Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 25ης Ιουνίου 2020*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7 – Παρανόμως απολυθείς εργαζόμενος ο οποίος επαναπροσλήφθηκε κατόπιν δικαστικής αποφάσεως – Αποκλεισμός του δικαιώματος σε μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα από την απόλυση μέχρι την επαναπρόσληψη – Έλλειψη δικαιώματος χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το ίδιο χρονικό διάστημα σε περίπτωση μεταγενέστερης λύσης της σχέσης εργασίας»

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19,

με αντικείμενο δύο αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλαν το Rayonen sad Haskovo (περιφερειακό δικαστήριο Χάσκοβο, Βουλγαρία) (C-762/18) και το Corte suprema di cassazione (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο, Ιταλία) (C-37/19), με αποφάσεις της 26ης Νοεμβρίου και της 27ης Νοεμβρίου 2018, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο, αντιστοίχως, στις 4 Δεκεμβρίου 2018 και στις 21 Ιανουαρίου 2019, στο πλαίσιο των δικών

QH

κατά

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

παρισταμένης της:

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

και

CV

κατά

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J.-C. Bonichot, πρόεδρο τμήματος, R. Silva de Lapuerta (εισηγήτρια), Αντιπρόεδρο του Δικαστηρίου, L. Bay Larsen, C. Toader και N. Jääskinen, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: G. Hogan

γραμματέας: M. Aleksejev, προϊστάμενος μονάδας,

* Γλώσσες διαδικασίας: η βουλγαρική και η ιταλική.

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 11ης Δεκεμβρίου 2019,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η QH, εκπροσωπούμενη από την S. Lateva και τον A. Slavchev, advokati,

– το Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, εκπροσωπούμενο από την M. Hristova-Nikolova, καθώς και από τους Z. Stoykov και L. Panov,

– η CV, εκπροσωπούμενη από τον F. Proietti, avvocato,

– η Iccrea Banca SpA, εκπροσωπούμενη από τους A. Maresca και F. Boccia, avvocati,

– η Βουλγαρική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις E. Petranova και L. Zaharieva,

– η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την G. Palmieri, επικουρούμενη από την L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna, καθώς και από τις D. Lutostańska και A. Siwek-Ślusarek,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και C. Zadra, καθώς και από την Y. G. Marinova,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 29ης Ιανουαρίου 2020,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

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

2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο δύο ενδίκων διαφορών, αφενός, μεταξύ της QH και του Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Ανώτατου Ακυρωτικού Δικαστηρίου της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας, στο εξής: Ακυρωτικό Δικαστήριο), σχετικά με την εφαρμογή από το δεύτερο νομολογίας φερόμενης ως ασύμβατης προς το δίκαιο της Ένωσης, με αποτέλεσμα να στερηθεί η QH την αποζημίωση μη ληφθείσας αδείας μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσής της και της επαναπρόσληψής της (C-762/18), και, αφετέρου, μεταξύ της CV και της Iccrea Banca SpA με αντικείμενο παρόμοια πραγματικά περιστατικά (υπόθεση C-37/19).

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Η αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας 2003/88 έχει ως εξής:

«Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης. Η έννοια της "ανάπαυσης" πρέπει να εκφράζεται σε μονάδες χρόνου, και συγκεκριμένα ημέρες, ώρες ή και κλάσματά τους. Οι εργαζόμενοι στην Κοινότητα πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, ημερησίας, εβδομαδιαίας και ετήσιας καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας. Επίσης, θα πρέπει να προβλέπεται σχετικά και μια μέγιστη κατ' εβδομάδα διάρκεια εργασίας.»

4 Το άρθρο 7 της οδηγίας, με τίτλο «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 αδείας.

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

Το βουλγαρικό δίκαιο

Ο Εργατικός Κώδικας

5 Κατά το άρθρο 155, παράγραφος 1, του Kodeks na truda (Εργατικού Κώδικα), «[κ]άθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών».

6 Το άρθρο 224, παράγραφος 1, του κώδικα αυτού ορίζει τα εξής:

«Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσεως εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών […]».

7 Το άρθρο 225 του εν λόγω κώδικα προβλέπει τα εξής:

«1. Σε περίπτωση παράνομης απολύσεως, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει από τον εργοδότη την καταβολή αποζημιώσεως ποσού ίσου προς τις μικτές αποδοχές του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο δεν υφίστατο σχέση εργασίας λόγω της απολύσεως, με ανώτατο όριο τις αποδοχές έξι μηνών.

2. Εάν, κατά το χρονικό διάστημα της προηγούμενης παραγράφου, ο εργαζόμενος απασχολήθηκε με χαμηλότερες αποδοχές, δικαιούται να απαιτήσει τη διαφορά αποδοχών. Το ίδιο δικαίωμα έχει και ο εργαζόμενος που μετατέθηκε παρανόμως σε άλλη θέση εργασίας με χαμηλότερες αποδοχές.

[…]»

8 Το άρθρο 354, παράγραφος 1, του ίδιου κώδικα έχει ως εξής:

«Ως χρόνος υπηρεσίας λογίζεται επίσης το χρονικό διάστημα κατά το οποίο δεν υφίστατο σχέση εργασίας και κατά το οποίο:

1. ο εργαζόμενος ήταν άνεργος λόγω καταγγελίας η οποία κρίθηκε από τις αρμόδιες αρχές παράνομη: από την καταγγελία έως την επαναπρόσληψη·

[…]».

Ο κώδικας πολιτικής δικονομίας

9 Το άρθρο 290 του grazhdanski protsesualen kodeks (Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας) ορίζει τα εξής:

«(1) Η αίτηση αναιρέσεως δικάζεται από τριμελή σύνθεση του [Ακυρωτικού Δικαστηρίου] που συνεδριάζει δημόσια.

(2) Το [Ακυρωτικό Δικαστήριο] ελέγχει τη νομιμότητα της απόφασης επί της εφέσεως μόνο υπό το πρίσμα των λόγων που προβάλλονται με την αίτηση αναιρέσεως.»

