXX
κατά
Staatssecretaris van Financiën

[αίτηση του Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle
(πρωτοδικείου Overijssel, συνεδριάζοντος στο Zwolle, Κάτω Χώρες)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7, παράγραφος 1 – Δικαίωμα ετήσιας άδειας – Ύψος αποδοχών – Μειωμένες αποδοχές λόγω ανικανότητας προς εργασία»

I. Εισαγωγή

1. Με την πάροδο των ετών, το Δικαστήριο έχει κληθεί επανειλημμένως να ερμηνεύσει το άρθρο 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 [2]. Ωστόσο, μια πτυχή του άρθρου 7 της οδηγίας αυτής που δεν έχει εξεταστεί από το Δικαστήριο μέχρι σήμερα αφορά το ύψος των αποδοχών που οφείλονται σε έναν εργαζόμενο στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αυτός αποφασίσει να λάβει ετήσια άδεια ενώ διανύει διάστημα (μακροχρόνιας) αναρρωτικής άδειας. Οι συνέπειες μιας τέτοιου είδους απόφασης παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές στα διάφορα κράτη μέλη. Όπως επισήμανε η Επιτροπή στις γραπτές παρατηρήσεις της, αν υφίσταται εθνική διάταξη που επιβάλλει τη χορήγηση επιδόματος ασθένειας, το ποσοστό του μηνιαίου ακαθάριστου μισθού που καταβάλλεται ως επίδομα ασθένειας ποικίλλει μεταξύ 25 % και 100 % στα διάφορα κράτη μέλη και εξαρτάται σε μεγάλο

[1] Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

[2] ΕΕ 2003, L 299, σ. 9.

βαθμό από διάφορους παράγοντες, όπως η διάρκεια της σύμβασης εργασίας, η ιδιότητα του εργαζομένου, η ύπαρξη συλλογικών συμβάσεων και το είδος του τραυματισμού ή της ασθένειας [3].

2. Τούτο αποτελεί, κατ' ουσίαν, το ζήτημα που θέτουν τα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε στο Δικαστήριο το Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (πρωτοδικείο Overijssel, συνεδριάζον στο Zwolle, Κάτω Χώρες).

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

3. Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, το οποίο επιγράφεται «Ετήσια άδεια», ορίζει τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες 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.»

B. Το δίκαιο των Κάτω Χωρών

4. Κατά το άρθρο 22, παράγραφος 1, του Algemeen Rijksambtenarenreglement (γενικού κανονισμού καταστάσεως δημοσίων υπαλλήλων, στο εξής: ARAR), ο δημόσιος υπάλληλος έχει δικαίωμα να λαμβάνει ετήσια άδεια, διατηρώντας το καθεστώς πλήρους αμοιβής του.

5. Το άρθρο 37, παράγραφοι 1 και 5, του ARAR ορίζει τα εξής:

«1. Σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, ο δημόσιος υπάλληλος έχει δικαίωμα να λαμβάνει τις τακτικές αποδοχές του για 52 εβδομάδες. Σε περίπτωση που η ανικανότητα εξακολουθεί να υφίσταται, έχει δικαίωμα να λαμβάνει το 70 % των τακτικών αποδοχών του.

[…]

5. Κατά παρέκκλιση από την πρώτη παράγραφο, ο δημόσιος υπάλληλος έχει δικαίωμα, ακόμη και μετά το πέρας των 52 εβδομάδων που μνημονεύονται στην πρώτη παράγραφο, να λαμβάνει

[3] Η Επιτροπή στηρίζεται στα στοιχεία που περιλαμβάνονται στη μελέτη των Spasova, S., Bouget, D., Belletti C., Vanhercke, B., «Sickness benefits in the EU: making sense of diversity», ενημερωτικό σημείωμα αριθ. 4/2020 του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI). Σε χώρες όπου δεν υφίστανται υποχρεωτικές εκ του νόμου διατάξεις, η χορήγηση επιδόματος ασθένειας εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη ή απορρέει από συλλογικές συμβάσεις. Όπως επίσης επισημαίνει η Επιτροπή, σε ορισμένα κράτη μέλη οι εν λόγω καταβολές δεν πραγματοποιούνται (ή, μετά από ορισμένο χρονικό διάστημα, δεν πραγματοποιούνται πλέον) από τον ίδιο τον εργοδότη αλλά από το οικείο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (αναφέρονται ως «παροχές ασθένειας»). Δεδομένου ότι η υπό κρίση υπόθεση αφορά το ύψος των αποδοχών κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που οφείλεται στον εργαζόμενο και όχι κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας, παρέλκει η εξέταση του ζητήματος αυτού εν προκειμένω. Αν καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 επιτρέπει την καταβολή μειωμένων αποδοχών κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ανακύπτουν περαιτέρω ζητήματα σχετικά με το πιθανό έρεισμα τέτοιου είδους μειωμένων αποδοχών στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να λάβει παροχές ασθένειας για το διάστημα που έχει λάβει την ετήσια άδειά του.

