Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)

της 12ης Οκτωβρίου 2023 *

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7, παράγραφος 1 – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Παρανόμως απολυθείς εργαζόμενος ο οποίος επαναπροσλήφθηκε κατόπιν δικαστικής απόφασης – Αποκλεισμός του δικαιώματος σε μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα από την απόλυση μέχρι την επαναπρόσληψη – Χρονικό διάστημα από την ημερομηνία απόλυσης μέχρι την ημερομηνία επαναπρόσληψης»

Στην υπόθεση C-57/22,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Nejvyšší soud (Ανώτατο Δικαστήριο, Τσεχική Δημοκρατία) με απόφαση της 6ης Δεκεμβρίου 2021, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 28 Ιανουαρίου 2022, στο πλαίσιο της δίκης

YQ

κατά

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους P. G. Xuereb, προεδρεύοντα, A. Kumin και I. Ziemele (εισηγήτρια), δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: J. Richard de la Tour

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η YQ, εκπροσωπούμενη από τον Z. Odehnal, advokát,

– η Ředitelství silnic a dálnic ČR, εκπροσωπούμενη από τον L. Smejkal, advokát,

* Γλώσσα διαδικασίας: η τσεχική.

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τις P. Němečková και D. Recchia,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 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 (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της YQ και της Ředitelství silnic a dálnic ČR (διεύθυνσης οδών και αυτοκινητοδρόμων της Τσεχικής Δημοκρατίας, στο εξής: ŘSD) σχετικά με την άρνηση της ŘSD να χορηγήσει στην YQ χρηματική αποζημίωση για τις μη ληφθείσες ημέρες ετήσιας άδειας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

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

«1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.

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

Το τσεχικό δίκαιο

4 Το άρθρο 69 του zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (νόμου 262/2006 περί εργατικού κώδικα), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: εργατικός κώδικας), προβλέπει τα εξής:

«(1) Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας της σχέσης εργασίας ή άκυρης λύσης της σχέσης εργασίας, χωρίς προειδοποίηση ή κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, αν ο εργαζόμενος ενημερώσει εγγράφως και χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση τον εργοδότη ότι επιθυμεί να συνεχίσει να παρέχει εργασία, η σχέση εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται και ο εργοδότης έχει υποχρέωση καταβολής στον εργαζόμενο μισθολογικής αντιστάθμισης. Ο εργαζόμενος δικαιούται μισθολογική αντιστάθμιση, κατά την έννοια της πρώτης περιόδου, μέχρις του ποσού του μέσου μισθού του, από την ημέρα ενημέρωσης του εργοδότη για τη

βούλησή του να συνεχίσει να παρέχει εργασία έως την ημέρα αποδοχής εκ μέρους του εργοδότη της παροχής της εργασίας ή την ημέρα οριστικής λύσης της σχέσης εργασίας.

(2) Αν η συνολική διάρκεια του χρονικού διαστήματος για το οποίο ο εργαζόμενος δικαιούται μισθολογική αντιστάθμιση υπερβαίνει τους έξι μήνες, το δικαστήριο, κατόπιν αιτήματος του εργοδότη, μπορεί να μειώσει αναλογικά το ποσό της αντιστάθμισης που αυτός υποχρεούται να καταβάλει για το υπόλοιπο του χρονικού διαστήματος· στο πλαίσιο αυτό, το δικαστήριο συνεκτιμά ειδικότερα αν ο εργαζόμενος απασχολήθηκε αλλού κατά το χρονικό αυτό διάστημα, το είδος της απασχόλησης αυτής και τις αποδοχές που ελάμβανε ή τους λόγους για τους οποίους δεν ανέλαβε εργασία.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

5 Στις 23 Οκτωβρίου 2013 κοινοποιήθηκε προειδοποίηση απόλυσης στην YQ, η οποία εργαζόταν στην ŘSD στο πλαίσιο σύμβασης εργασίας συναφθείσας στις 23 Ιουνίου 2009.