10 Το άρθρο 291 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας ορίζει τα εξής:

«Όταν η απόφαση επί της εφέσεως έχει εκδοθεί στο πλαίσιο αποκλίσεων στη νομολογία:

1. Το [Ακυρωτικό Δικαστήριο] εκθέτει σε αιτιολογημένη απόφαση ποια νομολογιακή άποψη κρίνει ορθή· στην περίπτωση αυτή, εκδίδει απόφαση επί της υποθέσεως βάσει της άποψης αυτής·

2. Εάν κρίνει ότι η νομολογία είναι εσφαλμένη, εκθέτει τους λόγους σε αιτιολογημένη απόφαση· στην περίπτωση αυτή, εκδίδει απόφαση ερμηνεύοντας τον νόμο βάσει των περιστάσεων της συγκεκριμένης υποθέσεως·

3. Εάν κρίνει ότι καμία από τις αποκλίνουσες νομολογιακές απόψεις δεν έχουν εφαρμογή στην ένδικη διαφορά, εκθέτει τους λόγους σε αιτιολογημένη απόφαση· στην περίπτωση αυτή εκδίδει απόφαση ερμηνεύοντας τον νόμο βάσει των περιστάσεων της συγκεκριμένης υποθέσεως.»

Το ιταλικό δίκαιο

11 Το άρθρο 36, τρίτο εδάφιο, του Costituzione della Repubblica Italiana (Συντάγματος της Ιταλικής Δημοκρατίας) ορίζει τα εξής:

«Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε εβδομαδιαία ανάπαυση και σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από το οποίο δεν χωρεί παραίτηση.»

12 Το άρθρο 10 του decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (νομοθετικού διατάγματος αριθ. 66 περί μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο των οδηγιών 93/104/ΕΚ και 2000/34/ΕΚ σχετικά με ορισμένα

στοιχεία της οργανώσεως του χρόνου εργασίας), της 8ης Απριλίου 2003 (GURI αριθ. 87, της 14ης Απριλίου 2003, τακτικό συμπλήρωμα αριθ. 61), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης στην υπόθεση C-37/19, έχει ως εξής:

«[…][Ο] εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Με την επιφύλαξη των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή των ειδικών κανόνων για τις κατηγορίες εργαζομένων του άρθρου 2, παράγραφος 2, ο εργαζόμενος οφείλει να λάβει τουλάχιστον δύο εβδομάδες άδειας, συνεχόμενες εφόσον το ζητήσει, εντός του έτους κατά το οποίο θεμελιώθηκε το δικαίωμα και τις υπόλοιπες δύο εβδομάδες εντός 18 μηνών από το τέλος του έτους κατά το οποίο θεμελιώθηκε το δικαίωμα.

Η ελάχιστη περίοδος τεσσάρων εβδομάδων αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας […]».

13 Το άρθρο 52, με τίτλο «Άδειες», της Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (εθνικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας για τις συνεταιριστικές τράπεζες και τις αγροτικές και βιοτεχνικές τράπεζες), της 7ης Δεκεμβρίου 2000, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης στην υπόθεση C-37/19, προβλέπει τα εξής:

«[…]

Δεν χωρεί παραίτηση από το δικαίωμα αδείας. Η άδεια πρέπει να λαμβάνεται εντός του ημερολογιακού έτους το οποίο αφορά.

Σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, ο εργαζόμενος ο οποίος δεν έλαβε εν όλω ή εν μέρει την άδεια του τρέχοντος ημερολογιακού έτους, στην οποία θεμελιώνει δικαίωμα […] κατά ένα δωδέκατο της ετήσιας άδειας για κάθε πλήρη μήνα εργασίας από την 1η Ιανουαρίου, δικαιούται αποζημίωση ίση με τις αποδοχές των μη ληφθεισών ημερών αδείας.

Σε περίπτωση απουσίας από την εργασία, η περίοδος άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος μειώνεται κατά τόσα δωδέκατα όσοι είναι οι πλήρεις μήνες απουσίας.

[…]»

14 Το άρθρο 53 της συλλογικής αυτής συμβάσεως, με τίτλο «Ειδικές άδειες για καταργηθείσες αργίες», ορίζει τα εξής:

«Λαμβανομένων υπόψη των διατάξεων του νόμου περί αργιών, χορηγούνται ημέρες άδειας και/ή ειδικής άδειας κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους, ακόμη και συνεχόμενες με περιόδους άδειας.

[…]

Για τις ανωτέρω προβλεπόμενες ημέρες ειδικής άδειας οι οποίες δεν ελήφθησαν εντός του ημερολογιακού έτους, ανεξαρτήτως αιτίας, […] οφείλεται ποσό που υπολογίζεται βάσει των καταβαλλόμενων αποδοχών του τέλους του έτους αναφοράς.»

15 Από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση C-37/19 προκύπτει, κατ' ουσίαν, ότι, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, το άρθρο 18 του legge n. 300/1970 (νόμου 300/1970), της 20ής Μαΐου 1970 (GURI αριθ. 131, της 27ης Μαΐου 1970), με τίτλο «Προστασία του εργαζομένου σε περίπτωση παράνομης απολύσεως», προέβλεπε ότι, σε μια τέτοια περίπτωση, το δικαστήριο, με την απόφαση με την οποία κρίνει άκυρη την απόλυση λόγω παραβίασης της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων, διατάσσει την επαναπρόσληψη του

εργαζομένου, ανεξαρτήτως του τυπικού λόγου απόλυσης που επικαλέστηκε ο εργοδότης και του αριθμού των μισθωτών που απασχολεί. Το δικαστήριο υποχρεώνει επίσης τον εργοδότη να καταβάλει αποζημίωση στον εργαζόμενο για τη ζημία που υπέστη από την άκυρη ή ανίσχυρη απόλυση.

Οι διαφορές των κυρίων δικών, τα προδικαστικά ερωτήματα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

Η υπόθεση C-762/18

16 Η QH εργαζόταν σε σχολείο μέχρι την απόλυσή της στις 29 Απριλίου 2004. Με απόφαση του Rayonen sad Plovdiv (περιφερειακού δικαστηρίου Φιλιππουπόλεως, Βουλγαρία), η οποία κατέστη τελεσίδικη, η απόλυση αυτή κρίθηκε παράνομη και η QH επαναπροσλήφθηκε στις 10 Νοεμβρίου 2008.

