

ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΑ

Διορθωτικό στην ανακοίνωση της Επιτροπής

Ερμηνευτική ανακοίνωση σχετικά με την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

(Το παρόν κείμενο ακυρώνει και αντικαθιστά το κείμενο που δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα C 109 της 24ης Μαρτίου 2023, σ. 1)

(2023/C 143/06)

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Ερμηνευτική ανακοίνωση για την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελίδα
I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11
Α. Ανταπόκριση στις προκλήσεις της μεταβαλλόμενης οργάνωσης της εργασίας	11
Β. Ανανεωμένη δέσμευση για στήριξη της σαφήνειας και ασφάλειας του δικαίου	13
Γ. Επισκόπηση των κύριων διατάξεων	14
II. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ	15
III. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ	16
Α. Προσωπικό πεδίο εφαρμογής	16
1. Εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας σε «εργαζομένους»	16
2. Εφαρμογή της οδηγίας σε περίπτωση παράλληλων συμβάσεων	18
Β. Καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής — τομείς τους οποίους αφορά η οδηγία	19
1. Αρχή: η οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς	19
2. Παρέκκλιση: εξαίρεση ορισμένων δραστηριοτήτων δημόσιων υπηρεσιών	20
3. Παρέκκλιση: η περίπτωση δραστηριοτήτων μελών των ενόπλων δυνάμεων	21
4. Ναυτικοί	22
5. Λοιποί τομείς και εργαζόμενοι που υπάγονται σε ειδική νομοθεσία	22
Γ. Πεδίο εφαρμογής των διατάξεων	23
1. Τι καλύπτεται (ή δεν καλύπτεται);	23
2. Ελάχιστες διατάξεις	24
3. Ρήτρα μη υποβάθμισης	24
IV. ΟΡΙΣΜΟΙ	26
Α. «Χρόνος εργασίας» και «περίοδοι ανάπαυσης»	26
1. Ορισμός του «χρόνου εργασίας» και των «περιόδων ανάπαυσης»	26
2. Σύστημα καταγραφής του χρόνου εργασίας	28
3. Εφαρμογή του ορισμού της οδηγίας σε ειδικές χρονικές περιόδους	29

B.	Νυχτερινή περίοδος και εργαζόμενος τη νύχτα	33
Γ.	Εργασία κατά βάρδιες και εργαζόμενος σε βάρδιες	34
Δ.	Μετακινούμενος εργαζόμενος	34
E.	Δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας	35
ΣΤ.	Επαρκής χρόνος ανάπαυσης	35
V.	ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΙ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ	36
A.	Ημερήσια ανάπαυση	36
B.	Διαλείμματα	37
1.	Διάρκεια του διαλείμματος	37
2.	Χρόνος του διαλείμματος	37
3.	Προϋποθέσεις του διαλείμματος	37
4.	Υποχρεώσεις των κρατών μελών όσον αφορά τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο	38
Γ.	Εβδομαδιαία ανάπαυση	38
1.	Ελάχιστη περίοδος 35 ωρών συνεχούς ανάπαυσης	39
2.	Περίοδος ανάπαυσης ανά περίοδο επτά ημερών («εβδομαδιαία ανάπαυση»)	39
3.	Εβδομαδιαία ανάπαυση σε περίοδο αναφοράς 14 ημερών	39
4.	Βραχύτερη περίοδος εβδομαδιαίας ανάπαυσης σε ορισμένες περιπτώσεις	39
VI.	ΜΕΓΙΣΤΗ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	40
A.	Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας	41
1.	Ποιος χρόνος πρέπει να υπολογίζεται για τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας	41
2.	Μέγιστη διάρκεια καθορισμένη σε 48 ώρες	41
3.	Ανεπιφύλακτη μέγιστη διάρκεια	41
B.	Μέγιστη διάρκεια η οποία μπορεί να υπολογίζεται ως μέσος όρος	41
1.	Ποια είναι η διάρκεια της περιόδου αναφοράς;	41
2.	Ποια στοιχεία δεν συμπεριλαμβάνονται στην περίοδο αναφοράς	41
3.	Ποια στοιχεία μπορούν να συμπεριλαμβάνονται στην περίοδο αναφοράς	42
Γ.	Διάταξη με άμεσο αποτέλεσμα	42
VII.	ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΜΕΤ' ΑΠΟΔΟΧΩΝ	43
A.	Το δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών	43
1.	Ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων	44
2.	Ελάχιστη άδεια για όλους τους εργαζομένους, χωρίς προϋποθέσεις	45
3.	Καταβολή αποδοχών κατά την ετήσια άδεια	48
4.	Άμεσο αποτέλεσμα του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών	50
B.	Δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης αντί ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών	50
1.	Το δικαίωμα σε χρηματική αποζημίωση	50
2.	Το ύψος της χρηματικής αποζημίωσης	52
3.	Δικαίωμα πρόσθετης άδειας	52

Γ. Αλληλεπίδραση μεταξύ ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και άλλων μορφών άδειας	52
1. Άδεια μητρότητας	52
2. Γονική άδεια και άλλες μορφές άδειας που προστατεύονται από το δίκαιο της ΕΕ	53
3. Άδεια ασθενείας	53
4. Άλλες μορφές άδειας σε εθνικό επίπεδο	55
VIII. ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΒΑΡΔΙΕΣ ΚΑΙ ΡΥΘΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	56
Α. Η διάρκεια της νυχτερινής εργασίας	56
1. Το μέσο όριο της νυχτερινής εργασίας	56
2. Μέγιστο όριο για τη νυχτερινή εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση	57
Β. Ιατρικές εξετάσεις και μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας	57
1. Το δικαίωμα των εργαζομένων τη νύχτα σε ιατρικές εξετάσεις	58
2. Μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας για λόγους υγείας	59
Γ. Εγγυήσεις για νυχτερινή εργασία	59
Δ. Ενημέρωση σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι τη νύχτα τακτικά	59
Ε. Προστασία της ασφάλειας και της υγείας	60
ΣΤ. Ρυθμός εργασίας	61
IX. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ	61
Α. Η παρέκκλιση για τους «αυτόνομους εργαζομένους»	62
1. Το πεδίο εφαρμογής της παρέκκλισης για τους «αυτόνομους εργαζομένους»	62
2. Οι συνέπειες της παρέκκλισης για τους «αυτόνομους εργαζομένους»	64
Β. Παρεκκλίσεις που απαιτούν τη χορήγηση ισοδύναμης αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή κατάλληλης προστασίας	64
1. Η παρέκκλιση για «ορισμένες δραστηριότητες» βάσει του άρθρου 17 παράγραφος 3	64
2. Η παρέκκλιση για την εργασία κατά βάρδιες και την τμηματική εργασία	66
3. Η παρέκκλιση για όλους τους τομείς με συλλογική σύμβαση	66
4. Η απαίτηση χορήγησης ισοδύναμης αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατάλληλης προστασίας	68
5. Παρεκκλίσεις από τις περιόδους αναφοράς	70
Γ. Η «εθελούσια εξαίρεση» από τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας	71
1. Απαίτηση μεταφοράς της διάταξης στο εθνικό δίκαιο	71
2. Οι τιθέμενες προϋποθέσεις	71
3. Συνέπειες της «εθελούσιας εξαίρεσης»	73
Δ. Ειδική παρέκκλιση για τους μετακινούμενους εργαζομένους και τη δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας	73
1. Μετακινούμενοι εργαζόμενοι	74
2. Εργαζόμενοι που εκτελούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας	74
Ε. Ειδική παρέκκλιση για εργαζομένους σε αλιευτικά ποντοπόρα πλοία	75
X. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	77

Η παρούσα ανακοίνωση αποτελεί επικαιροποίηση της ερμηνευτικής ανακοίνωσης του 2017 σχετικά με την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας⁽¹⁾, ώστε να αποτυπωθούν οι περισσότερες από 30 αποφάσεις και διατάξεις που εξέδωσε έκτοτε το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Δικαστήριο) για την ερμηνεία της οδηγίας.

Για να διασφαλιστεί η επικαιροποίηση και η φιλικότητα προς τον χρήστη της ερμηνευτικής ανακοίνωσης, η παρούσα ανακοίνωση ενοποιεί σε ένα ενιαίο έγγραφο όλη τη συναφή νομολογία που εκδόθηκε πριν και μετά την ερμηνευτική ανακοίνωση του 2017.

Η παρούσα ανακοίνωση αποσκοπεί να βοηθήσει τις εθνικές αρχές, τους πολίτες και τις επιχειρήσεις όσον αφορά την εφαρμογή της οδηγίας 2003/88/ΕΚ. Μόνο το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να ερμηνεύει έγκυρα το δίκαιο της Ένωσης.

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οδηγία 2003/88/ΕΚ⁽²⁾ για τον χρόνο εργασίας (στο εξής: οδηγία ή οδηγία για τον χρόνο εργασίας) αποτελεί βασικό στοιχείο του κεκτημένου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: ΕΕ). Είναι πλέον ένας από τους ακρογωνιαίους λίθους του κοινωνικού μοντέλου της Ευρώπης. Η πρώτη οδηγία γενικής εφαρμογής για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, η οδηγία 93/104/ΕΚ⁽³⁾ (στο εξής: οδηγία του 1993) θεσπίστηκε πριν από σχεδόν 30 χρόνια.

Η οδηγία θεσπίζει ατομικά δικαιώματα για κάθε εργαζόμενο στην ΕΕ, δίνοντας με τον τρόπο αυτό συγκεκριμένη μορφή στο άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), το οποίο αναγνωρίζει ως τμήμα του «πρωτογενούς δικαίου της ΕΕ» το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε «συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεία του» και σε «όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών».

Ειδικότερα, η οδηγία για τον χρόνο εργασίας ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για την ασφάλεια και την υγεία σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, όσον αφορά τις περιόδους ημερήσιας ανάπαυσης, τα διαλείμματα, την εβδομαδιαία ανάπαυση, τη μέγιστη κατ' εβδομάδα διάρκεια εργασίας, την ετήσια άδεια, καθώς και στοιχεία της νυχτερινής εργασίας, της εργασίας κατά βάρδιες και των ρυθμών εργασίας.

Ως δικαιώματα που κατοχυρώνονται από τον Χάρτη, ο περιορισμός της μέγιστης διάρκειας εργασίας, οι ημερήσιες και οι εβδομαδιαίες περίοδοι ανάπαυσης και η ετήσια περίοδος αμειβόμενων διακοπών διέπονται από το άρθρο 52 του Χάρτη, το οποίο ορίζει τα εξής: «Κάθε περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη πρέπει να προβλέπεται από το νόμο και να σέβεται το βασικό περιεχόμενο των εν λόγω δικαιωμάτων και ελευθεριών. Τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, περιορισμοί επιτρέπεται να επιβάλλονται μόνον εφόσον είναι αναγκαίοι και ανταποκρίνονται πραγματικά σε στόχους γενικού ενδιαφέροντος που αναγνωρίζει η Ένωση ή στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των τρίτων.»

A. Ανταπόκριση στις προκλήσεις της μεταβαλλόμενης οργάνωσης της εργασίας

Η οδηγία του 1993 τέθηκε σε ισχύ πάνω από 30 χρόνια πριν, σε μια κοινωνία στην οποία οι σχέσεις εργασίας ήταν, συνολικά, πιο ομοιογενείς και η οργάνωση της εργασίας πιο τυποποιημένη στη συνήθη εργάσιμη ημέρα «9 με 5». Ωστόσο, τις τελευταίες δεκαετίες, οι κανονιστικές ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας έρχονται ολοένα και περισσότερο αντιμέτωπες με νέες μορφές απασχόλησης και νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας, μέσω της αύξησης π.χ. της εξ αποστάσεως εργασίας, της κινητής εργασίας, της εργασίας ανάλογα με τη ζήτηση, της εργασίας σε πλατφόρμα ή της πολλαπλής απασχόλησης.

Οι αλλαγές αυτές επήλθαν και/ή επιταχύνθηκαν λόγω των επιπτώσεων της ψηφιοποίησης στις οικονομίες και τις κοινωνίες της ΕΕ. Πράγματι, ο ψηφιακός μετασχηματισμός διέυρνε περαιτέρω τις δυνατότητες πιο ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, οι οποίες ανταποκρίνονται τόσο στις επιθυμίες των εργαζομένων για εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ευεξία στην εργασία όσο και στην επιδίωξη των επιχειρήσεων για αυξημένη παραγωγικότητα και ευελιξία σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία.

⁽¹⁾ ΕΕ C 165 της 24.5.2017, σ. 1.

⁽²⁾ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9).

⁽³⁾ Οδηγία 1993/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307 της 13.12.1993, σ. 18).

Ως εκ τούτου, η οδηγία για τον χρόνο εργασίας εφαρμόζεται σε ένα πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από νέες ευκαιρίες και κινδύνους. Η ευέλικτη απασχόληση ενδέχεται να οδηγήσει σε αυξημένη χρήση των παρεκκλίσεων της οδηγίας. Η ψηφιοποίηση καθιστά πιο ασαφή τη διάκριση μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης και αυξάνει τον κατακερματισμό της εργασίας, από άποψη τόσο τόπου όσο και χρόνου. Ταυτόχρονα, η τεχνολογία δημιουργεί νέες δυνατότητες παρακολούθησης του χρόνου εργασίας.

Ο κόσμος της εργασίας έχει, επίσης, επηρεαστεί ιδιαίτερα από την παγκόσμια πανδημία COVID-19. Τα μέτρα που έλαβαν οι δημόσιες αρχές σε ολόκληρη την ΕΕ για τον περιορισμό της διασποράς της νόσου είχαν ως αποτέλεσμα σημαντική και αιφνίδια αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας. Οι περιορισμοί που τέθηκαν για υγειονομικούς λόγους είχαν ως συνέπεια την υποχρεωτική τηλεργασία από το σπίτι για σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων ⁽⁴⁾. Όταν η υγειονομική κατάσταση επέτρεψε τη σταδιακή χαλάρωση των περιορισμών, η υποχρεωτική τηλεργασία αντικαταστάθηκε, σε μεγάλο βαθμό, από αυξημένη χρήση της εθελοντικής τηλεργασίας. Για το αυξανόμενο ποσοστό των εργαζομένων οι οποίοι μπορούν να επιτελούν τα καθήκοντά τους εξ αποστάσεως ⁽⁵⁾, η πανδημία COVID-19 ενδέχεται να σηματοδοτήσει την απαρχή μιας σταθερής τάσης αύξησης της τηλεργασίας από το σπίτι, σε συνδυασμό με την παρουσία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη για μέρος του χρόνου εργασίας, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να παρέχουν «υβριδική εργασία».

Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα ανακοίνωση της Επιτροπής αποτελεί επικαιροποίηση της προηγούμενης έκδοσης που δημοσιεύτηκε το 2017 καθώς περιλαμβάνει τις τελευταίες εξελίξεις της νομολογίας του Δικαστηρίου. Οι σημαντικότερες από τις εν λόγω αποφάσεις είναι οι ακόλουθες:

- Η απόφαση στην υπόθεση *Matzak* ⁽⁶⁾ του 2018 και διάφορες άλλες πιο πρόσφατες αποφάσεις αναφορικά με τον χαρακτηρισμό των περιόδων επιφυλακής είτε ως «χρόνου εργασίας» είτε ως «περιόδων αναπαύσεως». Οι εν λόγω αποφάσεις αφορούν το ζήτημα της περιόδου επιφυλακής εκτός του χώρου εργασίας, δηλ. μιας περιόδου κατά την οποία δεν απαιτείται η φυσική παρουσία του εργαζομένου στον χώρο εργασίας, αλλά απαιτείται να υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας με τον εργαζόμενο, ο οποίος πρέπει να ανταποκρίνεται σε κλήσεις εντός συγκεκριμένου χρονικού ορίου. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο χαρακτηρισμός της περιόδου επιφυλακής ως «περιόδου ανάπαυσης» ή «χρόνου εργασίας» εξαρτάται από την ένταση των περιορισμών που επιβάλλονται στον εργαζόμενο και οι οποίοι επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να χρησιμοποιήσει τον χρόνο της περιόδου επιφυλακής. Επίσης, το Δικαστήριο φάνηκε να αναγνωρίζει ότι, ακόμη και αν μια περίοδος επιφυλακής χαρακτηριστεί ως «περίοδος ανάπαυσης», η υποχρέωση να υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας με τον εργαζόμενο και η υποχρέωση ο εργαζόμενος να ανταποκρίνεται σε κλήσεις, επακόλουθο της οποίας είναι η στέρηση του δικαιώματος αποσύνδεσης, ενδέχεται, στην πραγματικότητα, να είναι επιζήμια για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, εάν επιβάλλεται πολύ συχνά.
- Η απόφαση στην υπόθεση *CCOO* ⁽⁷⁾ του 2019 σχετικά με την καταγραφή του χρόνου εργασίας. Στην εν λόγω απόφαση, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι τα κράτη μέλη πρέπει να ζητούν από τους εργοδότες να εφαρμόζουν σύστημα που επιτρέπει τη μέτρηση του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου. Η εν λόγω απόφαση εγείρει σύνθετα ερωτήματα, ιδίως στην περίπτωση εργαζομένων που εκτελούν εξ αποστάσεως εργασία ή τηλεργασία και οι οποίοι ενδέχεται να απολαμβάνουν έναν βαθμό ευελιξίας και αυτονομίας σε ό,τι αφορά την οργάνωση και την εκτέλεση της εργασίας χωρίς φυσική επιτήρηση, για παράδειγμα, όσον αφορά τις 11 συναπτές ώρες ημερήσιας ανάπαυσης.
- Η απόφαση στην υπόθεση *Academia de Studii Economice din București* ⁽⁸⁾ του 2021. Στην εν λόγω απόφαση, το Δικαστήριο ασχολήθηκε με το κατά πόσο οι διατάξεις της οδηγίας καθορίζουν απόλυτα όρια σε περίπτωση παράλληλων συμβάσεων με έναν ή περισσότερους εργοδότες ή εάν εφαρμόζονται σε κάθε σχέση εργασίας χωριστά, στη συγκεκριμένη περίπτωση κατά την οποία ένας εργαζόμενος έχει συνάψει περισσότερες της μίας συμβάσεις εργασίας με τον ίδιο εργοδότη. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η ελάχιστη ημερήσια περίοδος ανάπαυσης έχει εφαρμογή στις συμβάσεις αυτές θεωρούμενες στο σύνολό τους και όχι σε καθεμία από τις συμβάσεις θεωρούμενη χωριστά.
- Η απόφαση στην υπόθεση *Ministrstvo za obrambo* ⁽⁹⁾ του 2021, η οποία αφορά τη δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας στους στρατιωτικούς. Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι, καταρχήν η οδηγία για τον χρόνο εργασίας εφαρμόζεται στους στρατιωτικούς, πλην όμως ορισμένες δραστηριότητες των μελών των ενόπλων δυνάμεων μπορούν να εξαιρεθούν από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας.

⁽⁴⁾ Σύμφωνα με το Eurofound (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, November 2022), ενώ το 2019 το 11 % των απασχολούμενων στα 27 κράτη μέλη της ΕΕ ανέφεραν ότι εργάζονταν από το σπίτι «μερικές φορές» (δηλ. λιγότερο από τις μισές ημέρες αλλά τουλάχιστον μία ώρα στη διάρκεια περιόδου αναφοράς τεσσάρων εβδομάδων) ή «συνήθως» (δηλ. τουλάχιστον τις μισές ημέρες), το ποσοστό αυξήθηκε απότομα σε 19 % το 2020 και ακόμη περισσότερο σε 22 % το 2021. Στην ηλεκτρονική έρευνα «Living, Working and COVID-19» του Eurofound, του Ιουλίου 2020, το 34 % των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι εργάζονταν αποκλειστικά από το σπίτι.

⁽⁵⁾ Σύμφωνα με εκτιμήσεις [Sostero et al. (2020)], η τηλεργασία μπορεί να αντιπροσωπεύει επαγγελματικές δραστηριότητες που αντιστοιχούν στο 37 % της εξαρτημένης εργασίας στην ΕΕ (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, November 2022).

⁽⁶⁾ Απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, *Ville de Nivelles κατά Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

⁽⁷⁾ Απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

⁽⁸⁾ Απόφαση της 17ης Μαρτίου 2021, *Academia de Studii Economice din București κατά Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale*, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

⁽⁹⁾ Απόφαση της 15ης Ιουλίου 2021, *B. K. κατά Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*, C-742/19, ECLI: EU:C:2021:597.

B. *Ανανεωμένη δέσμευση για στήριξη της σαφήνειας και ασφάλειας του δικαίου*

Από το 1993, το Δικαστήριο έχει εκδώσει περισσότερες από 80 αποφάσεις και διατάξεις με αντικείμενο την οδηγία για τον χρόνο εργασίας και την ερμηνεία των διατάξεών της, συμπεριλαμβανομένων του πεδίου εφαρμογής και των περιορισμών της ευελιξίας που προβλέπει.

Το εύρος της νομολογίας δυσχεραίνει την κατανόηση από τα κράτη μέλη, τους εργαζομένους και τους εργοδότες, άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως οι κοινωνικοί εταίροι ή οι επιθεωρήσεις εργασίας, καθώς και από τους ενδιαφερόμενους πολίτες, του ακριβούς περιεχομένου και της έκτασης των διατάξεων της οδηγίας. Ωστόσο, η νομολογία αυτή είναι καθοριστική για τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής της οδηγίας, δεδομένου ότι οι παρανοήσεις ή η μη ενημέρωση για τις τελευταίες εξελίξεις της νομολογίας μπορούν με τη σειρά τους να δημιουργήσουν προβλήματα συμμόρφωσης και να οδηγήσουν σε καταγγελίες ή ένδικες διαφορές οι οποίες θα μπορούσαν να αποφευχθούν.

Σύμφωνα με την προσέγγιση της Επιτροπής «Καλύτερη εφαρμογή για καλύτερα αποτελέσματα»⁽¹⁰⁾, σκοπός της παρούσας ανακοίνωσης είναι να συμβάλει στην αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή της ισχύουσας νομοθεσίας της ΕΕ και να βοηθήσει τα κράτη μέλη και το ευρύτερο κοινό να διασφαλίσουν την αποτελεσματική εφαρμογή του δικαίου της ΕΕ.

Οι ειδικοί στόχοι της είναι οι εξής:

- να παράσχει μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου και σαφήνεια στις εθνικές αρχές σχετικά με τις υποχρεώσεις και τις δυνατότητες ευελιξίας που περιέχονται στην οδηγία για τη μείωση του φόρτου και των παραβάσεων,
- να συμβάλει στην καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας στο πλαίσιο νέων και ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων,
- να διασφαλίσει την αποτελεσματική επιβολή των ισχυόντων ελάχιστων προτύπων της ΕΕ που περιέχονται στην οδηγία και, επομένως, να προαγάγει τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων έναντι των κινδύνων που σχετίζονται με τις υπερβολικές ή τις ακατάλληλες ώρες εργασίας και τις ανεπαρκείς περιόδους ανάπαυσης, προς όφελος όλων των μερών,
- να διασφαλίσει τη διατήρηση της συνάφειας της ολοκληρωμένης εσοπτείας της νομολογίας του Δικαστηρίου σχετικά με την οδηγία για τον χρόνο εργασίας που προβλέπεται στην ερμηνευτική ανακοίνωση του 2017 μέσω της επικαιροποίησής της με την πρόσφατη νομολογία.

Στόχος της ανακοίνωσης είναι να παράσχει σαφήνεια και ασφάλεια δικαίου στα κράτη μέλη και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη κατά την εφαρμογή της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, και να βοηθήσει τις εθνικές αρχές, τους επαγγελματίες του νομικού κλάδου και τους κοινωνικούς εταίρους στην ερμηνεία της. Προς τον σκοπό αυτό, η ανακοίνωση συγκεντρώνει σε ενιαίο έγγραφο τις διατάξεις της οδηγίας και τη νομολογία του Δικαστηρίου που τις έχει ερμηνεύσει. Αναφέρει τη σχετική νομολογία επί των κύριων διατάξεων της οδηγίας και αποσαφηνίζει τις διάφορες δυνατότητες εφαρμογής που απορρέουν από το κείμενο της ίδιας της οδηγίας. Όσον αφορά τη διάρθρωσή της, η ανακοίνωση ακολουθεί κατά το δυνατό τη σειρά των κεφαλαίων και των άρθρων της οδηγίας. Ωστόσο, δεν εξετάζει το άρθρο 17 παράγραφος 5 για τους ασκούμενους ιατρούς και τα άρθρα 24, 25, 26 και 27 σχετικά με τις εκδόσεις, την επανεξέταση των διατάξεων όσον αφορά τους εργαζομένους σε ποντοπόρα αλιευτικά πλοία και τους εργαζομένους που ασχολούνται με τη μεταφορά επιβατών καθώς και σχετικά με την κατάργηση. Το πρώτο άρθρο εξαιρείται επειδή οι παρεκκλίσεις έχουν λήξει, ενώ τα άλλα δεν εξετάζονται λόγω του διαδικαστικού χαρακτήρα τους.

Επιπροσθέτως, η ανακοίνωση παρουσιάζει τη θέση της Επιτροπής σε διάφορα ζητήματα. Προς τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή βασίζεται όσο το δυνατόν περισσότερο στην υφιστάμενη νομολογία και λαμβάνει υπόψη τις κατευθυντήριες αρχές για την ερμηνεία του δικαίου της ΕΕ: τη διατύπωση⁽¹¹⁾, το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η οδηγία για τον χρόνο εργασίας και τους στόχους της⁽¹²⁾. Στις περιπτώσεις στις οποίες τα στοιχεία αυτά δεν υποδεικνύουν συγκεκριμένο αποτέλεσμα, η Επιτροπή εφαρμόζει την αρχή *in dubio pro libertate*, προκειμένου να παράσχει καθοδήγηση σχετικά με ενδεχόμενα κενά στην οδηγία και στη σχετική νομολογία, με γνώμονα τον σκοπό της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στην εργασία.

⁽¹⁰⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής, «Δίκαιο της ΕΕ: Καλύτερη εφαρμογή για καλύτερα αποτελέσματα», C(2016) 8600.

⁽¹¹⁾ Όσον αφορά τη διατύπωση της οδηγίας, επισημαίνεται εξ αρχής ότι, όπως αναγνώρισε η γενική εισαγγελέας J. Kokott στις προτάσεις της στην υπόθεση C-484/04, «[η] διατύπωση των διαφόρων διατάξεων της οδηγίας ποικίλλει έντονα στις διάφορες γλωσσικές αποδόσεις, ακόμη δε και στο πλαίσιο των επιμέρους γλωσσικών αποδόσεων». Αυτό σημαίνει ότι κάθε ανάλυση των διατάξεων της οδηγίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη όχι μόνο τη διατύπωση σε μια μεμονωμένη γλώσσα, αλλά τη διατύπωση διαφόρων γλωσσικών αποδόσεων, προκειμένου να διαπιστώνεται το σκοπούμενο νόημα της εξεταζόμενης διάταξης. Βλέπε προτάσεις της γενικής εισαγγελέας J. Kokott, της 9ης Μαρτίου 2006, *Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, σημεία 62-64.

⁽¹²⁾ Βλέπε προτάσεις της γενικής εισαγγελέας J. Kokott, της 9ης Μαρτίου 2006, *Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, σημείο 22.

Η Επιτροπή πιστεύει ότι η καθοδήγησή της μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τα κράτη μέλη, καθώς, υπό τον ρόλο της του θεματοφύλακα των Συνθηκών, η Επιτροπή είναι αρμόδια να παρακολουθεί την εφαρμογή του ενωσιακού δικαίου και, όπου συντρέχει σχετική περίπτωση, να κινεί ή να κλείνει διαδικασίες παράβασης βάσει όλων των διατάξεων της οδηγίας, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων για τις οποίες δεν υπάρχει ακόμη νομολογία του Δικαστηρίου. Η διαφανής ενημέρωση όλων των κρατών μελών σχετικά με τη θέση της Επιτροπής επί ορισμένων ασαφών πτυχών της οδηγίας μπορεί να δώσει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να λάβουν υπόψη τους την εν λόγω θέση της Επιτροπής κατά την εκπόνηση της εθνικής τους νομοθεσίας.

Ταυτόχρονα, η Επιτροπή υπογραμμίζει ότι η ανακοίνωση δεν είναι δεσμευτική και δεν επιδιώκει να δημιουργήσει νέους κανόνες. Η τελική αρμοδιότητα ερμηνείας του ενωσιακού δικαίου ανήκει στο Δικαστήριο, το οποίο διασφαλίζει την τήρηση του νόμου κατά την ερμηνεία και την εφαρμογή των Συνθηκών. Ως εκ τούτου, οι πρόσθετες πτυχές για τις οποίες η νομολογία είναι περιορισμένη ή ανύπαρκτη παρουσιάζονται σε παραγράφους επισημασμένες με πλάγιες γραμμές.

Η Επιτροπή παρουσιάζει δύο έγγραφα: την παρούσα ερμηνευτική ανακοίνωση και την έκθεση για την εφαρμογή⁽¹³⁾ που προβλέπεται στο άρθρο 24 της οδηγίας. Η έκθεση αναλύει την κατάσταση όσον αφορά τη μεταφορά της οδηγίας. Από κοινού, τα έγγραφα αυτά αποσκοπούν αμφότερα στην παροχή στα κράτη μέλη της δυνατότητας καλύτερης εφαρμογής της οδηγίας, ώστε να διασφαλίζεται ότι θα παράγουν τα καλύτερα αποτελέσματα για τους πολίτες, τις επιχειρήσεις και τις δημόσιες αρχές.

Γ. Επισκόπηση των κύριων διατάξεων

Όσον αφορά το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της, η οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με συμβάντα τα οποία είναι, εξ ορισμού, απρόβλεπτα, όπως η πυρόσβεση ή οι υπηρεσίες πολιτικής προστασίας. Πράγματι, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας περιορίζεται αυστηρά σε έκτακτα συμβάντα, όπως σε περιπτώσεις «φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών, επιθέσεων, σοβαρών ατυχημάτων ή άλλων τέτοιας φύσεως συμβάντων»⁽¹⁴⁾.

Όσον αφορά τον ορισμό του χρόνου εργασίας, το Δικαστήριο έχει παράσχει στη νομολογία του συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές αναφορικά με τον χαρακτηρισμό των περιόδων κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι διαθέσιμοι να συνεχίσουν την εργασία τους σε περίπτωση ανάγκης, όπως η «εφημερία» και η «επιφυλακή»⁽¹⁵⁾. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το σύνολο του χρόνου «εφημερίας» πρέπει να θεωρείται «χρόνος εργασίας» κατά την έννοια της οδηγίας, εάν οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να είναι παρόντες στον χώρο εργασίας, ο οποίος είναι διαφορετικός από την κατοικία τους⁽¹⁶⁾. Ολόκληρη η περίοδος «επιφυλακής», κατά την οποία πρέπει να υπάρχει συνεχής δυνατότητα επικοινωνίας με τους εργαζομένους αλλά δεν απαιτείται από τους εργαζομένους να παραμένουν σε έναν χώρο εργασίας τον οποίο καθορίζει ο εργοδότης, θεωρείται «χρόνος εργασίας», όταν οι περιορισμοί που επιβάλλονται από τον εργοδότη στη διάρκεια του «χρόνου επιφυλακής» έχουν αντικειμενικές και πολύ σημαντικές συνέπειες στη δυνατότητα των εργαζομένων να διαχειρίζονται ελεύθερα τον χρόνο κατά τον οποίο δεν απαιτείται να παρέχουν τις υπηρεσίες τους και, ως εκ τούτου, στη δυνατότητα να ασχοληθούν κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα με τα προσωπικά και κοινωνικά ενδιαφέροντά τους⁽¹⁷⁾. Αντιθέτως, σε περίπτωση που οι εν λόγω περιορισμοί δεν έχουν ανάλογες συνέπειες στη δυνατότητα των εργαζομένων να ασχοληθούν με τα ενδιαφέροντά τους, ως «χρόνος εργασίας» πρέπει να θεωρείται μόνο ο χρόνος που συνδέεται με τον χρόνο πραγματικής παροχής υπηρεσιών⁽¹⁸⁾.

⁽¹³⁾ Έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και συνοδευτικό έγγραφο, [COM(2017) 254 final] και [SWD(2017) 40 final].

⁽¹⁴⁾ Διάταξη της 14ης Ιουλίου 2005, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* κατά *Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, σκέψη 54· απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψη 59.

⁽¹⁵⁾ Απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, *Sindicato de Médicos of Asistencia Pública (Simap)* κατά *Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, σκέψεις 46-52· απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, *Landeshauptstadt Kiel* κατά *Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, σκέψεις 44-71· διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, *Grigore*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, σκέψεις 42-58· απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, *Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, σκέψεις 53-66· απόφαση της 9ης Μαρτίου 2021, *D.J.* κατά *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, σκέψεις 32-56· απόφαση της 9ης Μαρτίου 2021, *RJ* κατά *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, σκέψεις 33-55· απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2021, *MG* κατά *Dublin City Council*, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, σκέψεις 38-47· απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2021, *XR* κατά *Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.*, C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, σκέψεις 30-43, σε ένα ιδιαίτερο πλαίσιο περιόδου ετοιμότητας προς εργασία που επιβλήθηκε σε εργαζόμενο στη διάρκεια των διαλειμάτων.

⁽¹⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 48· απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 63· απόφαση στην υπόθεση C-14/04· *Dellas κ.λπ.*, σκέψη 48· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 33· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψη 34· απόφαση στην υπόθεση C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψη 31.

⁽¹⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-518/15, *Matzak*, σκέψεις 63-66· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψεις 36-37· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψεις 37-38· απόφαση στην υπόθεση C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψεις 33-34· απόφαση στην υπόθεση C-214/20, *Dublin City Council*, σκέψη 38.

⁽¹⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψη 39· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 38 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία.

Είναι σημαντικό ότι η οδηγία ορίζει ως μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας τις 48 ώρες. Η ανακοίνωση, αφενός, τονίζει ότι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη συναφώς το σύνολο του «χρόνου εργασίας» και, αφετέρου, υπενθυμίζει ότι το εν λόγω όριο είναι μέσος όρος, ο οποίος μπορεί να υπολογίζεται βάσει περιόδου αναφοράς μέγιστης διάρκειας τεσσάρων μηνών, ακόμη και σε περιπτώσεις στις οποίες δεν εφαρμόζονται οι παρεκκλίσεις.

Σχετικά με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, στην ανακοίνωση παρατίθεται η εκτενής νομολογία του Δικαστηρίου, η οποία καλύπτει διάφορες πτυχές, από την υποχρέωση παροχής στους εργαζομένους του δικαιώματος μεταφοράς μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών στην περίπτωση που δεν είχαν τη δυνατότητα να ασκήσουν το εν λόγω δικαίωμα, για παράδειγμα, λόγω αναρρωτικής άδειας ⁽¹⁹⁾, έως τη διευκρίνιση ότι η αρχή της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31 παράγραφος 2 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει οριζόντια και κάθετη άμεση επίπτωση, δηλαδή μπορεί να γίνει άμεση επίκλησή της στο πλαίσιο ένδικης διαδικασίας μεταξύ ιδιωτών ⁽²⁰⁾ και μεταξύ ιδιωτών και κρατικών φορέων ⁽²¹⁾. Ωστόσο, πρόσθετες περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που χορηγούνται από τα κράτη μέλη καθ' υπέρβαση των τεσσάρων εβδομάδων που απαιτούνται βάσει της οδηγίας μπορούν να υπόκεινται σε προϋποθέσεις που ορίζονται στο εθνικό δίκαιο ⁽²²⁾.