τις τακτικές αποδοχές του για τις ώρες εργασίας του ή για τις ώρες που θα είχε εργαστεί αν είχε ανατεθεί σε αυτόν εργασία».

III. Το ιστορικό της διαφοράς της κύριας δίκης

6. Ο προσφεύγων είναι δημόσιος υπάλληλος, ο οποίος απασχολείται στην Belastingdienst (φορολογική διοίκηση των Κάτω Χωρών) από την 1η Μαρτίου 2002. Από την 1η Νοεμβρίου 2014 απασχολείται ως ελεγκτής. Από τις 24 Νοεμβρίου 2015 έχει, ωστόσο, καταστεί και κριθεί μερικώς ανίκανος προς εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας. Τον Ιούλιο και τον Αύγουστο του 2017, δηλαδή κατά τον κρίσιμο χρόνο, συμμετείχε σε πρόγραμμα επανένταξης.

7. Βάσει του άρθρου 37, παράγραφος 1, του ARAR, ο προσφεύγων εξακολούθησε να λαμβάνει το 100 % των συνήθων αποδοχών του κατά τον πρώτο χρόνο της ασθένειάς του. Από τις 24 Νοεμβρίου 2016 και εφεξής του καταβάλλεται το 70 % αυτών. Για τις ώρες κατά τις οποίες ο προσφεύγων θεωρήθηκε ικανός προς εργασία και εργάσθηκε, εξακολουθούσε να του καταβάλλεται το 100 % των αποδοχών, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 37, παράγραφος 5, του ARAR [4].

8. Ο προσφεύγων έλαβε ετήσια άδεια από τις 25 Ιουλίου 2017 έως τις 17 Αυγούστου 2017. Με βάση τα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας, κατά τους μήνες Ιούλιο και Αύγουστο 2017, ο προσφεύγων έλαβε –όπως κατά τον χρόνο κατά τον οποίο δεν είχε λάβει την ετήσια άδειά του– αποδοχές οι οποίες ανέρχονταν για μεν τις ώρες που ήταν ανίκανος προς εργασία, κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, στο 70 % των αποδοχών, ενώ για τις ώρες κατά τις οποίες θεωρείτο ικανός προς εργασία (ήτοι προσέφερε την εργασία του στο πλαίσιο του μέτρου επανεντάξεως) στο 100 %.

9. Ο προσφεύγων άσκησε ένσταση με την οποία αμφισβητούσε το ύψος των αποδοχών που έλαβε κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του. Υποστηρίζει ότι κατά τη διάρκεια της άδειάς του έχει δικαίωμα πλήρους αμοιβής, ήτοι και για τις ώρες κατά τις οποίες ήταν ανίκανος προς εργασία. Με απόφαση της 13ης Οκτωβρίου 2017 η φορολογική διοίκηση των Κάτω Χωρών έκρινε την ένσταση του προσφεύγοντος αβάσιμη. Ο προσφεύγων άσκησε προσφυγή κατά της απόφασης αυτής ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

10. Προς επίρρωση των ισχυρισμών του, ο προσφεύγων επικαλείται το άρθρο 22 του ARAR, την οδηγία 2003/88 και τη νομολογία του Δικαστηρίου, ιδίως δε τα συμπεράσματα του Δικαστηρίου στην υπόθεση Schultz-Hoff κ.λπ. [5]. Περαιτέρω, ο προσφεύγων επικαλείται το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

[4] Όπως εξήγησε η Ολλανδική Κυβέρνηση με τις παρατηρήσεις της, ένας ιατρός εργασίας προβαίνει σε κατ' ιδίαν εκτίμηση της κατάστασης της υγείας του ενδιαφερόμενου δημόσιου υπαλλήλου και προτείνει στη συνέχεια τον αριθμό των ωρών εργασίας ανά εβδομάδα που είναι αυτός ικανός να εργαστεί.

[5] Απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009 (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18).