17 Στις 13 Νοεμβρίου 2008 η QH απολύθηκε εκ νέου. Η QH δεν προσέβαλε την απόλυσή της.

18 Την 1η Ιουλίου 2009 η QH άσκησε ενώπιον του Rayonen Sad Plovdiv (περιφερειακού δικαστηρίου Φιλιππουπόλεως) αγωγή κατά του σχολείου που την απασχολούσε, ζητώντας, μεταξύ άλλων, την καταβολή ποσού 7 125 βουλγαρικών λέβα (BGN) (περίπου 3 641 ευρώ) ως χρηματική αποζημίωση για 285 ημέρες μη ληφθείσας άδειας μετ' αποδοχών, ήτοι 57 ημέρες ανά έτος για το χρονικό διάστημα από 30 Απριλίου 2004 έως 13 Νοεμβρίου 2008, καθώς και ποσού 1 100 BGN (περίπου 562 ευρώ) προς αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη λόγω της καθυστερημένης καταβολής των χρηματικών αυτών αποζημιώσεων για το χρονικό διάστημα από τις 13 Νοεμβρίου 2008 έως την 1η Ιουλίου 2009.

19 Η αγωγή αυτή απορρίφθηκε με απόφαση της 15ης Απριλίου 2010, η οποία επικυρώθηκε κατ' έφεση στις 10 Φεβρουαρίου 2011 από το Okrazhen sad Plovdiv (εφετείο Φιλιππουπόλεως, Βουλγαρία).

20 Η QH άσκησε αναίρεση κατά της εφετειακής απόφασης ενώπιον του Ακυρωτικού Δικαστηρίου. Με διάταξη της 25ης Οκτωβρίου 2011, το Ακυρωτικό Δικαστήριο δεν ενέκρινε την εξέταση της αιτήσεως αναιρέσεως και επιβεβαίωσε την ορθότητα της από 15 Απριλίου 2010 πρωτόδικης απόφασης του Rayonen Sad Plovdiv (περιφερειακού δικαστηρίου Φιλιππουπόλεως), όπως αυτή επικυρώθηκε κατ' έφεση.

21 Ειδικότερα, το Ακυρωτικό Δικαστήριο έκρινε ότι ήταν σύμφωνη με τη δεσμευτική του νομολογία η εκ μέρους των δικαστηρίων της ουσίας απόρριψη της αγωγής με την οποία QH ισχυριζόταν ότι ο παρανόμως απολυθείς εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα από την ημέρα της καταγγελίας της σχέσης εργασίας έως την ημέρα της επαναπρόσληψής του βάσει τελεσίδικης απόφασης.

22 Σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία, κατά το χρονικό διάστημα από τη λύση της σχέσης εργασίας έως την ακύρωση της απόλυσης με τελεσίδικη δικαστική απόφαση και την επάνοδο του παρανόμως απολυθέντος εργαζομένου στην μέχρι πρότινος εργασία του, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας και, κατά συνέπεια, για το εν λόγω χρονικό διάστημα δεν θεμελιώνει δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ο δε εργοδότης σε περίπτωση νέας απόλυσης δεν οφείλει στον εργαζόμενο για το ίδιο χρονικό διάστημα την αποζημίωση μη ληφθείσας ετήσιας άδειας την οποία προβλέπει το άρθρο 224, παράγραφος 1, του Εργατικού Κώδικα.

23 Στη συνέχεια, η QH άσκησε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ήτοι του Rayonen Sad Haskovo (περιφερειακού δικαστηρίου Χάσκοβο, Βουλγαρία) αγωγή αποζημιώσεως κατά του Ακυρωτικού Δικαστηρίου, ζητώντας την αποκατάσταση της ζημίας την οποία υποστηρίζει ότι υπέστη εξαιτίας της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης εκ μέρους του Ακυρωτικού Δικαστηρίου με τη διάταξη της 25ης Οκτωβρίου 2011. Προς στήριξη της αγωγής της, η QH υποστηρίζει, μεταξύ άλλων, ότι το Ακυρωτικό Δικαστήριο όφειλε να έχει εφαρμόσει το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και να αναγνωρίσει

ότι αυτή δικαιούνταν ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο δεν μπορούσε να λάβει την άδεια αυτή λόγω της παράνομης απόλυσής της. Η QH προσθέτει ότι, αν το Ακυρωτικό Δικαστήριο είχε αμφιβολίες ως προς τη δυνατότητα εφαρμογής της διάταξης αυτής, ως ανώτατο δικαστήριο έπρεπε να υποβάλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, σχετικά με την ερμηνεία της εν λόγω διάταξης του δικαίου της Ένωσης. Επομένως, κατά την QH, η μη τήρηση της υποχρέωσης υποβολής αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως την οποία υπείχε το Ακυρωτικό Δικαστήριο πρέπει να θεωρηθεί ως παράνομη πράξη του, η οποία προξένησε ζημία στην ίδια, η οποία ανέρχεται στο ύψος των ζητούμενων ποσών.

24 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Rayonen sad Haskovo (περιφερειακό δικαστήριο Χάσκοβο) 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 αντίκειται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση ή/και νομολογία κατά την οποία ο εργαζόμενος ο οποίος επανέρχεται στην εργασία του κατόπιν δικαστικής αναγνωρίσεως του παράνομου χαρακτήρα προηγηθείσας καταγγελίας της σχέσεως εργασίας δεν δικαιούται ετήσια άδεια για το χρονικό διάστημα από την ημέρα της καταγγελίας έως την ημέρα της επαναπροσλήψεώς του;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα: Έχει το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας [2003/88] την έννοια ότι αντίκειται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση ή/και νομολογία κατά την οποία, σε περίπτωση νέας καταγγελίας της σχέσεως εργασίας, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν έχει αξίωση αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα από την ημέρα της προηγούμενης καταγγελίας έως την ημέρα της επαναπροσλήψεώς του;»

Η υπόθεση C-37/19

25 Η CV, υπάλληλος της Iccrea Banca, απολύθηκε στις 11 Ιουλίου 2002 στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικών απολύσεων. Εντούτοις, το Tribunale di Roma (πρωτοδικείο Ρώμης, Ιταλία) διέταξε στις 4 Σεπτεμβρίου 2003 την επαναπρόσληψη της CV από τις 6 Οκτωβρίου 2003.