Στην οδηγία προβλέπεται επίσης σημαντικός αριθμός παρεκκλίσεων, οι οποίες παρέχουν τη δυνατότητα συνεκτίμησης των ειδικών απαιτήσεων ορισμένων δραστηριοτήτων ή τομέων με παράλληλη προστασία των εργαζομένων από τις αρνητικές συνέπειες των υπερβολικά μακρών περιόδων εργασίας και της ανεπαρκούς ανάπαυσης. Λαμβανομένων υπόψη του αριθμού τους και των διαφορετικών προϋποθέσεων στις οποίες υπόκεινται, οι παρεκκλίσεις συνιστούν ένα μάλλον πολύπλοκο σύστημα και, ως εκ τούτου, η Επιτροπή επιχειρεί να αποσαφηνίσει τις προϋποθέσεις χρήσης των εν λόγω παρεκκλίσεων καθώς και τις διατάξεις και τον βαθμό στον οποίο επιτρέπονται παρεκκλίσεις.

Για παράδειγμα, η παρέκκλιση που επιτρέπεται για τους αυτόνομους εργαζομένους ούτε είναι αυτομάτως εφαρμοστέα ούτε περιορίζεται στις τρεις κατηγορίες εργαζομένων που απαριθμούνται στο σχετικό άρθρο (διευθυντικά στελέχη ή άλλα πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα· οικογενειακό προσωπικό και εργαζόμενοι στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων), αλλά απαιτεί ο χρόνος εργασίας των οικείων εργαζομένων να μην υπολογίζεται και/ή να προκαθορίζεται καθ' ολοκληρία ⁽²³⁾ ή να μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζομένους.

Επίσης, σε σχέση με την ατομική εθελούσια εξαίρεση από το εβδομαδιαίο όριο του χρόνου εργασίας των 48 ωρών, η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι η συναίνεση πρέπει να παρέχεται ατομικά και δεν μπορεί να αντικατασταθεί από συναίνεση που δίνεται από εκπροσώπους συνδικαλιστικής οργάνωσης, για παράδειγμα, στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης εργασίας ⁽²⁴⁾, και ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να προστατεύονται από οποιαδήποτε ζήμια και όχι μόνο από την απόλυση, εάν δεν συμφωνούν ή δεν συμφωνούν πλέον με την εθελούσια εξαίρεση.

II. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

Η προγενέστερη οδηγία για τον χρόνο εργασίας του 1993 βασιζόταν στο άρθρο 118 Α της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Αυτό επέτρεπε τη θέσπιση ελάχιστων προδιαγραφών βαθμιαίας εφαρμογής για την «καλύτερευση, ιδίως, του χώρου της εργασίας, με στόχο την εξασφάλιση υψηλότερου επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων».

Το Δικαστήριο, αποφαινόμενο επί προσφυγής ακυρώσεως βασισμένης στη χρήση της συγκεκριμένης νομικής βάσης, επιβεβαίωσε ότι η εν λόγω νομική βάση κάλυπτε όλους τους υλικούς ή άλλους παράγοντες που μπορούν να είναι επιβλαβείς για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου στο περιβάλλον εργασίας του, ιδίως δε ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Επομένως, ορθώς η οδηγία εκδόθηκε στη συγκεκριμένη βάση ⁽²⁵⁾.

⁽¹⁹⁾ Απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, *Francisco Vicente Pereda κατά Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, σκέψη 19.

⁽²⁰⁾ Απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. κατά Tetsuji Shimizu*, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, σκέψεις 73-76.

⁽²¹⁾ Απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, *Stadt Wuppertal κατά Maria Elisabeth Bauer και Volker Willmeroth κατά Martina Broßonn*, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871· σκέψεις 80, 85 και 92.

⁽²²⁾ Απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, *Maribel Dominguez κατά Centre informatique du Centre Ouest Atlantique και Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, σκέψεις 47-49· απόφαση της 3ης Μαΐου 2012, *Georg Neidel κατά Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, σκέψεις 34-37· απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry κατά Hyvinvointialan liitto ry και Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry κατά Satamaoperaattorit ry*, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, σκέψη 54.

⁽²³⁾ Απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, *Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, σκέψη 20· απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, *Union syndicale Solidaires Isère κατά Premier ministre κ.λπ.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, σκέψη 41.

⁽²⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 74· απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2004, *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller και Matthias Döbele κατά Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, C-397/01 έως C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, σκέψη 80.

⁽²⁵⁾ Απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996, *Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βόρειας Ιρλανδίας κατά Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ενώσεως*, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, σκέψεις 15-49· απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 93.

Ως εκ τούτου, η ισχύουσα οδηγία, με την οποία καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε η οδηγία του 1993, εκδόθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο στη βάση του διάδοχου άρθρου 137 παράγραφος 2 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας ⁽²⁶⁾. Αυτό επιτρέπει την έκδοση οδηγιών για τη θέσπιση ελάχιστων προδιαγραφών για τη βελτίωση, ιδιαιτέρως, του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.

Με εξαίρεση το διευρυμένο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και την κατάργηση της προηγούμενης διάταξης κατά την οποία η εβδομαδιαία ανάπαυση έπρεπε να «συμπεριλαμβάνει, κατ' αρχήν, την Κυριακή», οι διατάξεις της ισχύουσας σήμερα οδηγίας για τον χρόνο εργασίας είναι ουσιαστικά ταυτόσημες με εκείνες της προηγούμενης οδηγίας του 1993 και της οδηγίας 2000/34/ΕΚ ⁽²⁷⁾, με τις οποίες τροποποιήθηκε ⁽²⁸⁾. Για τον λόγο αυτό, οι εξελίξεις που εκτίθενται στην ανακοίνωση λαμβάνουν υπόψη, όπου αρμόζει, τις απαντήσεις του Δικαστηρίου σε ερωτήματα που αναφέρονταν στις προηγούμενες οδηγίες. Επομένως, εκτός αν ορίζεται κάτι διαφορετικό, οι διατάξεις που παρουσιάζονται στην παρούσα ανακοίνωση προέρχονται από το ισχύον σήμερα κείμενο της οδηγίας 2003/88/ΕΚ. Όταν απαιτείται, γίνεται παραπομπή στα προγενέστερα κείμενα ⁽²⁹⁾.

Σε συμφωνία με τη νομική βάση της, σκοπός της οδηγίας είναι, όπως εκτίθεται στο άρθρο 1 παράγραφος 1 και σε αρκετές αιτιολογικές σκέψεις αυτής ⁽³⁰⁾, να καθορίσει «τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας».

Η νομική βάση και ο σκοπός της οδηγίας αποτελούν καθοδηγητικές αρχές για την ερμηνεία της από το Δικαστήριο και πρέπει, επομένως, να λαμβάνονται υπόψη. Επιπλέον, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 4 της οδηγίας, κατά την οποία «[η] βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία είναι στόχος ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις», το Δικαστήριο αρνήθηκε να λάβει υπόψη τις οικονομικές και οργανωτικές συνέπειες που επικαλέστηκαν κράτη μέλη όσον αφορά το αν ο χρόνος εφημεριών μπορεί να χαρακτηριστεί χρόνος εργασίας ⁽³¹⁾.

III. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

A. Προσωπικό πεδίο εφαρμογής

1. Εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας σε «εργαζομένους»

Παρότι η οδηγία δεν περιλαμβάνει ειδικό άρθρο που να καθορίζει το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της, οι διατάξεις του διατακτικού της αναφέρονται σε «εργαζόμενο» (συχνά σε «κάθε εργαζόμενο» ή ενίοτε σε «όλους τους εργαζομένους»).

Η έννοια του «εργαζομένου» δεν ορίζεται στην ίδια την οδηγία. Στο συνοδευτικό έγγραφο της πρότασης για την οδηγία του 1993 ⁽³²⁾ υπονοούνται ότι εφαρμογής θα τύγχανε ο ορισμός της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ ⁽³³⁾, σύμφωνα με τον οποίο ως εργαζόμενος νοείται «κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εκτός από το υπηρετικό προσωπικό». Ωστόσο, το Δικαστήριο έχει απορρίψει τη θέση αυτή για τον λόγο ότι στην ίδια την οδηγία για τον χρόνο εργασίας δεν γίνεται καμία παραπομπή στη συγκεκριμένη διάταξη της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ. Το Δικαστήριο απέκλεισε επίσης την εφαρμογή ορισμού αντληθέντος από τις εθνικές νομοθεσίες και/ή τις εθνικές πρακτικές ⁽³⁴⁾.

⁽²⁶⁾ Νυν άρθρο 153 παράγραφος 2 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

⁽²⁷⁾ Οδηγία 2000/34/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Ιουνίου 2000, για την τροποποίηση της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνται από την εν λόγω οδηγία (ΕΕ L 195 της 1.8.2000, σ. 41).

⁽²⁸⁾ Απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) κατά Tyco Integrated Security SL και Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, σκέψη 22· απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2010, *Günter Fuß κατά Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, σκέψη 32· διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, *Nicușor Grigore κατά Regia Națională a Pădurilor Romsilva — Direcția Silvică București*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, σκέψη 39.

⁽²⁹⁾ Ωστόσο, σκοπός της παρούσας ερμηνευτικής ανακοίνωσης παραμένει η παρουσίαση της κατάστασης του εφαρμοστέου κειμένου και, ως εκ τούτου, οι τροποποιηθείσες διατάξεις δεν θα εξεταστούν, εκτός αν έχουν σημασία για τις εξελίξεις. Αυτό ισχύει ιδίως για τη διάταξη που προέβλεπε ότι η περίοδος εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει κανονικά να περιλαμβάνει την Κυριακή και για την εξαίρεση των τομέων μεταφορών από την οδηγία, διατάξεις οι οποίες δεν υφίστανται πλέον καθαυτές.

⁽³⁰⁾ Βλέπε ιδίως τις αιτιολογικές σκέψεις 2 και 4.

⁽³¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψεις 66-67.

⁽³²⁾ Επεξηγηματικό υπόμνημα σχετικά με την πρόταση οδηγίας που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90) 317 τελικό — SYN 295, σ. 3].

⁽³³⁾ Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183 της 29.6.1989, σ. 1).

⁽³⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 27.

Αντιθέτως, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η εν λόγω έννοια δεν επιδέχεται ερμηνεία διαφορετική ανάλογα με το εθνικό δίκαιο αλλά έχει αυτοτελές περιεχόμενο στο δίκαιο της Ένωσης. Έκρινε ότι η έννοια του εργαζομένου δεν πρέπει να τυγχάνει περιοριστικής ερμηνείας ⁽³⁵⁾ και κατέληξε στη διαπίστωση ότι «[π]ρέπει να ορίζεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων που χαρακτηρίζουν την εργασιακή σχέση αναλόγως των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των οικείων προσώπων. Το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσεως είναι ακριβώς το γεγονός ότι ένα άτομο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, σε άλλο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή» ⁽³⁶⁾. Με τον τρόπο αυτό, το Δικαστήριο συνέδεσε την ερμηνεία της έννοιας «εργαζόμενος» για τους σκοπούς της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας με αυτήν που έχει παγιωθεί από τη νομολογία στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, όπως ορίζεται στο άρθρο 45 της Συνθήκης.

Σύμφωνα με το Δικαστήριο, «[σ]το πλαίσιο του χαρακτηρισμού υπό το πρίσμα του όρου “εργαζόμενος”, στον οποίο πρέπει να προβεί ο εθνικός δικαστής, αυτός οφείλει να στηριχθεί σε αντικειμενικά κριτήρια και να αποτιμήσει σφαιρικά όλες τις περιστάσεις της υποθέσεως που άπτονται της φύσεως τόσο των οικείων δραστηριοτήτων όσο και της επίδικης σχέσεως εργασίας» ⁽³⁷⁾.

Ωστόσο, το Δικαστήριο έχει παράσχει καθοδήγηση σχετικά με την εφαρμογή των εν λόγω κριτηρίων και έχει ορίσει ότι ο χαρακτηρισμός «εργαζόμενος» στο δίκαιο της ΕΕ είναι ανεξάρτητος από τον αντίστοιχο χαρακτηρισμό στο εθνικό δίκαιο ⁽³⁸⁾. Για παράδειγμα, έχει αποφανθεί ότι υπάλληλοι σε οργανισμό δημοσίου δικαίου μπορούν να χαρακτηριστούν «εργαζόμενοι», ανεξαρτήτως της ιδιότητας αυτών ως δημοσίων υπαλλήλων ⁽³⁹⁾. Έκρινε επίσης ότι το προσωπικό που απασχολείται σε έκτακτες και εποχιακές δραστηριότητες βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου και το οποίο δεν υπάγεται σε ορισμένες διατάξεις του εθνικού εργατικού κώδικα, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της έννοιας των «εργαζομένων» ⁽⁴⁰⁾. Το Δικαστήριο έχει επίσης αποφανθεί ότι η έννοια του εργαζομένου μπορεί να καλύπτει πρόσωπο το οποίο έχει γίνει δεκτό σε κέντρο αρωγής μέσω της εργασίας, ανεξάρτητα από το επίπεδο παραγωγικότητας του προσώπου, την προέλευση των πόρων από τους οποίους χρηματοδοτείται η αμοιβή ή το περιορισμένο ύψος της αμοιβής ⁽⁴¹⁾.

Κρίσιμο για την εφαρμογή της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας δεν είναι το καθεστώς του προσώπου βάσει του εθνικού δικαίου. Για παράδειγμα, στην υπόθεση *Matzak*, το Δικαστήριο χαρακτήρισε έναν εθελοντή πυροσβέστη βάσει του βελγικού δικαίου «εργαζόμενο» κατά την έννοια της οδηγίας ⁽⁴²⁾. Αντιθέτως, η εφαρμογή της οδηγίας εξαρτάται από το αν το οικείο πρόσωπο μπορεί να χαρακτηριστεί «εργαζόμενος» σύμφωνα με τον ενωσιακό νομολογιακό ορισμό του «εργαζομένου». Ο χαρακτηρισμός αυτός βασίζεται σε πτυχές των συγκεκριμένων εργασιακών ρυθμίσεων που το αφορούν, ιδίως το αν το πρόσωπο ασκεί πραγματικές και ουσιαστικές δραστηριότητες υπό τη διεύθυνση και την επίβλεψη άλλου προσώπου και έναντι αμοιβής.

Αυτό με τη σειρά του σημαίνει ότι ορισμένα πρόσωπα που χαρακτηρίζονται «αυτοαπασχολούμενοι» βάσει του εθνικού δικαίου μπορούν παρά ταύτα να χαρακτηριστούν «εργαζόμενοι» για τους σκοπούς της εφαρμογής της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας ⁽⁴³⁾. Πράγματι, το Δικαστήριο έχει ήδη διευκρινίσει ότι «ο χαρακτηρισμός ενός προσώπου ως “αυτοαπασχολούμενου” κατά το εθνικό δίκαιο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να πρέπει το πρόσωπο αυτό να χαρακτηριστεί ως “εργαζόμενος” κατά το δίκαιο της Ένωσης, αν η ανεξαρτησία του είναι πλασματική και καλύπτει μια σχέση που είναι, στην πραγματικότητα, εξαρτημένης εργασίας» ⁽⁴⁴⁾. Το Δικαστήριο υπέδειξε τα ακόλουθα στοιχεία ως πιθανές ενδείξεις του χαρακτηρισμού προσώπου ως «εργαζομένου»: το αν το οικείο πρόσωπο ενεργεί υπό τη διεύθυνση εργοδότη όσον αφορά, ιδίως, την ελευθερία να επιλέξει το ωράριο, τον τόπο και το περιεχόμενο της εργασίας του/της ⁽⁴⁵⁾, το αν το οικείο πρόσωπο δεν συμμετέχει στους εμπορικούς κινδύνους ⁽⁴⁶⁾ της επιχείρησης του εργοδότη και το αν το οικείο πρόσωπο ενσωματώνεται στην επιχείρηση του εργοδότη καθ' όλη τη διάρκεια της σχέσης αυτής ⁽⁴⁷⁾. Αντιθέτως, η επιλογή του είδους της εργασίας και

⁽³⁵⁾ Διάταξη της 7ης Απριλίου 2011, *Dieter May* κατά *AOK Rheinland/Hamburg* — *Die Gesundheitskasse*, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, σκέψη 21.

⁽³⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 28· απόφαση της 20ης Νοεμβρίου 2018, *Sindicatul Familia Constanța* κ.λπ. κατά *Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța*, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, σκέψη 41· απόφαση της 16ης Ιουλίου 2020, *UX* κατά *Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, σκέψεις 90 και 94· απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψη 49.

⁽³⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 29· απόφαση στην υπόθεση C-658/18, *Governo della Repubblica italiana*, σκέψη 91.

⁽³⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 30.

⁽³⁹⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-519/09, *May*, σκέψεις 25-26.

⁽⁴⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψεις 30-32.

⁽⁴¹⁾ Απόφαση της 26ης Μαρτίου 2015, *Gérard Fenoll* κατά *Centre d'aide par le travail “La Jouvène”* και *Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, σκέψεις 29-41.

⁽⁴²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-518/15, *Matzak*, σκέψη 45.

⁽⁴³⁾ Βλ. κατ' αναλογία απόφαση της 4ης Δεκεμβρίου 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media* κατά *Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, σκέψεις 35-37.

⁽⁴⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*, σκέψη 35.

⁽⁴⁵⁾ Απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2004, *Debra Allonby* κατά *Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional* και *Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, σκέψη 72.

⁽⁴⁶⁾ Απόφαση της 14ης Δεκεμβρίου 1989, *The Queen* κατά *Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, σκέψη 36.

⁽⁴⁷⁾ Απόφαση της 16ης Σεπτεμβρίου 1999, *Ποινική δίκη κατά Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV και Adia Interim NV*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, σκέψη 26.

των καθηκόντων που πρέπει να εκτελεστούν και του τρόπου άσκησης τους, καθώς και του χρόνου και του τόπου εργασίας, και με μεγαλύτερη ελευθερία ως προς την πρόσληψη δικών του συνεργατών, είναι χαρακτηριστικά που συνδέονται γενικώς με τις δραστηριότητες ενός ανεξάρτητου παρόχου υπηρεσιών ⁽⁴⁸⁾.

Σύμφωνα με το Δικαστήριο, προκειμένου να εξακριβωθεί αν ένας «αυτοαπασχολούμενος» πρέπει να χαρακτηριστεί ως «εργαζόμενος», θα πρέπει να εξεταστεί αν «η ανεξαρτησία του εν λόγω προσώπου δεν φαίνεται να είναι πλασματική και, δεύτερον, εάν δεν είναι εφικτή η εξακρίβωση της ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του εν λόγω προσώπου και του φερόμενου εργοδότη του» ⁽⁴⁹⁾.

Η ίδια αξιολόγηση, βάσει των κριτηρίων που προαναφέρθηκαν, μπορεί να οδηγήσει στον χαρακτηρισμό ως «εργαζομένων» προσώπων με οποιοδήποτε είδος συμβατικής σχέσης και, επομένως, στην υπαγωγή τους στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας.

2. Εφαρμογή της οδηγίας σε περίπτωση παράλληλων συμβάσεων

Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές για τους «εργαζομένους». Ωστόσο, δεν προσδιορίζει ρητά αν οι διατάξεις της καθορίζουν απόλυτα όρια σε περίπτωση παράλληλων συμβάσεων με έναν ή περισσότερους εργοδότες ή αν τα όρια αυτά εφαρμόζονται σε κάθε σχέση εργασίας χωριστά.

Το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι οσάκις οι εργαζόμενοι συνήψαν πλείονες συμβάσεις εργασίας με τον ίδιο εργοδότη, η ελάχιστη περίοδος ημερήσιας ανάπαυσης έχει εφαρμογή στις συμβάσεις αυτές θεωρούμενες στο σύνολό τους και όχι σε καθεμία από τις συμβάσεις θεωρούμενη χωριστά ⁽⁵⁰⁾.

Ωστόσο, το Δικαστήριο δεν έχει αποφανθεί ακόμη σχετικά με την περίπτωση εργαζομένων που συνήψαν πλείονες συμβάσεις εργασίας με διαφορετικούς εργοδότες.

Όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενες εκθέσεις ⁽⁵¹⁾, η Επιτροπή θεωρεί ότι, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της οδηγίας για βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, τα όρια όσον αφορά τη μέση εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και την ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση θα πρέπει να εφαρμόζονται στο μέτρο του δυνατού ανά εργαζόμενο. Λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης να διασφαλιστεί η πλήρης εφαρμογή της στόχευσης υγείας και ασφάλειας της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, η νομοθεσία των κρατών μελών θα πρέπει να προβλέπει κατάλληλους μηχανισμούς παρακολούθησης και επιβολής.

Επισημαίνεται επίσης ότι, σύμφωνα με το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας που παρουσιάζεται ανωτέρω, η οδηγία δεν εφαρμόζεται σε σχέσεις στις οποίες το πρόσωπο δεν πληροί τις προϋποθέσεις για να χαρακτηριστεί «εργαζόμενος» βάσει του δικαίου της ΕΕ. Αυτό σημαίνει, για παράδειγμα, ότι ο χρόνος εργασίας «εθελοντών» ή «αυτοαπασχολούμενων» που δεν μπορούν να χαρακτηριστούν «εργαζόμενοι» δεν καλύπτεται από την οδηγία.

⁽⁴⁸⁾ Απόφαση της 22ας Απριλίου 2020, *B κατά Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, σκέψη 32.

⁽⁴⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-692/19, *Yodel*, σκέψη 45.

⁽⁵⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*.

⁽⁵¹⁾ Έκθεση της Επιτροπής – Κατάσταση εφαρμογής της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, [COM(2000) 787 τελικό]. Έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και συνοδευτικό έγγραφο, [COM(2010) 802 τελικό] και [SEC(2010) 1611 final]. Έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2003/38/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και συνοδευτικό έγγραφο, [COM(2017) 254 final] και [SWD(2017) 204 final].

B. Καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής — τομείς τους οποίους αφορά η οδηγία

1. Αρχή: η οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς

Το άρθρο 1 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας ορίζει τα εξής:

«[...] 3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, με την επιφύλαξη των άρθρων 14, 17, 18 και 19 της παρούσας οδηγίας. [...]»

Το άρθρο 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, στο οποίο γίνεται παραπομπή, ορίζει τα εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής κλπ.).

2. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται όταν δεν το επιτρέπουν εγγενείς ιδιαιτερότητες ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα, π.χ. στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία, ή ορισμένων συγκεκριμένων δραστηριοτήτων στις υπηρεσίες πολιτικής άμυνας.

Στην περίπτωση αυτή, πρέπει να εξασφαλίζεται, όσο αυτό είναι δυνατόν, η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων, έχοντας υπόψη τους στόχους της παρούσας οδηγίας».

Σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η οποία λαμβάνει υπόψη τον σκοπό της οδηγίας, δηλαδή την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, και τη διατύπωση του άρθρου 2 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως ⁽⁵²⁾.

Ως εκ τούτου, εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής που καθορίζεται στο άρθρο 2 παράγραφος 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ πρέπει να ερμηνεύεται στενά ⁽⁵³⁾ και «κατά τρόπο που να την περιορίζει στο απολύτως αναγκαίο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των οποίων την προστασία καθιστά δυνατή για τα κράτη μέλη» ⁽⁵⁴⁾.

Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η εν λόγω εξαίρεση δεν εφαρμόζεται στους τομείς δραστηριοτήτων στο σύνολό τους. Μοναδικός σκοπός της είναι η «διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας των υπηρεσιών που είναι απαραίτητες για την προστασία της ασφάλειας, της υγείας και της δημόσιας τάξεως, σε περίπτωση που συντρέχουν περιστατικά εξαιρετικής σοβαρότητας και μεγέθους —επί παραδείγματι, μία καταστροφή— τα οποία χαρακτηρίζονται, μεταξύ άλλων, από το ότι μπορούν να έχουν ως συνέπεια την έκθεση των εργαζομένων σε σημαντικούς κινδύνους ως προς την ασφάλειά τους και/ή την υγεία τους και ότι δεν προσφέρονται, ως εκ της φύσεώς τους, για προγραμματισμό του χρόνου εργασίας των ομάδων επεμβάσεως και παροχής βοήθειας» ⁽⁵⁵⁾.

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι, μολονότι ορισμένες υπηρεσίες πρέπει να αντιμετωπίζουν γεγονότα τα οποία, εξ ορισμού, δεν μπορούν να προβλεφθούν, οι δραστηριότητες τις οποίες υπό κανονικές συνθήκες συνεπάγονται και οι οποίες ανταποκρίνονται στην αποστολή που έχει ακριβώς ανατεθεί σε τέτοιες υπηρεσίες δεν είναι λιγότερο δυνατόν να οργανωθούν από πριν, περιλαμβανομένης της οργάνωσης των ωραρίων εργασίας του προσωπικού και της πρόληψης των κινδύνων για την ασφάλεια και/ή την υγεία ⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 34· απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 22.

⁽⁵³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 35· διάταξη της 3ης Ιουλίου 2001, *Confederación Intersindical Galega (CIG)* κατά *Servicio Galego de Saude (SERGAS)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, σκέψη 29· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 52· διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 42· απόφαση της 12ης Ιανουαρίου 2006, *Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Βασιλείου της Ισπανίας*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, σκέψη 22· απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 24· απόφαση της 30ής Απριλίου 2020, *UO κατά Készenléti Rendőrség*, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, σκέψη 32· απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψεις 55 και 65.

⁽⁵⁴⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 44· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 54· απόφαση στην υπόθεση C-132/04, *Επιτροπή κατά Ισπανίας*, σκέψη 23, απόφαση στην υπόθεση C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, σκέψη 32· απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψη 55.

⁽⁵⁵⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 45· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 55.

⁽⁵⁶⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 57· διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 46.

Ως εκ τούτου, η εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής δεν εξαρτάται από το αν οι εργαζόμενοι εμπίπτουν σε έναν από τους τομείς που αναφέρονται στην οδηγία 89/391/ΕΟΚ. Εξαρτάται μάλλον από την ειδική φύση ορισμένων επιμέρους καθηκόντων που ασκούν οι υπάλληλοι στους εν λόγω τομείς. Δεδομένης της ανάγκης διασφάλισης της αποτελεσματικής προστασίας της κοινότητας, τέτοια καθήκοντα δικαιολογούν την εξαίρεση από τους κανόνες που καθορίζονται στην εν λόγω οδηγία.

Επομένως, η οδηγία για τον χρόνο εργασίας εφαρμόζεται στις δραστηριότητες των ενόπλων δυνάμεων, της αστυνομίας ή των υπηρεσιών πολιτικής προστασίας. Εφαρμόζεται επίσης σε άλλες ειδικές δραστηριότητες δημόσιας υπηρεσίας, εφόσον ασκούνται υπό κανονικές συνθήκες.

Στη νομολογία του, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η οδηγία εφαρμόζεται στις δραστηριότητες των ομάδων πρώτων βοηθειών και στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες σε ομάδες πρώτων βοηθειών ⁽⁵⁷⁾. Εφαρμόζεται επίσης σε άλλες υπηρεσίες ανταπόκρισης σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, όπως το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό ομάδων πρώτων βοηθειών και άλλων υπηρεσιών που παρέχουν εξωνοσοκομειακή περίθαλψη για επείγοντα περιστατικά ⁽⁵⁸⁾, τους εργαζομένους σε υπηρεσίες επείγουσας παροχής πρώτων βοηθειών ⁽⁵⁹⁾, δυνάμεις άμεσης επεμβάσεως της πυροσβεστικής υπηρεσίας ⁽⁶⁰⁾, μέλη της δημοτικής αστυνομίας ⁽⁶¹⁾ ή το μη πολιτικό προσωπικό της δημόσιας διοίκησης όταν ασκούν τα καθήκοντά τους υπό κανονικές συνθήκες ⁽⁶²⁾. Η οδηγία εφαρμόζεται περαιτέρω στα μέλη των ενόπλων δυνάμεων ⁽⁶³⁾.

2. Παρέκκλιση: εξαίρεση ορισμένων δραστηριοτήτων δημόσιων υπηρεσιών

Ωστόσο, εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας προβλέπεται και το Δικαστήριο παρέσχε ορισμένες σχετικές διευκρινήσεις ⁽⁶⁴⁾. Η ερμηνεία του βασίζεται στο άρθρο 2 παράγραφος 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, το οποίο αναφέρει ότι «Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται όταν δεν το επιτρέπουν εγγενείς ιδιαιτερότητες ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα, π.χ. στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία, [...]».

Όσον αφορά τον όρο «δημόσιος τομέας», σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, περιλαμβάνει όχι μόνο τους «κλάδους στο πλαίσιο των οποίων οι εργαζόμενοι υπάγονται οργανικά στο κράτος ή σε άλλη δημόσια αρχή, αλλά επίσης τους κλάδους στο πλαίσιο των οποίων οι εργαζόμενοι ασκούν τη δραστηριότητά τους για λογαριασμό ιδιώτη, ο οποίος αναλαμβάνει, υπό τον έλεγχο των δημοσίων αρχών, αποστολή γενικού συμφέροντος που εμπίπτει στις ουσιώδεις λειτουργίες του κράτους» ⁽⁶⁵⁾.

Ωστόσο, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι το άρθρο 2 παράγραφος 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ δεν επιτρέπει την εξαίρεση ολόκληρων τομέων δραστηριοτήτων αλλά μόνο ειδικών καθηκόντων ⁽⁶⁶⁾.

Το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι για να εξαιρεθούν από την οδηγία 89/391/ΕΟΚ, ορισμένες δραστηριότητες του δημόσιου τομέα πρέπει να έχουν εγγενείς ιδιότητες από τις οποίες φαίνεται ότι οι εν λόγω δραστηριότητες είναι από τη φύση τους απολύτως ασύμβατες με τον προγραμματισμό του χρόνου εργασίας με τρόπο ώστε να τηρούνται οι απαιτήσεις που επιβάλλει η οδηγία για τον χρόνο εργασίας ⁽⁶⁷⁾. Ειδικότερα, αυτό ισχύει σε περιπτώσεις δραστηριοτήτων οι οποίες μπορούν να ασκούνται μόνο σε διαρκή βάση και μόνο από τους ίδιους εργαζομένους, χωρίς να είναι εφικτή η εφαρμογή συστήματος εναλλαγής ⁽⁶⁸⁾.

Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι το άρθρο 2 παράγραφος 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ επιτρέπει εξαιρέσεις στην περίπτωση «έκτακτων συμβάντων, κατόπιν των οποίων η εύρυθμη εφαρμογή μέτρων σκοπούντων στην προστασία του πληθυσμού υπό συνθήκες σοβαρού συλλογικού κινδύνου επιβάλλει στο προσωπικό, το οποίο καλείται να αντιμετωπίσει τέτοιου είδους συμβάν, να δώσει απόλυτη προτεραιότητα στον επιδιωκόμενο με αυτά τα μέτρα σκοπό, προκειμένου να καταστεί δυνατή η επίτευξη του» ⁽⁶⁹⁾.

⁽⁵⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 41.

⁽⁵⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-241/99, *CIG*, σκέψη 30.

⁽⁵⁹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 63.

⁽⁶⁰⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 52· απόφαση στην υπόθεση C-429/09, *Fuß*, σκέψη 57.

⁽⁶¹⁾ Απόφαση της 21ης Οκτωβρίου 2010, *Antonino Accardo* κ.λπ. κατά *Comune di Torino*, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, σκέψη 39.

⁽⁶²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-132/04, *Επιτροπή κατά Ισπανίας*, σκέψεις 25-38.

⁽⁶³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψεις 63-64 και 68.

⁽⁶⁴⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ.: διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*: απόφαση στην υπόθεση C-132/04, *Επιτροπή κατά Ισπανίας*: απόφαση στην υπόθεση C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța* κ.λπ.: απόφαση στην υπόθεση C-211/19, *Készenléti Rendőrség*.

⁽⁶⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța* κ.λπ., σκέψη 56.

⁽⁶⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța* κ.λπ., σκέψη 55· απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψη 56.

⁽⁶⁷⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 55· απόφαση στην υπόθεση C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța* κ.λπ., σκέψη 68· απόφαση στην υπόθεση C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, σκέψη 43· απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψη 60.

⁽⁶⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța* κ.λπ., σκέψεις 70-74· απόφαση στην υπόθεση C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, σκέψη 44· απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψη 61.

⁽⁶⁹⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 53· απόφαση στην υπόθεση C-132/04, *Επιτροπή κατά Ισπανίας*, σκέψη 26.

Αυτό ισχύει σε περιπτώσεις «φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών, επιθέσεων, σοβαρών ατυχημάτων ή άλλων τέτοιας φύσεως συμβάντων, των οποίων η βαρύτητα και η έκταση επιβάλλουν τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προστασία της ζωής, της υγείας καθώς και της ασφάλειας του κοινωνικού συνόλου, η δε ορθή εκτέλεση των μέτρων αυτών θα διακυβευόταν εάν τηρούνταν το σύνολο των κανόνων που τίθενται με τις οδηγίες 89/391 και 93/104 [η οδηγία για τον χρόνο εργασίας]» ⁽⁷⁰⁾.

Ωστόσο, οι δραστηριότητες οι οποίες ασκούνται υπό κανονικές συνθήκες από τις δυνάμεις ασφαλείας και παροχής πρώτων βοηθειών εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ ⁽⁷¹⁾. Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι δραστηριότητες των πυροσβεστών που ασκούνται από τις δυνάμεις άμεσης επεμβάσεως επί του πεδίου ⁽⁷²⁾ και οι δραστηριότητες παροχής πρώτων βοηθειών προς τους τραυματίες ή προς τους ασθενείς ⁽⁷³⁾ είναι δυνατόν να οργανωθούν εκ των προτέρων, περιλαμβανομένης της οργάνωσης των ωραρίων εργασίας του προσωπικού ως προς την πρόληψη των κινδύνων για την ασφάλεια και/ή για την υγεία. Ανέθεσε στα εθνικά δικαστήρια να αξιολογήσουν αν οι δραστηριότητες αστυνομικών δυνάμεων που επιτηρούν τα εξωτερικά σύνορα του Σένγκεν εμφανίζουν τόσο ειδικά χαρακτηριστικά ή εάν η εισροή στα σύνορα δεν επέτρεψε την επιτήρηση των εν λόγω συνόρων υπό κανονικές συνθήκες ⁽⁷⁴⁾.

Μόνο στην περίπτωση επαγγελματιών αναδόχων γονέων που απασχολούνται από το κράτος και οι οποίοι μεριμνούν για την ανατροφή και τη συντήρηση παιδιών των οποίων η επιμέλεια έχει αφαιρεθεί από τους γονείς τους αποφάνθηκε, μέχρι στιγμής, το Δικαστήριο ρητώς ότι εφαρμόζεται η εξαιρεση ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Έκρινε ότι οι εγγενείς ιδιαιτερότητες της άσκησης της δραστηριότητάς τους αδιαλείπτως, και κατά τις ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως, τις αργίες, τις μη εργάσιμες ημέρες, και τις περιόδους ετήσιας άδειας, αποκλείουν αυστηρά την εφαρμογή της οδηγίας σε αυτούς ⁽⁷⁵⁾.