IV. Τα προδικαστικά ερωτήματα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

11. Εντός του ανωτέρω πραγματικού και νομικού πλαισίου, το αιτούν δικαστήριο αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της [οδηγίας 2003/88] την έννοια ότι η άσκηση από τον εργαζόμενο του δικαιώματος ετήσιας άδειας δεν συνεπάγεται την απώλεια της αμοιβής του ή μέρους αυτής; Ή έχει η εν λόγω διάταξη την έννοια ότι ο εργαζόμενος εξακολουθεί να λαμβάνει την αμοιβή του κατά το διάστημα που ασκεί το δικαίωμά του για λήψη ετήσιας άδειας, ανεξάρτητα από τον λόγο για τον οποίο δεν εργάζεται κατά τη διάρκεια της άδειας;

2) Έχει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της [οδηγίας 2003/88] την έννοια ότι απαγορεύει εθνικές διατάξεις και πρακτικές κατά τις οποίες ο εργαζόμενος που καθίσταται ανίκανος προς εργασία λόγω ασθενείας διατηρεί κατά τον χρόνο ενάρξεως της άδειας την αμοιβή του στο ύψος που αυτή ανερχόταν στο διάστημα αμέσως πριν από την έναρξη της άδειας ακόμη και αν, λόγω της μεγάλης διάρκειας της ανικανότητάς του, η αμοιβή αυτή είναι χαμηλότερη από εκείνη που θα ελάμβανε αν ήταν πλήρως ικανός προς εργασία;

3) Έχει το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της [οδηγίας 2003/88] και αναγνωρίζεται κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την έννοια ότι, σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία, απαγορεύεται η μείωση της αμοιβής που καταβάλλεται κατά τη διάρκεια της άδειας;»

12. Γραπτές παρατηρήσεις υπέβαλαν η Ολλανδική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

V. Ανάλυση

13. Με τα τρία προδικαστικά ερωτήματα το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνική νομοθεσία που ορίζει ότι εργαζόμενος, ο οποίος είναι πλήρως ή μερικώς ανίκανος προς εργασία και λαμβάνει την ετήσια άδειά του, αμείβεται με μειωμένες αποδοχές –ίσες με εκείνες που ελάμβανε κατά τη διάρκεια της μακροχρόνιας αναρρωτικής άδειας– κατά την περίοδο της ετήσιας άδειας[6]. Συνεπώς, και τα τρία προδικαστικά ερωτήματα μπορούν ευχερώς να εξεταστούν ταυτόχρονα.

14. Το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν συνεισφέρει στην επίλυση του ζητήματος αυτού. Ορίζει μόνον ότι «παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια *μετ' αποδοχών* διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων»[7]. Ωστόσο, υπάρχει πλούσια νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 με την οποία αναλύεται η γενική λειτουργία της διάταξης αυτής.

[6] Στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δεν προσδιορίζεται αν η περίοδος της ληφθείσας ετήσιας άδειας αφορά την ελάχιστη περίοδο που κατοχυρώνεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Παρόλο που τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν μεγαλύτερη περίοδο ετήσιας άδειας βάσει του εθνικού δικαίου, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν έχει εφαρμογή σε μια τέτοιου είδους πρόσθετη περίοδο και η ανάπτυξή μου περιορίζεται συνεπώς στην ετήσια άδεια που λαμβάνεται κατά τη διάρκεια της ανωτέρω ελάχιστης περιόδου («ετήσια άδεια μετ' αποδοχών»).

[7] Η υπογράμμιση δική μου. Πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι η οδηγία 2003/88 αφορά και δημόσιους υπαλλήλους καθόσον, βάσει του άρθρου της 1, παράγραφος 3, η οδηγία «εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων […]». Συνεπώς, οποιαδήποτε αναφορά σε «εργαζομένους» στο πλαίσιο των παρουσών προτάσεων ισχύει και για δημόσιους υπαλλήλους.

15. Πρώτον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 – διάταξη από την οποία η οδηγία αυτή δεν επιτρέπει παρέκκλιση [8]– προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων και ότι το δικαίωμα αυτό πρέπει να θεωρείται ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης [9]. Δεν αποτελεί απλώς αρχή ιδιαίτερης σημασίας στο κοινωνικό δίκαιο της Ένωσης, αλλά είναι και ρητώς κατοχυρωμένο στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ αναγνωρίζει το ίδιο νομικό κύρος με αυτό των Συνθηκών [10].

16. Δεύτερον, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, κατά την οδηγία 2003/88, το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αντιστοιχουσών σε αυτήν αποδοχών αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος. Ο σκοπός της υποχρεώσεως καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας έγκειται στο να εξασφαλίζεται στον εργαζόμενο, κατά τη διάρκεια αυτής της άδειας και όσον αφορά τις αποδοχές του, κατάσταση παρόμοια με εκείνη των περιόδων εργασίας του [11].