26 Με έγγραφα της 13ης Οκτωβρίου και της 15ης Νοεμβρίου 2003, η Iccrea Banca κατήγγειλε εκ νέου τη σύμβαση εργασίας της CV, με άμεση ισχύ. Εντούτοις, τα εν λόγω έγγραφα καταγγελίας κρίθηκαν εν συνεχεία άκυρα με αποφάσεις οι οποίες κατέστησαν τελεσίδικες, η δε CV επανήλθε εκ νέου στην εργασία της από τις 26 Σεπτεμβρίου 2008.

27 Στις 17 Σεπτεμβρίου 2010 η σύμβαση εργασίας της CV καταγγέλθηκε εκ νέου.

28 Στο μεταξύ, το Tribunale di Roma (πρωτοδικείο Ρώμης) εξέδωσε, κατόπιν αντίστοιχων αιτήσεων της CV, δύο διαταγές πληρωμής, υποχρεώνοντας την Iccrea Banca να της καταβάλει, με την πρώτη, το ποσό των 3 521 ευρώ, πλέον παρεπόμενων εξόδων, το οποίο αντιστοιχεί σε 30,5 ημέρες άδειας και 5 ημέρες ειδικής άδειας για «καταργηθείσες αργίες» τις οποίες δικαιούταν, αλλά δεν είχε λάβει, όσον αφορά το έτος 2003, και, με τη δεύτερη, το ποσό των 2 596,16 ευρώ, πλέον παρεπόμενων εξόδων, το οποίο αντιστοιχεί σε 27 ημέρες άδειας και 5 ημέρες ειδικής άδειας για «καταργηθείσες αργίες» τις οποίες δικαιούταν, αλλά δεν είχε λάβει, όσον αφορά το έτος 2004.

29 Κατόπιν ανακοπής της Iccrea Banca, το Tribunale di Roma (πρωτοδικείο Ρώμης) ακύρωσε την πρώτη διαταγή πληρωμής και υποχρέωσε την Iccrea Banca να καταβάλει το μικτό ποσό των 3 784,82 ευρώ, για τον ίδιο λόγο, αλλά μόνο για το χρονικό διάστημα που προηγήθηκε της δεύτερης απόλυσης. Εξάλλου, το Tribunale di Roma (πρωτοδικείο Ρώμης) ακύρωσε τη δεύτερη διαταγή πληρωμής σχετικά με τις ημέρες άδειας του 2004.

30 Η CV άσκησε έφεση κατά των αποφάσεων αυτών. Το Corte d'appello di Roma (εφετείο Ρώμης, Ιταλία), παραπέμποντας σε αποφάσεις του Corte suprema di cassazione (Ανώτατου Ακυρωτικού Δικαστηρίου, Ιταλία), απέρριψε τις εφέσεις, με το σκεπτικό ότι, κατά το κρίσιμο για τα αιτήματά της χρονικό διάστημα, η CV δεν είχε παράσχει πραγματική εργασία, ενώ το δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης αντί της άδειας και της ειδικής άδειας μπορεί να αναγνωριστεί μόνον εφόσον έχει ασκηθεί επαγγελματική δραστηριότητα κατά την περίοδο αναφοράς.

31 Η CV άσκησε αναίρεση κατά των αποφάσεων του Corte d'appello di Roma (εφετείου Ρώμης) ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ήτοι του Corte suprema di cassazione (Ανωτάτου Ακυρωτικού Δικαστηρίου, Ιταλία).

32 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι η ενώπιόν του διαδικασία αφορά μόνο την αναγνώριση του δικαιώματος της CV σε χρηματική αποζημίωση για τις μη ληφθείσες ημέρες άδειας και ειδικής άδειας για το χρονικό διάστημα από τις 15 Νοεμβρίου 2003 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2004. Ειδικότερα, κατά το αιτούν δικαστήριο, όσον αφορά το χρονικό αυτό διάστημα, τίθεται το ζήτημα αν, βάσει του άρθρου 31 του Χάρτη και του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, ο εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψης.

33 Ως προς το ζήτημα αυτό, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά, καταρχάς, ότι, υπό το πρίσμα της νομολογίας του Δικαστηρίου σχετικά με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο η άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας κατά την περίοδο αναφοράς να μην αποτελεί προϋπόθεση sine qua non του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και ότι, εν πάση περιπτώσει, η επίδραση εξωτερικών παραγόντων οι οποίοι είναι ανεξάρτητοι της βούλησης του εργαζομένου μπορεί να έχει σημασία όσον αφορά την αναγνώριση του δικαιώματος αποζημίωσης αντί της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

34 Στη συνέχεια, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ορισμένες κρίσιμες πτυχές της ιταλικής νομολογίας σχετικά με την απόλυση, την επαναπρόσληψη και το δικαίωμα σε αποζημίωση για τις μη ληφθείσες ημέρες άδειας σε περίπτωση επαναπρόσληψης.

35 Ειδικότερα, αφενός, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι η ιταλική νομολογία δέχεται παγίως ότι, όταν το δικαστήριο διαπιστώνει ότι η καταγγελία είναι παράνομη, ο εργαζόμενος έχει κατ' αρχήν δικαίωμα να επανέλθει στη θέση εργασίας του. Η δικαστική απόφαση που διατάσσει την επαναπρόσληψη του εργαζομένου συνεπάγεται την αποκατάσταση της σχέσης εργασίας, η οποία πρέπει, ως εκ τούτου, να θεωρείται ότι αναβιώνει για κάθε νομικό και οικονομικό σκοπό βάσει και μόνον της δικαστικής απόφασης, χωρίς να είναι αναγκαίο να προβεί ο εργοδότης σε νέα πρόσληψη. Αφετέρου, η δικαστική διαπίστωση του παράνομου χαρακτήρα της απόλυσης και η συνακόλουθη δικαστική διάταξη περί επαναπροσλήψεως, σύμφωνα με το άρθρο 18 του νόμου 300/1970, συνεπάγεται την de jure αναβίωση της σχέσης εργασίας, η οποία πρέπει, επομένως, να θεωρείται ουδέποτε καταγγελθείσα.