Σε κάθε περίπτωση, το Δικαστήριο έχει επισημάνει ότι, ακόμη και αν δεν εφαρμόζεται σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης, η οδηγία «επιβάλλει στις αρμόδιες αρχές να εξασφαλίζουν “όσο αυτό είναι δυνατόν” την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων» ⁽⁷⁶⁾.

3. Παρέκκλιση: η περίπτωση δραστηριοτήτων μελών των ενόπλων δυνάμεων

Όσον αφορά τις δραστηριότητες μελών των ενόπλων δυνάμεων, το Δικαστήριο αποφάνθηκε στην υπόθεση *Ministrstvo za obrambo* ⁽⁷⁷⁾ ότι η δραστηριότητα επιφυλακής που ασκείται από στρατιωτικό αποκλείεται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας ⁽⁷⁸⁾:

- είτε όταν η δραστηριότητα αυτή ασκείται στο πλαίσιο της αρχικής εκπαίδευσής του ή επιχειρησιακής άσκησης, συμπεριλαμβανομένης της υποχρεωτικής στρατιωτικής θητείας, ή καθαυτό στρατιωτικής επιχείρησης, είτε όταν οι ένοπλες δυνάμεις επιχειρούν σε μόνιμη βάση ή περιστασιακά, εντός ή εκτός των συνόρων κράτους μέλους·
- είτε όταν συνιστά δραστηριότητα που εμφανίζει τόσο ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ώστε να μην προσφέρεται για την εφαρμογή συστήματος εναλλαγής προσωπικού το οποίο να συμμορφώνεται με την οδηγία,
- είτε όταν η εφαρμογή της οδηγίας, μέσω της επιβολής της υποχρέωσης καθιέρωσης συστήματος εναλλαγής ή προγραμματισμού της εργασίας, θα μπορούσε να λάβει χώρα μόνον σε βάρος της ομαλής διεξαγωγής των καθαυτό στρατιωτικών επιχειρήσεων, και
- είτε όταν η δραστηριότητα ασκείται στο πλαίσιο έκτακτων συμβάντων, των οποίων η βαρύτητα και η κλίμακα επιβάλλουν τη λήψη μέτρων αναγκαίων για την προστασία της ζωής, της υγείας καθώς και της ασφάλειας του κοινωνικού συνόλου, η δε ορθή εκτέλεση των μέτρων αυτών θα διακυβευόταν αν έπρεπε να τηρηθούν όλοι οι κανόνες της οδηγίας.

Ωστόσο, το Δικαστήριο τόνισε ότι ορισμένες δραστηριότητες μελών των ενόπλων δυνάμεων, όπως οι συνδεόμενες, μεταξύ άλλων, με υπηρεσίες διοίκησης, συντήρησης, επισκευής, υγείας, τήρησης της τάξης ή δίωξης των παραβάσεων, δεν μπορούν να αποκλειστούν στο σύνολό τους από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας ⁽⁷⁹⁾.

⁽⁷⁰⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 54· απόφαση στην υπόθεση C-132/04, *Επιτροπή κατά Ισπανίας*, σκέψη 27.

⁽⁷¹⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 51.

⁽⁷²⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 52.

⁽⁷³⁾ Απόφαση στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψεις 56 και 57.

⁽⁷⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, σκέψεις 44 και 47.

⁽⁷⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-147/17, *Sindicatul Familia Constanta* κ.λπ., σκέψη 76.

⁽⁷⁶⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, σκέψη 56· απόφαση στην υπόθεση C-132/04, *Επιτροπή κατά Ισπανίας*, σκέψη 28· απόφαση στην υπόθεση C-147/17, *Sindicatul Familia Constanta* κ.λπ., σκέψη 78· απόφαση στην υπόθεση C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, σκέψη 51.

⁽⁷⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*.

⁽⁷⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψη 88.

⁽⁷⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψη 69.

Το Δικαστήριο στηρίχθηκε στο άρθρο 1 παράγραφος 3 της οδηγίας, σε συνδυασμό με το άρθρο 4 παράγραφος 2 ΣΕΕ. Βάσει της τελευταίας διάταξης «η Ένωση σέβεται [...] τις ουσιώδεις λειτουργίες του κράτους, ιδίως δε τις λειτουργίες που αποβλέπουν στη διασφάλιση της εδαφικής ακεραιότητας, τη διατήρηση της δημόσιας τάξης και την προστασία της εθνικής ασφάλειας». Στην εν λόγω διάταξη αναφέρεται επίσης ότι η εθνική ασφάλεια παραμένει στην ευθύνη κάθε κράτους μέλους. Το Δικαστήριο επισήμανε ότι οι κύριες αποστολές των ενόπλων δυνάμεων των κρατών μελών, οι οποίες συνίστανται στη διασφάλιση της εδαφικής ακεραιότητας και στην προστασία της εθνικής ασφάλειας, περιλαμβάνονται ρητώς στις ουσιώδεις λειτουργίες του κράτους ⁽⁸⁰⁾. Παρότι η οργάνωση του χρόνου εργασίας των στρατιωτικών δεν συνεπάγεται πλήρη εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής του δικαιίου της Ένωσης, το άρθρο 4, παράγραφος 2 ΣΕΕ επιβάλλει η εφαρμογή των κανόνων του δικαιίου της Ένωσης σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας στους στρατιωτικούς να μην εμποδίζει την ομαλή εκπλήρωση των ουσιωδών αυτών λειτουργιών. Επιπροσθέτως, το δίκαιο της Ένωσης πρέπει να λαμβάνει δεόντως υπόψη τις ιδιαιτερότητες τις οποίες κάθε κράτος μέλος προβλέπει για τη λειτουργία των ενόπλων δυνάμεών του, ανεξαρτήτως του αν αυτές οφείλονται, μεταξύ άλλων, στις ιδιαίτερες διεθνείς υποχρεώσεις του εν λόγω κράτους μέλους, στις συγκρούσεις ή τις απειλές που αντιμετωπίζει ή, ακόμη, στο γεωπολιτικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται ⁽⁸¹⁾.

4. Ναυτικοί

Το άρθρο 1 παράγραφος 3 της οδηγίας προβλέπει ότι:

«[...] Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στους ναυτικούς, όπως ορίζεται στην οδηγία 1999/63/ΕΚ, με την επιφύλαξη του άρθρου 2 παράγραφος 8 της παρούσας οδηγίας. [...]»

Εξ αντιδιαστολής, η διάταξη αυτή σημαίνει ότι η γενική οδηγία για τον χρόνο εργασίας εφαρμόζεται στους ναυτικούς που δεν καλύπτονται από την οδηγία 1999/63/ΕΚ ⁽⁸²⁾ όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2009/13/ΕΚ ⁽⁸³⁾.

Η οδηγία 1999/63/ΕΚ θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές για τον χρόνο εργασίας των ναυτικών. Σύμφωνα με τη ρήτρα 1 του παραρτήματος της εν λόγω οδηγίας, η οδηγία αυτή εφαρμόζεται «στους ναυτικούς που εργάζονται σε κάθε είδους ποντοπόρο πλοίο, είτε ανήκουν στο δημόσιο είτε σε ιδιώτες, το οποίο είναι νηολογημένο στην επικράτεια οποιουδήποτε κράτους μέλους και ασκεί τακτικά εμπορικές θαλάσσιες δραστηριότητες», ο δε ναυτικός ορίζεται στη ρήτρα 2 ως «κάθε πρόσωπο το οποίο απασχολείται ή προσλαμβάνεται ή εργάζεται με οποιαδήποτε ιδιότητα σε πλοίο για το οποίο ισχύει η παρούσα συμφωνία».

Επομένως, οι εργαζόμενοι σε σκάφη τα οποία δεν ασκούν τακτικά «εμπορικές θαλάσσιες δραστηριότητες» δεν καλύπτονται από την οδηγία 1999/63/ΕΚ. Λαμβανομένης υπόψη της διατύπωσης του άρθρου 1 παράγραφος 3, όπως παρατίθεται ανωτέρω, η Επιτροπή εκτιμά ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας.

5. Λοιποί τομείς και εργαζόμενοι που υπάγονται σε ειδική νομοθεσία

Το άρθρο 14 της οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται εφόσον άλλες κοινοτικές πράξεις περιλαμβάνουν ειδικότερες απαιτήσεις περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας για ορισμένες επαγγελματικές ασχολίες ή δραστηριότητες».

Βάσει των ισχυουσών νομοθετικών πράξεων της Ένωσης, η οδηγία για τον χρόνο εργασίας δεν εφαρμόζεται όταν υπάρχουν ειδικότερες απαιτήσεις. Αυτό συμβαίνει στις ακόλουθες περιπτώσεις:

— *Νεαροί εργαζόμενοι*

Οδηγία 94/33/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Ιουνίου 1994, για την προστασία των νέων κατά την εργασία ⁽⁸⁴⁾.

⁽⁸⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψη 37.

⁽⁸¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψεις 43 και 44.

⁽⁸²⁾ Οδηγία 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου, της 21ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, που σύναισαν η ένωση εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΕCSCA) και η ομοσπονδία των ενώσεων εργαζομένων στις μεταφορές, στην Ευρωπαϊκή Ένωση (FST) (ΕΕ L 167 της 2.7.1999, σ. 33).

⁽⁸³⁾ Οδηγία 2009/13/ΕΚ του Συμβουλίου, της 16ης Φεβρουαρίου 2009, για την εφαρμογή της συμφωνίας που συνήψαν η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΕCSCA) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) σχετικά με τη σύμβαση ναυτικής εργασίας του 2006 και για τροποποίηση της οδηγίας 1999/63/ΕΚ (ΕΕ L 124 της 20.5.2009, σ. 30).

⁽⁸⁴⁾ ΕΕ L 216 της 20.8.1994, σ. 12.

— Πολιτική αεροπορία

Οδηγία 2000/79/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για την εκτέλεση της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας του ιπτάμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας που συνήφθη από την Ένωση Ευρωπαϊκών Αεροπορικών Εταιρειών (ΑΕΑ), την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF), την Ευρωπαϊκή Ένωση Προσωπικού Θαλάμων Διακυβέρνησης Αεροσκαφών (ΕΑ), την Ευρωπαϊκή Ένωση Αερομεταφορέων των Περιφερειών της Ευρώπης (ΕΡΑ) και τη Διεθνή Ένωση για τις Ναυλωμένες Πτήσεις (ΙΑΑ) ⁽⁸⁵⁾.

— Οδικές μεταφορές

Οδηγία 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών ⁽⁸⁶⁾ και κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 561/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαρτίου 2006, για την εναρμόνιση ορισμένων κοινωνικών διατάξεων στον τομέα των οδικών μεταφορών και για την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΟΚ) αριθ. 3821/85 και (ΕΚ) αριθ. 2135/98 του Συμβουλίου καθώς και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 3820/85 του Συμβουλίου ⁽⁸⁷⁾.

— Διασυννοριακές σιδηροδρομικές υπηρεσίες

Οδηγία 2005/47/ΕΚ του Συμβουλίου, της 18ης Ιουλίου 2005, για τη συμφωνία μεταξύ της Κοινότητας Ευρωπαϊκών Σιδηροδρόμων (CER) και της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Εργαζομένων στον τομέα των Μεταφορών (ETF) για θέματα των συνθηκών εργασίας των μετακινούμενων εργαζομένων που παρέχουν διασυννοριακές διαλειτουργικές υπηρεσίες στον τομέα των σιδηροδρόμων ⁽⁸⁸⁾.

— Εσωτερική ναυσιπλοΐα

Οδηγία 2014/112/ΕΕ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2014, για την εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας στον τομέα των μεταφορών εσωτερικής ναυσιπλοΐας, που συνήφθη από την Ευρωπαϊκή Ένωση Εσωτερικής Ναυσιπλοΐας (European Barge Union — EBU), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Πλοιάρχων (European Skippers Organisation — ESO) και την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (European Transport Workers' Federation — ETF) ⁽⁸⁹⁾.

— Εργασία στον τομέα της αλιείας

Οδηγία (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, για την υλοποίηση της συμφωνίας για την εφαρμογή της σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2007 σχετικά με την εργασία στον τομέα της αλιείας που συνάφθηκε στις 21 Μαΐου 2012 μεταξύ της Γενικής Συνομοσπονδίας Γεωργικών Συνεταιρισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (COGECA), της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) και της Ένωσης Εθνικών Οργανώσεων Επιχειρήσεων Αλιείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Euro pêche) ⁽⁹⁰⁾.

Όπως και στην περίπτωση των ναυτικών, είναι απαραίτητη η παραπομπή στο ακριβές πεδίο εφαρμογής των εν λόγω οδηγιών καθώς, ακόμη και στους οικείους τομείς, ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να αποκλείονται από αυτό και να εμπίπτουν, επομένως, στις διατάξεις της γενικής οδηγίας για τον χρόνο εργασίας ⁽⁹¹⁾.

Γ. Πεδίο εφαρμογής των διατάξεων

1. Τι καλύπτεται (ή δεν καλύπτεται);

Όπως προβλέπεται στο άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, αυτή εφαρμόζεται:

«[...] α) στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, και

β) σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας».

⁽⁸⁵⁾ ΕΕ L 302 της 1.12.2000, σ. 57.

⁽⁸⁶⁾ ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 35.

⁽⁸⁷⁾ ΕΕ L 102 της 11.4.2006, σ. 1.

⁽⁸⁸⁾ ΕΕ L 195 της 27.7.2005, σ. 15.

⁽⁸⁹⁾ ΕΕ L 367 της 23.12.2014, σ. 86.

⁽⁹⁰⁾ ΕΕ L 25 της 31.1.2017, σ. 12.

⁽⁹¹⁾ Για παράδειγμα, ανάλογη είναι η περίπτωση των εργαζομένων στις σιδηροδρομικές μεταφορές που παρέχουν διασυννοριακές διαλειτουργικές υπηρεσίες στον τομέα των σιδηροδρόμων και οι οποίοι δεν καλύπτονται από την οδηγία 2005/47/ΕΚ του Συμβουλίου. Ανάλογη είναι, επίσης, η περίπτωση των μετακινούμενων εργαζομένων του τομέα οδικών μεταφορών οι οποίοι οδηγούν οχήματα που μεταφέρουν επιβάτες σε τακτικές γραμμές που δεν υπερβαίνουν τα 50 χιλιόμετρα και οι οποίοι δεν καλύπτονται από την οδηγία 2002/15/ΕΚ.

Εξ αντιδιαστολής, αυτό σημαίνει ότι ο «νόμιμος» χρόνος εργασίας των εργαζομένων, δηλαδή η νόμιμη διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας πέραν της οποίας οι εργοδότες υποχρεούνται συχνά να πληρώνουν υπερωρίες, δεν ρυθμίζεται από την οδηγία αλλά επαφίεται στα κράτη μέλη, με σεβασμό του μέγιστου ορίου της μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας το οποίο καθορίζεται στο άρθρο 6 της οδηγίας (βλέπε κεφάλαιο VI).

Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας δεν πραγματεύεται επίσης το ζήτημα των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων του ύψους των μισθών και των μεθόδων αμοιβής και των διαφόρων συντελεστών αμοιβής που μπορούν να καθορίζονται σε εθνικό επίπεδο ⁽⁹²⁾. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι αυτό προκύπτει σαφώς τόσο από τον σκοπό όσο και από τη διατύπωση των διατάξεων της οδηγίας. Προκύπτει επίσης χωρίς αμφιβολία από το άρθρο 153 παράγραφος 5 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης ⁽⁹³⁾. Η μόνη εξαίρεση από αυτή την αρχή που αναγνωρίζει το Δικαστήριο αφορά την αμοιβή που πρέπει να διασφαλίζεται κατά την ετήσια άδεια των εργαζομένων (βλέπε κεφάλαιο VII).

2. Ελάχιστες διατάξεις

Σε συμφωνία με τη νομική βάση της, η οδηγία για τον χρόνο εργασίας θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές στους προαναφερόμενους τομείς. Στόχος των ελάχιστων διατάξεων της οδηγίας είναι να παράσχουν ένα «δίκτυ ασφαλείας» για την υγεία και την ασφάλεια των οικείων εργαζομένων ⁽⁹⁴⁾. Οι εν λόγω διατάξεις είναι δεσμευτικές για τα κράτη μέλη, τα οποία υποχρεούνται να διασφαλίσουν τη μεταφορά των ελάχιστων αυτών προδιαγραφών στην εθνική έννομη τάξη τους. Ωστόσο, ο ελάχιστος χαρακτήρας των διατάξεων της οδηγίας σημαίνει επίσης ότι δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες εθνικές διατάξεις για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ⁽⁹⁵⁾.

Το άρθρο 15 της οδηγίας αναφέρεται ειδικά στην πτυχή αυτή:

«Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή να ευνοούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.»

Αυτό σημαίνει επίσης ότι, στις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν πρόσθετη προστασία βάσει του εθνικού δικαίου, εναπόκειται στα κράτη μέλη να αποφασίζουν για τις προϋποθέσεις παροχής της πρόσθετης προστασίας και ότι οι ερμηνείες των διατάξεων της οδηγίας από το Δικαστήριο δεν εφαρμόζονται στις πιο προστατευτικές διατάξεις που ισχύουν σε εθνικό επίπεδο ⁽⁹⁶⁾.

Όταν τα κράτη μέλη κάνουν χρήση της δυνατότητας αυτής να θεσπίζουν ή να εφαρμόζουν πιο προστατευτικές διατάξεις, η συμμόρφωση με τους κανόνες που θεσπίζει η οδηγία πρέπει να διαπιστώνεται με σημείο αναφοράς μόνο τα όρια που αυτή θεσπίζει. Τα κράτη μέλη εξακολουθούν να έχουν την υποχρέωση να «διασφαλίζουν την τήρηση όλων των ελάχιστων προδιαγραφών που θεσπίζει η οδηγία αυτή» ⁽⁹⁷⁾.

3. Ρήτρα μη υποβάθμισης

Όπως προαναφέρθηκε, η οδηγία θεσπίζει ελάχιστες διατάξεις, τις οποίες τα κράτη μέλη οφείλουν να μεταφέρουν στο εθνικό τους δίκαιο.

⁽⁹²⁾ Διάταξη της 11ης Ιανουαρίου 2007, *Jan Vorel κατά Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, σκέψεις 32-35· απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψεις 48-49· διάταξη στην υπόθεση C-258/10, *Grigore*, σκέψη 81· απόφαση της 26ης Ιουλίου 2017, *Hannele Hälviä κ.λπ. κατά SOS-Lapsikylä ry*, C-175/16, ECLI:EU:2017:617, σκέψη 25· απόφαση στην υπόθεση C-518/15 *Matzak*, σκέψη 24· απόφαση στην υπόθεση C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța κ.λπ.*, σκέψη 35· απόφαση στην υπόθεση C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, σκέψη 23· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψεις 57-58· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψεις 56-57.

⁽⁹³⁾ Απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, *Abdelkader Dellas κ.λπ. κατά Premier ministre και Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, σκέψεις 38-39· απόφαση της 7ης Ιουλίου 2022, *Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH κατά L.B. και R.G.*, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-257/21 και C-258/21, ECLI:EU:C:2022:529, σκέψη 47.

⁽⁹⁴⁾ Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου όσον αφορά ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90) 317 τελικό] — SYN 295, σελίδα 3.

⁽⁹⁵⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, *TSN*, σκέψη 48.

⁽⁹⁶⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, *TSN*, σκέψη 36.

⁽⁹⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas κ.λπ.*, σκέψη 53.

Παρότι τα κράτη μέλη διαθέτουν έναν βαθμό ελευθερίας ως προς τον τρόπο μεταφοράς στην εθνική έννομη τάξη και εφαρμογής των εν λόγω διατάξεων, το άρθρο 23 της οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Μη θιγομένου του δικαιώματος των κρατών μελών να εκπονήσουν, προώσους της κατάστασης, διαφορετικές νομοθετικές, κανονιστικές και συμβατικές διατάξεις περί του χρόνου εργασίας, εφόσον οι ελάχιστες απαιτήσεις της παρούσας οδηγίας τηρούνται, η θέση σε εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν συνιστά βάσιμη δικαιολογία για υποβάθμιση της γενικής προστασίας των εργαζομένων».

Παρότι το Δικαστήριο δεν είχε την ευκαιρία να αποφανθεί επί της συγκεκριμένης διάταξης στο πλαίσιο της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, έχει αποφανθεί επί παρόμοιας διάταξης, η οποία περιέχεται στην οδηγία για την εργασία ορισμένου χρόνου ⁽⁹⁸⁾, δηλαδή της ρήτρας 8 παράγραφος 3, σύμφωνα με την οποία «[η] εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα συμφωνία».

Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η συγκεκριμένη ρήτρα δεν μπορεί να ερμηνεύεται στενά, λόγω του σκοπού της συμφωνίας που συνίσταται στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των οικείων εργαζομένων ⁽⁹⁹⁾.

Το Δικαστήριο έχει επίσης προσδιορίσει δύο κριτήρια τα οποία πρέπει να εξετάζονται σε σχέση με τη συγκεκριμένη ρήτρα ⁽¹⁰⁰⁾:

— την ύπαρξη υποβάθμισης του «γενικού επιπέδου προστασίας» και

— το γεγονός ότι η εν λόγω υποβάθμιση πρέπει να συνδέεται με την «εφαρμογή» της συμφωνίας.

Παρότι αποφάνθηκε ότι εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να εξακριβώνουν την ύπαρξη υποβάθμισης της προστασίας των εργαζομένων ⁽¹⁰¹⁾, το Δικαστήριο έκρινε, ωστόσο, ότι, όσον αφορά το πρώτο κριτήριο, το γεγονός ότι η υποβάθμιση αφορά το «γενικό επίπεδο προστασίας» σημαίνει ότι στην εν λόγω διάταξη «μπορεί να εμπίπτει μόνο μια μείωση τέτοιας έκτασης που να επηρεάζει συνολικά την εθνική ρύθμιση [...]» ⁽¹⁰²⁾.

Όσον αφορά το δεύτερο κριτήριο, το Δικαστήριο έκρινε ότι η σχέση με την «εφαρμογή της συμφωνίας» δεν περιορίζεται στην αρχική μεταφορά της οδηγίας στην εθνική έννομη τάξη, αλλά καλύπτει επίσης «κάθε εθνικό μέτρο με το οποίο επιδιώκεται να διασφαλιστεί η δυνατότητα επίτευξης του επιδιωκόμενου από την οδηγία σκοπού, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων τα οποία, μετά την κυρίως ειπείν μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο, συμπληρώνουν ή τροποποιούν τους θεσπισθέντες εθνικούς κανόνες» ⁽¹⁰³⁾. Ωστόσο, το Δικαστήριο απέκλεισε τις υποβαθμίσεις που καλύπτονται από κείμενα που δικαιολογούνται από την ανάγκη προαγωγής «ενός άλλου σκοπού, και όχι του σκοπού [της θέσης σε εφαρμογή της συμφωνίας]» ⁽¹⁰⁴⁾.

Η Επιτροπή εκτιμά ότι η ίδια θεώρηση εφαρμόζεται στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας, λαμβανομένων υπόψη του σκοπού της, που έγκειται στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, και της παρόμοιας διατύπωσης του άρθρου 23 αυτής και της ρήτρας 8 παράγραφος 3 της οδηγίας για την εργασία ορισμένου χρόνου. Αυτό σημαίνει ότι το άρθρο 23 δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενά και ότι τα δύο προαναφερθέντα κριτήρια εφαρμόζονται στον χαρακτηρισμό μείωσης του γενικού επιπέδου προστασίας που σχετίζεται με την εφαρμογή της οδηγίας, και η μείωση αυτή απαγορεύεται.

⁽⁹⁸⁾ Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175 της 10.7.1999, σ. 43).

⁽⁹⁹⁾ Απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Κυριακή Αγγελιδάκη κ.λπ. κατά Οργανισμού Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Ρεθύμνης, Χαρίκλεια Γιαννούδη κατά Δήμου Γεροποτάμου και Γεώργιος Καραμπουσιάνος και Σοφοκλής Μιχόπουλος κατά Δήμου Γεροποτάμου, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, σκέψεις 112-113.

⁽¹⁰⁰⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 126.

⁽¹⁰¹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 129.

⁽¹⁰²⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 140.

⁽¹⁰³⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 131.

⁽¹⁰⁴⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ., σκέψη 133.

IV. ΟΡΙΣΜΟΙ

A. «Χρόνος εργασίας» και «περίοδοι ανάπαυσης»

Ο «χρόνος εργασίας» και η «περίοδος ανάπαυσης» ορίζονται για τους σκοπούς της οδηγίας στο άρθρο 2 αυτής:

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

1. «χρόνος εργασίας»: κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·
2. «περίοδος ανάπαυσης»: κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας;».

Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας, η έννοια της «ανάπαυσης» πρέπει να εκφράζεται σε μονάδες χρόνου και, συγκεκριμένα, σε ημέρες, ώρες ή και κλάσματά τους.

1. Ορισμός του «χρόνου εργασίας» και των «περιόδων ανάπαυσης»

Όσον αφορά τη διατύπωση της οδηγίας, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι, κατά τη λογική της οδηγίας, ο χρόνος εργασίας βρίσκεται «σε αντιπαράθεση προς την περίοδο αναπαύσεως, καθόσον οι δύο αυτές έννοιες αλληλοαποκλείονται» ⁽¹⁰⁵⁾ και ότι η οδηγία «δεν θεσπίζει κάποια ενδιάμεση κατηγορία μεταξύ περιόδου εργασίας και περιόδου αναπαύσεως» ⁽¹⁰⁶⁾.

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι έννοιες του «χρόνου εργασίας» και του «χρόνου ανάπαυσης» «δεν πρέπει να ερμηνεύονται βάσει των επιταγών των διαφόρων νομοθετικών ρυθμίσεων των κρατών μελών, αλλά συνιστούν έννοιες κοινοτικού δικαίου που πρέπει να ορίζονται βάσει αντικειμενικών χαρακτηριστικών, σε συνάρτηση με το σύστημα και τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας, αντικείμενο της οποίας είναι η θέσπιση των ελάχιστων προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων. Πράγματι, μόνο μία τέτοια αυτοτελής ερμηνεία μπορεί να διασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της οδηγίας αυτής καθώς και την ομοιομορφή εφαρμογή των εν λόγω εννοιών στο σύνολο των κρατών μελών» ⁽¹⁰⁷⁾.

Αυτό σημαίνει επίσης ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούν να καθορίζουν μονομερώς το περιεχόμενο των εννοιών αυτών ⁽¹⁰⁸⁾. Αυτό επιβεβαιώνεται περαιτέρω από το γεγονός ότι η οδηγία δεν επιτρέπει οποιαδήποτε παρέκκλιση από το άρθρο 2 αυτής ⁽¹⁰⁹⁾, στο οποίο ορίζονται, μεταξύ άλλων, οι έννοιες του «χρόνου εργασίας» και των «περιόδων ανάπαυσης».

Με βάση το κείμενο του άρθρου 2 παράγραφος 1, τη νομολογία ⁽¹¹⁰⁾ του Δικαστηρίου και ιστορικά έγγραφα ⁽¹¹¹⁾, τρία σωρευτικά κριτήρια καθορίζουν αν ορισμένες περίοδοι θεωρούνται «χρόνος εργασίας»:

⁽¹⁰⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 47· απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 48, διάταξη στην υπόθεση C-437/05, *Vorel*, σκέψη 24· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas κ.λπ.*, σκέψη 42· απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψη 25· απόφαση στην υπόθεση C-518/15, *Matzak*, σκέψη 55· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 29· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Offenbach am Main*, σκέψη 30· απόφαση στην υπόθεση C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψη 28.

⁽¹⁰⁶⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-437/05, *Vorel*, σκέψη 25· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas κ.λπ.*, σκέψη 43· διάταξη στην υπόθεση C-258/10, *Grigore*, σκέψη 43· απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψη 26· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 29· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Offenbach am Main*, σκέψη 30· απόφαση στην υπόθεση C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψη 28· απόφαση της 8ης Οκτωβρίου 2021, *BX κατά Unitatea Administrativă Teritorială D.*, C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, σκέψη 38.

⁽¹⁰⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas κ.λπ.*, σκέψη 44· απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger* σκέψη 58· διάταξη στην υπόθεση C-437/05, *Vorel*, σκέψη 26· απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψη 27· διάταξη στην υπόθεση C-258/10, *Grigore*, σκέψη 44· Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 30· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Offenbach am Main*, σκέψη 31· απόφαση στην υπόθεση C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψη 29.

⁽¹⁰⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas κ.λπ.*, σκέψη 45.

⁽¹⁰⁹⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-258/10, *Grigore*, σκέψη 45· απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψη 28· απόφαση στην υπόθεση C-518/15, *Matzak*, σκέψεις 34-38.

⁽¹¹⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψεις 30, 35 και 43.

⁽¹¹¹⁾ Αιτιολογική έκθεση της ανακοίνωσης της Επιτροπής σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας στους κλάδους και δραστηριότητες που εξαιρούνται από την οδηγία 93/104/ΕΚ της 23ης Νοεμβρίου 1993, 18 Νοεμβρίου 1998, [COM(1998)662 τελικό], παράγραφος 6.

— ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία

Το πρώτο κριτήριο είναι το κριτήριο του χώρου και αντιστοιχεί στην προϋπόθεση να είναι «ο εργαζόμενος στην εργασία» ή να είναι «παρών στον χώρο εργασίας». Το κριτήριο αυτό εκφράζεται με μικρές διαφορές μεταξύ των διαφόρων γλωσσικών αποδόσεων της οδηγίας: για παράδειγμα, κατά την αγγλική έκδοση «*the worker is working*» και κατά τη γερμανική έκδοση «*ein Arbeitnehmer ... arbeitet*» ενώ κατά τη γαλλική έκδοση «*le travailleur est au travail*» και κατά την ισπανική έκδοση «*el trabajador permanece en el trabajo*», όχι «*le travailleur travaille*» ή «*el trabajador trabaja*».

Καθώς απαιτείται ομοιόμορφη ερμηνεία των διατάξεων του ευρωπαϊκού δικαίου, το κείμενο της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύεται και να εφαρμόζεται λαμβανομένων υπόψη των εκδόσεών της στις άλλες επίσημες γλώσσες. Σε περίπτωση διαφορών, η διάταξη πρέπει να ερμηνεύεται σε συνάρτηση με τη γενική οικονομία και τον σκοπό της κανονιστικής ρυθμίσεως στην οποία εντάσσεται ⁽¹¹²⁾.

Στην περίπτωση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, η ερμηνεία αυτή οδήγησε το Δικαστήριο να θεωρήσει το κριτήριο «ο εργαζόμενος ευρίσκεται στον χώρο εργασίας» ως κριτήριο χώρου το οποίο σχετίζεται με την ανάγκη να ευρίσκεται ο εργαζόμενος «στον χώρο εργασίας» ή «σε τόπο που καθορίζει ο εργοδότης του». Το κριτήριο αυτό ερμηνεύθηκε σαφώς από τον γενικό εισαγγελέα Υ. Bot ⁽¹¹³⁾ και έμμεσα από το Δικαστήριο ⁽¹¹⁴⁾, το οποίο έχει τονίσει επανειλημμένως ότι καθοριστικός παράγοντας για τον καθορισμό του «χρόνου εργασίας» είναι το ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι παρών στον χώρο που έχει καθορίσει ο εργοδότης ⁽¹¹⁵⁾.

Σημειώνεται ότι ο χώρος που έχει καθορίσει ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωτικά ο χώρος εργασίας. Όπως παρουσιάζεται στη συνέχεια, το Δικαστήριο έχει επίσης αποφανθεί ότι ο χρόνος μετακίνησης μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να υπολογίζεται επίσης ως χρόνος εργασίας, δεδομένου ότι ο χρόνος εργασίας τέτοιου είδους εργαζομένων δεν μπορεί να περιοριστεί στον χρόνο που βρίσκονται στους χώρους του εργοδότη τους ή των πελατών, όπως στην περίπτωση των εργαζομένων χωρίς σταθερό τόπο εργασίας στην υπόθεση Tyco ⁽¹¹⁶⁾.

Όσον αφορά τον χαρακτηρισμό των «εφημεριών» ή της «επιφυλακής» είτε ως «χρόνου εργασίας» είτε ως «περιόδου ανάπαυσης», το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι όταν οι «εφημερίες» ή η «επιφυλακή» λαμβάνουν χώρα σε χώρο που έχει καθορίσει ο εργοδότης, ο οποίος είναι διαφορετικός από την κατοικία του εργαζομένου, ο χρόνος που διαρκούν τα εν λόγω καθήκοντα μπορεί να χαρακτηρίζεται καθ' ολοκληρίαν και συστηματικά «χρόνος εργασίας» βάσει της οδηγίας, χωρίς να απαιτείται περαιτέρω αξιολόγηση ⁽¹¹⁷⁾. Ωστόσο, όταν ο χώρος εργασίας είναι ταυτόχρονα και η κατοικία του εργαζομένου, ο χαρακτηρισμός ως «χρόνου εργασίας» ή «περιόδου ανάπαυσης» εξαρτάται από την ένταση των περιορισμών που επιβάλλονται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη ⁽¹¹⁸⁾.

— ο εργαζόμενος ευρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη

Ως προς το συγκεκριμένο κριτήριο, καθοριστικός παράγοντας είναι ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη για να μπορεί να παράσχει αμέσως τις κατάλληλες υπηρεσίες σε περίπτωση ανάγκης ⁽¹¹⁹⁾.

⁽¹¹²⁾ Βλέπε κατ' αναλογία: Απόφαση της 19ης Απριλίου 2007, UAB UAB Profisa κατά Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, σκέψεις 13-15.

⁽¹¹³⁾ Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Bot της 11ης Ιουνίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) κατά Dalail Integrated Security SL και Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA., C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, σημεία 31 και 48.

⁽¹¹⁴⁾ Βλέπε ιδίως την απόφαση στην υπόθεση C-303/98, Simap, σκέψη 48, όπου το Δικαστήριο εκτιμά ότι οι δύο πρώτες προϋποθέσεις του χρόνου εργασίας («ευρίσκεται στην εργασία» και «στη διάθεση του εργοδότη») πληρούνται στην περίπτωση χρόνου εφημεριών στο κέντρο υγείας· βλέπε επίσης την απόφαση στην υπόθεση C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, σκέψη 43, όπου το Δικαστήριο επισημαίνει σε σχέση με την εφαρμογή του κριτηρίου «ευρίσκεται στην εργασία» σε εργαζομένους που μετακινούνται προς/από πελάτη ότι «ο χώρος εργασίας τέτοιων εργαζομένων δεν μπορεί να περιοριστεί στη φυσική παρουσία τους στον χώρο των πελατών του εργοδότη τους».

⁽¹¹⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras., σκέψη 35· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, Dellas κ.λπ., σκέψη 48· διάταξη στην υπόθεση C-437/05, Vorel, σκέψη 28· διάταξη στην υπόθεση C-258/10, Grigore, σκέψη 63· απόφαση στην υπόθεση C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D., σκέψη 40.

⁽¹¹⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, σκέψεις 43-46.

⁽¹¹⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, Simap, σκέψη 48· απόφαση στην υπόθεση C-151/02, Jaeger, σκέψη 63· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, Dellas κ.λπ., σκέψη 48· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, σκέψη 33· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, Stadt Offenbach am Main, σκέψη 34· απόφαση στην υπόθεση C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, σκέψη 31.