17. Υπάρχουν συνεπώς δύο πτυχές στη νομολογία του Δικαστηρίου, εκ των οποίων η πρώτη αφορά το δικαίωμα λήψης ετήσιας άδειας και ειδικότερα τη *διάρκειά* της και η δεύτερη το ζήτημα των *αποδοχών*. Παρόλο που η προδικαστική παραπομπή εγείρει μόνον το ζήτημα των αποδοχών, θα εξετάσω συνοπτικά την πτυχή που αφορά τη *διάρκεια* προκειμένου να συγκριθούν οι αρχές που εφαρμόζονται και στις δύο ανωτέρω πτυχές.

18. Όσον αφορά την πρώτη πτυχή, δηλαδή τη διάρκεια της ετήσιας άδειας που χορηγείται βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει κατ' αρχήν να υπολογίζεται σε συνάρτηση προς την πράγματι παρασχεθείσα εργασία δυνάμει της σύμβασης εργασίας [12]. Η κρίση αυτή στηρίζεται στο ότι ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνει υπέρ κάθε εργαζομένου το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπαυθεί από την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας [13]. Συνεπώς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι αν ένας εργαζόμενος εργάζεται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, η μείωση της διάρκειας της ετήσιας

[8] Βλ. άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 που επιτρέπει παρεκκλίσεις. Η διάταξη αυτή δεν επιτρέπει, ωστόσο, παρέκκλιση από το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο στις αποφάσεις του της 26ης Ιουνίου 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, σκέψη 41), και της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 35).

[9] Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 11ης Νοεμβρίου 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, σκέψη 26), της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 19), και της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca (C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504, σκέψη 53).

[10] Αποφάσεις της 11ης Νοεμβρίου 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, σκέψη 27), της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 20), της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 23), και της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca (C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504, σκέψη 54). Δεν θα εξετάσω το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη. Όπως έχει επισημάνει ο γενικός εισαγγελέας M. Bobek στις προτάσεις του στην υπόθεση Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, σημείο 57): «Η διάταξη αυτή ορίζει απλώς, κατά τρόπο γενικό και αφηρημένο, ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε […] ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Ο Χάρτης δεν αναφέρει καν την ελάχιστη διάρκεια της διασφαλιζόμενης ετήσιας αδείας, πολλώ δε μάλλον τους κανόνες που διέπουν τον τρόπο υπολογισμού των αποδοχών κατά τη διάρκεια αυτής».

[11] Αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 60 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 35).

[12] Απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 27).

[13] Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 25), και της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 26).

άδειας που χορηγείται σε σχέση με εκείνη που χορηγείται για περίοδο πλήρους απασχολήσεως, βάσει της αρχής pro rata temporis, δικαιολογείται, τουλάχιστον κατ' ουσίαν, για αντικειμενικούς λόγους [14].

19. Ωστόσο, οι ανωτέρω εκτιμήσεις δεν ισχύουν στην περίπτωση της αναρρωτικής άδειας. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει σαφώς ότι η οδηγία 2003/88 δεν πραγματοποιεί διάκριση μεταξύ των εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία με –σύντομη ή μακροχρόνια– αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς και εκείνων που πράγματι εργάστηκαν κατά την εν λόγω περίοδο. Συνεπώς, 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. Αντιθέτως, όσον αφορά το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, οι εργαζόμενοι που απουσιάζουν από την εργασία με σύντομη ή μακροχρόνια αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς εξομοιώνονται με τους εργαζομένους που πράγματι εργάστηκαν κατά την περίοδο αυτή [15].

20. Εκτός από το γεγονός ότι η οδηγία 2003/88 δεν πραγματοποιεί τέτοιου είδους διάκριση, υπάρχουν δύο λόγοι προς τούτο. Πρώτον, ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας διαφέρει από τον σκοπό του δικαιώματος αναρρωτικής άδειας. Ενώ ο σκοπός της ετήσιας άδειας έγκειται στο να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλαρώσεως και ψυχαγωγίας, η αναρρωτική άδεια απονέμεται στον εργαζόμενο για να μπορέσει να αναρρώσει από ασθένεια [16]. Δεύτερον, η επέλευση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας είναι απρόβλεπτη και ανεξάρτητη της βούλησης του εργαζομένου. Τούτο περιλαμβάνεται και στο άρθρο 5, παράγραφος 4, της Σύμβασης 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της 24ης Ιουνίου 1970, περί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως έχει αναθεωρηθεί, το οποίο εντάσσει τις απουσίες λόγω ασθένειας στις απουσίες από την εργασία «από λόγους ανεξάρτητους της θελήσεως του ενδιαφερόμενου εργαζομένου» οι οποίες πρέπει «να συνυπολογίζονται στον χρόνο υπηρεσίας» [17]. Όπως αναφέρεται στην αιτιολογική σκέψη 6 της οδηγίας 2003/88, οι αρχές της Σύμβασης αυτής πρέπει να συνεκτιμηθούν.