6 Κατόπιν της ακυρώσεως της προειδοποίησης απόλυσης με απόφαση του Krajský soud v Brně (περιφερειακού δικαστηρίου του Brno, Τσεχική Δημοκρατία) της 20ής Δεκεμβρίου 2016, η οποία κατέστη αμετάκλητη στις 10 Ιανουαρίου 2017, η YQ επανήλθε στην εργασία της στην ŘSD δυνάμει της σύμβασης εργασίας της.

7 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της 1ης Ιανουαρίου 2014 και της 10ης Ιανουαρίου 2017, δεν ανατέθηκε καμία εργασία στην YQ, η οποία είχε γνωστοποιήσει εγγράφως στον εργοδότη της τη βούλησή της να εργαστεί.

8 Κατόπιν της επαναπροσλήψεώς της, η YQ ζήτησε από την ŘSD να λάβει, κατά τους μήνες Ιούλιο έως Σεπτέμβριο 2017, τις ετήσιες άδειες τις οποίες δεν είχε λάβει για το χρονικό διάστημα μεταξύ 1ης Ιανουαρίου 2014 και 10ης Ιανουαρίου 2017. Η ŘSD απέρριψε το αίτημα με την αιτιολογία ότι η YQ δεν είχε εργασθεί κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα. Παρά την απόρριψη του αιτήματός της, η YQ δεν εμφανίστηκε στη θέση εργασίας της κατά τις ημέρες του μηνός Ιουλίου 2017 για τις οποίες είχε ζητήσει άδεια. Κατόπιν τούτου, ο εργοδότης της την απέλυσε στις 9 Αυγούστου 2017 λόγω αδικαιολόγητων απουσιών.

9 Η YQ άσκησε αγωγή ενώπιον του Městský soud v Brně (πρωτοδικείου Brno, Τσεχική Δημοκρατία) με αίτημα να υποχρεωθεί η ŘSD να της καταβάλει το ποσό των 55 552 τσεχικών κορωνών (CZK), πλέον τόκων υπερημερίας, ως μισθολογική αντιστάθμιση για τις ημέρες άδειας που εδικαιούτο για το χρονικό διάστημα μεταξύ 1ης Ιανουαρίου 2014 και 10ης Ιανουαρίου 2017. Η αγωγή της απορρίφθηκε με απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2019. Κατόπιν εφέσεως που άσκησε η YQ, το Krajský soud v Brně (περιφερειακό δικαστήριο του Brno) επικύρωσε την πρωτόδικη απόφαση με απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2020.

10 Το αιτούν δικαστήριο επιλήφθηκε αιτήσεως αναιρέσεως κατά της δευτεροβάθμιας απόφασης.

11 Το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι, σύμφωνα με το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο, το χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια του οποίου προσβάλλεται δικαστικώς η απόλυση εργαζομένου διέπεται από ειδικό καθεστώς προβλεπόμενο στα άρθρα 69 έως 72 του εργατικού κώδικα, δυνάμει του οποίου ο εργαζόμενος δεν δικαιούται για το κρίσιμο χρονικό διάστημα ούτε μισθολογική αντιστάθμιση σε περίπτωση παρεμπόδισης της παροχής εργασίας ούτε αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια.

12 Το αιτούν δικαστήριο προσθέτει ότι, σε περίπτωση που η καταγγελία της σχέσης εργασίας κριθεί ανίσχυρη, από την εθνική νομολογία προκύπτει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει μισθολογική αντιστάθμιση, μέχρις του ποσού του μέσου μισθού του, καθ' όλη τη διάρκεια της ένδικης διαδικασίας σχετικά με το κύρος της καταγγελίας αυτής, εφόσον ο εργαζόμενος έχει γνωστοποιήσει εγγράφως στον εργοδότη την πρόθεσή του να συνεχίσει τη σχέση εργασίας και δεν του έχει ανατεθεί έργο. Μετά την παρέλευση εξάμηνης περιόδου, το εθνικό δικαστήριο μπορεί να προβεί σε μείωση της μισθολογικής αντιστάθμισης σύμφωνα με το εφαρμοστέο δίκαιο μόνον αν, κατόπιν εκτιμήσεως όλων των περιστάσεων της υπόθεσης, μπορεί να συναχθεί ότι ο εργαζόμενος άρχισε ή μπορούσε να αρχίσει να εργάζεται σε άλλον εργοδότη υπό όρους ουσιαστικά ισοδύναμους ή ακόμη και ευνοϊκότερους από εκείνους που θα ίσχυαν για την παροχή της εργασίας του δυνάμει της σύμβασης εργασίας αν ο εργοδότης είχε εκπληρώσει την υποχρέωσή του να του αναθέσει τη συμφωνηθείσα εργασία.