36 Τέλος, το αιτούν δικαστήριο αναφέρεται στη νομολογία του κατά την οποία, σε περίπτωση απόλυσης που κρίνεται παράνομη, στις αποδοχές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο για το χρονικό διάστημα από την κοινοποίηση της απόλυσης μέχρι την άσκηση του δικαιώματός του να επιλέξει την καταβολή αποζημίωσης αντί της επαναπρόσληψης δεν περιλαμβάνεται η αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας ούτε η αποζημίωση για τις ειδικές άδειες μείωσης του μηνιαίου χρόνου εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο, η λύση αυτή δικαιολογείται από την υβριδική φύση των αποζημιώσεων αυτών, οι οποίες έχουν σκοπό την αποκατάσταση ζημίας και την καταβολή αποδοχών και, επομένως, οφείλονται μόνο στην περίπτωση που ο εργαζόμενος, ο οποίος βρίσκεται σε ενεργό εργασιακή σχέση, έχει ασκήσει τη δραστηριότητά του κατά τη διάρκεια ολόκληρου του έτους χωρίς να λάβει άδεια. Οι απολυόμενοι δεν βρίσκονται στην ίδια κατάσταση, δεδομένου ότι για το χρονικό διάστημα μεταξύ της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας έως την άσκηση του δικαιώματος επιλογής της αποζημίωσης, βρίσκονται σε περίοδο ανάπαυσης, έστω και «αναγκαστικής».

37 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Corte suprema di cassazione (Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχουν το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας [2003/88] και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη], μεμονωμένα ή από κοινού, την έννοια ότι αντιβαίνουν σε αυτά εθνικές διατάξεις ή πρακτικές κατά τις οποίες, αν λυθεί η σχέση εργασίας, δεν υφίσταται αξίωση σε χρηματική αποζημίωση για την άδεια επί της οποίας θεμελιώθηκε δικαίωμα, αλλά η οποία δεν ελήφθη (όπως και για νομικό θεσμό όπως οι καλούμενες "Festività soppresse" [("καταργηθείσες αργίες")] που εξομοιώνονται λόγω της φύσεως και της λειτουργίας τους προς την ετήσια άδεια), σε περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμά του σε άδεια πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας λόγω παράνομης πράξεως (απολύσεως η οποία κρίθηκε άκυρη από το εθνικό δικαστήριο με αποτέλεσμα την αναδρομική αποκατάσταση της σχέσεως εργασίας) για την οποία ευθύνεται ο εργοδότης, αποκλειστικώς ως προς το διάστημα μεταξύ της συγκεκριμένης συμπεριφοράς του εργοδότη και της επαναπροσλήψεως;»

38 Με την από 2 Μαρτίου 2020 απόφαση του προέδρου του πρώτου τμήματος οι υποθέσεις C-762/18 και C-37/19 ενώθηκαν προς έκδοση κοινής αποφάσεως.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί της αρμοδιότητας του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-762/18

39 Πρώτον, η Βουλγαρική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να εξετάσει τα ερωτήματα που υποβλήθηκαν στο πλαίσιο της υπόθεσης C-762/18, κατά το μέτρο που η αγωγή αποζημιώσεως που έχει ασκήσει η QH συνδέεται άμεσα με την πρώτη απόλυσή της η οποία έλαβε χώρα στις 29 Απριλίου 2004, ήτοι πριν από την προσχώρηση της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση την 1η Ιανουαρίου 2007.

40 Ως προς το ζήτημα αυτό, επισημαίνεται ότι, όπως προκύπτει από τις σκέψεις 21 έως 23 της παρούσας απόφασης, η QH ζητεί με την αγωγή της την αποκατάσταση της ζημίας την οποία υποστηρίζει ότι της προξένησε η παράβαση από το Ακυρωτικό Δικαστήριο του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, λόγω της εφαρμογής, όσον αφορά τις έννομες συνέπειες της ακύρωσης της πρώτης απόλυσής της και της επαναπρόσληψής της, εθνικής νομολογίας ασύμβατης προς τη διάταξη αυτή του δικαίου της Ένωσης. Επομένως, το αιτούν δικαστήριο στην υπόθεση C-762/18 διερωτάται αν μια τέτοια εθνική νομολογία είναι συμβατή με την εν λόγω διάταξη και, ως εκ τούτου, τα ερωτήματα που υποβάλλει συνδέονται με τις έννομες συνέπειες της ακύρωσης της πρώτης απόλυσης της QH, καθώς και της επαναπρόσληψής της.

41 Όπως προκύπτει από το άρθρο 2 της πράξεως περί των όρων προσχωρήσεως της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας και των προσαρμογών των συνθηκών επί των οποίων βασίζεται η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ 2005, L 157, σ. 203), οι διατάξεις των αρχικών Συνθηκών και οι πριν από την προσχώρηση θεσπισθείσες πράξεις των θεσμικών οργάνων, μεταξύ των οποίων και η οδηγία 2003/88, δεσμεύουν τη Δημοκρατία της Βουλγαρίας από την ημερομηνία της προσχώρησής της, με συνέπεια να εφαρμόζονται επί των μελλοντικών αποτελεσμάτων των καταστάσεων που δημιουργήθηκαν πριν από την προσχώρησή της (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 14ης Φεβρουαρίου 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

42 Μολονότι η πρώτη απόλυση της QH έλαβε χώρα πριν από την προσχώρηση της Βουλγαρίας στην Ένωση, η ακύρωσή της και η επαναπρόσληψη της QH των οποίων οι έννομες συνέπειες αποτελούν το αντικείμενο της υπόθεσης της κύριας δίκης έλαβαν αμφότερες χώρα μετά την ημερομηνία αυτή. Κατά συνέπεια, το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 εφαρμόζεται ratione temporis στα αποτελέσματα της ακύρωσης και της επαναπρόσληψης, κατά το μέτρο που αυτά επήλθαν μετά την 1η Ιανουαρίου 2007.