⁽¹¹⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, σκέψη 43 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, Stadt Offenbach am Main, σκέψη 43.

⁽¹¹⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, σκέψη 35· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, Dellas κ.λπ., σκέψη 48· διάταξη στην υπόθεση C-437/05, Vorel, σκέψη 28· διάταξη στην υπόθεση C-258/10, Grigore, σκέψη 63.

Αυτό συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος τελεί σε καθεστώς τέτοιο που υποχρεούται, νομικά, να υπακούει στις οδηγίες του εργοδότη του και να ασκεί τη δραστηριότητά του υπέρ αυτού. Αντιθέτως, η δυνατότητα του εργαζομένου να διαχειρίζεται τον χρόνο του χωρίς σημαντικούς περιορισμούς και να ασχολείται με τα ενδιαφέροντά του συνιστά στοιχείο ικανό να αποδείξει ότι η συγκεκριμένη χρονική περίοδος δεν συνιστά «χρόνο εργασίας» ⁽¹²⁰⁾.

Στο πλαίσιο της «επιφυλακής», όταν οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να επιλέγουν τον χώρο στον οποίο βρίσκονται, είναι απαραίτητο τα εθνικά δικαστήρια να εξακριβώνουν σε κάθε περίπτωση, αν οι περιορισμοί που επιβάλλει ο εργοδότης στο εργαζόμενο επηρεάζουν, κατ' αντικειμενική εκτίμηση και σε πολύ σημαντικό βαθμό, τη δυνατότητα του τελευταίου να διαχειρίζεται ελεύθερα τον χρόνο κατά τον οποίο δεν απαιτείται να παρέχει τις επαγγελματικές υπηρεσίες του και να ασχολείται με τα ενδιαφέροντά του ⁽¹²¹⁾. Μόνο σε αυτή την περίπτωση μπορεί να χαρακτηριστεί η περίοδος «επιφυλακής» καθ' ολοκληρίαν ως «χρόνος εργασίας». Αντιθέτως, όταν οι περιορισμοί που επιβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο στη διάρκεια της «επιφυλακής» δεν εμποδίζουν τον εργαζόμενο να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του, ως «χρόνος εργασίας» πρέπει να θεωρείται μόνο ο χρόνος της πραγματικής παροχής υπηρεσιών ⁽¹²²⁾.

— ο εργαζόμενος πρέπει να ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του

Όσον αφορά το εν λόγω τρίτο κριτήριο, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι τόσο η ένταση όσο και η τυχόν διακοπή των δραστηριοτήτων δεν έχουν σημασία.

Σε συμφωνία με τον σκοπό της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας περί διασφάλισης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι, «ακόμη και αν η όντως ασκούμενη δραστηριότητα διαφέρει ανάλογα με τις περιστάσεις, η υποχρέωση των [εργαζομένων] να είναι παρόντες και διαθέσιμοι στους χώρους εργασίας τους, ώστε να μπορούν να παρέχουν τις επαγγελματικές υπηρεσίες τους, πρέπει να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στην άσκηση των καθηκόντων τους» ⁽¹²³⁾. Πράγματι, το Δικαστήριο έχει τονίσει ότι η ένταση της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος και η απόδοσή του δεν εμπίπτουν στα κατά την οδηγία χαρακτηριστικά της έννοιας του «χρόνου εργασίας» ⁽¹²⁴⁾ και ότι ο οικείος χρόνος μπορεί να χαρακτηριστεί χρόνος εργασίας «ανεξαρτήτως του γεγονότος ότι [...] ο εργαζόμενος δεν ασκεί όντως διαρκή επαγγελματική δραστηριότητα» ⁽¹²⁵⁾.

Όταν τα εθνικά δικαστήρια καλούνται να αποφανθούν σχετικά με το αν ένα χρονικό διάστημα πληροί τα χαρακτηριστικά του «χρόνου εργασίας» ή της «περίοδου ανάπαυσης», δεν πρέπει να περιορίζουν την ανάλυσή τους στις διατάξεις του εθνικού δικαίου. Θα πρέπει να εξετάζουν τις συνθήκες που ισχύουν στην πράξη όσον αφορά τον χρόνο εργασίας του οικείου εργαζομένου ⁽¹²⁶⁾.

Τέλος, σύμφωνα με τη διατύπωση της οδηγίας και τη νομολογία του Δικαστηρίου, εάν ένα χρονικό διάστημα δεν πληροί τα εν λόγω κριτήρια, πρέπει να θεωρείται «περίοδος ανάπαυσης».

2. Σύστημα καταγραφής του χρόνου εργασίας

Προς διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στο άρθρα 3, 5 και στο άρθρο 6 στοιχείο β) της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, τα κράτη μέλη οφείλουν να επιβάλλουν στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν «αντικειμενικό, αξιόπιστο και ευχερώς προσβάσιμο σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου» ⁽¹²⁷⁾ ⁽¹²⁸⁾.

Ωστόσο, εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών να ορίσουν τον συγκεκριμένο τρόπο εφαρμογής ενός τέτοιου συστήματος. Ειδικότερα, έχουν το δικαίωμα να αποφασίσουν τη μορφή του, λαμβάνοντας υπόψη, κατά περίπτωση, τις ιδιαιτερότητες κάθε κλάδου δραστηριότητας, ή ακόμη και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ορισμένων επιχειρήσεων, όπως το μέγεθός τους ⁽¹²⁹⁾.

⁽¹²⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψεις 36-37· απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simar*, σκέψη 50.

⁽¹²¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-518/15, *Matzak*, σκέψεις 63-66· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψεις 36-37· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψεις 37-38· απόφαση στην υπόθεση C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψεις 33-34· απόφαση στην υπόθεση C-214/20, *Dublin City Council*, σκέψη 38.

⁽¹²²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψη 39· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 38 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία.

⁽¹²³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simar*, σκέψη 48.

⁽¹²⁴⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-437/05, *Vorel*, σκέψη 25· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas* κ.λπ., σκέψη 43.

⁽¹²⁵⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 93.

⁽¹²⁶⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-258/10, *Grigore*, σκέψη 50.

⁽¹²⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-55/18, *CCOO*, σκέψη 60.

⁽¹²⁸⁾ Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι σύμφωνα με τους κανόνες της ΕΕ για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα αρχεία καταγραφής του χρόνου εργασίας αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα· απόφαση της 30ής Μαΐου 2013, *Worten – Equipamentos para o Lar SA κατά Autoridade para as Condições de Trabalho* (ACT), C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

⁽¹²⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-55/18, *CCOO*, σκέψη 63.

Υπάρχει μία εξαίρεση σε αυτόν τον κανόνα. Όταν η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιαιτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται και/ή δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζομένους, ένα κράτος μέλος δύναται να παρεκκλίνει από τα άρθρα 3 έως 6 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας και δεν οφείλει να εφαρμόσει σύστημα καταγραφής του χρόνου εργασίας για τη συγκεκριμένη δραστηριότητα ⁽¹³⁰⁾.

3. Εφαρμογή του ορισμού της οδηγίας σε ειδικές χρονικές περιόδους

α) «Εφημερία» και «επιφυλακή»

Το Δικαστήριο έχει παράσχει ειδική καθοδήγηση όσον αφορά τις «εφημερίες» και την «επιφυλακή», ιδίως με τις αποφάσεις που εξέδωσε στις υποθέσεις *Simap*, *Jaeger* και *Dellas*, οι οποίες αφορούσαν ιατρούς σε ομάδες πρώτων βοηθειών και σε νοσοκομείο, καθώς και ειδικό εκπαιδευτή σε ιδρύματα που φιλοξενούν νεαρά και ενήλικα άτομα με ειδικές ανάγκες ⁽¹³¹⁾.

Στις υποθέσεις αυτές, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το σύνολο του χρόνου εφημερίας των εργαζομένων πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας, εάν οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να είναι παρόντες στον χώρο εργασίας. Σε μια τέτοια κατάσταση, οι οικείοι εργαζόμενοι υποχρεούνται να είναι διαθέσιμοι να παράσχουν τις υπηρεσίες τους σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη καθ' όλη τη διάρκεια της εφημερίας. Επίσης, οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε αισθητά μεγαλύτερους περιορισμούς, καθώς πρέπει να παραμένουν μακριά από το οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον και έχουν μειωμένη ευχέρεια ως προς τη διάθεση του χρόνου κατά τον οποίο δεν απαιτούνται οι επαγγελματικές τους υπηρεσίες ⁽¹³²⁾.

Προς στήριξη της θέσης του, το Δικαστήριο επισήμανε ότι, αν γινόταν δεκτό ότι η έννοια του χρόνου εργασίας δεν καλύπτει τις εφημερίες υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας, θα διακυβεύονταν σοβαρά ο σκοπός της διασφάλισης της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων μέσω της παροχής σε αυτούς ελάχιστων περιόδων ανάπαυσης και κατάλληλων διαλειμμάτων εργασίας ⁽¹³³⁾.

Ωστόσο, όταν ο εργαζόμενος υποχρεούται να παραμένει στον χώρο εργασίας ο οποίος περιλαμβάνει την κατοικία του εργαζομένου ή συμπίπτει με αυτήν, απλώς και μόνον η περίπτωση αυτή δεν αρκεί για να χαρακτηριστεί η εν λόγω περίοδος ως «χρόνος εργασίας» κατά την έννοια της οδηγίας· αντίθετως, ο χαρακτηρισμός του εν λόγω χρόνου «εφημερίας» ως «χρόνου εργασίας» ή «περιόδου ανάπαυσης» εξαρτάται από την ένταση των περιορισμών που επιβάλλονται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη. Πράγματι, στην περίπτωση αυτή, η επιβαλλόμενη στον εργαζόμενο απαγόρευση να απομακρυνθεί από τον τόπο εργασίας του δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην ότι οφείλει να παραμένει μακριά από το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον και, ως εκ τούτου, η υποχρέωση να απαντά στις τηλεφωνικές κλήσεις του εργοδότη είναι λιγότερο πιθανό να επηρεάζει τη δυνατότητα του εργαζομένου να διαχειρίζεται ελεύθερα τον χρόνο κατά τον οποίο δεν απαιτείται να παρέχει τις επαγγελματικές του υπηρεσίες ⁽¹³⁴⁾.

Σημειώνεται ότι οι εφημερίες θεωρούνται «χρόνος εργασίας» ανεξαρτήτως της εργασίας που πράγματι παρέχουν οι εργαζόμενοι κατά τις εφημερίες αυτές ⁽¹³⁵⁾. Αυτό σημαίνει ότι το γεγονός ότι οι εφημερίες περιλαμβάνουν και περιόδους εργασιακής απραξίας δεν έχει απολύτως καμία σημασία για τον χαρακτηρισμό τους ως «χρόνου εργασίας» ⁽¹³⁶⁾. Ομοίως, το γεγονός ότι τίθεται στη διάθεση των εργαζομένων δωμάτιο ανάπαυσης ώστε να μπορούν να αναπαύονται ή να κοιμούνται κατά τα διαστήματα που δεν απαιτείται η παροχή των υπηρεσιών τους, δεν επηρεάζει τον χαρακτηρισμό των εφημεριών ως χρόνου εργασίας ⁽¹³⁷⁾.

Όσον αφορά τη χρήση συστημάτων ισοδυναμίας στο πλαίσιο των οποίων καθορίζεται αντιστοιχία για τον συνυπολογισμό του χρόνου εφημερίας, το Δικαστήριο έκρινε ότι τα συστήματα αυτά, αν δεν διασφαλίζουν την τήρηση όλων των ελάχιστων προδιαγραφών υγείας και ασφάλειας, προσκρούουν στην οδηγία ⁽¹³⁸⁾.

⁽¹³⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-55/18, *CCOO*, σκέψη 63.

⁽¹³¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*· απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas* κ.λπ.

⁽¹³²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 65.

⁽¹³³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 49.

⁽¹³⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 43· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψη 44.

⁽¹³⁵⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-437/05, *Vorel*, σκέψη 27· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas* κ.λπ., σκέψη 46.

⁽¹³⁶⁾ Διάταξη στην υπόθεση C-437/05, *Vorel*, σκέψη 28.

⁽¹³⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψεις 60 και 64.

⁽¹³⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas* κ.λπ., σκέψη 63.

Αντιθέτως, κατά την «επιφυλακή», όταν οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι διαθέσιμοι για επικοινωνία ανά πάσα στιγμή αλλά είναι ελεύθεροι να επιλέγουν τον χώρο στον οποίο βρίσκονται, ή όταν πρέπει να παραμένουν σε χώρο εργασίας που συμπίπτει με την κατοικία τους, τα εθνικά δικαστήρια θα πρέπει να αξιολογούν κατά περίπτωση εάν οι περιορισμοί που επιβάλλουν οι εργοδότες στους εργαζομένους δεν επιτρέπουν στους εργαζομένους να ασχοληθούν με τα ενδιαφέροντά τους. Σε αυτή την περίπτωση, ο όρος «χρόνος εργασίας» καλύπτει καθ' ολοκληρίαν τις περιόδους «επιφυλακής» ⁽¹³⁹⁾.

Αντιστρόφως, όταν οι περιορισμοί που επιβάλλονται στους εργαζομένους τους επιτρέπουν να διαχειρίζονται τον χρόνο τους και να αφιερώνονται στα ενδιαφέροντά τους, μόνον ο χρόνος που συνδέεται με την εργασία που όντως παρέχεται, ανάλογα με την περίπτωση, κατά τη διάρκεια μιας τέτοιας περιόδου είναι «χρόνος εργασίας» ⁽¹⁴⁰⁾.

Στην πρόσφατη νομολογία του, το Δικαστήριο καθόρισε τα στοιχεία που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της έντασης των περιορισμών που επιβάλλονται στους εργαζομένους κατά την «επιφυλακή».

Η ύπαρξη τουλάχιστον ενός από τα ακόλουθα δύο στοιχεία επιτρέπει, καταρχήν, τον χαρακτηρισμό της περιόδου «επιφυλακής» καθ' ολοκληρίαν ως «χρόνου εργασίας»:

- το πολύ μικρό χρονικό διάστημα («μερικά λεπτά») που απαιτείται για την ανάληψη της εργασίας σε περίπτωση ανάγκης ⁽¹⁴¹⁾, και
- η υψηλή συχνότητα τηλεφωνικών κλήσεων σε συνδυασμό με τη «μη αμελητέα» διάρκεια της δραστηριότητας που όντως ασκεί ο εργαζόμενος, εφόσον η εκτίμηση της εν λόγω συχνότητας είναι αντικειμενικά εφικτή ⁽¹⁴²⁾.

Εάν ο εργαζόμενος σπανίως καλείται να εργαστεί κατά τη διάρκεια των περιόδων εργασιακής ετοιμότητας, οι εν λόγω περίοδοι δεν θεωρούνται, εντούτοις, ως «περίοδοι ανάπαυσης», όταν το χρονικό διάστημα εντός του οποίου ο εργαζόμενος υποχρεούται να αναλάβει τη δραστηριότητά του περιορίζει, κατά τρόπο αντικειμενικό και σε μεγάλο βαθμό, τη δυνατότητά του να διαχειρίζεται ελεύθερα τον χρόνο κατά τον οποίο δεν καλείται να εργαστεί ⁽¹⁴³⁾.

Ωστόσο, ακόμη και εάν υφίσταται ένα από τα δύο στοιχεία, ενδέχεται το μη ενεργό μέρος της περιόδου «εργασιακής ετοιμότητας» να εξακολουθεί να μπορεί να χαρακτηριστεί ως «περίοδος ανάπαυσης», όταν οι διευκολύνσεις και/ή η ελευθερία που παρέχονται στον εργαζόμενο του επιτρέπουν να χρησιμοποιεί τον χρόνο αυτό για να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του ⁽¹⁴⁴⁾.

Για να αξιολογηθεί η ένταση των περιορισμών που επιβάλλονται στον εργαζόμενο, μπορούν να λαμβάνονται υπόψη μόνο οι περιορισμοί που επιβάλλονται και οι διευκολύνσεις που παρέχονται από τους ίδιους τους εργοδότες, βάσει της νομοθεσίας ή βάσει συλλογικών συμβάσεων ⁽¹⁴⁵⁾. Για παράδειγμα, οι εν λόγω περιορισμοί μπορούν να περιλαμβάνουν την υποχρέωση του εργαζομένου να διαθέτει ειδικό εξοπλισμό ⁽¹⁴⁶⁾ ή κυρώσεις σε περίπτωση υπέρβασης του χρόνου ανταπόκρισης ⁽¹⁴⁷⁾. Οι διευκολύνσεις μπορούν να καλύπτουν τη χρήση επαγγελματικών οχημάτων με ειδικά δικαιώματα παρέκκλισης από τον κώδικα οδικής κυκλοφορίας ⁽¹⁴⁸⁾, την απουσία υποχρέωσης ανταπόκρισης σε όλες τις κλήσεις ⁽¹⁴⁹⁾ ή τη δυνατότητα άσκησης άλλης επαγγελματικής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια της «εργασιακής ετοιμότητας» ⁽¹⁵⁰⁾.

Από την άλλη πλευρά, περιορισμοί που ενδέχεται να επηρεάζουν την ποιότητα της περιόδου ανάπαυσης στη διάρκεια της περιόδου «εργασιακής ετοιμότητας», αλλά οι οποίοι δεν επιβάλλονται από τον εργοδότη, βάσει της νομοθεσίας ή βάσει συλλογικών συμβάσεων δεν ασκούν επιρροή στην εκτίμηση της δυνατότητας χαρακτηρισμού μιας περιόδου ως «εργασιακού χρόνου». Οι εν λόγω περιορισμοί ενδέχεται να είναι φυσικοί παράγοντες ⁽¹⁵¹⁾ ή επιλογή των ιδίων των εργαζομένων ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹³⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-518/15, *Matzak*, σκέψεις 63-66· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψεις 36-37· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψεις 37-38· απόφαση στην υπόθεση C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψεις 33-34· απόφαση στην υπόθεση C-214/20, *Dublin City Council*, σκέψη 38.

⁽¹⁴⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψη 39· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 38 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία.

⁽¹⁴¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψη 47· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 48.

⁽¹⁴²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, σκέψεις 50-53· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψεις 51-53.

⁽¹⁴³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 54.

⁽¹⁴⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/20, *Dublin City Council*, σκέψεις 41-42.

⁽¹⁴⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Offenbach am Main*, σκέψη 40· απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 39.

⁽¹⁴⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Offenbach am Main*, σκέψη 49.

⁽¹⁴⁷⁾ Προτάξεις του γενικού εισαγγελέα Giovanni Pitruzzella, της 6ης Οκτωβρίου 2020, στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 120 και προτάξεις του γενικού εισαγγελέα Giovanni Pitruzzella, της 6ης Οκτωβρίου 2020 στην υπόθεση C-580/19, *Offenbach am Main*, σκέψη 111.

⁽¹⁴⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Offenbach am Main*, σκέψη 49.

⁽¹⁴⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/20, *Dublin City Council*, σκέψη 44.

⁽¹⁵⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/20, *Dublin City Council*, σκέψεις 43-44.

⁽¹⁵¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 50 (ο τόπος εργασίας βρίσκεται σε απομακρυσμένη τοποθεσία με περιορισμένες δυνατότητες αναψυχής).

⁽¹⁵²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/20, *Dublin City Council*, σκέψη 45 (επιλογή από εργαζόμενο του τόπου άσκησης άλλης επαγγελματικής δραστηριότητας στην διάρκεια της περιόδου εργασιακής ετοιμότητας).

Όταν η περίοδος «εργασιακής ετοιμότητας» περιλαμβάνεται εντός του διαλείμματος του εργαζομένου, μόνο οι περιορισμοί που απορρέουν από την υποχρέωση ετοιμότητας για αναχώρηση εντός πολύ σύντομου χρονικού ορίου ασκούν επιρροή στην εκτίμηση του εάν η περίοδος «εργασιακής ετοιμότητας» μπορεί να χαρακτηριστεί «χρόνος εργασίας» ή «περίοδος ανάπαυσης». Το γεγονός ότι η περιορισμένη διάρκεια ενός διαλείμματος έχει, επίσης, ως αναπόφευκτο αποτέλεσμα περιορισμούς δεν ασκεί επιρροή στην εν λόγω εκτίμηση ⁽¹⁵³⁾.

Επιρροή, επίσης, δεν ασκεί η παροχή υπηρεσιακού καταλύματος στον τόπο εργασίας ή δίπλα στον τόπο εργασίας ⁽¹⁵⁴⁾.

Ακόμη και σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το μη ενεργό μέρος της περιόδου «εργασιακής ετοιμότητας» μπορεί να χαρακτηριστεί ως «περίοδος ανάπαυσης», το γεγονός αυτό δεν σημαίνει ότι οι εργοδότες είναι ελεύθεροι να προσδιορίζουν κατά βούληση τη διάρκεια και τον χρόνο της περιόδου «εργασιακής ετοιμότητας». Οι εργοδότες πρέπει πάντοτε να συμμορφώνονται προς τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από την οδηγία 89/391/ΕΟΚ με σκοπό την προστασία της ασφάλειας των εργαζομένων τους ⁽¹⁵⁵⁾. Το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι με βάση το άρθρο 5 παράγραφος 1 της εν λόγω οδηγίας συνάγεται ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να εκτιμούν και να αποφεύγουν όλους τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Σε αυτούς περιλαμβάνονται ορισμένοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το στρες ή η επαγγελματική εξάντληση ⁽¹⁵⁶⁾. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να απεμπλακούν από το εργασιακό περιβάλλον του κατά τη διάρκεια επαρκούς αριθμού συνεχόμενων ωρών, ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα να εξουδετερώσουν τα αποτελέσματα της εργασίας για την ασφάλεια και την υγεία τους ⁽¹⁵⁷⁾. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες δεν μπορούν να προβλέπουν τόσο εκτεταμένες ή τόσο συχνές περιόδους εργασιακής ετοιμότητας ώστε αυτές να συνιστούν κίνδυνο για την υγεία των εργαζομένων ⁽¹⁵⁸⁾. Το Δικαστήριο τόνισε ότι τα κράτη μέλη πρέπει να ορίζουν τις λεπτομέρειες εφαρμογής της ως άνω υποχρέωσης ⁽¹⁵⁹⁾.

β) Διαλείμματα

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε στην υπόθεση *Dopravní podnik hl. m. Prahy* ότι το παρεχόμενο σε εργαζόμενο κατά τον χρόνο της ημερήσιας εργασίας διάλειμμα κατά τη διάρκεια του οποίου αυτός οφείλει να είναι σε θέση να αναχωρήσει εντός δύο λεπτών συνιστά «χρόνο εργασίας» κατά την έννοια του άρθρου 2, δεδομένου «ότι οι δεσμεύσεις που επιβάλλονται στον εργαζόμενο ενόσω διαρκεί το διάλειμμα είναι τέτοιας φύσης ώστε να επηρεάζουν αντικειμενικά και σε πολύ μεγάλο βαθμό την ευχέρειά του να διαχειρίζεται ελεύθερα τον χρόνο κατά τη διάρκεια του οποίου δεν απαιτείται να παρέχει τις επαγγελματικές του υπηρεσίες και να τον αφιερώνει στα δικά του ενδιαφέροντα» ⁽¹⁶⁰⁾.

γ) Χρόνος μετάβασης των εργαζομένων χωρίς σταθερό τόπο εργασίας από την κατοικία τους στον χώρο του πρώτου πελάτη και από τον χώρο του τελευταίου πελάτη στην κατοικία τους

Το Δικαστήριο κλήθηκε να αποφανθεί στην υπόθεση *Tycso* σχετικά με το αν ο χρόνος μετάβασης των εργαζομένων χωρίς σταθερό τόπο εργασίας από την κατοικία τους στον πρώτο πελάτη και από τον τελευταίο πελάτη στην κατοικία τους μπορεί να χαρακτηριστεί «χρόνος εργασίας» ⁽¹⁶¹⁾.

Η υπόθεση αφορούσε τεχνικούς με αντικείμενο εργασίας την εγκατάσταση και τη συντήρηση συστημάτων ασφαλείας σε διάφορες τοποθεσίες μιας εδαφικής ζώνης που τους ανατίθεται. Οι εργαζόμενοι μετέβαιναν τουλάχιστον μία φορά εβδομαδιαίως στα γραφεία μεταφορικής υπηρεσίας αλυσίδας εφοδιασμού για την παραλαβή του απαραίτητου για την εργασία τους εξοπλισμού. Τις άλλες ημέρες μετέβαιναν απευθείας από την κατοικία τους στους τόπους στους οποίους επρόκειτο να ασκήσουν τις δραστηριότητές τους.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι πληρούνταν και τα τρία κριτήρια του «χρόνου εργασίας». Πρώτον, έκρινε ότι οι μετακινήσεις των εργαζομένων στους πελάτες που καθόριζε ο εργοδότης τους ήταν το απαραίτητο μέσο για την παροχή τεχνικών υπηρεσιών στους πελάτες. Ως εκ τούτου, κατέληξε στη διαπίστωση ότι οι εν λόγω περίοδοι πρέπει να θεωρηθούν περίοδοι κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι ασκούν τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά τους ⁽¹⁶²⁾. Δεύτερον, όσον αφορά το γεγονός ότι οι οικείοι εργαζόμενοι λάμβαναν δρομολόγια για τις μετακινήσεις τους και δεν είχαν τη δυνατότητα να διαχειρίζονται ελεύθερα τον χρόνο τους και να ασχολούνται με τα ενδιαφέροντά τους, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι εργαζόμενοι ήταν, επίσης, κατά τον χρόνο αυτό, στη διάθεση του εργοδότη ⁽¹⁶³⁾. Τρίτον, το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι οι εργαζόμενοι που μετακινούνται προς ή από πελάτη και, επομένως,

⁽¹⁵³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψη 39.

⁽¹⁵⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 50.

⁽¹⁵⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 61· απόφαση στην υπόθεση C-580/19, *Offenbach am Main*, σκέψη 60.

⁽¹⁵⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 62.

⁽¹⁵⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 64.

⁽¹⁵⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 65.

⁽¹⁵⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, σκέψη 65.

⁽¹⁶⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψη 43.

⁽¹⁶¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

⁽¹⁶²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψεις 30-34.

⁽¹⁶³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψεις 35-39.

εκτελούν τα καθήκοντά τους πρέπει να θεωρείται ότι ευρίσκονται στην εργασία και κατά τη διάρκεια των εν λόγω μετακινήσεων. Δεδομένου ότι η μετακίνηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ιδιότητα του εργαζομένου που δεν έχει σταθερό ή συνήθη χώρο εργασίας, ο χώρος εργασίας τέτοιων εργαζομένων δεν μπορεί να περιοριστεί στη φυσική παρουσία τους στον χώρο των πελατών του εργοδότη τους ⁽¹⁶⁴⁾.

δ) *Επαγγελματική κατάρτιση κατ' εντολή του εργοδότη*

Το Δικαστήριο τόνισε ότι ως τόπος εργασίας νοείται ο τόπος στον οποίο ο εργαζόμενος καλείται να ασκήσει δραστηριότητα κατ' εντολήν του εργοδότη του, περιλαμβανομένης της περίπτωσης στην οποία ο τόπος αυτός δεν είναι το μέρος όπου ασκεί συνήθως την επαγγελματική του δραστηριότητα. Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος παρακολουθεί επαγγελματική κατάρτιση που του επέβαλε ο εργοδότης του, η οποία πραγματοποιείται εκτός του συνήθους τόπου εργασίας του και, εν όλω ή εν μέρει, εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας, συνιστά «χρόνο εργασίας» ⁽¹⁶⁵⁾.

ε) *Άλλες χρονικές περίοδοι*

Καθώς το Δικαστήριο έχει αποφανθεί μόνο επί περιορισμένου αριθμού χρονικών διαστημάτων που μπορούν να χαρακτηριστούν «χρόνος εργασίας», η Επιτροπή κρίνει απαραίτητο να παράσχει καθοδήγηση σε σχέση με άλλα είδη περιόδων. Στη συνέχεια, παρατίθενται οι απόψεις της Επιτροπής ως προς την έννοια του «χρόνου εργασίας» σε σχέση με άλλες χρονικές περιόδους.

— *Μετακινήσεις μεταξύ επισκέψεων κατά τη διάρκεια του ημερήσιου ωραρίου*

Το ζήτημα των μετακινήσεων μεταξύ εργασιών κατά τη διάρκεια του ημερήσιου ωραρίου δεν εξετάζεται στην απόφαση που εκδόθηκε στην υπόθεση *Tycο*. Αυτό συμβαίνει επειδή, στην εν λόγω υπόθεση, οι συγκεκριμένες περίοδοι λαμβάνονταν ήδη υπόψη στον ημερήσιο χρόνο εργασίας που υπολογίζει ο εργοδότης ⁽¹⁶⁶⁾.

Ωστόσο, λαμβανομένης υπόψη της απόφασης αυτής και ανάλογα με τα ακριβή πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης επί της οποίας θα πρέπει να εκδοθεί απόφαση, η Επιτροπή εκτιμά ότι οι μετακινήσεις μεταξύ εργασιών κατά τη διάρκεια του ημερήσιου ωραρίου πρέπει επίσης να χαρακτηρίζονται χρόνος εργασίας. Αυτό θα συμβαίνει εάν πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- εάν οι εν λόγω μετακινήσεις είναι απαραίτητο μέσο για την παροχή των υπηρεσιών στους πελάτες και πρέπει, επομένως, να θεωρούνται περίοδοι κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι ασκούν τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά τους,
- εάν οι εν λόγω εργαζόμενοι είναι στη διάθεση του εργοδότη κατά το διάστημα αυτό, υπό την έννοια ότι ενεργούν βάσει οδηγιών του εργοδότη και δεν έχουν τη δυνατότητα να διαχειρίζονται αυτοβούλως τον χρόνο τους και να ασχολούνται με τα ενδιαφέροντά τους·
- εάν η μετακίνηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την εργασία των εργαζομένων και ο τόπος εργασίας των εν λόγω εργαζομένων δεν μπορεί, ως εκ τούτου, να περιοριστεί στον χώρο των πελατών του εργοδότη τους.

— *Μη τακτικές μετακινήσεις εργαζομένων σε διαφορετικό χώρο εργασίας*

Στην ίδια λογική με αυτή για τις μετακινήσεις μεταξύ επισκέψεων κατά τη διάρκεια του ημερήσιου ωραρίου, μπορεί να θεωρηθεί ότι, λαμβανομένων υπόψη των προαναφερθέντων κριτηρίων και του σκοπού της οδηγίας περί προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, οι μετακινήσεις εργαζομένων οι οποίοι, αντί να μεταβούν στον κύριο χώρο εργασίας τους, μεταβαίνουν απευθείας σε επισκέψεις ή σε διαφορετικό χώρο εργασίας κατόπιν εντολής του εργοδότη τους θα πρέπει να θεωρούνται χρόνος εργασίας. Πράγματι, κατά τις περιόδους αυτές η κατάσταση των εργαζομένων μπορεί να εξομοιωθεί με αυτή των εργαζομένων στην υπόθεση *Tycο*, καθώς αποστέλλονται από τον εργοδότη τους σε τόπο άλλον από τον συνήθη τόπο εκτέλεσης της εργασίας τους ⁽¹⁶⁷⁾.

⁽¹⁶⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψεις 43-46.

⁽¹⁶⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D*.

⁽¹⁶⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψη 16.

⁽¹⁶⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

— Μετακινήσεις προς και από τον χώρο εργασίας

Όσον αφορά τον καθημερινό χρόνο μετάβασης σε σταθερό τόπο εργασίας, δεν υπάρχει καμία ένδειξη ότι οι εν λόγω περίοδοι πρέπει να θεωρούνται «χρόνος εργασίας» για τους σκοπούς της οδηγίας.

Οι εργαζόμενοι σε σταθερό τόπο εργασίας έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν την απόσταση μεταξύ της κατοικίας και του χώρου εργασίας τους και μπορούν να χρησιμοποιούν και να οργανώνουν αυτοβούλως τον χρόνο τους προς και από τον εν λόγω χώρο εργασίας ώστε να ασχολούνται με τα ενδιαφέροντά τους. Επομένως, η κατάσταση διαφέρει από εκείνη στην υπόθεση *Tyco*, στην οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν είχαν σταθερό τόπο εργασίας είχαν απολέσει τη δυνατότητα αυτή να καθορίζουν αυτοβούλως την απόσταση μεταξύ της κατοικίας τους και του συνήθους τόπου ενάρξεως και λήξεως του ημερησίου ωραρίου τους ⁽¹⁶⁸⁾.

B. Νυχτερινή περίοδος και εργαζόμενος τη νύχτα

Το άρθρο 2 παράγραφοι 3 και 4 ορίζει τα εξής:

3. «νυχτερινή περίοδος»: κάθε περίοδος επτά τουλάχιστον ωρών, όπως ορίζεται από την εθνική νομοθεσία, η οποία πρέπει πάντως να περιλαμβάνει το διάστημα μεταξύ 24.00 και 05.00·
4. «εργαζόμενος τη νύχτα»:
 - a) αφενός, κάθε εργαζόμενος κατά τη νυχτερινή περίοδο επί τρεις τουλάχιστον ώρες του ημερήσιου κανονικού χρόνου εργασίας του και
 - β) αφετέρου, κάθε εργαζόμενος ο οποίος ενδέχεται να πραγματοποιεί κατά τη νυχτερινή περίοδο ένα ορισμένο τμήμα του ετήσιου χρόνου εργασίας του, το οποίο ορίζεται κατ' επιλογή του οικείου κράτους μέλους:
 - i) από την εθνική νομοθεσία, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, ή
 - ii) με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο·»

Όσον αφορά τον ορισμό της «νυχτερινής περιόδου», το περιεχόμενο της είναι παρόμοιο με εκείνο που χρησιμοποιείται για τη «νυχτερινή εργασία» στη σύμβαση περί της νυκτερινής εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) ⁽¹⁶⁹⁾. Ο ορισμός που συμφωνήθηκε τελικώς για την οδηγία για τον χρόνο εργασίας επιβάλλει σε όλα τα κράτη μέλη την υποχρέωση να ορίζουν στην εθνική νομοθεσία τους περίοδο 7 ωρών η οποία συνιστά τη «νυχτερινή περίοδο». Αυτό σημαίνει ότι κάθε εργασία που εκτελείται κατά την περίοδο αυτή, ανεξαρτήτως διάρκειας, χαρακτηρίζεται νυχτερινή εργασία.

Ο ορισμός αυτός συμπληρώνεται από τον ορισμό του «εργαζομένου τη νύχτα», στον οποίο καθορίζονται τα ακόλουθα κριτήρια: α) εργαζόμενοι κατά τη νυχτερινή περίοδο επί τρεις τουλάχιστον ώρες του ημερήσιου χρόνου εργασίας τους ή β) εργαζόμενοι οι οποίοι ενδέχεται να πραγματοποιούν κατά τη νυχτερινή περίοδο ένα ορισμένο τμήμα του ετήσιου χρόνου εργασίας τους.