21. Τούτο συνεπάγεται ότι, παρόλο που η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 πρέπει, κατ' αρχήν, να υπολογίζεται σε συνάρτηση προς την πράγματι παρασχεθείσα εργασία δυνάμει της σύμβασης εργασίας, τούτο δεν ισχύει στην περίπτωση που ένα πρόσωπο διανύει αναρρωτική άδεια.

[14] Πρβλ. απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, σκέψη 33), βάσει της ρήτρας 4, παράγραφος 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 και 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 1998, L 131, σ. 10). Η ίδια συλλογιστική έχει εφαρμοστεί σε υποθέσεις στις οποίες οι ημέρες και ώρες εργασίας μεταβάλλονταν ανά εβδομάδα (απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, σκέψη 29) καθώς και σε υποθέσεις που αφορούσαν «εκ περιτροπής εργασία» («Kurzarbeit») (βλ. απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψεις 27 έως 29), ακόμη και στο μέτρο που δεν υφίσταται δικαίωμα ετήσιας άδειας στο πλαίσιο της εφαρμογής του καθεστώτος «μηδενικής εκ περιτροπής εργασίας» («Kurzarbeit Null»), σε περίπτωση κατά την οποία αναστέλλεται πλήρως η υποχρέωση του εργαζομένου να παρέχει εργασία (βλ. απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin, C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 36). Στην τελευταία απόφαση, το Δικαστήριο χαρακτήρισε, στη σκέψη 32, τους εκ περιτροπής εργαζομένους ως «μερικώς απασχολούμενους για ορισμένο χρονικό διάστημα».

[15] Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψεις 39 έως 41), της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψεις 20 και 30), και της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 29).

[16] Απόφαση της 21ης Ιουνίου 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, σκέψη 19 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[17] Απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

22. Θα εξετάσω τώρα τη δεύτερη πτυχή της νομολογίας του Δικαστηρίου, δηλαδή το ζήτημα των αποδοχών. Όπως έχει επισημάνει ο γενικός εισαγγελέας M. Bobek στις προτάσεις του στην υπόθεση Hein, η αρχή pro rata temporis –και θα πρόσθετα οποιαδήποτε αρχή pro rata– η οποία χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό της *διάρκειας* της ετήσιας άδειας, με εξαίρεση την περίπτωση που ένα πρόσωπο διανύει αναρρωτική άδεια, δεν εφαρμόστηκε ποτέ από το Δικαστήριο στο δικαίωμα *αποδοχών* ετήσιας άδειας [18]. Η θέση αυτή παραμένει αμετάβλητη μετά την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Hein [19].

23. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, ο όρος «ετήσια άδεια μετ' αποδοχών» στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 σημαίνει ότι, διαρκούσης της ετήσιας άδειας, κατά την έννοια της οδηγίας αυτής, πρέπει να συνεχίζεται η καταβολή αποδοχών. Τούτο σημαίνει ότι ο εργαζόμενος πρέπει να εισπράττει τις τακτικές αποδοχές του γι' αυτήν την περίοδο αναπαύσεως [20].

24. Η Ολλανδική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι η οδηγία 2003/88 δεν προβλέπει απαιτήσεις σχετικά με τη δομή των αποδοχών. Συνεπώς, τα κράτη μέλη μπορούν ελεύθερα να καθορίζουν τη δομή αυτή. Κατά την άποψη της ανωτέρω κυβέρνησης, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 συνεπάγεται απλώς ότι πρέπει να συνεχίζεται η καταβολή αποδοχών του εργαζομένου (όπως είχαν διαμορφωθεί πριν από την ετήσια άδεια του εργαζομένου αυτού βάσει των εθνικών κανόνων) [21]. Δεδομένου ότι σύμφωνα με τη νομοθεσία και πρακτική των Κάτω Χωρών δεν προβλέπεται διαφορετικός τρόπος υπολογισμού της πληρωμής κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας, ο δημόσιος υπάλληλος στην υπό κρίση υπόθεση διατηρεί το ποσό των αποδοχών που λάμβανε πριν από την ετήσια άδειά του. Σύμφωνα με την κυβέρνηση αυτή, η καταβολή των «τακτικών αποδοχών» σημαίνει ότι δεν πρέπει να υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της ετήσιας άδειας και της μείωσης των αποδοχών και ότι ο εργαζόμενος πρέπει πριν, κατά τη διάρκεια και μετά το πέρας της ετήσιας άδειάς του να λαμβάνει τις αποδοχές που θα ελάμβανε ακόμη και αν δεν είχε λάβει ετήσια άδεια.