13 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει περαιτέρω ότι, κατά πάγια εθνική νομολογία, ο εργαζόμενος δικαιούται επίσης αποκατάσταση της ζημίας την οποία υπέστη λόγω της κήρυξης της απόλυσής του ως ανίσχυρης, προκειμένου να περιέλθει, τουλάχιστον υπό μορφή χρηματικής αποζημίωσης, σε κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν αν δεν είχε διακοπεί η σχέση εργασίας. Ωστόσο, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος δεν εργάστηκε πραγματικά κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της γνωστοποίησης της βούλησής του να εργαστεί και της κήρυξης του ανίσχυρου της απόλυσής του, δεν του αναγνωρίζεται δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το διάστημα αυτό.

14 Σύμφωνα με το αιτούν δικαστήριο, η εν λόγω εθνική νομολογία φαίνεται, εκ πρώτης όψεως, να έρχεται σε αντίθεση με την απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca (C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504), με την οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 αντιτίθεται σε εθνική νομολογία δυνάμει της οποίας εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως δεν δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψής του.

15 Παρά ταύτα, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ της επίμαχης εθνικής νομοθεσίας στο πλαίσιο της προαναφερθείσας απόφασης και της επίμαχης στη διαφορά της κύριας δίκης τσεχικής νομοθεσίας, οπότε η λύση που έγινε δεκτή στην απόφαση εκείνη δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής στη διαφορά της κύριας δίκης. Συγκεκριμένα, ενώ η βουλγαρική ρύθμιση την οποία αφορούσε η απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca (C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504), προέβλεπε, αφενός, την καταβολή των μικτών αποδοχών για την εργασία που παρασχέθηκε για ανώτατο χρονικό διάστημα έξι μηνών και, αφετέρου, την καταβολή μόνο της διαφοράς μεταξύ των αποδοχών που έλαβε ο εργαζόμενος κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα στο πλαίσιο άλλης σχέσης εργασίας και των αποδοχών που οφείλονται στο πλαίσιο της παρανόμως λυθείσας σχέσης εργασίας, η τσεχική νομοθεσία προβλέπει κατ' αρχήν τέτοια καταβολή που καλύπτει το σύνολο των αποδοχών για ολόκληρο το χρονικό διάστημα, υπό την επιφύλαξη των περιορισμών που διαλαμβάνονται στη σκέψη 12 της παρούσας απόφασης. Επομένως, κατά το αιτούν δικαστήριο, η εφαρμογή στην υπόθεση της κύριας δίκης της λύσης που έγινε δεκτή στην ως άνω απόφαση θα είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ανισορροπίας εις βάρος των συμφερόντων του εργοδότη.

16 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Nejvyšší soud (Ανώτατο Δικαστήριο, Τσεχική Δημοκρατία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] 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, επίσης και στην περίπτωση κατά την οποία σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ο παρανόμως απολυθείς εργαζόμενος ο οποίος χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση ενημέρωσε εγγράφως τον εργοδότη για τη βούλησή του να συνεχίσει να παρέχει εργασία δικαιούται μισθολογική αντιστάθμιση ίση προς τις μέσες αποδοχές του, από την ημέρα ενημέρωσης του εργοδότη για τη βούλησή του να συνεχίσει την παροχή εργασίας έως την ημέρα αποδοχής εκ μέρους του εργοδότη της παροχής της εργασίας ή την ημέρα οριστικής λύσης της σχέσης εργασίας;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