Ακολουθώντας την αγγλική έκδοση, η ελληνική έκδοση της οδηγίας φαίνεται να εμπεριέχει ένα σφάλμα στο μέτρο που συνδέει τα κριτήρια υπό α) και β) με τον σύνδεσμο «και» υπονοώντας ότι μπορεί να είναι σωρευτικά. Ταυτόχρονα, τα δύο στοιχεία εισάγονται χωριστά με τις εκφράσεις «αφενός» και «αφετέρου». Ορισμένες άλλες γλωσσικές αποδόσεις δεν περιλαμβάνουν τον σύνδεσμο «και» ⁽¹⁷⁰⁾, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι προϋποθέσεις είναι διαζευκτικές. Το Δικαστήριο φαίνεται να υποστηρίζει τη δεύτερη αυτή ερμηνεία, δεδομένου ότι στην απόφαση που εξέδωσε στην υπόθεση *Simar* έκρινε ότι «κατά το άρθρο 2, σημείο 4, στοιχείο α', της οδηγίας 93/104, ως "εργαζόμενος τη νύχτα" νοείται "κάθε εργαζόμενος [που εργάζεται] κατά τη νυχτερινή περίοδο επί τρεις τουλάχιστον ώρες του ημερήσιου κανονικού χρόνου εργασίας του" και ότι «[δ]υνάμει του ίδιου άρθρου 2, σημείο 4, στοιχείο β', η οδηγία παρέχει στους εθνικούς νομοθέτες ή, κατ' επιλογή του οικείου κράτους μέλους, στους κοινωνικούς εταίρους, σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο, τη δυνατότητα να θεωρούν ως εργαζομένους τη νύχτα και άλλους εργαζομένους που πραγματοποιούν κατά τη νυχτερινή περίοδο ορισμένο τμήμα του ετήσιου χρόνου εργασίας τους» ⁽¹⁷¹⁾.

⁽¹⁶⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψη 44.

⁽¹⁶⁹⁾ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Σύμβαση περί της νυκτερινής εργασίας, C171, 26 Ιουνίου 1990.

⁽¹⁷⁰⁾ Βλέπε ιδίως τη γαλλική και τη γερμανική έκδοση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας.

⁽¹⁷¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simar*, σκέψη 55.

|| Επομένως, η Επιτροπή εκτιμά ότι τα κριτήρια είναι διαζευκτικά και ότι οι εργαζόμενοι που πληρούν ένα εκ των δύο κριτηρίων ||
|| μπορούν να χαρακτηρίζονται «εργαζόμενοι τη νύχτα».

Στην αρχική πρόταση ⁽¹⁷²⁾ προβλεπόταν ρητώς ότι οι εργαζόμενοι τη νύχτα μπορεί να εργάζονται σε βάρδιες. Αυτό επιβεβαιώνει ότι οι διάφορες κατηγορίες δεν προορίζονταν να είναι αλληλοαποκλειόμενες και ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να είναι «εργαζόμενος σε βάρδιες» και ταυτόχρονα «εργαζόμενος τη νύχτα». Η άποψη αυτή επιβεβαιώθηκε από το Δικαστήριο στην απόφαση για την υπόθεση *González Castro*, στην οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι εργαζόμενη που «πραγματοποιεί βάρδιες εκτελώντας μόνο μέρος της εργασίας της σε νυκτερινό ωράριο πρέπει να θεωρηθεί ότι εκτελεί εργασία κατά τη “νυχτερινή περίοδο” και κατά συνέπεια να χαρακτηριστεί ως “εργαζόμενος τη νύχτα”, κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88» ⁽¹⁷³⁾.

Γ. Εργασία κατά βάρδιες και εργαζόμενος σε βάρδιες

Το άρθρο 2 παράγραφοι 5 και 6 ορίζει τα εξής:

«5. “εργασία κατά βάρδιες”: κάθε μέθοδος οργάνωσης της ομαδικής εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαδέχονται ο ένας τον άλλον στις ίδιες θέσεις εργασίας με ορισμένο ρυθμό, συμπεριλαμβανομένου του ρυθμού περιτροπής, η οποία μπορεί να είναι συνεχής ή ασυνεχής, πράγμα το οποίο υποχρεώνει τους εργαζόμενους να επιτελούν μια εργασία σε διαφορετικές ώρες σε μια δεδομένη περίοδο ημερών ή εβδομάδων·

6. “εργαζόμενος σε βάρδιες”: κάθε εργαζόμενος με ωράριο που εντάσσεται σε πρόγραμμα εργασίας κατά βάρδιες;».

Η ερμηνεία από το Δικαστήριο των ορισμών της «εργασίας κατά βάρδιες» και του «εργαζόμενου σε βάρδιες» είναι πολύ περιορισμένη. Στην απόφαση που εξέδωσε στην υπόθεση *Simar*, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο χρόνος εργασίας ιατρών ο οποίος οργανώνεται έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να διαδέχονται ο ένας τον άλλον στις ίδιες θέσεις εργασίας εκ περιτροπής πληροί τις προϋποθέσεις του ορισμού της εργασίας κατά βάρδιες ⁽¹⁷⁴⁾. Στην υπόθεση αυτή, οι εργαζόμενοι, ιατροί σε υπηρεσίες δημόσιας υγείας, εργάζονταν κανονικά από τις 8 π.μ. έως τις 3 μ.μ. Ωστόσο, είχαν επίσης εφημερίες από τις 3 μ.μ. έως τις 8 π.μ. κάθε 11 ημέρες. Το Δικαστήριο έκρινε ότι αυτές οι «εφημερίες» στα κέντρα υγείας ή ο χρόνος «επιφυλακής» κατά τον οποίο έπρεπε να υπάρχει συνεχής δυνατότητα επικοινωνίας με τους εργαζόμενους πληρούσαν τον ορισμό της εργασίας κατά βάρδιες για τους εξής λόγους:

— οι εργαζόμενοι διαδέχονταν ο ένας τον άλλον στις ίδιες θέσεις εργασίας εκ περιτροπής,

— και, παρά το γεγονός ότι οι εφημερίες πραγματοποιούνται κατά τακτά διαστήματα, οι οικείοι ιατροί καλούνται να επιτελούν την εργασία τους σε διαφορετικές ώρες σε μια δεδομένη περίοδο ημερών ή εβδομάδων.

Στην περίπτωση αυτή, το Δικαστήριο δεν έκρινε ότι το «κανονικό» πρόγραμμα εργασίας των ιατρών ισοδυναμούσε με εργασία κατά βάρδιες, ενδεχομένως επειδή οι εργαζόμενοι εργάζονταν τότε κατά τον ίδιο χρόνο και σε διαφορετικές θέσεις ⁽¹⁷⁵⁾.

Όπως επισημαίνεται στους ορισμούς, η «εργασία κατά βάρδιες» δεν περιορίζεται στον γνωστό «ρυθμό περιτροπής», βάσει του οποίου οι εργαζόμενοι εργάζονται ένα σύνολο ωρών σε μια περίοδο και στη συνέχεια εργάζονται ένα διαφορετικό σύνολο ωρών, το οποίο οργανώνεται συνήθως με τη μορφή τριών δώρων την ημέρα.

Τέλος, όπως αναφέρεται ανωτέρω, οι «εργαζόμενοι σε βάρδιες» μπορεί επίσης να είναι «εργαζόμενοι τη νύχτα» ⁽¹⁷⁶⁾. Εργαζόμενος ο οποίος εμπίπτει σε περισσότερους από έναν ορισμούς πρέπει να επωφελείται από τα προστατευτικά μέτρα που συνδέονται με κάθε ορισμό.

Δ. Μετακινούμενος εργαζόμενος

Το άρθρο 2 παράγραφος 7 ορίζει τα εξής:

«7. “μετακινούμενος εργαζόμενος”: κάθε εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται ως μέλος του ταξιδεύοντος ή ιπτάμενου προσωπικού μιας επιχείρησης, η οποία παρέχει υπηρεσίες μεταφορών επιβατών ή εμπορευμάτων οδικώς, αεροπορικώς ή διά μέσου εσωτερικών πλωτών οδών;».

⁽¹⁷²⁾ Επεξηγηματικό υπόμνημα σχετικά με την πρόταση οδηγίας που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90)317 τελικό] — SYN 295.

⁽¹⁷³⁾ Απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, *Isabel González Castro κατά Mutua Umivale* κ.λπ., C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, σκέψη 46.

⁽¹⁷⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simar*, σκέψεις 59-64.

⁽¹⁷⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simar*, σκέψη 61.

⁽¹⁷⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-41/17, *González Castro*, σκέψεις 44-46.

Η διάκριση μεταξύ μετακινούμενου και μη μετακινούμενου προσωπικού για τους σκοπούς της εφαρμογής της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας ήταν ένα ζήτημα το οποίο συζητήθηκε κατά τις προπαρασκευαστικές εργασίες της οδηγίας 2000/34/EK, με την οποία τροποποιήθηκε η οδηγία του 1993, και ενσωματώθηκε σε αυτήν ⁽¹⁷⁷⁾.

Στο πλαίσιο της οδηγίας του 1993, υπήρχαν αμφιβολίες για το αν η εξαίρεση ορισμένων τομέων έπρεπε να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους στους εν λόγω τομείς ή μόνο σε εκείνους με ειδικές υποχρεώσεις κινητικότητας ⁽¹⁷⁸⁾. Επομένως, στόχος της τροποποιητικής οδηγίας 2000/34/EK ήταν να θεσπίσει ορισμένες ειδικές διατάξεις για το μετακινούμενο προσωπικό, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η οργάνωση του χρόνου εργασίας του μη μετακινούμενου προσωπικού σε τομείς με μετακινούμενους εργαζομένους θα ήταν σύμφωνη με τις γενικές διατάξεις.

Ως εκ τούτου, ο χαρακτηρισμός «μετακινούμενος εργαζόμενος» στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας περιορίζεται στους εργαζομένους οι οποίοι ταυτόχρονα:

- είναι μέλη του ταξιδεύοντος ή ιπτάμενου προσωπικού,
- εργάζονται σε επιχείρηση η οποία παρέχει υπηρεσίες μεταφορών επιβατών ή εμπορευμάτων,
- εργάζονται στους τομείς των οδικών, αεροπορικών ή διά μέσου εσωτερικών πλωτών οδών μεταφορών.

Η έννοια του όρου «μετακινούμενοι εργαζόμενοι» αφορά ειδικά την οδηγία για τον χρόνο εργασίας και συνδέεται άρρηκτα με το κριτήριο του ταξιδιού ή της πτήσης. Έχει ως σκοπό να ληφθούν υπόψη οι διαφορετικές συνθήκες εργασίας και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των δραστηριοτήτων των συγκεκριμένων εργαζομένων (π.χ. εργασία και διαβίωση στον χώρο εργασίας για ορισμένες περιόδους, κυρίως στο πλαίσιο διασυνοριακών δραστηριοτήτων). Η κατάσταση αυτή διαφέρει από εκείνη των μετακινούμενων εργαζομένων υπό την έννοια των αποσπασμένων, διακινούμενων ή διασυνοριακών εργαζομένων. Σημαίνει επίσης ότι δεν μπορούν να χαρακτηριστούν «μετακινούμενοι εργαζόμενοι» όλοι οι εργαζόμενοι που ταξιδεύουν ή πραγματοποιούν πτήσεις.

Ο εν λόγω ορισμός της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας συνδέεται με την παρέκκλιση που εισάγει το άρθρο 20 της εν λόγω οδηγίας για τους μετακινούμενους εργαζομένους (βλέπε κατωτέρω, σημείο IX.Δ.1).

Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε στο σημείο III.B.5 ανωτέρω, μόνο οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από ειδική νομοθεσία για τις μεταφορές εμπίπτουν στην οδηγία και τις παρεκκλίσεις της.

E. Δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας

Το άρθρο 2 παράγραφος 8 ορίζει ότι:

- «8. “δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας”: η δραστηριότητα η οποία εκτελείται κυρίως επάνω σε εγκαταστάσεις ανοικτής θάλασσας (στις οποίες περιλαμβάνονται τα θαλάσσια γεωτρύπανα) ή από αυτές, και συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την αναζήτηση, την εξόρυξη ή την εκμετάλλευση των ορυκτών πόρων, συμπεριλαμβανομένων των υδρογονανθράκων, καθώς και τις καταδύσεις που συνδέονται με αυτές τις δραστηριότητες, είτε γίνονται από εγκαταστάσεις ανοικτής θάλασσας είτε από πλοίο;».

Έως σήμερα, δεν φαίνεται να έχουν ανακύψει ειδικά ζητήματα σχετικά με τον ως άνω ορισμό και δεν υπάρχει σχετική νομολογία του Δικαστηρίου.

ΣΤ. Επαρκής χρόνος ανάπαυσης

Το άρθρο 2 παράγραφος 9 ορίζει ότι:

- «9. “επαρκής χρόνος ανάπαυσης”: η πραγματική κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τακτικές περιόδους ανάπαυσης, η διάρκεια των οποίων εκφράζεται σε μονάδες χρόνου και οι οποίες είναι επαρκώς μακρές και συνεχείς, ώστε να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα προκαλούν σωματικές βλάβες στους ίδιους, σε συναδέλφους τους ή σε τρίτους και ότι δεν θα βλάπτουν την υγεία τους, βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, λόγω κόπωσης ή άτακτων ρυθμών εργασίας.»

⁽¹⁷⁷⁾ Αιτιολογική έκθεση της ανακοίνωσης της Επιτροπής σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας στους κλάδους και δραστηριότητες που εξαιρούνται από την οδηγία 93/104/EK της 23ης Νοεμβρίου 1993, 18 Νοεμβρίου 1998, [COM(1998)662 τελικό], σημείο 27.

⁽¹⁷⁸⁾ Ωστόσο, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο αποσαφίνισε τελικώς το ζήτημα αυτό στην απόφαση που εξέδωσε στις 4 Οκτωβρίου 2001, στην υπόθεση J.R. Bowden, J.L. Chapman και J.J. Doyle κατά Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, στην οποία αποφάνθηκε ότι η εξαίρεση ορισμένων τομέων μεταφορών βάσει του άρθρου 1 παράγραφος 3 της οδηγίας 93/104/EK δεν εξαιρούσε από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και από την εφαρμογή των διατάξεών της μόνο τους μετακινούμενους εργαζομένους, αλλά όλους τους εργαζομένους στους συγκεκριμένους τομείς.

Η έννοια του επαρκούς χρόνου ανάπαυσης αναφέρεται τόσο στην αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας, σύμφωνα με την οποία «[ό]λοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης», όσο και στα άρθρα 20 και 21 που προβλέπουν παρεκκλίσεις για τους μετακινούμενους εργαζομένους και τους εργαζομένους που ασκούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας, καθώς και τους εργαζομένους σε αλιευτικά ποντοπόρα πλοία. Επομένως, η έννοια αυτή χρησιμοποιείται σε σχέση με εργαζομένους που δεν καλύπτονται από τις διατάξεις περί ανάπαυσης των άρθρων 3 έως 5. Οι ειδικές αυτές διατάξεις παρέκκλισης ορίζουν ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι δικαιούνται «επαρκή χρόνο ανάπαυσης» ως ελάχιστο επίπεδο προστασίας ⁽¹⁷⁹⁾.

Δεδομένης της απουσίας αριθμητικών ορίων και της έλλειψης νομολογίας επί της έννοιας αυτής, η Επιτροπή θεωρεί ότι η έννοια του «επαρκούς χρόνου ανάπαυσης» πρέπει να εξετάζεται με βάση τις ειδικές περιστάσεις στις οποίες εφαρμόζεται. Ιδίως, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες που σχετίζονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας και τις συνθήκες εργασίας των τριών κατηγοριών εργαζομένων που αφορά: τους μετακινούμενους εργαζομένους, τους εργαζομένους που ασκούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας και τους εργαζομένους σε αλιευτικά ποντοπόρα πλοία.

V. ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΙ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ

Το δικαίωμα των εργαζομένων σε ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης κατοχυρώνεται στο άρθρο 31 παράγραφος 2 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στην αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας επιβεβαιώνεται η σημασία των εν λόγω περιόδων ανάπαυσης και προβλέπεται ότι «[ό]λοι 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. [...]»

Στην οδηγία ορίζονται τρία είδη περιόδων ανάπαυσης: ημερήσια ανάπαυση (άρθρο 3), διαλείμματα (άρθρο 4) και εβδομαδιαία ανάπαυση (άρθρο 5). Το άρθρο 7 προβλέπει επίσης περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η οποία ονομαζόταν αρχικά «ετήσια περίοδος ανάπαυσης» ⁽¹⁸⁰⁾ και εξετάζεται περαιτέρω στο κεφάλαιο VII.

Πρέπει να επισημανθεί ότι προβλέπονται παρεκκλίσεις από τις εν λόγω διατάξεις και ότι οι προϋποθέσεις χρήσης τους και τα προστατευτικά μέτρα που συνδέονται με αυτές αναλύονται στο κεφάλαιο IX.

A. Ημερήσια ανάπαυση

Το άρθρο 3 ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών.»

Η απαίτηση παροχής σε κάθε εργαζόμενο 11 συναπτών ωρών ανάπαυσης αποτελεί ελάχιστη προδιαγραφή και τα εθνικά νομοθετήματα μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο προβλέπουν συχνά περισσότερο προστατευτικές διατάξεις, για παράδειγμα, παρέχοντας στους εργαζομένους μεγαλύτερες περιόδους ημερήσιας ανάπαυσης ή θεσπίζοντας μέγιστο ημερήσιο χρόνο εργασίας. Κατά την άποψη της Επιτροπής, αυτό αποτελεί ένα δίκτυο ασφαλείας για την υγεία και την ασφάλεια των οικείων εργαζομένων, το οποίο λαμβάνει επίσης υπόψη τις οικονομικές απαιτήσεις και τους κύκλους εργασίας κατά βάρδιες ⁽¹⁸¹⁾.

Οι 11 ώρες ημερήσιας ανάπαυσης πρέπει να είναι συναπτές. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να διακόπτονται κατά την περίοδο ανάπαυσης, εκτός αν το κράτος μέλος έχει προβλέψει κάτι διαφορετικό βάσει των επιτρεπόμενων παρεκκλίσεων (βλέπε κεφάλαιο IX).

Οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν μία περίοδο ημερήσιας ανάπαυσης για κάθε περίοδο 24 ωρών. Ωστόσο, η οδηγία δεν ορίζει τη συγκεκριμένη περίοδο ως ημερολογιακή ημέρα. Μια τέτοια προσέγγιση θα ισοδυναμούσε εκ των πραγμάτων με την επιβολή προγράμματος εργασίας το οποίο δεν θα ταίριαζε με τις συνήθειες περιόδους εργασίας ⁽¹⁸²⁾.

⁽¹⁷⁹⁾ Τα άρθρα 20 και 21 προβλέπουν αντίστοιχα ότι οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι σε αλιευτικά ποντοπόρα πλοία δεν καλύπτονται από τα άρθρα 3, 4 ή 5, αλλά τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι εξακολουθούν να δικαιούνται «επαρκή χρόνο ανάπαυσης».

⁽¹⁸⁰⁾ Επεξηγηματικό υπόμνημα σχετικά με την πρόταση οδηγίας που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90)317 τελικό] — SYN 295.

⁽¹⁸¹⁾ Επεξηγηματικό υπόμνημα σχετικά με την πρόταση οδηγίας που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90)317 τελικό] — SYN 295.

⁽¹⁸²⁾ Κάτι τέτοιο θα υποχρέωνε τους εργαζομένους να εργάζονται μεταξύ 00.00 και 13.00 και να επωφελούνται της περιόδου ανάπαυσης μεταξύ 13.00 και 24.00 ή, αντίθετως, να αναπαύονται στο διάστημα από τις 00.00 έως τις 11.00 και να εργάζονται στο διάστημα από τις 11.00 έως τις 24.00.

Ωστόσο, θεωπίζοντας ένα πλαίσιο 24ωρων περιόδων, η οδηγία επιβάλλει έναν βαθμό κανονικότητας στις περιόδους ημερήσιας ανάπαυσης. Συναφώς, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι «[π]ρος διασφάλιση της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου, πρέπει επομένως να προβλέπεται, κατά γενικό κανόνα, τακτική εναλλαγή μεταξύ εργασίας και αναπαύσεως»⁽¹⁸³⁾. Σκοπός της ημερήσιας ανάπαυσης είναι να παρέχεται στους εργαζομένους η δυνατότητα να απομακρύνονται από το περιβάλλον εργασίας τους για ορισμένο αριθμό ωρών. Οι ώρες ανάπαυσης πρέπει να είναι συνεχόμενες και «να ακολουθούν άμεσα μια περίοδο εργασίας, προκειμένου να δίνεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα χαλαρώσεως και εξαλείψεως της σύμπτυξης με την άσκηση των καθηκόντων του κοπώσεως»⁽¹⁸⁴⁾.

Αυτό σημαίνει ότι, όταν δεν υπάρχει παρέκκλιση, ο συνεχόμενος χρόνος εργασίας περιορίζεται σε 13 ώρες (από τον οποίο πρέπει να αφαιρεθεί το διάλειμμα που παρουσιάζεται κατωτέρω) και πρέπει να ακολουθείται από τουλάχιστον 11 συναπτές ώρες ανάπαυσης. Με βάση τις «κανονικές» διατάξεις της οδηγίας, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εργάζονται για περισσότερες από 13 συνεχόμενες ώρες, καθώς κάτι τέτοιο θα αντέβαινε στον σκοπό της εν λόγω διάταξης. Επομένως, τέτοια καθεστώτα επιτρέπονται μόνο υπό τις προϋποθέσεις που περιγράφονται αναλυτικά στο κεφάλαιο IX.

B. Διαλείμματα

Το άρθρο 4 ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται για κάθε εργαζόμενο χρόνος διαλείμματος όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος, ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις ή από συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων ή, ελλείψει αυτών, από την εθνική νομοθεσία.»

Το άρθρο 4 παρέχει στους εργαζομένους δικαίωμα σε χρόνο διαλείμματος, εάν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας τους υπερβαίνει τις έξι ώρες. Ωστόσο, ο καθορισμός της διάρκειας και των όρων χορήγησης του διαλείμματος επαφίενται σε συλλογικές συμβάσεις ή στην εθνική νομοθεσία.

1. Διάρκεια του διαλείμματος

Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας, οι περίοδοι ανάπαυσης, στις οποίες περιλαμβάνονται τα διαλείμματα, πρέπει να εκφράζονται σε μονάδες χρόνου, και συγκεκριμένα σε ημέρες, ώρες ή και κλάσματα τους, και οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν «κατάλληλα διαλείμματα εργασίας»⁽¹⁸⁵⁾.

Ως εκ τούτου, η Επιτροπή θεωρεί ότι τα διαλείμματα εργασίας τα οποία πρέπει να δικαιούνται οι εργαζόμενοι πρέπει να καθορίζονται σαφώς σε μονάδες χρόνου και ότι, παρότι η διάρκεια του διαλείμματος πρέπει να καθορίζεται με συλλογική σύμβαση ή από την εθνική νομοθεσία, υπερβολικά σύντομα διαλείμματα θα αντέβαιναν στις διατάξεις της οδηγίας.

2. Χρόνος του διαλείμματος

Ομοίως, παρότι σύμφωνα με την οδηγία οι όροι χορήγησης του διαλείμματος καθορίζονται σε συλλογικές συμβάσεις ή στη νομοθεσία, τα διαλείμματα θα πρέπει να παρέχουν στους εργαζομένους πραγματικά τη δυνατότητα ανάπαυσης κατά τη διάρκεια του ημερήσιου ωραρίου εργασίας τους, όταν αυτό υπερβαίνει τις 6 ώρες. Επομένως, ο χρόνος του διαλείμματος θα πρέπει να προσαρμόζεται στο πρόγραμμα των εργαζομένων και το διάλειμμα θα πρέπει να πραγματοποιείται το αργότερο ύστερα από έξι ώρες εργασίας.

3. Προϋποθέσεις του διαλείμματος

Το «διάλειμμα» το οποίο δικαιούνται οι εργαζόμενοι βάσει του άρθρου 4 της οδηγίας θα πρέπει να αποτελεί «περίοδο ανάπαυσης», όπως είναι σαφές τόσο από την αναφορά του στην αιτιολογική σκέψη 5 όσο και από τον τίτλο του κεφαλαίου «Ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης» στο οποίο εντάσσεται.

⁽¹⁸³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 95.

⁽¹⁸⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 95.

⁽¹⁸⁵⁾ Στην εν λόγω έννοια των «κατάλληλων διαλειμμάτων εργασίας» έχει αναφερθεί και το Δικαστήριο, για παράδειγμα, στην απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, *Günter Fuß κατά Stadt Halle*, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, σκέψη 32.

Λαμβανομένων υπόψη των ορισμών του «χρόνου εργασίας» και της «περιόδου ανάπαυσης», αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να υποχρεούνται να παραμένουν στη θέση εργασίας τους, στη διάθεση του εργοδότη τους ή ασκώντας τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά τους. Τέτοια διαλείμματα στα οποία οι εργαζόμενοι δικαιούνται να διαχειρίζονται τον χρόνο τους χωρίς σημαντικούς περιορισμούς και να ασχολούνται με τα ενδιαφέροντά τους δεν αποτελούν χρόνο εργασίας ⁽¹⁸⁶⁾. Επομένως, τα διαλείμματα δεν πρέπει να υπολογίζονται ως «χρόνος εργασίας», καθώς αποτελούν «περιόδους ανάπαυσης». Παρόλα αυτά οι εθνικές ρυθμίσεις μπορεί να διαφέρουν, καθώς, όπως τονίστηκε ανωτέρω, τα κράτη μέλη δύνανται να εφαρμόζουν διατάξεις οι οποίες είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, για παράδειγμα, υπολογίζοντας τα διαλείμματα κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας ως «χρόνο εργασίας».

Αντιθέτως, περίοδος κατά την οποία οι εργαζόμενοι υποχρεούνται από τον εργοδότη τους να παραμένουν στη θέση τους και να είναι διαθέσιμοι να παρέχουν υπηρεσίες, εάν απαιτηθεί, ακόμη και εάν παραμένουν άπρακτοι, θα χαρακτηρίζεται «χρόνος εργασίας» και, επομένως, δεν θα εκπληρώνει το δικαίωμα των εργαζομένων σε διάλειμμα κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας τους.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι περίοδος κατά την οποία οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε ετοιμότητα να ανταποκριθούν εντός δύο λεπτών συνιστά «χρόνο εργασίας», εφόσον είναι εμφανές ότι οι δεσμεύσεις που επιβάλλονται στους εργαζομένους επηρεάζουν αντικειμενικά και σε πολύ μεγάλο βαθμό την ευχέρειά τους να διαχειρίζονται ελεύθερα τον χρόνο τους ⁽¹⁸⁷⁾.

4. Υποχρεώσεις των κρατών μελών όσον αφορά τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο

Η οδηγία επιτρέπει τον καθορισμό της διάρκειας και των όρων χορήγησης του διαλείμματος μέσω συλλογικών συμβάσεων. Ωστόσο, η μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο αποτελεί υποχρέωση των κρατών μελών ⁽¹⁸⁸⁾. Επομένως, είναι ευθύνη των κρατών μελών να διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που ενδεχομένως δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, δικαιούνται διαλείμματα.

Σύμφωνα με τη διατύπωση της οδηγίας, η διάρκεια και οι όροι χορήγησης του διαλείμματος καθορίζονται μέσω συλλογικών συμβάσεων ή από την εθνική νομοθεσία. Αυτό σημαίνει ότι τα κείμενα μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο δεν πρέπει να επιτρέπουν τον καθορισμό της διάρκειας και των όρων χορήγησης του διαλείμματος μέσω ατομικών συμφωνιών μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη.

Γ. Εβδομαδιαία ανάπαυση

Το άρθρο 5 ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά περίοδο επτά ημερών, μια ελάχιστη περίοδο συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων ωρών, στις οποίες προστίθενται οι ένδεκα ώρες ημερήσιας ανάπαυσης, οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 3.

Αν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να ορίζεται ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης 24 ωρών.»

Επιπλέον, το άρθρο 16 προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν:

a) για την εφαρμογή του άρθρου 5 (εβδομαδιαία ανάπαυση), περίοδο αναφοράς η οποία δεν υπερβαίνει τις 14 μέρες. [...]

Η διατύπωση του άρθρου 5 της οδηγίας του 1993 ήταν κάπως διαφορετική, καθώς περιλάμβανε την ακόλουθη περίοδο: «Η ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης που αναφέρεται στο πρώτο εδάφιο συμπεριλαμβάνει, κατ' αρχήν, την Κυριακή». Ωστόσο, το Δικαστήριο ακύρωσε τη συγκεκριμένη διάταξη, εκτιμώντας ότι η υποχρέωση καθορισμού της Κυριακής, αντί οποιασδήποτε άλλης ημέρας της εβδομάδας, ως ημέρας ανάπαυσης δεν δικαιολογούνταν δεδομένης της νομικής βάσης που χρησιμοποιήθηκε για τη συγκεκριμένη οδηγία, η οποία αφορά την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ⁽¹⁸⁹⁾. Η εν λόγω περίοδος στη συνέχεια διαγράφηκε κατά την τροποποίηση της εν λόγω οδηγίας με την οδηγία 2000/34/ΕΚ.

⁽¹⁸⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, σκέψεις 36-37· απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 50.

⁽¹⁸⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση 107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, σκέψη 43.

⁽¹⁸⁸⁾ Το άρθρο 288 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι: «Η οδηγία δεσμεύει κάθε κράτος μέλος στο οποίο απευθύνεται, όσον αφορά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνει την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών.»

⁽¹⁸⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-84/94, *Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου*.

Παρότι η έως τώρα νομολογία στο ζήτημα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης είναι περιορισμένη, η Επιτροπή παραθέτει τις ακόλουθες σκέψεις λαμβανομένων υπόψη της διατύπωσης και του σκοπού της οδηγίας.

1. Ελάχιστη περίοδος 35 ωρών συνεχούς ανάπαυσης

Όπως προαναφέρθηκε, το άρθρο 5 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν «ανά περίοδο επτά ημερών» περίοδο ανάπαυσης 24 ωρών στις οποίες προστίθενται οι 11 ώρες ημερήσιας ανάπαυσης, γεγονός που σημαίνει ότι η συγκεκριμένη περίοδος 11 ωρών ημερήσιας ανάπαυσης δεν μπορεί να αφαιρεθεί από την περίοδο εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Αυτό ισοδυναμεί με περίοδο συνεχούς ανάπαυσης διάρκειας 35 ωρών.

Όπως αναφέρεται ανωτέρω, η συγκεκριμένη απαίτηση αποτελεί ελάχιστη προδιαγραφή. Τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να θεσπίζουν πρόσθετες ή μεγαλύτερες περιόδους ανάπαυσης, εφόσον τηρούν το εν λόγω ελάχιστο όριο.

2. Περίοδος ανάπαυσης ανά περίοδο επτά ημερών («εβδομαδιαία ανάπαυση»)

Το άρθρο 5 προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να δικαιούνται περίοδο εβδομαδιαίας ανάπαυσης «ανά περίοδο επτά ημερών». Λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, η οδηγία απαιτεί έναν βαθμό κανονικότητας στην εβδομαδιαία ανάπαυση που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το άρθρο 5 δεν ορίζει τη χρονική στιγμή κατά την οποία πρέπει να παρέχεται η ελάχιστη περίοδος εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ότι παρέχει στα κράτη μέλη έναν βαθμό ευελιξίας όσον αφορά την επιλογή της εν λόγω χρονικής στιγμής. Η περίοδος ανάπαυσης μπορεί να παρασχεθεί οποιαδήποτε χρονική στιγμή εντός κάθε περιόδου επτά ημερών⁽¹⁹⁰⁾. Η οδηγία δεν απαιτεί η εβδομαδιαία ανάπαυση να χορηγείται την ίδια ημέρα της εβδομάδας σε κάθε περίοδο επτά ημερών.

3. Εβδομαδιαία ανάπαυση σε περίοδο αναφοράς 14 ημερών

Πέρα από την ευελιξία που περιγράφεται ανωτέρω όσον αφορά τον καθορισμό εβδομαδιαίων περιόδων ανάπαυσης ανά περίοδο επτά ημερών, το άρθρο 16 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας επιτρέπει τον καθορισμό περιόδου αναφοράς 14 ημερών για την εβδομαδιαία ανάπαυση. Συναφώς, στην πρόταση της Επιτροπής⁽¹⁹¹⁾ αναφέρεται ότι οι προτεινόμενες περίοδοι ανάπαυσης αποτελούν «λογικά ελάχιστα όρια τα οποία λαμβάνουν υπόψη τις οικονομικές απαιτήσεις και τους κύκλους εργασίας κατά βάρδιες, καθόσον η εβδομαδιαία περίοδος ανάπαυσης μπορεί να αποτελεί μέσο όρο περιόδου δύο εβδομάδων. Αυτό γίνεται για να λαμβάνονται υπόψη η αναγκαία ελαστικότητα, παράδειγμα της οποίας αποτελεί ο πολλαπλασιασμός των “συμφωνιών παραγωγικότητας” που συνάφθηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους.» 129

Αυτό σημαίνει ότι η εθνική νομοθεσία μπορεί να επιτρέπει να αποτελεί η περίοδος εβδομαδιαίας ανάπαυσης μέσο όρο δύο εβδομάδων. Αυτό, κατ' επέκταση, θα επέτρεπε να χορηγούνται στους εργαζομένους είτε δύο περίοδοι 35 ωρών είτε μία διπλή περίοδος εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Τα άρθρα 5 και 16 επιβάλλουν και πάλι έναν βαθμό κανονικότητας, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται καθορισμένη ποσότητα ανάπαυσης ανά περίοδο 14 ημερών. Ωστόσο, δεν επιβάλλουν καμία υποχρέωση χορήγησης της εν λόγω ανάπαυσης τις ίδιες ημέρες σε κάθε περίοδο 14 ημερών.

Αυτό σημαίνει ότι οι πράξεις μεταφοράς της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι σε κάθε περίοδο 14 ημερών χορηγούνται δύο περίοδοι εβδομαδιαίας ανάπαυσης 35 ωρών ή μία διπλή περίοδος εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

4. Βραχύτερη περίοδος εβδομαδιαίας ανάπαυσης σε ορισμένες περιπτώσεις

Το άρθρο 5 δεύτερο εδάφιο προβλέπει τη δυνατότητα μείωσης της εβδομαδιαίας ανάπαυσης σε 24 ώρες για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή λόγω των συνθηκών οργάνωσης της εργασίας.

Η συγκεκριμένη διάταξη δεν έχει, έως σήμερα, ερμηνευθεί από τη νομολογία του Δικαστηρίου. Επομένως, είναι δύσκολο να οριστεί το ακριβές πεδίο εφαρμογής της. Ωστόσο, δύο στοιχεία μπορούν να παράσχουν καθοδήγηση για την αποσαφήνιση της συγκεκριμένης διάταξης.

⁽¹⁹⁰⁾ Απόφαση της 9ης Νοεμβρίου 2017, António Fernando Maio da Rosa κατά Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, σκέψεις 39 και 44.

⁽¹⁹¹⁾ Επεξηγηματικό υπόμνημα σχετικά με την πρόταση οδηγίας που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90)317 τελικό] — SYN 295.

Πρώτον, η διάταξη συμπεριλήφθηκε στην κοινή θέση για να αντιμετωπιστεί το ενδεχόμενο πρόβλημα των εργαζομένων σε βάρδιες που εργάζονται την τελευταία βάρδια του Σαββάτου και την πρώτη βάρδια της Δευτέρας, δηλαδή λαμβάνουν μόνο 24 ώρες συνεχούς ανάπαυσης ⁽¹⁹²⁾. Δεύτερον, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί επανειλημμένως ότι, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της οδηγίας, οι εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής της και οι παρεκκλίσεις από τις διατάξεις της πρέπει να ερμηνεύονται στενά ⁽¹⁹³⁾.