25. Φρονώ ότι τα επιχειρήματα αυτά δεν λαμβάνουν υπόψη επαρκώς τη νομολογία του Δικαστηρίου. Το Δικαστήριο έκρινε στην υπόθεση Hein ότι, «μολονότι η διάρθρωση των τακτικών αποδοχών των εργαζομένων ρυθμίζεται, αυτή καθαυτή, από τις διατάξεις και τις πρακτικές που προβλέπει το δίκαιο των κρατών μελών, […] η διάρθρωση αυτή δεν μπορεί να θίγει το δικαίωμα που έχει ο εργαζόμενος σε παρόμοιες οικονομικές συνθήκες κατά την περίοδο αναπαύσεως και αναψυχής με αυτές που ισχύουν *κατά τον χρόνο παροχής της εργασίας του*» [22]. Έκρινε επίσης ότι ο σκοπός της υποχρεώσεως καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας έγκειται στην εξασφάλιση υπέρ του εργαζομένου, κατά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας και όσον αφορά τις αποδοχές του, καταστάσεως *παρόμοιας με εκείνη των περιόδων εργασίας του* [23]. Η δεύτερη αυτή πτυχή της νομολογίας του Δικαστηρίου αποσκοπεί στο να διασφαλίσει ότι ο εργαζόμενος

18 C-385/17 (EU:C:2018:666, σημείο 47).

19 Απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018).

20 Απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

21 Παρόλο που η ολλανδική απόδοση της οδηγίας 2003/88 φαίνεται να επικεντρώνεται περισσότερο στη «συνέχιση» της καταβολής των αποδοχών («jaarlijkse vakantie met behoud van loon»), τούτο δεν ισχύει, κατ' αρχήν, σε άλλες γλωσσικές εκδοχές. Η γαλλική («congé annuel payé»), η γερμανική («bezahlten Mindestjahresurlaub»), η ισπανική («vacaciones anuales retribuidas»), η ιταλική («ferie annuali retribuite»), η πορτογαλική («férias anuais remuneradas») και η σουηδική εκδοχή («årlig betald semester») δεν είναι πιο συγκεκριμένες ως προς τούτο από την αγγλική εκδοχή που κάνει λόγο για «paid annual leave (ετήσια άδεια μετ' αποδοχών)». Ωστόσο, οι επιπτώσεις της εν λόγω διαφοροποίησης είναι περιορισμένες, καθόσον το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η «ετήσια άδεια μετ' αποδοχών» συνεπάγεται ότι «πρέπει να συνεχίζεται η καταβολή αποδοχών». Εντούτοις, προσδιόρισε περαιτέρω ότι τούτο σημαίνει ότι «ο εργαζόμενος πρέπει να εισπράττει τις τακτικές αποδοχές του γι' αυτήν την περίοδο αναπαύσεως». Βλ. σημείο 23 των παρουσών προτάσεων.

22 Απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Η υπογράμμιση δική μου.

23 Όπ.π. (σκέψη 33).

μπορεί να λάβει ετήσια άδεια χωρίς να διατρέχει τον κίνδυνο οικονομικών ζημιών[24]. Οι προαναφερθείσες εκτιμήσεις που αφορούν τη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, δηλαδή την ανάπαυση του εργαζομένου, δεν λαμβάνονται υπόψη εν προκειμένω.

26. Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει αποδοχές παρόμοιες με εκείνες των περιόδων εργασίας του, ο χρόνος αναφοράς για την εκτίμηση των αποδοχών είναι ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος παρείχε πράγματι την εργασία του. Το γεγονός ότι η λήψη της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποτελεί αιτία για τη μείωση των αποδοχών του δεν μπορεί να δικαιολογήσει αποδοχές χαμηλότερες από τις αποδοχές που λαμβάνει όταν παρέχει πραγματικά την εργασία του. Αντίθετα προς όσα ισχυρίζεται η Ολλανδική Κυβέρνηση, η θέση της ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 επιβάλλει στα κράτη μέλη απλώς την υποχρέωση να αποτρέπουν τη μείωση των αποδοχών λόγω της λήψης ετήσιας άδειας δεν συνάδει με τη νομολογία του Δικαστηρίου.

27. Τα ανωτέρω συμφωνούν με τον σκοπό του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, για λόγους προασπίσεως του θεμελιώδους δικαιώματος ετήσιας άδειας του εργαζομένου το οποίο κατοχυρώνεται στο δίκαιο της Ένωσης, το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν μπορεί να τυγχάνει στενής ερμηνείας εις βάρος των δικαιωμάτων που ο εργαζόμενος αντλεί από την οδηγία αυτή[25]. Το Δικαστήριο έχει τονίσει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 αποσκοπεί στην παροχή προς τον εργαζόμενο της δυνατότητας να λάβει πράγματι την ετήσια άδεια που δικαιούται[26]. Συνεπώς, η καταβολή αποζημίωσης, το ποσό της οποίας παρέχει απλώς στον εργαζόμενο τη δυνατότητα αποκλεισμού κάθε σημαντικού κινδύνου να μη χρησιμοποιήσει την άδειά του, δεν αρκεί για την ικανοποίηση των απαιτήσεων που επιβάλλει το δίκαιο της Ένωσης[27].