Επί της δυνατότητας εφαρμογής της οδηγίας 2003/88

17 Προκαταρκτικώς, η Επιτροπή εκφράζει αμφιβολίες ως προς τη δυνατότητα εφαρμογής rationae materiae της οδηγίας 2003/88 στη διαφορά της κύριας δίκης με το σκεπτικό ότι από την έκθεση του εθνικού νομικού πλαισίου προκύπτει ότι, ακόμη και στην περίπτωση διαπίστωσης του παράνομου χαρακτήρα της απόλυσης με δικαστική απόφαση, το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψης του ενδιαφερομένου δεν θεωρείται ότι περιλαμβάνεται αναδρομικώς στην περίοδο απασχόλησης του ενδιαφερομένου στον οικείο εργοδότη.

18 Συναφώς, από πάγια νομολογία προκύπτει ότι η οδηγία 2003/88 έχει ως σκοπό τον καθορισμό των ελάχιστων προδιαγραφών για τη βελτίωση των στοιχειωδών προδιαγραφών για την προώθηση της βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων διά της προσεγγίσεως των εθνικών διατάξεων ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (απόφαση της 20ής Νοεμβρίου 2018, Sindicatul Familia Constaneura κ.λπ., C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

19 Ως εκ τούτου, δεδομένου ότι η οδηγία 2003/88 έχει εφαρμογή μόνο στους εργαζομένους, πρέπει να εξεταστεί αν ένα φυσικό πρόσωπο όπως η αναιρεσείουσα της κύριας δίκης μπορεί να θεωρηθεί «εργαζόμενος» κατά την έννοια της οδηγίας.

20 Κατά πάγια νομολογία, για την εφαρμογή της οδηγίας 2003/88, η έννοια του «εργαζομένου» δεν επιδέχεται διαφορετική ερμηνεία ανάλογα με το εθνικό δίκαιο, αλλά έχει αυτοτελές περιεχόμενο στο δίκαιο της Ένωσης. Πρέπει να ορίζεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων που χαρακτηρίζουν τη σχέση εργασίας, λαμβανομένων υπόψη των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των συγκεκριμένων προσώπων. Το κύριο χαρακτηριστικό της σχέσης εργασίας είναι ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, σε άλλο και υπό τις οδηγίες του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (απόφαση της 20ής Νοεμβρίου 2018, Sindicatul Familia Constanța κ.λπ., C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

21 Κατά συνέπεια, η σχέση εργασίας προϋποθέτει σχέση εξάρτησης μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του. Η ύπαρξη σχέσης εξάρτησης πρέπει να εκτιμάται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση σε συνάρτηση με όλα τα στοιχεία και όλες τις περιστάσεις που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ των μερών (απόφαση της 20ής Νοεμβρίου 2018, Sindicatul Familia Constanța κ.λπ., C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

22 Εν προκειμένω, αφενός, από την περιγραφή του εθνικού νομικού πλαισίου στην απόφαση περί παραπομπής, και συγκεκριμένα από το άρθρο 69, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, προκύπτει ότι, αν ο εργοδότης απολύσει παρανόμως εργαζόμενο ή λύσει παρανόμως τη σχέση εργασίας με αυτόν, χωρίς προειδοποίηση ή κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, και ο εργαζόμενος ενημερώσει εγγράφως και χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση τον εργοδότη ότι επιθυμεί να συνεχίσει να παρέχει εργασία, η σχέση εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται.

23 Αφετέρου, από τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης της κύριας δίκης, όπως αυτά εκτίθενται στην απόφαση περί παραπομπής, προκύπτει ότι η YQ συνήψε σύμβαση με την ŘSD στις 23 Ιουνίου 2009 και ότι, κατόπιν της ακυρώσεως στις 10 Ιανουαρίου 2017 της προειδοποίησης απόλυσης που της είχε κοινοποιηθεί στις 23 Οκτωβρίου 2013, επανήλθε στην εργασία της δυνάμει της αρχικώς συναφθείσας σύμβασης εργασίας.