Παρότι οι παράγοντες αυτοί δεν είναι καθοριστικοί και η συγκεκριμένη παρέκκλιση μπορεί να εφαρμοστεί επίσης σε περιπτώσεις διαφορετικές από εκείνη των εργαζομένων σε βάρδιες, η χρήση της θα πρέπει να εξετάζεται προσεκτικά κατά περίπτωση.

VI. ΜΕΓΙΣΤΗ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το δικαίωμα των εργαζομένων σε όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας κατοχυρώνεται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας εκφράζεται συγκεκριμένα το εν λόγω δικαίωμα, καθώς στο άρθρο 6 ορίζεται μέγιστη κατά μέσο όρο εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων:

- α) η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας να περιορίζεται με νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων·
- β) ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες, κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.»

Το εν λόγω δικαίωμα συνοδεύεται από περίοδο αναφοράς, η οποία καθορίζεται στο άρθρο 16:

«Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν:

[...] β) για την εφαρμογή του άρθρου 6 (ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας), περίοδο αναφοράς η οποία δεν υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες.

Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, κατά το άρθρο 7, και οι περίοδοι αδειάς ασθενείας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου· [...].»

Τέλος, παρότι ο περιορισμός της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας υπόκειται σε παρεκκλίσεις μόνο στην περίπτωση «αυτόνομων εργαζομένων» και εργαζομένων που έχουν συμφωνήσει με την «εθελούσια εξαίρεση», οι παρεκκλίσεις από την περίοδο αναφοράς που προβλέπεται στο άρθρο 16 επιτρέπονται σε άλλες περιπτώσεις οι οποίες περιγράφονται κατωτέρω, αλλά εντός των ορίων του άρθρου 19, όπως παρουσιάζεται στο κεφάλαιο IX κατωτέρω.

Το ειδικό καθεστώς του περιορισμού της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας έχει τονιστεί επίσης από το Δικαστήριο, το οποίο έχει αποφανθεί επανειλημμένως ότι «τόσο σύμφωνα με το γράμμα [της οδηγίας] όσο και σύμφωνα με τον σκοπό και την οικονομία της, το ανώτατο όριο των 48 ωρών όσον αφορά τη μέση εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, περιλαμβανομένων των υπερωριών, αποτελεί κανόνα του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου ιδιαίτερης σπουδαιότητας, ο οποίος πρέπει να ισχύει για κάθε εργαζόμενο ως ελάχιστη αναγκαία προδιαγραφή προς διασφάλιση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του» ⁽¹⁹⁴⁾.

⁽¹⁹²⁾ Όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση σχετικά με την αναθεωρημένη πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 16 Νοεμβρίου 1993, [COM(93)578 τελικό] – SYN 295, σ. 3, τροπολογία αριθ. 5.

⁽¹⁹³⁾ Σχετικά με τις εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής, βλέπε: απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 35· απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 24· απόφαση στην υπόθεση C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, σκέψη 32· απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψεις 55 και 65. Σχετικά με τις παρεκκλίσεις, βλέπε: απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 89· απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 40· απόφαση στην υπόθεση C-518/15, *Matzak*, σκέψη 38· απόφαση στην υπόθεση C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*, σκέψη 61·

⁽¹⁹⁴⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 100· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, *Dellas* κ.λπ., σκέψη 49· διάταξη στην υπόθεση C-437/05, *Vorel*, σκέψη 23· απόφαση της 11ης Απριλίου 2019, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure* κατά *Premier ministre* κ.λπ., C-254/18, *ECLI:EU:C:2019:318*, σκέψη 32· απόφαση στην υπόθεση C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, σκέψη 36· απόφαση στην υπόθεση C-214/20, *Dublin City Council*, σκέψη 37.

A. Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας

1. Ποιος χρόνος πρέπει να υπολογίζεται για τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας

Το μέγιστο εβδομαδιαίο όριο εφαρμόζεται στην έννοια του χρόνου εργασίας που παρουσιάστηκε ανωτέρω και χρησιμοποιείται από το Δικαστήριο ⁽¹⁹⁵⁾.

Επιπλέον, η οδηγία προβλέπει ρητώς ότι οι υπερωρίες θα πρέπει να περιλαμβάνονται στον υπολογισμό της μέσης μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας. Αυτό συνάδει με τον ορισμό του χρόνου εργασίας που παρατίθεται ανωτέρω, ο οποίος δεν διακρίνει μεταξύ «νόμιμου» χρόνου εργασίας και περιόδων οι οποίες μπορεί, για παράδειγμα, να χαρακτηρίζονται «υπερωρίες» ή «εφημερίες» βάσει της εθνικής νομοθεσίας και να τυγχάνουν διαφορετικής μεταχείρισης, ιδιαίτερα για σκοπούς αμοιβής.

2. Μέγιστη διάρκεια καθορισμένη σε 48 ώρες

Η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας καθορίζεται σε 48 ώρες ανά περίοδο επτά ημερών. Με τη διάταξη αυτή θεσπίζεται ελάχιστη προδιαγραφή και τα κράτη μέλη μπορούν να παρέχουν περισσότερη προστασία, όπως προαναφέρθηκε.

3. Ανεπιφύλακτη μέγιστη διάρκεια

Στο σύνολο της νομολογίας του, το Δικαστήριο έχει τονίσει ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούν να καθορίζουν μονομερώς το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, εξαρτώντας από οποιαδήποτε προϋπόθεση ή περιορισμό το δικαίωμα των εργαζομένων να μην υπερβαίνει η μέση εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας τις 48 ώρες, όπως προβλέπει το άρθρο 6, σημείο 2, της οδηγίας ⁽¹⁹⁶⁾.

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα της συγκεκριμένης διάταξης. Για παράδειγμα, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή μέτρου βάσει του οποίου εργαζόμενος μετατίθεται χωρίς τη συναίνεσή του σε διαφορετική υπηρεσία επειδή ζήτησε τη συμμόρφωση με τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας αναιρεί την αποτελεσματικότητα της διάταξης, καθώς «ο φόβος τέτοιου είδους αντιποίνου κατά του οποίου δεν θα υπήρχε δυνατότητα ασκήσεως ένδικης προσφυγής ενδέχεται να αποτρέψει τους εργαζόμενους που φρονούν ότι εθίγησαν από μέτρο του εργοδότη τους να προβάλλουν τα δικαιώματά τους διά της δικαστικής οδού και επομένως είναι ικανός να υπονομεύσει σοβαρά την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκει η οδηγία» ⁽¹⁹⁷⁾.

Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί επίσης ότι η υπέρβαση της εν λόγω μέγιστης διάρκειας αποτελεί, καθαυτή, παράβαση της εν λόγω διάταξης, χωρίς να απαιτείται να αποδειχθεί περαιτέρω η ύπαρξη συγκεκριμένης ζημίας ⁽¹⁹⁸⁾.

B. Μέγιστη διάρκεια η οποία μπορεί να υπολογίζεται ως μέσος όρος

1. Ποια είναι η διάρκεια της περιόδου αναφοράς;

Όπως αναφέρεται στο άρθρο 6, η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας που χρησιμοποιείται για τον έλεγχο της συμμόρφωσης με το μέγιστο όριο μπορεί να υπολογίζεται ως μέσος όρος. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίσουν περίοδο αναφοράς η οποία δεν υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες για τον υπολογισμό της μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, σε όλους τους τομείς και όλες τις δραστηριότητες.

Κατά παρέκκλιση, οι περίοδοι αναφοράς μπορούν να επεκταθούν σε ορισμένες περιπτώσεις που διέπονται από το άρθρο 19. Περαιτέρω λεπτομέρειες σχετικά με τους όρους και την έκταση των παρεκκλίσεων παρουσιάζονται στο κεφάλαιο IX. Σε κάθε περίπτωση, λαμβανομένων υπόψη των περιορισμών στις παρεκκλίσεις από την περίοδο αναφοράς, το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει ότι «η περίοδος αναφοράς δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες» και ότι «[κ]ατά συνέπεια, μπορεί να προσδιοριστεί η ελάχιστη προστασία που πρέπει οπωσδήποτε να παρέχεται» στους εργαζομένους ⁽¹⁹⁹⁾.

2. Ποια στοιχεία δεν συμπεριλαμβάνονται στην περίοδο αναφοράς

Όσον αφορά την περίοδο αναφοράς που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό της μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, το άρθρο 16 της οδηγίας ορίζει ότι «[...] Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, κατά το άρθρο 7, και οι περίοδοι αδειάς ασθενείας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου [...]».

⁽¹⁹⁵⁾ Βλέπε ιδίως: απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ., σκέψεις 93-95· απόφαση στην υπόθεση C-14/04, Dellas κ.λπ., σκέψη 50.

⁽¹⁹⁶⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ., σκέψη 99· απόφαση στην υπόθεση C-243/09, Fuß, σκέψη 52· απόφαση στην υπόθεση C-429/09, Fuß, σκέψη 34.

⁽¹⁹⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-243/09, Fuß, σκέψεις 65-66.

⁽¹⁹⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-243/09, Fuß, σκέψη 53.

⁽¹⁹⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, Simar, σκέψη 69.

Αυτό σημαίνει ότι η μη εργασία κατά τις περιόδους αυτές δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να αντισταθμίσει άλλες περιόδους κατά τις οποίες η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας υπερέβη το μέγιστο όριο.

Όσον αφορά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρόκειται για τις τέσσερις εβδομάδες που προβλέπονται στην οδηγία. Ωστόσο, όσον αφορά το δικαίωμα σε άδεια ασθενείας, «ο τρόπος ασκήσεώς του [...] δεν διέπ[εται], στο παρόν στάδιο εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου, από το δίκαιο αυτό» ⁽²⁰⁰⁾. Επομένως, είναι απαραίτητο να γίνεται παραπομπή στους εθνικούς ορισμούς της άδειας ασθενείας για να διαπιστώνεται ποιες περιόδοι δεν θα πρέπει να συνεκτιμώνται ή θα πρέπει να είναι ουδέτερες για τον υπολογισμό της μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας.

3. Ποια στοιχεία μπορούν να συμπεριλαμβάνονται στην περίοδο αναφοράς

Ενόψει της διατύπωσης του άρθρου 16 στοιχείο β) και παρά την απουσία νομολογίας του Δικαστηρίου επί του συγκεκριμένου ζητήματος, η Επιτροπή εκτιμά ότι, εάν η εθνική νομοθεσία παρέχει στους εργαζομένους δικαίωμα σε πρόσθετες περιόδους ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν των ελάχιστων τεσσάρων εβδομάδων, το οικείο κράτος μέλος παραμένει ελεύθερο να αποφασίζει αν θα συμπεριλάβει ή όχι τις εν λόγω πρόσθετες περιόδους ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών στον υπολογισμό της μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας.

Γ. Διάταξη με άμεσο αποτέλεσμα

Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 6 σημείο 2, σε συνδυασμό με τις διατάξεις για την περίοδο αναφοράς, πληροί όλες τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την παραγωγή αμέσου αποτελέσματος ⁽²⁰¹⁾.

Παρά τις πιθανές προσαρμογές της περιόδου αναφοράς που εφαρμόζεται στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, το Δικαστήριο έκρινε ότι «αυτό το περιθώριο εκτιμήσεως δεν αποκλείει τη δυνατότητα καθορισμού του ελαχίστου περιεχομένου των δικαιωμάτων» και ότι οι διατάξεις έχουν σαφή και ανεπιφύλακτο χαρακτήρα ⁽²⁰²⁾. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το άρθρο 6 σημείο 2 της οδηγίας παρέχει «στους ιδιώτες το δικαίωμα να μην υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες η περίοδος αναφοράς για την εφαρμογή της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας της εργασίας τους» ⁽²⁰³⁾.

Παρόλα αυτά, η οδηγία δεν γεννά υποχρεώσεις εις βάρος ιδιωτή και, επομένως, δεν μπορεί να έχει εφαρμογή, αυτή καθαυτή, στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς ανακύπτουσας αποκλειστικώς μεταξύ ιδιωτών («οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα») ⁽²⁰⁴⁾.

Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να διασφαλίζουν τη νομική προστασία που απορρέει για τους ιδιώτες από τις διατάξεις του εν λόγω κανόνα και, επομένως, να ερμηνεύουν το εθνικό δίκαιο, στο μέτρο του δυνατού, υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της οδηγίας, ώστε να επιτευχθεί το αποτέλεσμα που αυτή επιδιώκει ⁽²⁰⁵⁾.

Επιπλέον, το άμεσο αποτέλεσμα μιας διάταξης δίνει επίσης τη δυνατότητα στους πολίτες να την επικαλούνται ευθέως σε αγωγές κατά του κράτους ή δημόσιων φορέων που αποτελούν «προέκταση του κράτους», όπως περιφερειακές αρχές, δήμοι ή κοινότητες ⁽²⁰⁶⁾, μεταξύ άλλων υπό την ιδιότητά τους ως εργοδοτών, όταν δεν έχουν μεταφέρει διάταξη στο εθνικό δίκαιο ή την έχουν μεταφέρει εσφαλμένα ⁽²⁰⁷⁾ («κάθετο άμεσο αποτέλεσμα»). Αυτό μπορεί επίσης να οδηγήσει στην εφαρμογή της αρχής της ευθύνης του Δημοσίου για ζημιές που προκαλούνται στους ιδιώτες από παραβάσεις του δικαίου της Ένωσης. Το Δημόσιο μπορεί τότε να θεωρηθεί υπεύθυνο και πρέπει να παρέχει στους ιδιώτες δικαίωμα αποζημίωσης υπό ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες πρέπει να εξετάζονται από τα εθνικά δικαστήρια ⁽²⁰⁸⁾.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι θα εξακολουθήσει να ισχύει εξαίρεση στην περίπτωση που το οικείο κράτος μέλος έχει κάνει χρήση σχετικής παρέκκλισης, όπως αυτής που αφορά τους αυτόνομους εργαζομένους ή την ατομική εθελούσια εξαίρεση. Ωστόσο, αυτό εξαρτάται από την εκπλήρωση όλων των προϋποθέσεων που καθορίζονται στην οδηγία όσον αφορά τις εν λόγω παρεκκλίσεις ⁽²⁰⁹⁾.

⁽²⁰⁰⁾ Απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, *Gerhard Schultz-Hoff* κατά *Deutsche Rentenversicherung Bund* και *Stringer* κ.λπ. κατά *Her Majesty's Revenue and Customs*, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, σκέψη 27.

⁽²⁰¹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψεις 104-106· απόφαση στην υπόθεση C-243/09, *Fuβ*, σκέψη 59· απόφαση στην υπόθεση C-429/09, *Fuβ*, σκέψη 35.

⁽²⁰²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simar*, σκέψη 68.

⁽²⁰³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simar*, σκέψη 70.

⁽²⁰⁴⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψεις 108-109.

⁽²⁰⁵⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψεις 110-113.

⁽²⁰⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-243/09, *Fuβ*, σκέψη 61· απόφαση στην υπόθεση C-429/09, *Fuβ*, σκέψη 38.

⁽²⁰⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-243/09, *Fuβ*, σκέψη 56· απόφαση στην υπόθεση C-429/09, *Fuβ*, σκέψεις 38-39.

⁽²⁰⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-429/09, *Fuβ*, σκέψεις 45-48.

⁽²⁰⁹⁾ Βλέπε ιδίως την απόφαση στην υπόθεση C-243/09, *Fuβ*, σκέψεις 58-59 σχετικά με την εθελούσια εξαίρεση.

VII. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΜΕΤ' ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Το Δικαστήριο έχει εξετάσει ενδελεχώς το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και έχει αποφανθεί ειδικά ότι πρόκειται για αρχή του κοινωνικού δικαίου της Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης με ιδιαίτερη σημασία ⁽²¹⁰⁾.

Το δικαίωμα αυτό προβλέπεται επίσης ρητώς στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος έχει το ίδιο νομικό κύρος με τις Συνθήκες. Το άρθρο 31 παράγραφος 2 του Χάρτη ορίζει ότι «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης, καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών».

A. Το δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών

Το άρθρο 7 παράγραφος 1 ορίζει ότι

«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.»

Η οδηγία δεν επιτρέπει καμία παρέκκλιση από το άρθρο 7 παράγραφος 1 ⁽²¹¹⁾. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η εν λόγω άδεια έχει διττό σκοπό: να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλάρωσης και ψυχαγωγίας ⁽²¹²⁾.

⁽²¹⁰⁾ Απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, *The Queen κατά Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, σκέψη 43· απόφαση στην υπόθεση C-342/01, *Merino Gómez*, σκέψη 29· απόφαση της 16ης Μαρτίου 2006, *C. D. Robinson-Steele κατά R. D. Retail Services Ltd και Michael Jason Clarke κατά Frank Staddon Ltd και J. C. Caulfield και λοιποί κατά Hanson Clay Products Ltd, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04*, ECLI:EU:C:2006:177, σκέψη 48· απόφαση της 6ης Απριλίου 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging κατά Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, σκέψη 28· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff κ.λπ.*, σκέψη 22· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 18· απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols κατά Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, σκέψη 28· απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, *Williams κ.λπ. κατά British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, σκέψη 17· απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, *KHS AG κατά Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, σκέψη 23· απόφαση στην υπόθεση C-282/10, *Dominguez*, σκέψη 16· απόφαση στην υπόθεση C-337/10, *Neidel*, σκέψη 28· απόφαση της 21ης Ιουνίου 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) κατά Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) και λοιπών*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, σκέψη 16· απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, *Alexander Heimann και Konstantin Toltschin κατά Kaiser GmbH, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-229/11 και C-230/11*, ECLI:EU:C:2012:693, σκέψη 22· διάταξη της 21ης Φεβρουαρίου 2013, *Concepción Maestre García κατά Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, σκέψη 16· διάταξη της 13ης Ιουνίου 2013, *Bianca Brandes κατά Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, σκέψη 27· απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, *Z.J.R. Lock κατά British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, σκέψη 14· απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, *Gülal Bollacke κατά K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, σκέψη 15· απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, *Kathleen Greenfield κατά The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, σκέψη 26· απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, *Alicja Sobczyszyn κατά Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, σκέψη 19· απόφαση της 20ης Ιουλίου 2016, *Hans Maschek κατά Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, σκέψη 25· απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, *Conley King κατά The Sash Window Workshop Ltd και Richard Dollar*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, σκέψη 32· απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, *Ministerul Justiției και Tribunalul Botoșani κατά Maria Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, σκέψη 24· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 38· απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, *Sebastian W. Kreuziger κατά Land Berlin*, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, σκέψη 28· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 19· απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, *Torsten Hein κατά Albert Holzkamm GmbH & Co.*, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, σκέψη 22· απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020, *QH κατά Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και CV κατά Icrea Banca SpA, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19*, ECLI:EU:C:2020:504, σκέψεις 53-54· απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2021, *WD κατά job-medium GmbH*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, σκέψη 24· απόφαση της 9ης Δεκεμβρίου 2021, *XXXX κατά Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, σκέψη 19· απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2022, *DS κατά Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, σκέψεις 23-24.

⁽²¹¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-173/99, BECTU, σκέψεις 41-43· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff κ.λπ.*, σκέψη 24· απόφαση στην υπόθεση C-78/11, ANGED, σκέψη 16. Βλ. επίσης: Απόφαση στην υπόθεση C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, σκέψη 34· απόφαση στην υπόθεση C-233/20, *job-medium*, σκέψη 24. Το Δικαστήριο πρόσθεσε στην απόφαση που εξέδωσε στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04, *Robinson-Steele κ.λπ.*, σκέψη 52, ότι συμβατική παρέκκλιση από το δικαίωμα αυτό δεν επιτρέπεται.

⁽²¹²⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff κ.λπ.*, σκέψη 25· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 21· απόφαση στην υπόθεση C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, σκέψη 30· απόφαση στην υπόθεση C-214/10, *KHS*, σκέψη 31· απόφαση στην υπόθεση C-78/11, ANGED, σκέψη 19· απόφαση στην υπόθεση C-194/12, *Maestre García*, σκέψη 18· απόφαση στην υπόθεση C-178/15, *Sobczyszyn*, σκέψη 23· απόφαση στην υπόθεση C-341/15, *Maschek*, σκέψη 34· απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψη 27· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 41· απόφαση στην υπόθεση C-214/16, *King*, σκέψη 37· απόφαση στην υπόθεση C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, σκέψη 30.

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι το δικαίωμα σε ετήσια άδεια δεν μπορεί να ερμηνεύεται στενά ⁽²¹³⁾ και ότι η εφαρμογή του από τις αρμόδιες εθνικές αρχές μπορεί να γίνεται μόνον εντός των ορίων που θέτει ρητώς η οδηγία 2003/88 ⁽²¹⁴⁾.

1. Ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων

Η διάταξη περί τεσσάρων εβδομάδων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποτελεί ελάχιστη προδιαγραφή. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, «ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να απολαύει αποτελεσματικής αναπαύσεως, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του» ⁽²¹⁵⁾.

Το δικαίωμα ετήσιας άδειας είναι τεσσάρων εβδομάδων, γεγονός που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να απαλλάσσονται από τις εργασιακές υποχρεώσεις τους για τέσσερις ημερολογιακές εβδομάδες, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται με καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

Κατά τη μετατροπή των τεσσάρων εβδομάδων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών σε αριθμό εργάσιμων ημερών κατά τις οποίες ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από τις εργασιακές υποχρεώσεις του, «ο υπολογισμός της ελάχιστης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούται ο εργαζόμενος πρέπει, κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, να γίνεται σε σχέση με τις ημέρες εργασίας, ώρες εργασίας ή και κλάσματά τους που πραγματοποιήθηκαν και προβλέπονται από τη σύμβαση εργασίας» ⁽²¹⁶⁾.

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι «όσον αφορά τη θεμελίωση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, πρέπει να διακρίνονται οι περίοδοι κατά τις οποίες ο εργαζόμενος απασχολούνταν με διαφορετικό ωράριο εργασίας, ο δε αριθμός των αποκτώμενων μονάδων χρόνου ετήσιας αναπαύσεως σε σχέση με τον αριθμό των μονάδων χρόνου εργασίας πρέπει να υπολογίζεται χωριστά για κάθε περίοδο» ⁽²¹⁷⁾.

Σε περιπτώσεις, όπως η εκ περιτροπής εργασία, κατά τις οποίες η εργασιακή σχέση συνεχίζεται αλλά ο εργαζόμενος δεν εκτελεί πραγματική εργασία για τον εργοδότη, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ένας εργαζόμενος δύναται να αποκτήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μόνο στη διάρκεια των περιόδων κατά τις οποίες εκτέλεσε πραγματική εργασία (*pro rata temporis*). Δεν χορηγείται δικαίωμα άδειας στη διάρκεια περιόδων κατά τις οποίες δεν εκτελέστηκε εργασία ⁽²¹⁸⁾. Παρομοίως, οι εργαζόμενοι δεν αποκτούν δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών στη διάρκεια περιόδων γονικής άδειας ⁽²¹⁹⁾.

Στην περίπτωση που εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης μετατραπεί σε εργαζόμενο μερικής απασχόλησης, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι θα ήταν ασυμβίβαστη με την οδηγία η αναδρομική εφαρμογή της αρχής *pro rata temporis* σε ένα δικαίωμα ετήσιας άδειας που αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια περιόδου πλήρους απασχόλησης, καθώς κάτι τέτοιο θα συνεπαγόταν απώλεια ορισμένων αποκτηθέντων δικαιωμάτων ⁽²²⁰⁾. Επομένως, η μείωση των ωρών εργασίας δεν επιτρέπεται να οδηγήσει σε μείωση του δικαιώματος ετήσιας άδειας το οποίο έχει ήδη αποκτήσει ο εργαζόμενος ⁽²²¹⁾. Στην αντίθετη περίπτωση, εάν εργαζόμενος μερικής απασχόλησης μετατραπεί σε εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης, πρέπει σε κάθε περίπτωση να υπολογιστεί νέο δικαίωμα για την περίοδο μετά την αύξηση των ωρών εργασίας, βάσει της αρχής *pro rata temporis* ⁽²²²⁾.

⁽²¹³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, σκέψη 29· απόφαση στην υπόθεση C-78/11, *ANGED*, σκέψη 18· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-229/11 και C-230/11, *Heimann και Toltschin*, σκέψεις 22-23· απόφαση στην υπόθεση C-194/12, *Maestre García*, σκέψη 16· απόφαση στην υπόθεση C-415/12, *Brandes*, σκέψη 29· απόφαση στην υπόθεση C-219/14, *Greenfield*, σκέψη 28· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 31· απόφαση στην υπόθεση C-233/20, *job-medium*, σκέψη 26.

⁽²¹⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-173/99, *BECTU*, σκέψη 43· απόφαση στην υπόθεση C-342/01, *Merino Gómez*, σκέψη 29· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04, *Robinson-Steele* κ.λπ., σκέψη 48· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 18· απόφαση στην υπόθεση C-155/10, *Williams* κ.λπ., σκέψη 17· απόφαση στην υπόθεση C-341/15, *Maschek*, σκέψη 19.

⁽²¹⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-173/99, *BECTU*, σκέψη 44· απόφαση στην υπόθεση C-342/01, *Merino Gómez*, σκέψη 30· απόφαση στην υπόθεση C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, σκέψη 29· απόφαση στην υπόθεση C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, σκέψη 31· απόφαση στην υπόθεση C-233/20, *job-medium*, σκέψη 24.

⁽²¹⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-219/14, *Greenfield*, σκέψη 32.

⁽²¹⁷⁾ Ομοίως, απόφαση στην υπόθεση C-219/14, *Greenfield*, σκέψη 35.

⁽²¹⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψεις 28 και 29.

⁽²¹⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψεις 36-38.

⁽²²⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, σκέψεις 32-34· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-229/11 και C-230/11, *Heimann και Toltschin*, σκέψη 35· απόφαση στην υπόθεση C-219/14, *Greenfield*, σκέψη 37.

⁽²²¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, σκέψη 32· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-229/11 και C-230/11, *Heimann και Toltschin*, σκέψη 35· απόφαση στην υπόθεση C-415/12, *Brandes*, σκέψη 30· απόφαση στην υπόθεση C-219/14, *Greenfield*, σκέψη 34.

⁽²²²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-219/14, *Greenfield*, σκέψεις 38 και 44.

Η οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να εφαρμόζουν διατάξεις οι οποίες είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ⁽²²³⁾, μεταξύ άλλων παρέχοντας στους εργαζομένους περισσότερες από τέσσερις εβδομάδες άδειας μετ' αποδοχών ετησίως. Στις περιπτώσεις αυτές, τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν διαφορετικές προϋποθέσεις για την κτήση και τη χορήγηση του δικαιώματος πρόσθετης άδειας ⁽²²⁴⁾ χωρίς να απαιτείται, ως προς τούτο, συμμόρφωση προς τους κανόνες προστασίας τους οποίους καθόρισε το Δικαστήριο όσον αφορά την ελάχιστη περίοδο ⁽²²⁵⁾. Για παράδειγμα, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, όταν αποφασίζουν να χορηγήσουν σε εργαζομένους δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της εν λόγω ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να χορηγήσουν χρηματική αποζημίωση (βλ. κατωτέρω στο σημείο VII.B) για δικαιώματα άδειας που δεν έχουν χρησιμοποιηθεί κατά τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης και τα οποία υπερβαίνουν τις τέσσερις εβδομάδες ⁽²²⁶⁾. Παρομοίως, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι τα κράτη μέλη δύνανται να χορηγούν επιπλέον ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, αλλά ταυτόχρονα να αποκλείουν το ενδεχόμενο μεταφοράς των ημερών αυτών στην περίπτωση ασθένειας ⁽²²⁷⁾. Σε περιπτώσεις συμφωνίας εκ περιτροπής εργασίας στο πλαίσιο της οποίας η αρχή *pro rata temporis* εφαρμόζεται στη θεμελίωση δικαιώματος, το Δικαστήριο αποφάνθηκε επίσης ότι τα κράτη μέλη μπορούν να χορηγούν στους εργαζομένους το δικαίωμα μεγαλύτερης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από αυτήν που εξασφαλίζει η οδηγία, ανεξάρτητα από τη μείωση του χρόνου εργασίας τους λόγω της εκ περιτροπής εργασίας ⁽²²⁸⁾.

Παρότι οι εν λόγω περιπτώσεις δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 7 της οδηγίας και του άρθρου 31 παράγραφος 2 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ⁽²²⁹⁾, οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που είναι πιο ευνοϊκές για τους εργαζομένους δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να αντισταθμίσουν πιθανή παραβίαση της ελάχιστης προστασίας που εξασφαλίζεται από τη διάταξη της ενωσιακής νομοθεσίας ⁽²³⁰⁾.

2. Ελάχιστη άδεια για όλους τους εργαζομένους, χωρίς προϋποθέσεις

Σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 1, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους. Το Δικαστήριο έχει αναφέρει ότι η έκφραση «όλοι οι εργαζόμενοι» περιλαμβάνει τους εργαζομένους που απουσιάζουν από την εργασία με σύντομη ή μακροχρόνια αναρρωτική άδεια, ανεξάρτητα από το κατά πόσον εργάστηκαν πράγματι κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς ⁽²³¹⁾.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε επί της συγκεκριμένης περίπτωσης εργαζομένων οι οποίοι απολύθηκαν παράνομα και, στη συνέχεια, επαναπροσλήφθηκαν, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν ακύρωσης της απόλυσης βάσει δικαστικής απόφασης. Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι δικαιούνται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ της απόλυσης και της επαναπροσλήψης, παρά το γεγονός ότι, στη διάρκεια του εν λόγω χρονικού διαστήματος, δεν παρείχαν πραγματική εργασία στον εργοδότη ⁽²³²⁾. Το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι 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. Η εν λόγω κατάσταση αποτελεί συνέπεια των ενεργειών του εργοδότη και ο εργοδότης που δεν παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να αντιμετωπίσει τις σχετικές συνέπειες. Ως εκ τούτου, το χρονικό διάστημα μεταξύ της παράνομης απόλυσης και της επαναπροσλήψης του εργαζομένου πρέπει να αντιμετωπίζεται ως διάστημα πραγματικής παροχής εργασίας για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Ωστόσο, σε περίπτωση που, κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα, ο εργαζόμενος ανέλαβε άλλη απασχόληση, μπορεί να ζητήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα της απασχόλησής του στον νέο εργοδότη μόνο από τον εν λόγω νέο εργοδότη.

⁽²²³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-342/01, *Merino Gómez*, σκέψη 43· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, *TSN*, σκέψη 33.

⁽²²⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-282/10, *Dominguez*, σκέψεις 47-48· απόφαση στην υπόθεση C-337/10, *Neidel*, σκέψεις 34-37.

⁽²²⁵⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, *TSN*, σκέψη 36.

⁽²²⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-337/10, *Neidel*, σκέψη 36· απόφαση στην υπόθεση C-341/15, *Maschek*, σκέψη 39.

⁽²²⁷⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, *TSN*, σκέψη 40.

⁽²²⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 31.

⁽²²⁹⁾ Σύμφωνα με τον ορισμό του πεδίου εφαρμογής του Χάρτη στο άρθρο 51 παράγραφος 1, οι διατάξεις του Χάρτη απευθύνονται στα κράτη μέλη μόνο όταν αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης. Όταν τα κράτη μέλη νομοθετούν επί διατάξεων του εθνικού δικαίου οι οποίες είναι πιο ευνοϊκές για τους εργαζομένους από ό,τι η οδηγία για τον χρόνο εργασίας, αυτές δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου. Ως εκ τούτου, το άρθρο 31 παράγραφος 2 του Χάρτη δεν εφαρμόζεται σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που υπερβαίνει την ελάχιστη περίοδο τεσσάρων εβδομάδων. Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, *TSN*, σκέψεις 42 και 55.

⁽²³⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 43· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, *TSN*, σκέψη 35.

⁽²³¹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 40.

⁽²³²⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*. Άλλη απόφαση του Δικαστηρίου σχετικά με το ζήτημα αυτό αναμένεται στην υπόθεση C-57/22.

Η οδηγία προβλέπει ότι η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών παρέχεται «σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας». Ως εκ τούτου, εναπόκειται στα κράτη μέλη να καθορίσουν, στο εσωτερικό τους δίκαιο, τους όρους ασκήσεως και εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, προσδιορίζοντας τις συγκεκριμένες συνθήκες υπό τις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση του εν λόγω δικαιώματος ⁽²³³⁾. Ωστόσο, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η οδηγία απαγορεύει στα κράτη μέλη να περιορίζουν μονομερώς το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους εφαρμόζοντας προϋποθέσεις οι οποίες εμποδίζουν στην πράξη ορισμένους εργαζομένους να επωφεληθούν από αυτό ⁽²³⁴⁾. Για παράδειγμα, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι τα κράτη μέλη δεν δύνανται να επιβάλλουν στους εργαζομένους, ως όρο για την κτήση του δικαιώματος για ετήσια άδεια, τη συμπλήρωση ελάχιστης περιόδου δεκατριών εβδομάδων συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη ⁽²³⁵⁾. Ομοίως, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να επιβάλλουν προϋποθέσεις οι οποίες καθιστούν αδύνατη, για ορισμένους εργαζομένους, την άσκηση του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ⁽²³⁶⁾.

Λαμβανομένου υπόψη ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που προβλέπεται από το άρθρο 7 της οδηγίας αποτελεί, επίσης, θεμελιώδες δικαίωμα που κατοχυρώνεται με το άρθρο 31 παράγραφος 2 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το Δικαστήριο έκρινε ρητώς ότι οι περιορισμοί όσον αφορά το εν λόγω δικαίωμα πρέπει να συνάδουν με τις αυστηρές προϋποθέσεις που προβλέπει το άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και, ιδίως, εφόσον δεν θίγεται το βασικό περιεχόμενο του εν λόγω δικαιώματος ⁽²³⁷⁾.

Παρόλα αυτά, τα κράτη μέλη έχουν κάποια διακριτική ευχέρεια ρύθμισης του τρόπου με τον οποίο μπορεί να ασκείται το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει, για παράδειγμα, «τον προγραμματισμό των περιόδων αδείας, την ενδεχόμενη υποχρέωση του εργαζομένου να γνωστοποιεί στον εργοδότη πότε θέλει να πάρει την άδειά του, την απαίτηση παροχής εργασίας για ένα τουλάχιστον χρονικό διάστημα πριν καταστεί δυνατή η λήψη της άδειας, τα κριτήρια για τον αναλογικό υπολογισμό του δικαιώματος για ετήσια άδεια όταν η διάρκεια της σχέσεως εργασίας είναι μικρότερη του έτους κ.λπ.» ⁽²³⁸⁾.

— Δικαίωμα και χορήγηση άδειας κατά την αρχική περίοδο απασχόλησης

Παρότι τα κράτη μέλη μπορούν, για παράδειγμα, να ρυθμίζουν «τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να λαμβάνουν την άδεια που δικαιούνται κατά τη διάρκεια των πρώτων εβδομάδων της απασχολήσεώς τους» ⁽²³⁹⁾, δεν μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από τη συμπλήρωση ελάχιστης περιόδου συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη ⁽²⁴⁰⁾.