43 Δεύτερον, στο πλαίσιο της υπόθεσης C-762/18, τόσο το Ακυρωτικό Δικαστήριο όσο και η Βουλγαρική Κυβέρνηση υποστηρίζουν ότι, κατά το χρονικό διάστημα από την πρώτη απόλυση έως την επαναπρόσληψη, η QH δεν ήταν «εργαζόμενη» κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88 και, ως εκ τούτου, δεν ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας ούτε, γενικότερα, στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης και, επομένως, το Δικαστήριο δεν έχει αρμοδιότητα να αποφανθεί επί των προδικαστικών ερωτημάτων που υποβλήθηκαν στην υπόθεση αυτή.

44 Ως προς το ζήτημα αυτό, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η οδηγία 2003/88 έχει εφαρμογή μόνο στους εργαζομένους και ότι ως «εργαζόμενος» νοείται ένα πρόσωπο που παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, σε άλλο και υπό τις οδηγίες του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (πρβλ. απόφαση της 20ής Νοεμβρίου 2018, Sindicatul Familia Constanța κ.λπ., C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψεις 40 και 41).

45 Εν προκειμένω, τα προδικαστικά ερωτήματα που υποβλήθηκαν στο πλαίσιο της υπόθεσης C-762/18 αφορούν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών σε περίπτωση παράνομης απόλυσης εργαζομένου και επαναπρόσληψής του, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, δυνάμει δικαστικής απόφασης.

46 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, κατά το βουλγαρικό δίκαιο, η διαπίστωση του παράνομου χαρακτήρα της απόλυσης συνεπάγεται ότι το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψης θεωρείται, αναδρομικώς, ως χρόνος υπηρεσίας στον εργοδότη.

47 Κατά συνέπεια, η οδηγία 2003/88 έχει εφαρμογή ratione materiae στη διαφορά της κύριας δίκης στην υπόθεση αυτή.

48 Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι το Δικαστήριο καλείται να ερμηνεύσει διατάξεις του δικαίου της Ένωσης που έχουν εφαρμογή στη διαφορά της κύριας δίκης και, επομένως, είναι αρμόδιο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα που υποβλήθηκαν στην υπόθεση C-762/18.

Επί του παραδεκτού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση C-37/19

49 Η Iccrea Banca και η Ιταλική Κυβέρνηση αμφισβητούν το παραδεκτό της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση C-37/19, για τον λόγο ότι η απόφαση περί παραπομπής στην υπόθεση αυτή είναι αόριστη και ασαφής όσον αφορά τα πραγματικά περιστατικά και τις εθνικές ρυθμίσεις ή πρακτικές οι οποίες ενδεχομένως αντιβαίνουν στο δίκαιο της Ένωσης.

50 Ως προς το ζήτημα αυτό, διαπιστώνεται ότι το αιτούν δικαστήριο προσδιορίζει επαρκώς κατά νόμον τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης των οποίων η ερμηνεία είναι αναγκαία και την εθνική νομολογία που ενδέχεται να είναι ασύμβατη προς τις διατάξεις αυτές. Εξάλλου, τα στοιχεία που διαλαμβάνονται στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως καθιστούν δυνατή την κατανόηση του υποβληθέντος από το αιτούν δικαστήριο ερωτήματος, καθώς και του πλαισίου εντός του οποίου αυτό υποβλήθηκε.

51 Επομένως, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στην υπόθεση C-37/19 είναι παραδεκτή.

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-762/18

52 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-762/18, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομολογία δυνάμει της οποίας εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με

δικαστική απόφαση, δεν δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψης, για τον λόγο ότι, κατά το χρονικό διάστημα αυτό, δεν παρείχε πραγματική εργασία στον εργοδότη.

53 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται, πρώτον, ότι, όπως προκύπτει από το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Το δικαίωμα αυτό σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, από την οποία δεν χωρεί παρέκκλιση και της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές πρέπει να γίνεται μόνο εντός των ορίων που προβλέπει ρητώς η ίδια η οδηγία 2003/88 (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

54 Εξάλλου, επισημαίνεται ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν συνιστά απλώς ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, αλλά έχει και ρητώς κατοχυρωθεί στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ προσδίδει την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών (απόφαση της 21ης Ιουνίου 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, σκέψη 17 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

55 Επιπλέον, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να ερμηνεύεται στενά (απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 21 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

56 Τέλος, όπως προκύπτει από το γράμμα της οδηγίας 2003/88 και τη νομολογία του Δικαστηρίου, τα κράτη μέλη, μολονότι δύνανται ελεύθερα να καθορίζουν τους όρους ασκήσεως και εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, εντούτοις δεν μπορούν να εξαρτούν από οποιαδήποτε προϋπόθεση την ίδια την ύπαρξη του δικαιώματος αυτού, το οποίο απορρέει απευθείας από την οδηγία αυτή (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

57 Δεύτερον, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, έχει διττό σκοπό ο οποίος συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπαυθεί από την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας του και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας (απόφαση της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

58 Ο σκοπός αυτός, που διακρίνει το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από άλλους τύπους άδειας που υπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς, στηρίζεται στην παραδοχή ότι ο εργαζόμενος εργάστηκε πράγματι κατά την περίοδο αναφοράς. Πράγματι, ο σκοπός που συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας να αναπαυθεί προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος αυτός άσκησε δραστηριότητα που δικαιολογεί, προκειμένου να διασφαλιστεί η προστασία της ασφάλειας και της υγείας του κατά την οδηγία 2003/88, τη χορήγηση σε αυτόν περιόδου αναπαύσεως, αναψυχής και ψυχαγωγίας. Κατά συνέπεια, η διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει κατ' αρχήν να καθορίζεται σε συνάρτηση προς την πράγματι παρασχεθείσα από αυτόν εργασία δυνάμει της συμβάσεως εργασίας (απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

59 Τούτου δοθέντος, σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος αδυνατεί να ασκήσει τα καθήκοντά του, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από την υποχρέωση παροχής πραγματικής εργασίας (πρβλ. απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 20 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

60 Αυτό ισχύει, μεταξύ άλλων, όσον αφορά τους εργαζομένους που απουσιάζουν από την εργασία τους με αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς. Πράγματι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, όσον αφορά το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, οι εργαζόμενοι αυτοί εξομοιώνονται με τους εργαζομένους που πράγματι εργάστηκαν κατά την περίοδο αυτή (απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

61 Συνεπώς, σύμφωνα με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, δεν επιτρέπεται να θιγεί το δικαίωμα ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών, διαρκείας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, οποιουδήποτε εργαζομένου βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς (πρβλ. απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 30).