28. Πρώτον, μπορεί να υποστηριχθεί ότι το γεγονός ότι οι αποδοχές είναι ίσες με τις αποδοχές της αναρρωτικής άδειας δεν μπορεί να αποτρέψει τον εργαζόμενο να λάβει την ετήσια άδειά του καθόσον δεν θα ελάμβανε υψηλότερες αποδοχές σε περίπτωση που δεν ελάμβανε ετήσια άδεια εκείνη τη χρονική περίοδο. Πράγματι, αν ο εργαζόμενος επιθυμούσε να αποφύγει μια τέτοιου είδους μείωση των αποδοχών του, θα μπορούσε απλώς να αναμείνει να λάβει την ετήσια άδειά του μόλις θα ήταν και πάλι απολύτως ικανός να παράσχει την απαιτούμενη εργασία. Ο εργαζόμενος δεν κινδυνεύει να απωλέσει το δικαίωμά του να λάβει την ετήσια άδειά του μετ' αποδοχών εάν αναβάλει τη λήψη της ετήσιας άδειά του, δεδομένου ότι η νομολογία του Δικαστηρίου αποτρέπει το να αποσβέννυται το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών του εργαζομένου κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο[28].

29. Συναφώς, μολονότι η νομοθεσία δεν πρέπει να αποτρέπει έναν εργαζόμενο από το να λάβει ετήσια άδεια, μπορεί εντούτοις να υποστηριχθεί ότι δεν υπάρχει επίσης λόγος να ενθαρρύνεται να λάβει την εν λόγω άδεια κατά τις περιόδους ολικής ή μερικής ανικανότητας προς εργασία.

[24] Για τον καθορισμό, βλ. απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ. (C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψεις 24, 25 και 28), όσον αφορά τα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τον καθορισμό στην περίπτωση που οι αποδοχές αποτελούνται από περισσότερα στοιχεία.

[25] Αποφάσεις της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 22), και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 31).

[26] Απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 31).

[27] Απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ. (C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψη 21), με παραπομπή στις προτάσεις της γενικής εισαγγελέα V Trstenjak στην ίδια υπόθεση (EU:C:2011:403, σημείο 90).

[28] Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 49), και της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca (C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504, σκέψη 63). Όσον αφορά την πιθανότητα περιορισμού της εν λόγω περιόδου μεταφοράς, βλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψεις 34, 38 και 39).

Τούτο μπορεί να υποστηριχθεί στην παρούσα υπόθεση διότι ο εργαζόμενος θα μπορούσε να λάβει υψηλότερες αποδοχές από το επίδομα ασθένειας που θα λάμβανε, αν δεν είχε λάβει ετήσια άδεια τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

30. Ωστόσο, δεν συμφωνώ με το επιχείρημα αυτό. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν απαγορεύει κατ' αρχήν εθνικές διατάξεις ή πρακτικές σύμφωνα με τις οποίες εργαζόμενος ο οποίος ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια δεν δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια περιόδου η οποία περιλαμβάνεται σε αναρρωτική άδεια, υπό την επιφύλαξη πάντως ότι ο εν λόγω εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα που του απονέμει η ως άνω οδηγία κατά τη διάρκεια άλλης περιόδου [29]. Η νομοθεσία και πρακτική των Κάτω Χωρών δεν φαίνεται να προβλέπει έναν τέτοιου είδους κανόνα, τουλάχιστον όσον αφορά τον ενδιαφερόμενο δημόσιο υπάλληλο στην υπό κρίση υπόθεση [30]. Ωστόσο, σε περιπτώσεις που το εθνικό δίκαιο καθιστά δυνατόν να λαμβάνεται ετήσια άδεια κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας, δεν δικαιολογείται καμία διαφοροποίηση στις αποδοχές κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής.