— Προγραμματισμός άδειας

Η οδηγία δεν ρυθμίζει τον προγραμματισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Η ρύθμιση αυτή εναπόκειται στην εθνική νομοθεσία, στις συλλογικές συμβάσεις ή στις πρακτικές. Ωστόσο, όπως αναλύεται κατωτέρω, βάσει της οδηγίας, εργαζόμενος ο οποίος δεν είναι σε θέση να λάβει προγραμματισμένη άδεια λόγω άλλης περιόδου άδειας (άδειας ασθενείας, άδειας μητρότητας ή άλλης περιόδου άδειας της οποίας ο σκοπός είναι διαφορετικός από εκείνον του δικαιώματος σε ετήσια άδεια) δικαιούται να λάβει την εν λόγω ετήσια άδεια σε άλλη χρονική στιγμή, εν ανάγκη εκτός της αντίστοιχης περιόδου αναφοράς ⁽²⁴¹⁾, εντός ορισμένων ορίων όσον αφορά την περίοδο μεταφοράς της άδειας σε περίπτωση μακροχρόνιας άδειας ασθενείας ⁽²⁴²⁾.

⁽²³³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 41· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 34.

⁽²³⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-173/99, *BECTU*, σκέψεις 48-53· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 28· απόφαση στην υπόθεση C-214/16, *King*, σκέψη 34· απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψη 26· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika, Bulgaria*, σκέψη 56· απόφαση στην υπόθεση C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, σκέψη 22.

⁽²³⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-173/99, *BECTU*, σκέψη 64· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 28.

⁽²³⁶⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 48· απόφαση στην υπόθεση C-155/10, *Williams* κ.λπ., σκέψη 26· απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 17· απόφαση στην υπόθεση C-118/13, *Bollacke*, σκέψη 16· απόφαση στην υπόθεση C-214/16, *King*, σκέψη 34.

⁽²³⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 54.

⁽²³⁸⁾ Υπόμνημα της Επιτροπής στην υπόθεση C-173/99, στο οποίο παραπέμπει ο γενικός εισαγγελέας A. Tizzano στις προτάσεις του της 8ης Φεβρουαρίου 2001 στην υπόθεση *The Queen κατά Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, σημείο 34, και η γενική εισαγγελέας V. Trstenjak στις προτάσεις της της 16ης Ιουνίου 2011 στην υπόθεση *Williams* κ.λπ. κατά *British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, σημείο 37.

⁽²³⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-173/99, *BECTU*, σκέψη 61.

⁽²⁴⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-173/99, *BECTU*, σκέψη 64.

⁽²⁴¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-194/12, *Maestre García*.

⁽²⁴²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/10, *KHS*.

— Υποχρεώσεις του εργοδότη αναφορικά με τη λήψη άδειας

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι οι εργοδότες δεν δύνανται να επιβάλλουν στους εργαζομένους περιορισμό του δικαιώματός του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Κάθε πρακτική ή παράλειψη του εργοδότη η οποία ενδέχεται να αποτρέψει τον εργαζόμενο από τη λήψη της ετήσιας άδειάς του, καθώς και η παροχή κινήτρων ή η ενθάρρυνση να μην χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος την άδεια, είναι ασυμβίβαστα με το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ⁽²⁴³⁾. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν ζητήσει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά την περίοδο αναφοράς, αυτό δεν συνεπάγεται απώλεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά το πέρας της περιόδου αναφοράς αυτοδικαίως και χωρίς να ελέγχεται προηγουμένως αν ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματός αυτού ⁽²⁴⁴⁾.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι ο εργοδότης θα πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο συγκεκριμένα και εγκαίρως για τα δικαιώματά του όσον αφορά την άδεια ⁽²⁴⁵⁾. Ο εργοδότης θα πρέπει, επίσης, να ενημερώνει τον εργαζόμενο ότι, εάν δεν λάβει την άδεια, το δικαίωμά του σε αυτήν θα αποσβεστεί κατά το πέρας της περιόδου αναφοράς ή μιας επιτρεπόμενης περιόδου μεταφοράς ή, ακόμη, κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας ⁽²⁴⁶⁾. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, παρότι οι εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν τη δυνατότητα στον εργαζόμενο και να τον παροτρύνουν, εν ανάγκη επισημώς, να λάβει την άδεια, δεν υποχρεούνται να εξαναγκάζουν τους εργαζομένους τους να ασκήσουν το δικαίωμά τους να λάβουν άδεια μετ' αποδοχών ⁽²⁴⁷⁾.

Ο εργοδότης φέρει το σχετικό βάρος της απόδειξης. Εάν ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να αποδείξει ότι επέδειξε όλη τη δέουσα επιμέλεια ώστε να παρασχεθεί στον εργαζόμενο η δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που εδικαιούτο, το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας, η καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για μη ληφθείσα ετήσια άδεια δεν αποσβένονται ⁽²⁴⁸⁾. Ακόμη και αν ο εργοδότης σχημάτισε την εσφαλμένη εντύπωση ότι ο εργαζόμενος δεν δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρόκειται για περίπτωση που δεν ασκεί επιρροή, καθότι εναπόκειται στον εργοδότη να αναζητήσει κάθε σχετικό με τις υποχρεώσεις του πληροφοριακό στοιχείο ⁽²⁴⁹⁾.

Ωστόσο, η οδηγία για τον χρόνο εργασίας δεν αντιτίθεται στην απόσβεση του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, αν ο εργοδότης είναι σε θέση να ανταποκριθεί στο συναφές βάρος της απόδειξης και, επομένως, προκύπτει ότι ο εργαζόμενος, σκοπίμως και με πλήρη επίγνωση των συνεπειών, επέλεξε να μην κάνει χρήση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που εδικαιούτο, αφού του είχε παρασχεθεί η δυνατότητα να ασκήσεις πραγματικά το εν λόγω δικαίωμα ⁽²⁵⁰⁾.

Σύμφωνα με το Δικαστήριο, 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 ⁽²⁵¹⁾. Σε περίπτωση που δεν υφίσταται εθνική ρύθμιση, κανονιστική ή συμβατική, η οποία να προβλέπει περιορισμό της μεταφοράς αδειών σύμφωνα με τις επιταγές του δικαίου της Ένωσης, η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν αποσβένεται με τη λήξη της περιόδου αναφοράς ⁽²⁵²⁾. Πράγματι, το Δικαστήριο έκρινε ότι, εάν γινόταν δεκτό, υπό τις περιστάσεις αυτές, ότι τα κεκτημένα δικαιώματα άδειας μετ' αποδοχών ενός εργαζομένου δύνανται να αποσβεστούν, «θα νομιμοποιούνταν μια πρακτική αθέμιτου πλουτισμού του εργοδότη σε βάρος [της] υγείας του εργαζομένου» ⁽²⁵³⁾.

Όταν ο εργοδότης δεν έχει παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το δικαίωμα δεν δύναται να αποσβεστεί στο πέρας επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο περιόδου μεταφοράς ή ακόμη και μεταγενέστερα, εάν ο εργαζόμενος καταστεί ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας κατά τη διάρκεια περιόδου αναφοράς ⁽²⁵⁴⁾. Ομοίως, η αξίωση από το δικαίωμα δεν υπόκειται σε παραγραφή στο πέρας τριετούς περιόδου η οποία αρχίζει από το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωση ⁽²⁵⁵⁾.

⁽²⁴³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 49· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 42· απόφαση στην υπόθεση C-214/16, *King*, σκέψη 39· απόφαση στην υπόθεση C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, σκέψεις 32 και 41.

⁽²⁴⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 56· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψεις 40 και 61.

⁽²⁴⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 52· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 45.

⁽²⁴⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 52· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 45.

⁽²⁴⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψεις 51 και 52· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 44.

⁽²⁴⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 53, απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 46.

⁽²⁴⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/16, *King*, σκέψη 61.

⁽²⁵⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 54· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψεις 47 και 56.

⁽²⁵¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/16, *King*, σκέψη 63.

⁽²⁵²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/16, *King*, σκέψη 64.

⁽²⁵³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/16, *King*, σκέψη 64.

⁽²⁵⁴⁾ Απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, *XP κατά Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide και AR v St. Vincenz-Krankenhaus GmbH*, συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-518/20 και C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707.

⁽²⁵⁵⁾ Απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, *LB κατά TO*, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.

— Μεταφορά και ενδεχόμενη απώλεια άδειας

Ομοίως, η εθνική νομοθεσία μπορεί να καθορίζει προϋποθέσεις για την άσκηση του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων για τη μεταφορά του εν λόγω δικαιώματος στη λήξη του έτους άδειας.

Όσον αφορά τη μεταφορά, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι «μολοντί το θετικό αποτέλεσμα της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου διασφαλίζεται πλήρως όταν η άδεια λαμβάνεται εντός του έτους για το οποίο προβλέπεται, δηλαδή κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους, εντούτοις αυτός ο χρόνος αναπαύσεως δεν χάνει την αξία του από την άποψη του ως άνω αποτελέσματος, αν χρησιμοποιηθεί σε μεταγενέστερη περίοδο» ⁽²⁵⁶⁾.

Το Δικαστήριο έχει αναλύσει περαιτέρω την ανάγκη πρόβλεψης της δυνατότητας μεταφοράς, εάν ο εργαζόμενος του οποίου το δικαίωμα σε ετήσια άδεια αποσβέστηκε δεν είχε τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα ⁽²⁵⁷⁾. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η μεταφορά είναι αναπόφευκτη όταν υπάρχει αλληλεπικάλυψη περιόδων άδειας που κατοχυρώνονται στο δίκαιο της ΕΕ ⁽²⁵⁸⁾ καθώς και στην περίπτωση άδειας ασθενείας ⁽²⁵⁹⁾. Το Δικαστήριο έκρινε, επίσης, ότι σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί να καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές που δικαιούνταν ο εργαζόμενος, το δικαίωμα του εργαζομένου σε μεταφορά εξακολουθεί να ισχύει έως τη λήξη της σχέσης εργασίας ⁽²⁶⁰⁾.

Επομένως, η απώλεια του δικαιώματος άδειας περιορίζεται στις περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα ⁽²⁶¹⁾. Για παράδειγμα, το δικαίωμα άδειας δεν αποσβένεται κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο, όταν ο εργαζόμενος ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς και δεν είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα αυτό ⁽²⁶²⁾, με την επιφύλαξη της εξαίρεσης που δέχεται το Δικαστήριο, η οποία επιτρέπει τον περιορισμό της περιόδου μεταφοράς σε περίπτωση μακροχρόνιας άδειας ασθενείας (βλέπε μέρος C). Επιπλέον, δεν αποσβένεται αυτοδικαίως και χωρίς να ελέγχεται προηγουμένως αν ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του, μεταξύ άλλων με κατάλληλη εκ μέρους του ενημέρωση του εργαζομένου ⁽²⁶³⁾.

3. Καταβολή αποδοχών κατά την ετήσια άδεια

Το Δικαστήριο έχει υπογραμμίσει ότι «κατά την οδηγία, το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αντιστοιχουσών σ' αυτήν αποδοχών αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος», καθώς η καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας «αποσκοπεί στην παροχή προς τον εργαζόμενο της δυνατότητας να λάβει πράγματι την ετήσια άδεια που δικαιούται» ⁽²⁶⁴⁾. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο έκρινε ότι «[ο] σκοπός της υποχρέωσης 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» ⁽²⁶⁵⁾.

Ο εργαζόμενος «πρέπει να εισπράττει τις κανονικές αποδοχές του γι' αυτήν την περίοδο αναπαύσεως» ⁽²⁶⁶⁾ και «μείωση των αποδοχών του εργαζομένου εξαιτίας της ετήσιας άδειάς του μετ' αποδοχών, η οποία δύναται να τον αποτρέπει από την πραγματική άσκηση του δικαιώματός του στην ως άνω άδεια, έρχεται σε αντίθεση προς τον σκοπό που επιδιώκει το άρθρο 7» ⁽²⁶⁷⁾, με τη χρονική στιγμή της μείωσης να μην έχει σημασία ⁽²⁶⁸⁾.

⁽²⁵⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-178/15, *Sobczyszyn*, σκέψη 33· βλ. επίσης: απόφαση στην υπόθεση C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, σκέψη 30· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 30· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 24.

⁽²⁵⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 19· απόφαση στην υπόθεση C-178/15, *Sobczyszyn*, σκέψη 22. Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψεις 42 και 45.

⁽²⁵⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, σκέψη 24.

⁽²⁵⁹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ.

⁽²⁶⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/16, *King*, σκέψη 65.

⁽²⁶¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 35.

⁽²⁶²⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψεις 43 και 55· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 19.

⁽²⁶³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 56· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψεις 40 και 61.

⁽²⁶⁴⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04, *Robinson-Steele* κ.λπ., σκέψη 58· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 60· απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 17· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer* και *Willmeroth*, σκέψη 40.

⁽²⁶⁵⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04, *Robinson-Steele* κ.λπ., σκέψεις 58-59· απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 33.

⁽²⁶⁶⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04, *Robinson-Steele* κ.λπ., σκέψη 50· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 58· απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 16.

⁽²⁶⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-155/10, *Williams* κ.λπ., σκέψη 21· απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 23· απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 44· απόφαση στην υπόθεση C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, σκέψη 33.

⁽²⁶⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 23.

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η οδηγία αποκλείει τη δυνατότητα καταβολής των αποδοχών για την ετήσια άδεια τμηματικώς καθ' όλη την αντίστοιχη περίοδο ετήσιας εργασίας. Έχει επισημάνει ότι οι πληρωμές πρέπει να πραγματοποιούνται για συγκεκριμένη περίοδο κατά την οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει πράγματι την ετήσια άδειά του ⁽²⁶⁹⁾: ο ακριβής χρόνος καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας πρέπει να ορίζεται κατά τρόπο ώστε, κατά τη διάρκεια αυτής της άδειας, ο εργαζόμενος να περιέρχεται, όσον αφορά τις αποδοχές του, σε κατάσταση παρόμοια με εκείνη των περιόδων εργασίας ⁽²⁷⁰⁾.

Όταν οι αποδοχές αποτελούνται από διάφορα στοιχεία, το Δικαστήριο έκρινε ότι «ο καθορισμός των τακτικών αυτών αποδοχών και, ως εκ τούτου, του ποσού που δικαιούται ο εν λόγω εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του» απαιτεί ειδική ανάλυση ⁽²⁷¹⁾. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, οι τακτικές αποδοχές θα πρέπει να μην υπολείπονται του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών που εισέπραξε ο εργαζόμενος κατά τις περιόδους παροχής εργασίας ⁽²⁷²⁾. Στην ειδική περίπτωση ρυθμίσεων εκ περιτροπής εργασίας, οι περίοδοι κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι απαλλάσσονται από κάθε υποχρέωση να παρέχουν εργασία δεν θα πρέπει να συνεκτιμώνται για τον καθορισμό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών ⁽²⁷³⁾.

Ως προς το τι συνιστά «τακτικές αποδοχές», το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι τα στοιχεία των συνολικών αποδοχών που σχετίζονται με την επαγγελματική θέση και την προσωπική κατάσταση του εργαζομένου πρέπει να καταβάλλονται κατά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Ανέφερε ως παραδείγματα τα επιδόματα που σχετίζονται με την ιδιότητα του προϊσταμένου, την αρχαιότητα και τα επαγγελματικά προσόντα ⁽²⁷⁴⁾.

Εάν σχετίζονται εγγενώς με την εκτέλεση των καθηκόντων που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος δυνάμει της σύμβασης εργασίας και υπολογίζονται ως τμήμα των συνολικών αποδοχών του εργαζομένου, τα επιδόματα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τις αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του ⁽²⁷⁵⁾. Ομοίως, η προμήθεια που καταβάλλεται για την εκτέλεση καθηκόντων που προβλέπονται από τη σύμβαση απασχόλησης, όπως προμήθεια επί των πωλήσεων, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό των αποδοχών ⁽²⁷⁶⁾. Εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να εκτιμούν την περίοδο αναφοράς που κρίνεται αντιπροσωπευτική για τον υπολογισμό του μέσου όρου του καταβλητέου για την ετήσια άδεια στοιχείου ⁽²⁷⁷⁾.

Ωστόσο, δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στοιχεία των αποδοχών τα οποία προορίζονται αποκλειστικά για την κάλυψη «περιστασιακών ή πρόσθετων εξόδων στα οποία υποβάλλεται ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που αναλαμβάνει δυνάμει της συμβάσεώς του εργασίας» ⁽²⁷⁸⁾ ή «επιδόματος που χορηγείται, βάσει συλλογικής συμβάσεως, επιπλέον [...] του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών» ⁽²⁷⁹⁾.

Λόγω της έκτακτης και απρόβλεπτης φύσης της υπερωριακής απασχόλησης, η αμοιβή που καταβάλλεται γι' αυτήν δεν περιλαμβάνεται, καταρχήν, στις τακτικές αποδοχές ⁽²⁸⁰⁾. Εντούτοις, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος οφείλει, σε εκπλήρωση των υποχρεώσεών του από τη σύμβαση εργασίας, να παρέχει υπερωριακή εργασία η οποία είναι σε μεγάλο βαθμό προβλέψιμη και συνήθης και της οποίας η αμοιβή αποτελεί σημαντικό στοιχείο των συνολικών αποδοχών που αυτός εισπράττει στο πλαίσιο της ασκήσεως της επαγγελματικής δραστηριότητάς του, η αμοιβή που καταβάλλεται για την υπερωριακή απασχόληση πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές ⁽²⁸¹⁾.

Προκειμένου να καθοριστεί αν έχει συμπληρωθεί το κατώτατο όριο δεδουλευμένων ωρών για την παροχή δικαιώματος προσαύξεσης λόγω υπερωριών, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ως ώρες παρασχεθείσας εργασίας οι ώρες που αντιστοιχούν στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία έλαβε ο εργαζόμενος ⁽²⁸²⁾.

Επιπλέον, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, όσον αφορά το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς πρέπει να εξομοιώνονται με τους εργαζομένους που πράγματι εργάστηκαν κατά την περίοδο αυτή. Συνεπώς, σε περίπτωση εργαζομένου που κατέστη μερικώς ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας και επιθυμεί να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το ύψος των αποδοχών κατά την ετήσια άδεια πρέπει να βασίζεται στις τακτικές αποδοχές και όχι στις αποδοχές που μειώθηκαν προσωρινά λόγω της μερικής ανικανότητας προς εργασία ⁽²⁸³⁾.

⁽²⁶⁹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04, *Robinson-Steele* κ.λπ., σκέψη 63.

⁽²⁷⁰⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04, *Robinson-Steele* κ.λπ., σκέψεις 59-63.

⁽²⁷¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-155/10, *Williams* κ.λπ., σκέψη 22· απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 27.

⁽²⁷²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 52.

⁽²⁷³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 44.

⁽²⁷⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-155/10, *Williams* κ.λπ., σκέψη 27· απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 30.

⁽²⁷⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-155/10, *Williams* κ.λπ., σκέψη 24· απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 29· απόφαση στην υπόθεση C-233/20, *job-medium*, σκέψη 31.

⁽²⁷⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψεις 32-33.

⁽²⁷⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-155/10, *Williams* κ.λπ., σκέψη 26· απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 34.

⁽²⁷⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-155/10, *Williams* κ.λπ., σκέψη 25· απόφαση στην υπόθεση C-539/12, *Lock*, σκέψη 31.

⁽²⁷⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 52.

⁽²⁸⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 46.

⁽²⁸¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 47.

⁽²⁸²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, σκέψεις 43-46.

⁽²⁸³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, σκέψη 41.

4. Άμεσο αποτέλεσμα του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών

Σε περίπτωση που εθνική διάταξη αντιβαίνει στο άρθρο 7 της οδηγίας, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι τα εθνικά δικαστήρια πρέπει «να ερμηνεύουν [το εσωτερικό δίκαιο] κατά το μέτρο του δυνατού με γνώμονα το γράμμα και τον σκοπό της επίμαχης οδηγίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την οδηγία αυτή» ⁽²⁸⁴⁾. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, με βάση τα ανωτέρω απαιτείται τα εθνικά δικαστήρια να πράττουν «ό,τι είναι δυνατό εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της οικείας οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή» ⁽²⁸⁵⁾. Επίσης, δημιουργείται, «μεταξύ άλλων, η υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να τροποποιούν, αν παρίσταται ανάγκη, την πάγια νομολογία τους σε περίπτωση που αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία του εσωτερικού δικαίου η οποία δεν συμβιβάζεται με τους σκοπούς της εκάστοτε οδηγίας» ⁽²⁸⁶⁾.

Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι αμφότερες οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 7 πληρούν τα κριτήρια για την παραγωγή άμεσου αποτελέσματος, καθώς οι διατάξεις του είναι απαλλαγμένες αιρέσεων, σαφείς και ακριβείς ⁽²⁸⁷⁾. Αυτό σημαίνει ότι, εάν ένα κράτος μέλος δεν έχει μεταφέρει τη συγκεκριμένη διάταξη στο εθνικό του δίκαιο ή την έχει μεταφέρει εσφαλμένα, ένας ιδιώτης μπορεί να προσφύγει στα εθνικά δικαστήρια κατά του κράτους ή δημόσιων φορέων, υπό την ιδιότητά τους ως εργοδότη ή δημόσιας αρχής, και να αξιώσει την επιβολή του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων ⁽²⁸⁸⁾. Τα εθνικά δικαστήρια έχουν την υποχρέωση, από αυτή την άποψη, να μην εφαρμόσουν την αντίθετη εθνική νομοθεσία ⁽²⁸⁹⁾.

Παρότι δεν είναι συνήθως εφικτή η επίκληση του «άμεσου αποτελέσματος» μιας οδηγίας σε διαφορές μεταξύ ιδιωτών ⁽²⁹⁰⁾, το Δικαστήριο έκανε δεκτό ότι το «οριζόντιο» άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 31 παράγραφος 2 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων βασιζόμενο στον χαρακτηρισμό του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ως ουσιώδους αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ⁽²⁹¹⁾. Στο πλαίσιο διαφορών μεταξύ ιδιωτών, κάτι τέτοιο θα υποχρέωνε τα εθνικά δικαστήρια να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης, εν ανάγκη, της μη εφαρμογής οποιασδήποτε διάταξης της εθνικής νομοθεσίας που είναι αντίθετη προς την εν λόγω αρχή ⁽²⁹²⁾. Το οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 31 παράγραφος 2 εφαρμόζεται μόνο στην ελάχιστη περίοδο τεσσάρων εβδομάδων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και όχι σε ενδεχόμενα δικαιώματα που υπερβαίνουν την ελάχιστη αυτή περίοδο ούτε στις προϋποθέσεις ενδεχόμενης μεταφοράς των εν λόγω επιπλέον δικαιωμάτων ⁽²⁹³⁾.

B. Δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης αντί ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών

Το άρθρο 7 παράγραφος 2 ορίζει ότι:

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

1. Το δικαίωμα σε χρηματική αποζημίωση

Η οδηγία επιτρέπει την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης αντί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούνταν ο εργαζόμενος κατά την ημερομηνία τερματισμού της απασχόλησης και την οποία αυτός δεν έλαβε ⁽²⁹⁴⁾.

⁽²⁸⁴⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψεις 66 και 69.

⁽²⁸⁵⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 67.

⁽²⁸⁶⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 68. Η υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να λαμβάνουν υπόψη το ενωσιακό δίκαιο κατά την ερμηνεία και εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του εθνικού δικαίου οριοθετείται από τις γενικές αρχές του δικαίου και δεν μπορεί να χρησιμεύσει ως βάση για να θεμελιώσει *contra legem* ερμηνεία του εθνικού δικαίου. Απόφαση στην υπόθεση C-385/17, *Hein*, σκέψη 51.

⁽²⁸⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-282/10, *Dominguez*, σκέψεις 33-35· απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 22· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψεις 72 και 73.

⁽²⁸⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-282/10, *Dominguez*, σκέψεις 34-39.

⁽²⁸⁹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 75.

⁽²⁹⁰⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 77· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψεις 66 και 67.

⁽²⁹¹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψεις 80 και 85· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψεις 72 και 74.

⁽²⁹²⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψεις 86 και 91· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψεις 75 και 80.

⁽²⁹³⁾ Τα δικαιώματα που υπερβαίνουν την ελάχιστη περίοδο τεσσάρων εβδομάδων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 31 παράγραφος 2 του Χάρτη, απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, *TSN*, σκέψη 54.

⁽²⁹⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-118/13, *Bollacke*, σκέψη 23· απόφαση στην υπόθεση C-341/15, *Maschek*, σκέψη 27.

Σκοπός της χρηματικής αποζημίωσης που αντικαθιστά τα εκκρεμή δικαιώματα ετήσιας άδειας είναι να αποτραπεί το ενδεχόμενο, κατά τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης ο οποίος καθιστά αδύνατη τη λήψη ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, «ο εργαζόμενος, εξαιτίας της αδυναμίας αυτής, να στερηθεί παντελώς του δικαιώματος αυτού, έστω και σε χρηματική μορφή» ⁽²⁹⁵⁾.

Το δικαίωμα σε χρηματική αποζημίωση εξαρτάται από δύο προϋποθέσεις: «αφενός, η σχέση εργασίας πρέπει να έχει λυθεί και, αφετέρου, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να έχει λάβει όλη την ετήσια άδεια την οποία εδικαιούτο κατά τον χρόνο τερματισμού της σχέσεως αυτής» ⁽²⁹⁶⁾. Η οδηγία δεν προβλέπει καμία επιπλέον προϋπόθεση. Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι δεν απαιτείται η υποβολή οποιασδήποτε προηγούμενης αίτησης ⁽²⁹⁷⁾.

Όπως τόνισε το Δικαστήριο, το άρθρο 7 παράγραφος 2 επιτρέπει την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης αντί ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μόνο όταν η σχέση εργασίας έχει λυθεί: ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να απολαύει αποτελεσματικής αναπαύσεως, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του ⁽²⁹⁸⁾. Εξ αντιδιαστολής, «η δυνατότητα καταβολής χρηματικής αποζημίωσης για τη μεταφερόμενη ελάχιστη ετήσια άδεια θα αποτελούσε κίνητρο για να μη χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος την άδειά του για την ανάπαυσή του ή για να εξωθούνται οι εργαζόμενοι να μην τη χρησιμοποιούν προς τούτο, κίνητρο που θα ήταν ασυμβίβαστο με τους σκοπούς της οδηγίας» ⁽²⁹⁹⁾.

Αν ο εργαζόμενος δεν έχει ζητήσει να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας, το δικαίωμα του εργαζομένου σε χρηματική αποζημίωση δεν αποσβένεται αυτοδικαίως και χωρίς να ελέγχεται προηγουμένως αν ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματος αυτού πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας, μεταξύ άλλων με κατάλληλη εκ μέρους του ενημέρωση του εργαζομένου ⁽³⁰⁰⁾. Ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης ⁽³⁰¹⁾.

Εάν η σύμβαση δεν έχει λυθεί, δεν είναι δυνατή η καταβολή χρηματικής αποζημίωσης αντί άδειας. Δεν έχει σημασία αν ο εργαζόμενος εμποδίστηκε να λάβει ετήσια άδεια για λόγους που σχετίζονται με την παραγωγή ή την οργάνωση της επιχείρησης ⁽³⁰²⁾.

Εάν η σύμβαση λύθηκε, ο λόγος λύσης δεν ασκεί επιρροή ⁽³⁰³⁾. Προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα της εν λόγω διάταξης της οδηγίας, χρηματική αποζημίωση αντί ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών οφείλεται επίσης εάν ο εργαζόμενος ζητήσει τη λύση της σχέσης εργασίας ⁽³⁰⁴⁾, συνταξιοδοτηθεί ⁽³⁰⁵⁾ ή ακόμη και στην περίπτωση που αποβιώσει ⁽³⁰⁶⁾. Το δικαίωμα σε χρηματική αποζημίωση δεν αποσβένεται με τον θάνατο του εργαζομένου αλλά αποτελεί μέρος της περιουσίας που θα μεταβιβαστεί στους κληρονόμους ⁽³⁰⁷⁾.

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας εργαζομένου ο οποίος απολύθηκε παράνομα και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κατόπιν της ακύρωσης της απόλυσής του με δικαστική απόφαση, ο εργαζόμενος αυτός 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 επαναπροσλήψής του ⁽³⁰⁸⁾. Ωστόσο, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολήθηκε σε άλλον εργοδότη κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα, δεν μπορεί να ζητήσει από τον πρώτο εργοδότη αποζημίωση που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα της απασχόλησής του στον νέο εργοδότη.

⁽²⁹⁵⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 56· απόφαση στην υπόθεση C-337/10, *Neidel*, σκέψη 29· απόφαση στην υπόθεση C-118/13, *Bollacke*, σκέψη 17· απόφαση στην υπόθεση C-341/15, *Maschek*, σκέψη 26· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 43.

⁽²⁹⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-118/13, *Bollacke*, σκέψη 23· απόφαση στην υπόθεση C-341/15, *Maschek*, σκέψη 27. Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 44· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 23.

⁽²⁹⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-118/13, *Bollacke*, σκέψεις 27-28.

⁽²⁹⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-173/99, *BECTU*, σκέψη 44· απόφαση στην υπόθεση C-342/01, *Merino Gómez*, σκέψεις 29-30· απόφαση στην υπόθεση C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, σκέψη 29· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 23· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 20· απόφαση στην υπόθεση C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, σκέψεις 31.

⁽²⁹⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, σκέψη 32.

⁽³⁰⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 56· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 61.

⁽³⁰¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-619/16, *Kreuziger*, σκέψη 53· απόφαση στην υπόθεση C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, σκέψη 46.

⁽³⁰²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-194/12, *Maestre García*, σκέψεις 28-29.

⁽³⁰³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-341/15, *Maschek*, σκέψη 28· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 45· απόφαση στην υπόθεση C-233/20, *job-medium*, σκέψη 32.

⁽³⁰⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-341/15, *Maschek*, σκέψη 29.

⁽³⁰⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-337/10, *Neidel*, σκέψη 31.

⁽³⁰⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-118/13, *Bollacke*, σκέψη 24· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 50.

⁽³⁰⁷⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-569/16 και C-570/16, *Bauer και Willmeroth*, σκέψη 48.

⁽³⁰⁸⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*.

2. Το ύψος της χρηματικής αποζημίωσης

Η οδηγία δεν καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να υπολογίζεται η χρηματική αποζημίωση που καταβάλλεται αντί της ελάχιστης περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

Ωστόσο, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι προϋποθέσεις που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία λαμβάνουν υπόψη τα όρια που απορρέουν από την ίδια την οδηγία. Πρέπει να προβλέπουν ότι η χρηματική αποζημίωση «υπολογίζεται κατά τρόπον ώστε να εξασφαλίζεται στον εν λόγω εργαζόμενο κατάσταση παρόμοια με εκείνη στην οποία θα ήταν αν είχε ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας» ⁽³⁰⁹⁾. Αυτό σημαίνει ότι οι κανονικές αποδοχές του εργαζομένου, οι οποίες πρέπει κανονικά να συνεχίσουν να καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας, έχουν καθοριστική σημασία ⁽³¹⁰⁾ για τον υπολογισμό της χρηματικής αποζημίωσης που καταβάλλεται για ετήσια άδεια η οποία δεν έχει ληφθεί κατά τη λύση της σχέσης εργασίας ⁽³¹¹⁾.

3. Δικαίωμα πρόσθετης άδειας

Εάν προβλέπουν πρόσθετη περίοδο ετήσιας άδειας, πέραν των τεσσάρων εβδομάδων που προβλέπονται στην οδηγία, τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίζουν αν θα παρέχεται χρηματική αποζημίωση σε εργαζομένους που εμποδίστηκαν να λάβουν την εν λόγω άδεια κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας και μπορούν να καθορίζουν τις προϋποθέσεις για το εν λόγω πρόσθετο δικαίωμα ⁽³¹²⁾.

Γ. Αλληλεπίδραση μεταξύ ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και άλλων μορφών άδειας

Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «άδεια χορηγούμενη βάσει του κοινοτικού δικαίου δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαίου αυτού» ⁽³¹³⁾, συμπεριλαμβανομένης, ενδεχομένως, σε περίπτωση σώρευσης περισσότερων περιόδων άδειας, της αναπόφευκτης μεταφοράς ετήσιας άδειας ή μέρους αυτής στο επόμενο έτος ⁽³¹⁴⁾.

Στην περίπτωση δικαιωμάτων άδειας που ρυθμίζονται από το εθνικό δίκαιο, το Δικαστήριο έκρινε ότι πρέπει να αξιολογείται ο σκοπός της άδειας προκειμένου να συναχθούν συμπεράσματα σχετικά με ενδεχόμενη αλληλεπικάλυψη με ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

1. Άδεια μητρότητας

Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ο σκοπός της άδειας μητρότητας είναι διαφορετικός από τον σκοπό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών: η πρώτη αποβλέπει στην προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και ύστερα απ' αυτήν και στην προστασία των ιδιαίτερων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και τον τοκετό ⁽³¹⁵⁾. Η ερμηνεία αυτή κρίθηκε επιβεβλημένη από την ανάγκη να εξασφαλιστεί «η τήρηση των συναφών προς τη σύμβαση εργασίας δικαιωμάτων μιας εργαζόμενης γυναίκας στην περίπτωση άδειας μητρότητας» ⁽³¹⁶⁾.

Όσον αφορά εργαζόμενες που έχουν λάβει άδεια μητρότητας, οι οποίες εκ του λόγου αυτού αδυνατούν να εργαστούν, πρέπει να διασφαλίζεται το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών το οποίο δεν μπορεί να εξαρτάται από την υποχρέωση παροχής πραγματικής εργασίας. Σε περίπτωση που έχουν λάβει άδεια μητρότητας κατά την περίοδο αναφοράς της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εξομοιώνονται με τους εργαζομένους που πράγματι εργάστηκαν κατά την περίοδο αυτή ⁽³¹⁷⁾.

Επιπλέον, «εργαζόμενη πρέπει να μπορεί να λαμβάνει την ετήσια άδειά της σε περίοδο διαφορετική αυτής της άδειάς της μητρότητας, ακόμα και σε περίπτωση που η περίοδος της άδειας μητρότητας συμπίπτει με αυτή που έχει καθοριστεί, γενικώς, με συλλογική σύμβαση, για τις ετήσιες άδειες του συνόλου του προσωπικού» ⁽³¹⁸⁾. Η διατύπωση αυτή υποδηλώνει ότι πρόκειται για απόλυτη αρχή και ότι, εν αντιθέσει προς ό,τι ισχύει σε περίπτωση άδειας ασθένειας (βλέπε κατωτέρω), η μεταφορά ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να περιορίζεται. Πράγματι, το Δικαστήριο έχει επαναλάβει ότι «άδεια χορηγούμενη βάσει του κοινοτικού δικαίου δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαίου αυτού» ⁽³¹⁹⁾.

⁽³⁰⁹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψεις 57-60.

⁽³¹⁰⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-229/11 και C-230/11, *Heimann* και *Toltschin*, σκέψη 25.

⁽³¹¹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 61.

⁽³¹²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-337/10, *Neidel*, σκέψεις 36-37· απόφαση στην υπόθεση C-341/15, *Maschek*, σκέψη 39.