62 Στο ως άνω πλαίσιο, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες προβλέπουν ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο ακόμη και όταν ο εργαζόμενος ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς και εξ αυτού του λόγου δεν είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

63 Συνεπώς, κατά την ανωτέρω υπομνησθείσα νομολογία, 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 εκπληρώσεως της υποχρεώσεως παροχής εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς (απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Επανεξέταση Επιτροπή κατά Strack, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

64 Συνεπώς, η οδηγία 2003/88 δεν επιτρέπει στα κράτη μέλη ούτε να εμποδίζουν τη γένεση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ούτε να προβλέπουν ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος εμποδίστηκε να ασκήσει το δικαίωμα αυτό αποσβέννυται με τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή της περιόδου μεταφοράς που ορίζεται από το εθνικό δίκαιο (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

65 Επομένως, πρέπει να εξεταστεί αν οι αρχές που απορρέουν από τη νομολογία σχετικά με το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος, λόγω ασθενείας, δεν ήταν σε θέση να ασκήσει το δικαίωμά του στην εν λόγω άδεια κατά την περίοδο αναφοράς και/ή την οριζόμενη από το εθνικό δίκαιο περίοδο μεταφοράς μπορούν να εφαρμοστούν, mutatis mutandis, σε περίπτωση, όπως η επίμαχη στις υπό κρίση υποθέσεις, στην οποία εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δεν παρέσχε πραγματική εργασία στον εργοδότη του κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψης.

66 Ως προς το ζήτημα αυτό, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο, προκειμένου να παρεκκλίνει, όσον αφορά τους εργαζομένους που απουσιάζουν από την εργασία λόγω αναρρωτικής άδειας, από την αρχή ότι η ετήσια άδεια καθορίζεται βάσει των περιόδων πραγματικής εργασίας, στηρίχθηκε στο γεγονός ότι η ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθενείας επέρχεται κατ' αρχήν απρόβλεπτα και ανεξάρτητα από τη βούληση του εργαζομένου (πρβλ., ιδίως, απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

67 Διαπιστώνεται, όμως, ότι, όπως και η επέλευση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθενείας, το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος στερήθηκε τη δυνατότητα να εργαστεί λόγω απόλυσης η οποία κρίθηκε εν συνεχεία παράνομη είναι, κατ' αρχήν, απρόβλεπτο και ανεξάρτητο από τη βούλησή του.

68 Πράγματι, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 48 των προτάσεών του, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν παρέσχε πραγματική εργασία στον εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψής του σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσης με δικαστική απόφαση, οφείλεται σε πράξεις του εργοδότη οι οποίες οδήγησαν στην παράνομη απόλυση και χωρίς τις οποίες ο εν λόγω εργαζόμενος θα ήταν σε θέση να εργαστεί κατά το χρονικό αυτό διάστημα και να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια.

69 Ως εκ τούτου, σε περίπτωση όπως η επίμαχη στις κύριες δίκες, το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψης του εργαζομένου σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσης με δικαστική απόφαση, πρέπει να εξομοιωθεί με περίοδο πραγματικής εργασίας για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

70 Κατά συνέπεια, η νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος, λόγω ασθενείας, δεν ήταν σε θέση να ασκήσει το δικαίωμά του στην εν λόγω άδεια κατά την περίοδο αναφοράς και/ή την οριζόμενη από το εθνικό δίκαιο περίοδο μεταφοράς μπορεί να εφαρμοστεί, mutatis mutandis, σε περίπτωση όπως η επίμαχη σε αμφότερες τις υπό κρίση υποθέσεις, στην οποία εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δεν παρέσχε πραγματική εργασία στον εργοδότη του κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψης.

71 Τρίτον, υπενθυμίζεται ότι, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα της περίπτωσης του εργαζομένου ο οποίος βρίσκεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, με κριτήριο όχι μόνο την προστασία του εργαζομένου στην οποία αποσκοπεί η οδηγία 2003/88, αλλά και την προστασία του εργοδότη από τον κίνδυνο του πολλαπλασιασμού των απουσιών του εργαζομένου και από τις δυσχέρειες που η απουσία αυτή ενδέχεται να συνεπάγεται για την οργάνωση της εργασίας, το άρθρο 7 της οδηγίας έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες, στο μέτρο που καθορίζουν περίοδο μεταφοράς δεκαπέντε μηνών κατά τη λήξη της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται, περιορίζουν τη σώρευση τέτοιων αδειών τις οποίες δικαιούται εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

72 Εντούτοις, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 49 των προτάσεών του, περιστάσεις όπως οι επίμαχες στις κύριες δίκες δεν μπορούν να δικαιολογήσουν παρέκκλιση από την αρχή του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, κατά την οποία το κεκτημένο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποσβέννυται με τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή της προβλεπόμενης από την εθνική νομοθεσία περιόδου μεταφοράς, εφόσον ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να κάνει χρήση της άδειας αυτής.

73 Πράγματι, αφενός, κατά την υπομνησθείσα στη σκέψη 55 της παρούσας απόφασης νομολογία, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να ερμηνεύεται στενά.