31. Παρόλο που εναπόκειται στα κράτη μέλη να καθορίσουν, στην εθνική τους νομοθεσία, τις προϋποθέσεις άσκησης και εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ορίζοντας τις συγκεκριμένες περιστάσεις υπό τις οποίες ο εργαζόμενος μπορεί να ασκεί το δικαίωμα αυτό, ωστόσο τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτήσουν την ίδια την ύπαρξη του δικαιώματος αυτού από καμία προϋπόθεση. Εντούτοις, τούτο θα συνέβαινε αν ο όρος «αποδοχές» που περιλαμβάνεται στη φράση «ετήσια άδεια μετ' αποδοχών» ερμηνευθεί κατά τέτοιον τρόπο ώστε να καθιστά δυνατή την καταβολή χαμηλότερων αποδοχών αναλόγως του αν ο εργαζόμενος ασκεί το δικαίωμά του ενώ είναι (πλήρως ή μερικώς) ανίκανος προς εργασία ή σε άλλον χρόνο. Δηλαδή, η «αξία» του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να εξαρτάται από τον χρόνο κατά τον οποίο αυτή λαμβάνεται.

32. Το Δικαστήριο εξέτασε στην υπόθεση Hein περίπτωση στην οποία ο εργαζόμενος δεν έλαβε αποδοχές που αντιστοιχούσαν στις τακτικές αποδοχές που ελάμβανε κατά τις περιόδους παροχής εργασίας. Καθόσον η περίπτωση αυτή ανέκυψε στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι χαμηλότερες αποδοχές κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αντισταθμίζονταν από άλλα πλεονεκτήματα που απέρρεαν από τη συλλογική σύμβαση [31]. Το Δικαστήριο απέρριψε το επιχείρημα αυτό. Έκρινε ότι τούτο θα έθιγε το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών «του οποίου αναπόσπαστο τμήμα αποτελεί το δικαίωμα του εργαζομένου σε παρόμοιες οικονομικές συνθήκες κατά την περίοδο αναπαύσεως και αναψυχής με αυτές που ισχύουν κατά τον χρόνο παροχής της εργασίας του» [32].

33. Δεν συντρέχει σοβαρός λόγος για να διαφοροποιηθεί η εκτίμηση στην περίπτωση της αναρρωτικής άδειας όταν δεν υπάρχουν τέτοιου είδους παράγοντες που ενδέχεται να αντισταθμίζουν τις αρνητικές επιπτώσεις μιας μείωσης των αποδοχών κατά τη διάρκεια της ελάχιστης περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που κατοχυρώνει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

[29] Απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψεις 28 και 29).

[30] Τούτο δεν απαγορεύεται ούτε από την οδηγία 2003/88. Βλ., όπ.π. (σκέψη 31).

[31] Τούτο υποστηρίχθηκε σε μεγάλο βαθμό από τον καθού και τη Γερμανική Κυβέρνηση, βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Bobek στην υπόθεση Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, σημείο 55) και απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψεις 38 έως 40).

[32] Απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 43).

34. Σε περιπτώσεις που επικεντρώνονται στην προαναφερθείσα πρώτη πτυχή της νομολογίας του Δικαστηρίου, η οποία αφορά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «οι εργαζόμενοι που απουσιάζουν από την εργασία με σύντομη ή μακροχρόνια αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς εξομοιώνονται με τους εργαζομένους που πράγματι εργάστηκαν κατά την περίοδο αυτή» [33]. Δεδομένου ότι, κατά την οδηγία 2003/88, το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αποδοχών που αντιστοιχούν σε αυτήν αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος, δεν υπάρχει δικαιολογητική βάση για τη διάκριση μεταξύ του δικαιώματος και της καταβολής των αποδοχών όσον αφορά την ίση αντιμετώπιση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία λόγω αναρρωτικής άδειας και αυτών που πράγματι εργάστηκαν κατά την εν λόγω περίοδο. Συνεπώς, δεν ασκεί καμία επιρροή το αν ο εργαζόμενος ήταν πλήρως ή μερικώς ανίκανος προς εργασία κατά τον χρόνο λήψης της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και δεν είναι επίσης δυνατόν να εφαρμοστεί η αρχή pro rata στις αποδοχές που πρέπει να καταβληθούν κατά τη διάρκεια περιόδων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αναλόγως του αν ένας εργαζόμενος είναι πλήρως ή μερικώς ανίκανος προς εργασία.

VI. Πρόταση

35. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (πρωτοδικείο Overijssel, συνεδριάζον στο Zwolle, Κάτω Χώρες) 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 οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνικές διατάξεις και πρακτικές, όπως οι επίμαχες στην υπόθεση της κύριας δίκης, κατά τις οποίες το ύψος των αποδοχών που λαμβάνει ένας εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών του και ενώ είναι (πλήρως ή μερικώς) ανίκανος προς εργασία μειώνεται στο ύψος των αποδοχών που θα ελάμβανε κατά τη διάρκεια της εν λόγω (πλήρους ή μερικής) ανικανότητας προς εργασία.

[33] Αποφάσεις της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 29), και της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca (C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504, σκέψη 60).