24 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, γίνεται δεκτό ότι φυσικό πρόσωπο όπως η YQ πρέπει να θεωρηθεί ως «εργαζόμενος» κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, οπότε η οδηγία αυτή έχει εφαρμογή στην περίπτωσή της.

Επί της ουσίας

25 Με το υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα 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 σύμφωνα με την οποία εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δεν δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψής του, για τον λόγο ότι, κατά τη διάρκεια του διαστήματος αυτού, ο εργαζόμενος δεν παρείχε πραγματική εργασία στον εργοδότη, καθόσον ο τελευταίος δεν του ανέθεσε εργασία, και λαμβάνει ήδη, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, μισθολογική αντιστάθμιση κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα.

26 Υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, για την ερμηνεία διάταξης του δικαίου της Ένωσης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όχι μόνον το γράμμα της, αλλά και το πλαίσιο στο οποίο αυτή εντάσσεται και οι σκοποί που επιδιώκονται με τη ρύθμιση της οποίας αποτελεί μέρος [απόφαση της 8ης Ιουνίου 2023, Fastweb κ.λπ. (Συχνότητα χρεώσεων), C-468/20, EU:C:2023:447, σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

27 Πρώτον, όσον αφορά το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, η διάταξη αυτή ορίζει ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Το δικαίωμα αυτό ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, 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 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

28 Δεύτερον, όσον αφορά το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η διάταξη αυτή, επισημαίνεται, κατ' αρχάς, ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ως αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, δεν έχει απλώς ιδιαίτερη σημασία, αλλά είναι και ρητώς κατοχυρωμένο στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ αναγνωρίζει το ίδιο νομικό κύρος με αυτό των Συνθηκών (απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

29 Επομένως, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 αντανακλά και συγκεκριμενοποιεί το θεμελιώδες δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Πράγματι, ενώ η τελευταία αυτή διάταξη διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η πρώτη διάταξη θέτει σε εφαρμογή την αρχή αυτή καθορίζοντας τη διάρκεια της εν λόγω άδειας (απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

30 Ακολούθως, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενά (απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), κάθε δε παρέκκλιση από το δικαίωμα αυτό πρέπει να γίνεται εντός των ορίων που προβλέπει ρητά η ίδια η οδηγία 2003/88 (πρβλ. απόφαση της 6ης Απριλίου 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31 Τέλος, από το γράμμα της οδηγίας 2003/88 και από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, μολονότι τα κράτη μέλη οφείλουν να καθορίζουν τους όρους άσκησης 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 [απόφαση της 7ης Απριλίου 2022, Ministero della Giustizia κ.λπ. (Καθεστώς των Ιταλών ειρηνοδικών), C-236/20, EU:C:2022:263, σκέψη 50 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

32 Τρίτον, όσον αφορά τους σκοπούς που επιδιώκει η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης νομοθεσία, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα ετήσιας άδειας 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 σύμβασης εργασίας του και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας (απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

33 Ο ως άνω σκοπός, ο οποίος διακρίνει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από άλλα είδη άδειας που εξυπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς, στηρίζεται, ωστόσο, όπως υπενθύμισε το Δικαστήριο, 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 ανάπαυσης, αναψυχής και ψυχαγωγίας. Κατά συνέπεια, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει κατ' αρχήν να καθορίζεται σε

συνάρτηση προς την πράγματι παρασχεθείσα από αυτόν εργασία δυνάμει της σύμβασης εργασίας (απόφαση 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 58 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

34 Τούτου λεχθέντος, σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος αδυνατεί να ασκήσει τα καθήκοντά του, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από την υποχρέωση παροχής πραγματικής εργασίας (απόφαση 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 59 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

35 Τούτο συμβαίνει όταν εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δεν ήταν σε θέση να παράσχει πραγματική εργασία στον εργοδότη του κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψής του (πρβλ. απόφαση 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 70).

36 Πράγματι, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν παρέσχε πραγματική εργασία στον εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπρόσληψής του οφείλεται σε πράξεις του εργοδότη οι οποίες οδήγησαν στην παράνομη απόλυση, 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 (πρβλ. απόφαση 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 68).