74 Επομένως, οι παρεκκλίσεις από το καθεστώς της Ένωσης στον τομέα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το οποίο έχει θεσπιστεί με την οδηγία 2003/88, πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπον ώστε να περιορίζονται στο απολύτως αναγκαίο μέτρο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των οποίων την προστασία καθιστούν δυνατή οι παρεκκλίσεις αυτές (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 58 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

75 Πάντως, υπό περιστάσεις όπως αυτές των υποθέσεων των κυρίων δικών, η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως απολύτως αναγκαία και, ως εκ τούτου, δεν είναι ικανή να δικαιολογήσει a priori παρέκκλιση από το δικαίωμα του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

76 Αφετέρου, όπως επισημάνθηκε στη σκέψη 68 της παρούσας απόφασης, υπό τις ίδιες επίσης περιστάσεις, η αδυναμία του εργαζομένου να εργαστεί και, κατά συνέπεια να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια, κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψης, οφείλεται ακριβώς στις πράξεις του ίδιου του εργοδότη, ο οποίος προέβη στην παράνομη απόλυση.

77 Υπενθυμίζεται ότι ο εργοδότης οφείλει εντούτοις να μεριμνά ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια (πρβλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Ως προς το ζήτημα αυτό, σε αντίθεση με την περίπτωση της σώρευσης δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος δεν μπόρεσε να κάνει χρήση της άδειας αυτής λόγω ασθένειας, ο εργοδότης που δεν παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να αντιμετωπίσει τις σχετικές συνέπειες (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 63).

78 Κατά συνέπεια, εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δικαιούται όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που απέκτησε κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψής του, κατόπιν της άνω ακυρώσεως.

79 Διευκρινίζεται, τέλος, ότι, όπως επισήμανε και ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 59 των προτάσεών του, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολήθηκε σε άλλον εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψής του από τον πρώτο εργοδότη, δεν μπορεί να ζητήσει από τον πρώτο εργοδότη τη χορήγηση της ετήσιας άδειας που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα της απασχόλησής του στον άλλον εργοδότη.

80 Πράγματι, υπό τις περιστάσεις αυτές, η αξίωση του εργαζομένου για την άδεια μετ' αποδοχών που αντιστοιχεί στο χρονικό αυτό διάστημα πρέπει να προβληθεί έναντι του άλλου εργοδότη.

81 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω εκτιμήσεων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-762/18, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομολογία δυνάμει της οποίας εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δεν δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψης, για τον λόγο ότι, κατά το χρονικό διάστημα αυτό, δεν παρείχε πραγματική εργασία στον εργοδότη.

Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-762/18 και του προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-37/19

82 Με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-762/18 και με το προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-37/19, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, τα αιτούντα δικαστήρια ζητούν, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομολογία δυνάμει της οποίας, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας εργαζομένου ο οποίος απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσης του με δικαστική απόφαση, ο εργαζόμενος αυτός δεν δικαιούται να λάβει χρηματική αποζημίωση για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών της οποίας δεν είχε κάνει χρήση κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψής του.

83 Υπενθυμίζεται ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας αποτελεί τη μία από τις δύο πτυχές του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ως ουσιώδους αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης που διατυπώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993,

σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 1993, L 307, σ. 18), και στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και κατοχυρώθηκε εν τω μεταξύ ρητώς ως θεμελιώδες δικαίωμα με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη. Ειδικότερα, το εν λόγω θεμελιώδες δικαίωμα περιλαμβάνει επίσης δικαίωμα στην καταβολή αποδοχών, καθώς και το, άρρηκτα συνδεδεμένο με το δικαίωμα ετήσιας άδειας «μετ' αποδοχών», δικαίωμα στην καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 58).

84 Το Δικαστήριο έχει επισημάνει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση του δικαιώματος χρηματικής αποζημιώσεως, πέραν εκείνης κατά την οποία, αφενός, η σχέση εργασίας πρέπει να έχει λυθεί και, αφετέρου, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να έχει λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία εδικαιούτο, κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως αυτής (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 31).

85 Ως προς το ζήτημα αυτό, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η εν λόγω διάταξη έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες προβλέπουν ότι, κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, ουδεμία χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών καταβάλλεται στον εργαζόμενο ο οποίος δεν ήταν σε θέση να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ιδίως επειδή ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

86 Πλην όμως, όπως προκύπτει από τη σκέψη 78 της παρούσας απόφασης, εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δικαιούται όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που απέκτησε κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψής του, κατόπιν της άνω ακυρώσεως.

87 Κατά συνέπεια, όταν ο εργαζόμενος απολυθεί εκ νέου μετά την επαναπρόσληψη κατόπιν της ακυρώσεως της προηγούμενης παράνομης απόλυσής του, όπως συνέβη με τις δύο εργαζόμενες στις υποθέσεις των κυρίων δικών, μπορεί να αξιώσει, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια κατά τη νέα αυτή απόλυση, συμπεριλαμβανομένης της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψης.

88 Εντούτοις, όπως προκύπτει από τη σκέψη 79 της παρούσας απόφασης, αν ο εργαζόμενος απασχολήθηκε κατά το χρονικό διάστημα αυτό σε άλλον εργοδότη, δεν μπορεί να αξιώσει από τον πρώτο εργοδότη αποζημίωση που να αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα της απασχόλησής του αυτής.

89 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω εκτιμήσεων, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-762/18 και στο προδικαστικό ερώτημα στην υπόθεση C-37/19, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομολογία δυνάμει της οποίας, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας εργαζομένου ο οποίος απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, ο εργαζόμενος αυτός δεν δικαιούται να λάβει χρηματική αποζημίωση για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών της οποίας δεν είχε κάνει χρήση κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψής του.

Επί των δικαστικών εξόδων

90 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους των κυρίων δικών τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντων δικαστηρίων, σ' αυτά εναπόκειται να αποφανθούν 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 (πρώτο τμήμα) αποφαίνεται:

1) **Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομολογία δυνάμει της οποίας εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δεν δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψης, για τον λόγο ότι, κατά το χρονικό διάστημα αυτό, δεν παρείχε πραγματική εργασία στον εργοδότη.**

2) **Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομολογία δυνάμει της οποίας, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας εργαζομένου ο οποίος απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, ο εργαζόμενος αυτός δεν δικαιούται να λάβει χρηματική αποζημίωση για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών της οποίας δεν είχε κάνει χρήση κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψής του.**

(υπογραφές)