37 Επομένως, 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 (απόφαση 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 69).

38 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Συγκεκριμένα, σε αντίθεση με την περίπτωση της σώρευσης δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος δεν μπόρεσε να κάνει χρήση της άδειας 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 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

39 Συνεπώς, τα κράτη μέλη δεν δύνανται να παρεκκλίνουν από το δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, κατά το οποίο ένα 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 (πρβλ. απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

40 Το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ωστόσο ότι, σε αντίθεση με την επίμαχη ρύθμιση στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca (C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504), η τσεχική

νομοθεσία προβλέπει κατ' αρχήν την καταβολή του συνόλου των ακαθάριστων αποδοχών καθ' όλο το κρίσιμο χρονικό διάστημα, υπό την επιφύλαξη των περιορισμών που διαλαμβάνονται στη σκέψη 12 της παρούσας απόφασης. Κατά το εν λόγω δικαστήριο, η αποδοχή της λύσης που προκρίθηκε με την ως άνω απόφαση θα είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ανισορροπίας εις βάρος των συμφερόντων του εργοδότη.

41 Συναφώς, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, κατά την οδηγία 2003/88, το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αντίστοιχων αποδοχών αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος. Ο σκοπός της υποχρέωσης καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας έγκειται στο να εξασφαλίζεται στον εργαζόμενο, κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής και όσον αφορά τις αποδοχές του, κατάσταση παρόμοια με εκείνη των περιόδων εργασίας του (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

42 Επομένως, το δικαίωμα ετήσιας άδειας περιλαμβάνει επίσης δικαίωμα στην καταβολή αποδοχών καθώς και το, άρρηκτα συνδεδεμένο με το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, δικαίωμα στην καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια κατά τη λύση της σχέσης εργασίας (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 58), το δε Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ως προς το τελευταίο αυτό ζήτημα ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση του δικαιώματος χρηματικής αποζημίωσης, 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 λύσης της σχέσης αυτής (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 31).

43 Επομένως, όσον αφορά το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, δεν ασκεί επιρροή το γεγονός ότι το ποσό της μισθολογικής αντιστάθμισης που καταβάλλεται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο στον παρανόμως απολυθέντα εργαζόμενο για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψής του αντιστοιχεί, κατ' αρχήν, στον μέσο μισθό που λάμβανε ο εργαζόμενος, δεδομένου ότι σκοπός της αντιστάθμισης αυτής είναι να αποζημιώσει τον εργαζόμενο για τις αποδοχές που δεν έλαβε λόγω της παράνομης απόλυσής του.

44 Κατά τα λοιπά, όπως επισημάνθηκε στις σκέψεις 30 και 31 της παρούσας απόφασης, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο απορρέει ευθέως από την οδηγία 2003/88, δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται ως το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας, οπότε είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να επιβάλει περιορισμούς στα δικαιώματα του εργαζομένου (απόφαση της 2ας Μαρτίου 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

45 Κατόπιν του συνόλου των ανωτέρω σκέψεων, στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική νομολογία σύμφωνα με την οποία 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 επαναπρόσληψής του, για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν παρείχε κατά το διάστημα αυτό πραγματική εργασία στον εργοδότη, καθόσον ο εργοδότης δεν του ανέθεσε εργασία, και λαμβάνει κατά το ίδιο διάστημα, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, μισθολογική αντιστάθμιση.

Επί των δικαστικών εξόδων

46 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος 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 (έκτο τμήμα) αποφαίνεται:

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 σύμφωνα με την οποία εργαζόμενος που απολύθηκε παρανόμως και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν ακυρώσεως της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, δεν δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπρόσληψής του, για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν παρείχε κατά το διάστημα αυτό πραγματική εργασία στον εργοδότη, καθόσον ο εργοδότης δεν του ανέθεσε εργασία, και λαμβάνει κατά το ίδιο διάστημα, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, μισθολογική αντιστάθμιση.

(υπογραφές)