⁽³¹³⁾ Απόφαση της 14ης Απριλίου 2005, *Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου*, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, σκέψη 33· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 26.

⁽³¹⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-519/03, *Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου*, σκέψη 33· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 26.

⁽³¹⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-342/01, *Merino Gómez*, σκέψη 32· απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψη 34.

⁽³¹⁶⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 27.

⁽³¹⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψη 30.

⁽³¹⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-342/01, *Merino Gómez*, σκέψη 41.

⁽³¹⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-342/01, *Merino Gómez*, σκέψεις 32-33· απόφαση στην υπόθεση C-519/03, *Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου*, σκέψη 33· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 26· απόφαση στην υπόθεση C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, σκέψη 24· απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψη 37.

Λαμβανομένης υπόψη της οδηγίας για την προστασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων ⁽³²⁰⁾, το Δικαστήριο πρόσθεσε ότι αυτό ισχύει όχι μόνο για την ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων, αλλά και για κάθε πρόσθετη άδεια που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία ⁽³²¹⁾.

2. Γονική άδεια και άλλες μορφές άδειας που προστατεύονται από το δίκαιο της ΕΕ

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε σχετικά με τη γονική άδεια στο πλαίσιο της συμφωνίας-πλαίσου για τη γονική άδεια ⁽³²²⁾, η οποία καταργήθηκε έκτοτε με την οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 ⁽³²³⁾.

Το άρθρο 10 παράγραφος 1 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές προβλέπει ότι τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα του εργαζομένου κατά την ημερομηνία, μεταξύ άλλων ⁽³²⁴⁾, έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν μέχρι το τέλος της γονικής άδειας και εφαρμόζονται μετά την εν λόγω άδεια.

Σκοπός της διάταξης αυτής είναι αφενός να αποτρέψει την απώλεια ή τον περιορισμό των δικαιωμάτων που πηγάζουν από σχέση εργασίας και τα οποία μπορούν να προβάλλουν οι εργαζόμενοι ήδη κατά την έναρξη της γονικής άδειας και αφετέρου να εξασφαλίσει ότι, με τη λήξη της άδειας αυτής, οι εργαζόμενοι θα επανέλθουν, όσον αφορά τα δικαιώματα αυτά, στην ίδια κατάσταση με αυτή στην οποία βρίσκονταν πριν από την εν λόγω άδεια. Το Δικαστήριο έκρινε ότι το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αποτελεί ένα από τα δικαιώματα που απορρέουν άμεσα από τη σχέση εργασίας κάθε εργαζομένου. Ως εκ τούτου, το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που αποκτήθηκε κατά την περίοδο πριν από την έναρξη της γονικής άδειας δεν αποσβένεται κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας ⁽³²⁵⁾.

Μολονότι ο ευρισκόμενος σε γονική άδεια εξακολουθεί ασφαλώς να είναι εργαζόμενος, υπό την έννοια του δικαίου της Ένωσης, κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, η σχέση εργασίας μπορεί να ανασταλεί βάσει του εθνικού δικαίου και, συνακολούθως, αναστέλλονται οι αμοιβαίες υποχρεώσεις των μερών ⁽³²⁶⁾. Σε αυτή την περίπτωση «ο χρόνος της γονικής άδειας που έλαβε ο εργαζόμενος κατά την περίοδο αναφοράς δεν μπορεί να εξομοιωθεί με χρόνο πραγματικής εργασίας για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δυνάμει του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88» ⁽³²⁷⁾.

Η Επιτροπή εκτιμά ότι, εάν θεσπιστούν στο δίκαιο της ΕΕ άλλες μορφές άδειας, θα εφαρμόζεται η αρχή που διατύπωσε το Δικαστήριο σύμφωνα με την οποία «άδεια χορηγούμενη βάσει του κοινοτικού δικαίου δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαίου αυτού» ⁽³²⁸⁾. Εάν συμπίπτουν περίοδοι διαφορετικών μορφών άδειας που κατοχυρώνονται από το δίκαιο της ΕΕ, αυτό μπορεί να συνεπάγεται τη μεταφορά ετήσιας άδειας ή μέρους αυτής στο επόμενο έτος.

3. Άδεια ασθένειας

Εν αντιθέσει προς το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας και γονική άδεια, το δικαίωμα σε άδεια ασθένειας και οι προϋποθέσεις άσκησης του εν λόγω δικαιώματος δεν ρυθμίζονται από το δίκαιο της ΕΕ. Ωστόσο, το Δικαστήριο θέτει όρια στο εθνικό δίκαιο, όταν η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και άδεια ασθένειας αλληλεπικαλύπτονται.

⁽³²⁰⁾ Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1).

⁽³²¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-342/01, *Merino Gómez*, σκέψη 45.

⁽³²²⁾ Συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 1995, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ L 145 της 19.6.1996, σ. 4), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 97/75/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997 (ΕΕ L 10 της 16.1.1998, σ. 24)· αναθεωρημένη οδηγία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη στις 18 Ιουνίου 2009, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ L 68 της 18.3.2010, σ. 13).

⁽³²³⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79).

⁽³²⁴⁾ Το άρθρο 10 παράγραφος 1 της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 ρυθμίζει την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια, την άδεια φροντίδας και την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας.

⁽³²⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, σκέψεις 48-56.

⁽³²⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψη 35.

⁽³²⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψη 36.

⁽³²⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-519/03, *Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου*, σκέψη 33· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff κ.λπ.*, σκέψη 26, απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψη 37.

Αυτό βασίζεται στους διαφορετικούς σκοπούς των δύο δικαιωμάτων. Σκοπός του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών είναι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ανασταυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλάρωσης και ψυχαγωγίας. Σκοπός του δικαιώματος σε άδεια ασθενείας είναι να μπορέσει ο εργαζόμενος να αναρρώσει από ασθένεια που τον κατέστησε ανίκανο να εργαστεί ⁽³²⁹⁾.

α) Δικαίωμα σε περίπτωση άδειας ασθενείας

Όπως προαναφέρθηκε, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε άδεια ασθενείας διατηρούν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, δεδομένου ότι για τη χορήγηση ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποτελεί προϋπόθεση ο εργαζόμενος να έχει εργαστεί κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς ⁽³³⁰⁾.

β) Άσκηση του δικαιώματος σε περίπτωση άδειας ασθενείας

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί σαφώς ότι εναπόκειται στα κράτη μέλη να επιτρέπουν ή να απαγορεύουν τη λήψη ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια περιόδου άδειας ασθενείας ⁽³³¹⁾.

Ωστόσο, εάν ο εργαζόμενος δεν επιθυμεί να λάβει ετήσια άδεια κατά την εν λόγω περίοδο, η ετήσια άδεια πρέπει να του χορηγηθεί σε άλλη χρονική περίοδο ⁽³³²⁾. Αυτό σημαίνει, ειδικότερα, ότι εργαζόμενος ο οποίος βρίσκεται σε άδεια ασθενείας κατά τη διάρκεια περιόδου προγραμματισμένης ετήσιας άδειας δικαιούται να λάβει την εν λόγω ετήσια άδεια σε διαφορετικό χρόνο, κατόπιν αιτήματός του ⁽³³³⁾, ανεξάρτητα από το αν η άδεια ασθενείας ξεκινά πριν από την προγραμματισμένη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ή κατά τη διάρκεια αυτής ⁽³³⁴⁾.

Παρότι τα συμφέροντα του εργοδότη μπορούν να λαμβάνονται υπόψη κατά τον προγραμματισμό της άδειας του εργαζομένου, δεν πρέπει να διακυβεύεται το δικαίωμα σε ετήσια άδεια σε μεταγενέστερη ημερομηνία ⁽³³⁵⁾. Επομένως, ο εργοδότης πρέπει να χορηγεί στον εργαζόμενο διαφορετική περίοδο ετήσιας άδειας συμβατή με τα εν λόγω συμφέροντα, χωρίς να αποκλείεται εκ των προτέρων περίοδος εκτός της περιόδου αναφοράς για την οικεία ετήσια άδεια ⁽³³⁶⁾.

γ) Μεταφορά σε περίπτωση άδειας ασθενείας

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ήταν ασθενής κατά τη διάρκεια ολόκληρου ή μέρους του έτους άδειας, μπορεί να μην κατόρθωσε να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, παρότι τη δικαιούταν.

Όπως προαναφέρθηκε, παρότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι «το θετικό αποτέλεσμα της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου διασφαλίζεται πλήρως όταν η άδεια λαμβάνεται εντός του έτους για το οποίο προβλέπεται, δηλαδή κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους», έχει επίσης διατυπώσει τη θέση ότι «αυτός ο χρόνος ανάπαυσης δεν χάνει την αξία του από την άποψη του παραπάνω αποτελέσματος, αν χρησιμοποιηθεί σε μεταγενέστερη περίοδο» ⁽³³⁷⁾. Επομένως, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος που βρισκόταν σε άδεια ασθενείας για το σύνολο ή μέρος του έτους άδειας δεν είχε τη δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν αποσβένεται στη λήξη της περιόδου αναφοράς ⁽³³⁸⁾, αλλά ο εργαζόμενος θα πρέπει να δικαιούται να το μεταφέρει, προγραμματίζοντάς το ενδεχομένως εκτός της περιόδου αναφοράς για την ετήσια άδεια ⁽³³⁹⁾.

⁽³²⁹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 25· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 21· απόφαση στην υπόθεση C-78/11, *ANGED*, σκέψη 19· διάταξη στην υπόθεση C-194/12, *Maestre García*, σκέψη 19· απόφαση στην υπόθεση C-178/15, *Sobczyszyn*, σκέψη 25· απόφαση της 4ης Ιουνίου 2020, *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)* κ.λπ. κατά *Grupo de Empresas DIA S.A.* και *Twins Alimentación S.A.*, C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, σκέψη 33· απόφαση στην υπόθεση C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, σκέψη 25.

⁽³³⁰⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψη 41· απόφαση στην υπόθεση C-282/10, *Dominguez*, σκέψη 20· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-229/11 και C-230/11, *Heimann* και *Toltschin*, σκέψη 24· απόφαση στην υπόθεση C-12/17, *Dicu*, σκέψη 29· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika, Bulgaria*, σκέψη 59· απόφαση στην υπόθεση C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, σκέψη 29.

⁽³³¹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψεις 28-31· διάταξη στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 25.

⁽³³²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 25.

⁽³³³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 22· απόφαση στην υπόθεση C-78/11, *ANGED*, σκέψη 20· διάταξη στην υπόθεση C-194/12, *Maestre García*, σκέψη 19· απόφαση στην υπόθεση C-178/15, *Sobczyszyn*, σκέψη 26.

⁽³³⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-78/11, *ANGED*, σκέψη 21.

⁽³³⁵⁾ διάταξη στην υπόθεση C-194/12, *Maestre García*, σκέψη 24.

⁽³³⁶⁾ απόφαση στην υπόθεση C-78/11, *ANGED*, σκέψη 23· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 23· διάταξη στην υπόθεση C-194/12, *Maestre García*, σκέψη 23.

⁽³³⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, σκέψη 30.

⁽³³⁸⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, *Schultz-Hoff* κ.λπ., σκέψεις 38-49· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 19.

⁽³³⁹⁾ απόφαση στην υπόθεση C-78/11, *ANGED*, σκέψη 23· απόφαση στην υπόθεση C-277/08, *Vicente Pereda*, σκέψη 23.

Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίζουν την περίοδο κατά την οποία μπορεί να μεταφερθεί ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ⁽³⁴⁰⁾. Το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει ότι η δυνατότητα σώρευσης δικαιωμάτων σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια χρόνου ανικανότητας προς εργασία δεν είναι απεριόριστη ⁽³⁴¹⁾.

Ωστόσο, το Δικαστήριο έχει επίσης κρίνει ότι «[η] περίοδος μεταφοράς πρέπει να υπερβαίνει ουσιωδώς τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς για την οποία έχει παρασχεθεί» ⁽³⁴²⁾. Ως εκ τούτου, έχει αποφανθεί ότι περίοδος μεταφοράς διάρκειας εννέα μηνών, ήτοι βραχύτερη από την περίοδο αναφοράς με την οποία συνδέεται, δεν διασφαλίζει το θετικό αποτέλεσμα της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ως περιόδου ανάπαυσης και, επομένως, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον καθορισμό της λήξης του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ⁽³⁴³⁾. Το Δικαστήριο δέχθηκε, αντιθέτως, περίοδο μεταφοράς διάρκειας 15 μηνών ⁽³⁴⁴⁾.

Τέλος, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι όταν τα κράτη μέλη αποφασίζουν να χορηγήσουν ετήσια άδεια μετ' αποδοχών επιπλέον των τεσσάρων εβδομάδων που προβλέπονται στην οδηγία, δεν υποχρεούνται να προβλέπουν τη μεταφορά της εν λόγω ενδεχόμενης επιπλέον άδειας, δεδομένου ότι η εν λόγω επιπλέον άδεια (πέραν των τεσσάρων εβδομάδων) δεν καλύπτεται από την οδηγία ⁽³⁴⁵⁾.

δ) Χρηματική αποζημίωση σε περίπτωση άδειας ασθενείας έως τη λύση της σχέσης εργασίας

Στην περίπτωση εργαζομένου που βρίσκεται σε άδεια ασθενείας για το σύνολο ή μέρος του έτους άδειας και/ή περιόδου μεταφοράς έως τη λύση της σχέσης εργασίας, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι δεν συνάδει με το άρθρο 7 παράγραφος 2 η απαγόρευση καταβολής χρηματικής αποζημίωσης για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ⁽³⁴⁶⁾.

4. Άλλες μορφές άδειας σε εθνικό επίπεδο

Όταν οι εργαζόμενοι δικαιούνται άλλες μορφές άδειας βάσει του εθνικού δικαίου, ο σκοπός της άδειας είναι ο καθοριστικός παράγοντας για τον τρόπο χειρισμού τυχόν αλληλεπικάλυψης με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ⁽³⁴⁷⁾.

Στην περίπτωση «ειδικής αναρρωτικής άδειας», το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι εφαρμόζεται η συλλογιστική που αφορά την άδεια ασθενείας και διατύπωσε την αρχή ότι, εάν ο σκοπός της άδειας που χορηγείται σε εθνικό επίπεδο και εκείνος της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διαφέρουν, πρέπει να χορηγηθεί στον οικείο εργαζόμενο διαφορετική περίοδος ετήσιας άδειας ⁽³⁴⁸⁾.

Ωστόσο, το Δικαστήριο έκρινε ότι, στην περίπτωση ειδικής άδειας που χορηγείται βάσει του εθνικού δικαίου, εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να καθορίζουν κατά πόσον ο σκοπός του εν λόγω δικαιώματος διαφέρει από τον σκοπό του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, όπως ερμηνεύτηκε από το Δικαστήριο και λαμβανομένης υπόψη της καθοδήγησής του και των παραγόντων που ρυθμίζουν τη χορήγηση της άδειας σε εθνικό επίπεδο ⁽³⁴⁹⁾.

Τα κράτη μέλη δύνανται να χορηγούν στους εργαζομένους ειδική άδεια μετ' αποδοχών προς κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών ή υποχρεώσεων που απαιτούν την προσωπική παρουσία τους όπως, για παράδειγμα, ο γάμος, η γέννηση τέκνου, η νοσηλεία, ο θάνατος στενού συγγενούς ή η άσκηση καθηκόντων συνδικαλιστικού εκπροσώπου. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η εν λόγω ειδική άδεια δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας αλλά στις ασκούμενες από τα κράτη μέλη αρμοδιότητες ⁽³⁵⁰⁾.

⁽³⁴⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/10, KHS, σκέψεις 28-35.

⁽³⁴¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/10, KHS, σκέψεις 28-35.

⁽³⁴²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/10, KHS, σκέψεις 38-40.

⁽³⁴³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-337/10, Neidel, σκέψεις 41-43· απόφαση στην υπόθεση C-214/10, KHS, σκέψη 38.

⁽³⁴⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-214/10, KHS, σκέψη 44· απόφαση στην υπόθεση C-214/16, King, σκέψη 55· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-762/18 και C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika, Bulgaria, σκέψη 71.

⁽³⁴⁵⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17, TSN.

⁽³⁴⁶⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-350/06 και C-520/06, Schultz-Hoff κ.λπ., σκέψη 62· απόφαση στην υπόθεση C-337/10, Neidel, σκέψη 30· απόφαση στην υπόθεση C-341/15, Maschek, σκέψη 31.

⁽³⁴⁷⁾ Εθνικά μέτρα κατά της διασποράς της πανδημίας COVID-19 αποτέλεσαν πρόσφατα την αιτία για προδικαστική παραπομπή από εθνικό δικαστήριο ενώπιον του Δικαστηρίου (υπόθεση C-206/22), με αντικείμενο το ερώτημα αν η υποχρέωση ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εκπληρώνεται στην περίπτωση που, στη διάρκεια της επιτρεπόμενης περιόδου άδειας, ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος επηρεαστεί από απρόβλεπτο συμβάν όπως καραντίνα που επιβλήθηκε με απόφαση δημόσιας αρχής. Το Δικαστήριο δεν έχει αποφανθεί ακόμη σχετικά με την υπόθεση αυτή.

⁽³⁴⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-178/15, Sobczyszyn, σκέψη 32.

⁽³⁴⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-178/15, Sobczyszyn, σκέψεις 24-31.

⁽³⁵⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-588/18, FETICO κ.λπ..

VIII. ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΒΑΡΔΙΕΣ ΚΑΙ ΡΥΘΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας αναγνωρίζει την ιδιαίτερη φύση της νυκτερινής εργασίας και ορισμένων επαχθών μορφών οργάνωσης της εργασίας ⁽³⁵¹⁾. Ως εκ τούτου, επιπλέον των γενικών διατάξεων για τις περιόδους ανάπαυσης και τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, η οδηγία περιέχει ειδικές διατάξεις για τη νυκτερινή εργασία, την εργασία κατά βάρδιες και άλλους ρυθμούς εργασίας που αναλύονται κατωτέρω.

A. Η διάρκεια της νυκτερινής εργασίας

Το άρθρο 8 της οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

- α) ο κανονικός χρόνος νυκτερινής εργασίας να μην υπερβαίνει, κατά μέσον όρο, τις οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο·
- β) οι εργαζόμενοι τη νύχτα η εργασία των οποίων ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση να μην εργάζονται περισσότερο από οκτώ ώρες κατά τη διάρκεια εικοσιτετράωρης περιόδου κατά την οποία πραγματοποιούν νυκτερινή εργασία.

Για τους σκοπούς του στοιχείου β), η εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση ορίζεται από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές ή από συλλογικές συμβάσεις ή από συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων, λαμβανομένων υπόψη των επιπτώσεων και των κινδύνων που συνδέονται με τη νυκτερινή εργασία».

Το ως άνω άρθρο θεσπίζει δύο διαφορετικά όρια για τους εργαζομένους τη νύχτα: ένα όριο το οποίο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους τη νύχτα και ένα άλλο όριο το οποίο εφαρμόζεται στους εργαζομένους τη νύχτα των οποίων η εργασία ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση. Ως προς την έννοια της «νυκτερινής εργασίας», βλέπε τον ορισμό που παρέχεται στο κεφάλαιο IV.B.

1. Το μέσο όριο της νυκτερινής εργασίας

Η οδηγία περιορίζει τον μέσο χρόνο εργασίας για όλους τους εργαζομένους τη νύχτα σε οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο.

α) Το όριο του «χρόνου εργασίας»

Το εν λόγω όριο εφαρμόζεται στις ώρες εργασίας των «εργαζομένων τη νύχτα». Επομένως, αναφέρεται στο σύνολο του χρόνου εργασίας και όχι μόνο στη «νυκτερινή περίοδο» (βλέπε κεφάλαιο IV).

Επιπλέον, παρότι το άρθρο 8 αναφέρεται σε «κανονικό χρόνο νυκτερινής εργασίας», από τους ορισμούς του «χρόνου εργασίας» και των «περιόδων ανάπαυσης» στο κεφάλαιο IV, καθώς και από την αιτιολογική σκέψη 8 της οδηγίας, προκύπτει ότι το σύνολο του «χρόνου εργασίας», συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του συγκεκριμένου ορίου της νυκτερινής εργασίας.

Δεδομένου ότι το όριο αυτό είναι μέσος όρος, τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίζουν για την περίοδο αναφοράς. Βάσει του άρθρου 16 στοιχείο γ), η περίοδος αναφοράς πρέπει να καθορίζεται ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες που συνάπτονται σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο μεταξύ κοινωνικών εταίρων.

β) Ο μέσος όρος σε «περίοδο αναφοράς»

Η αρχική πρόταση περί καθιέρωσης περιόδου αναφοράς μέγιστης διάρκειας 14 ημερών ⁽³⁵²⁾ δεν περιέχεται στην τελική έκδοση της οδηγίας. Η περίοδος αναφοράς καθορίζεται από τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους χωρίς να υπάρχει ρητό όριο.

⁽³⁵¹⁾ Οδηγία 2003/88/ΕΚ αιτιολογική σκέψη 7: «Από σχετικές μελέτες έχει αποδειχθεί ότι ο ανθρώπινος οργανισμός είναι πιο ευαίσθητος κατά τη διάρκεια της νύχτας στις περιβαλλοντικές οχλήσεις και σε ορισμένες επαχθείς μορφές οργάνωσης της εργασίας, καθώς και ότι μακριές περιόδοι νυκτερινής εργασίας είναι επιζήμιες για την υγεία των εργαζομένων και μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο την ασφάλειά τους στην εργασία».

⁽³⁵²⁾ Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου όσον αφορά ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90) 317 τελικό] — SYN 295.

Ωστόσο, λαμβανομένων υπόψη του σκοπού της οδηγίας για θέσπιση ελάχιστων προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας και της ανάγκης διατήρησης της αποτελεσματικότητας της διάταξης σχετικά με τη νυχτερινή εργασία, η περίοδος αναφοράς για τη νυχτερινή εργασία θα πρέπει να είναι σημαντικά βραχύτερη από εκείνη που χρησιμοποιείται για τη μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας. Πράγματι, ο ορισμός των ιδίων περιόδων αναφοράς για τις δύο περιόδους θα καθιστούσε εκ των πραγμάτων άνευ αντικειμένου τη διάταξη για τη νυχτερινή εργασία, δεδομένου ότι η συμμόρφωση με τη μέση διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας των 48 ωρών και την περίοδο εβδομαδιαίας ανάπαυσης θα διασφάλιζε αυτομάτως μέση ημερήσια διάρκεια εργασίας οκτώ ωρών.

Βάσει του άρθρου 16 στοιχείο γ), εάν η ελάχιστη περίοδος εβδομαδιαίας ανάπαυσης εντάσσεται στην περίοδο αναφοράς για τον υπολογισμό της νυχτερινής εργασίας, δεν περιλαμβάνεται κατά τον υπολογισμό του μέσου όρου. Σύμφωνα με τις αιτιολογικές σκέψεις 5 και 7 της οδηγίας, «[ό]λοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης» και «μακριές περιόδοι νυχτερινής εργασίας είναι επιζήμιες για την υγεία των εργαζομένων». Αντιθέτως, η περίοδος ημερήσιας ανάπαυσης, η οποία φυσιολογικά περιορίζει τον χρόνο εργασίας των οικείων εργαζομένων και διασφαλίζει ότι διαθέτουν τακτικές περιόδους ανάπαυσης, λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό του μέσου όρου.

2. Μέγιστο όριο για τη νυχτερινή εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση

α) Απόλυτο όριο

Το απόλυτο όριο των οκτώ ωρών εφαρμόζεται στις ώρες εργασίας των «εργαζομένων τη νύχτα». Επομένως, περιλαμβάνει το σύνολο του χρόνου εργασίας (π.χ. υπερωρίες) και όχι μόνο «νυχτερινή περίοδο».

Εν αντιθέσει προς το μέσο όριο, το μέγιστο όριο για τη συγκεκριμένη ειδική μορφή νυχτερινής εργασίας βάσει του άρθρου 8 στοιχείο β) ισχύει για οποιαδήποτε «εικοσιτετράωρη περίοδο». Δεν μπορεί να υπολογιστεί ως μέσος όρος. Αυτό σημαίνει ότι, παρότι οι οικείοι εργαζόμενοι μπορεί να εργάζονται λιγότερο σε ορισμένες 24ωρες περιόδους, δεν μπορεί ποτέ να υπερβαίνουν το μέγιστο όριο των οκτώ ωρών σε άλλες περιόδους, όταν εκτελούν νυχτερινή εργασία.

Ωστόσο, εν αντιθέσει προς το μέσο όριο που εφαρμόζεται σε όλες τις ώρες εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα, το απόλυτο αυτό όριο εφαρμόζεται μόνο στον χρόνο κατά τον οποίο οι οικείοι εργαζόμενοι εκτελούν πράγματι νυχτερινή εργασία. Αυτό σημαίνει ότι εάν «εργαζόμενος τη νύχτα του οποίου η εργασία ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική ένταση» δεν εκτελεί νυχτερινή εργασία σε συγκεκριμένη 24ωρη περίοδο, δεν εφαρμόζεται το απόλυτο όριο των οκτώ ωρών για την περίοδο αυτή, αλλά το μέσο όριο. Επομένως, ο εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί για περισσότερες από οκτώ ώρες, εάν δεν εκτελεί νυχτερινή εργασία κατά τη συγκεκριμένη περίοδο.

β) Εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους

Οι έννοιες των «ιδιαίτερων κινδύνων ή της σημαντικής σωματικής ή πνευματικής έντασης» δεν ορίζονται στην οδηγία. Η οδηγία προβλέπει ότι οι έννοιες αυτές ορίζονται από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές ή από συλλογικές συμβάσεις ή από συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων.

Σύμφωνα με την οδηγία, ανεξαρτήτως του ορισμού της εργασίας που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή διανοητική ένταση, πρέπει σ' αυτόν να λαμβάνονται υπόψη οι επιπτώσεις και οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη νυχτερινή εργασία. Ενδεικτικά, μπορεί να γίνεται παραπομπή στη αιτιολογική σκέψη 7, στην οποία γίνεται μνεία σε «περιβαλλοντικές οχλήσεις» και σε «ορισμένες επαχθείς μορφές οργάνωσης της εργασίας» οι οποίες θεωρούνται επιζήμιες για την υγεία των οικείων εργαζομένων. Τα παραδείγματα που περιλαμβάνονται στην αρχική πρόταση της Επιτροπής σχετικά με τις μορφές αυτές αναφέρονται σε «εργασία με το κομμάτι, εργασία σε συναρμολόγηση σε σειρά ή εργασία σύμφωνα με προκαθορισμένο ρυθμό» ⁽³⁵³⁾.

B. Ιατρικές εξετάσεις και μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας

Το άρθρο 9 επιβάλλει στα κράτη μέλη τις ακόλουθες υποχρεώσεις:

«1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

- α) οι εργαζόμενοι τη νύχτα να δικαιούνται δωρεάν ιατρική εξέταση, πριν από την ανάληψη της εργασίας αυτής και, κατά τακτά χρονικά διαστήματα, στη συνέχεια,
- β) οι εργαζόμενοι τη νύχτα που υποφέρουν από προβλήματα υγείας που αποδεδειγμένως οφείλονται στη νυχτερινή εργασία, να μετατίθενται, όποτε είναι δυνατόν, σε θέση ημερήσιας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι.

⁽³⁵³⁾ Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου όσον αφορά ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90) 317 τελικό] — SYN 295.

2. Η δωρεάν ιατρική εξέταση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 στοιχείο α) διέπεται από το ιατρικό απόρρητο.
3. Η δωρεάν ιατρική εξέταση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 στοιχείο α) μπορεί να εντάσσεται σε εθνικό σύστημα υγείας».

1. Το δικαίωμα των εργαζομένων τη νύχτα σε ιατρικές εξετάσεις

α) Ιατρικές εξετάσεις πριν από την ανάληψη της εργασίας

Το άρθρο 9 της οδηγίας κατοχυρώνει δικαίωμα όλων των «εργαζομένων τη νύχτα», βάσει του άρθρου 2 παράγραφος 4 (βλέπε κεφάλαιο IV ανωτέρω), σε ιατρική εξέταση πριν από την ανάληψη της εργασίας.

Η εν λόγω διάταξη είναι ανάλογη εκείνης του άρθρου 4 της σύμβασης 171 της ΔΟΕ το οποίο ορίζει ότι «[κ]ατόπιν αιτήσεώς τους, οι εργαζόμενοι θα δικαιούνται δωρεάν ιατρικό έλεγχο της κατάστασης της υγείας τους και συμβουλές πάνω στον τρόπο μείωσης ή αποφυγής των προβλημάτων υγείας που συνδέονται με την εργασία τους: α) πριν τοποθετηθούν σε νυχτερινή εργασία· [...]».

Η ιατρική εξέταση πρέπει να πραγματοποιείται πριν από την ανάληψη της νυχτερινής εργασίας από τον εργαζόμενο, δηλαδή προτού ο εργαζόμενος αρχίσει να εκτελεί νυχτερινή εργασία.

Εν αντιθέσει προς τη σύμβαση της ΔΟΕ, η οδηγία δεν κάνει λόγο για αίτηση του εργαζομένου, αλλά παρέχει σε όλους τους εργαζομένους τη νύχτα δικαίωμα ιατρικών εξετάσεων πριν από την ανάληψη εργασίας.

β) Ιατρική εξέταση κατά τακτά χρονικά διαστήματα

Οι «εργαζόμενοι τη νύχτα» δικαιούνται επίσης να υποβάλλονται σε ιατρικές εξετάσεις «κατά τακτά χρονικά διαστήματα». Τα χρονικά διαστήματα δεν προσδιορίζονται και, ως εκ τούτου, ο προσδιορισμός τους εναπόκειται στα κράτη μέλη.

Στη διαδικασία έκδοσης της οδηγίας του 1993, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ⁽³⁵⁴⁾ πρότεινε μία ιατρική εξέταση ετησίως έως την ηλικία των 40 ετών και δύο ιατρικές εξετάσεις ετησίως ακολούθως. Η Επιτροπή υιοθέτησε την πρόταση ⁽³⁵⁵⁾ αλλά αυτή δεν περιλήφθηκε στο τελικό κείμενο ⁽³⁵⁶⁾.

γ) Οι ιατρικές εξετάσεις πρέπει να πραγματοποιούνται δωρεάν

Παρότι προβλέπει ότι η ιατρική εξέταση πρέπει να πραγματοποιείται χωρίς καμία επιβάρυνση για τον εργαζόμενο, η οδηγία δεν ορίζει αν τα έξοδα θα πρέπει να καλύπτονται από τον εργοδότη ή από τρίτο, όπως τις υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας και, επομένως, η σχετική απόφαση εναπόκειται στα κράτη μέλη.

δ) Ιατρικό απόρρητο

Σύμφωνα με την οδηγία για τον χρόνο εργασίας, οι δωρεάν ιατρικές εξετάσεις που δικαιούνται οι εργαζόμενοι πριν από την ανάληψη της εργασίας και, ακολούθως, κατά τακτά χρονικά διαστήματα, διέπονται από το ιατρικό απόρρητο.

Εν αντιθέσει προς τη σύμβαση της ΔΟΕ, η οδηγία δεν προβλέπει ρητή εξαίρεση για «εξακριβωμένη ανικανότητα για νυχτερινή εργασία» ⁽³⁵⁷⁾.

ε) Δυνατότητα ένταξης των εξετάσεων στο εθνικό σύστημα υγείας

Σύμφωνα με την οδηγία, οι εν λόγω ιατρικές εξετάσεις μπορούν να διενεργούνται στο πλαίσιο του εθνικού συστήματος υγείας, μολονότι αυτό δεν είναι υποχρεωτικό.

⁽³⁵⁴⁾ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Απόφαση σχετικά με την κοινή θέση του Συμβουλίου ενόψει της έγκρισης της οδηγίας σχετικά με ορισμένα στοιχεία οργάνωσης του χρόνου εργασίας (C3-0241/93 – SYN 295) (OJ C 315, 22.11.1993, σ. 125).

⁽³⁵⁵⁾ Τροποποίηση της Επιτροπής στην πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 23 Απριλίου 1991, [COM(91)130 τελικό] — SYN 295.

⁽³⁵⁶⁾ Οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

⁽³⁵⁷⁾ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Σύμβαση περί της νυχτερινής εργασίας, C171, 26 Ιουνίου 1990, άρθρο 4 παράγραφος 2.

2. Μετάθεση των εργαζομένων τη νύχτα σε θέση ημερήσιας εργασίας για λόγους υγείας

Η εν λόγω διάταξη είναι ανάλογη αυτής του άρθρου 6 της σύμβασης 171 ⁽³⁵⁸⁾ της ΔΟΕ και προβλέπει ότι, οι εργαζόμενοι που πάσχουν από προβλήματα υγείας που οφείλονται στη νυχτερινή εργασία τους, μετατίθενται, όποτε είναι δυνατόν, σε θέση ημερήσιας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι.

Η οδηγία δεν αναλύει τη διαδικασία ή τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να αποδεικνύονται τα προβλήματα υγείας και η σύνδεσή τους με τη νυχτερινή εργασία. Επομένως, τα ζητήματα αυτά μπορούν να αποφασίζονται σε εθνικό επίπεδο.

Όσον αφορά τις θέσεις στις οποίες θα πρέπει να μετατίθενται οι εργαζόμενοι, η οδηγία προβλέπει μόνο ότι πρέπει να πρόκειται για «ημερήσια εργασία» για την οποία είναι κατάλληλοι. Η μετάθεση θα πρέπει να πραγματοποιείται «όποτε είναι δυνατόν».

Εν αντιθέσει προς τη σύμβαση της ΔΟΕ²⁴², η οδηγία δεν αναφέρεται λεπτομερώς σε καταστάσεις στις οποίες η μετάθεση δεν θα είναι εφικτή ούτε προσδιορίζει προνόμια ή προστασία κατά της απόλυσης εργαζομένων των οποίων η μετάθεση αποδεικνύεται ανέφικτη, παρά τα προβλήματα υγείας τους που οφείλονται στη νυχτερινή εργασία.

Γ. Εγγυήσεις για νυχτερινή εργασία

Το άρθρο 10 ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη μπορούν να θέτουν ως προϋπόθεση της νυκτερινής εργασίας ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων, ορισμένες εγγυήσεις, υπό όρους που καθορίζονται από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, για τους εργαζόμενους, οι οποίοι διατρέχουν κίνδυνο ασφαλείας ή υγείας οφειλόμενο στη νυκτερινή εργασία.»

Η ως άνω διάταξη επιτρέπει στα κράτη μέλη να αυξάνουν τα προστατευτικά μέτρα που εφαρμόζονται σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων τη νύχτα. Δεν επιτρέπει παρεκκλίσεις, αλλά προβλέπει μάλλον ρητώς ότι μπορούν να θεσπιστούν πρόσθετα προστατευτικά μέτρα.

Από πληροφορίες που περιλαμβάνονται στον φάκελο για την έκδοση της οδηγίας προκύπτει ότι πρόθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τη διάταξη αυτή ήταν να προβλεφθεί η προστασία των εγκύων ή των μητέρων κατά τους πρώτους έξι μήνες μετά τον τοκετό ή την υιοθέτηση παιδιού ⁽³⁵⁹⁾. Ωστόσο, η διατύπωση του άρθρου 10 δεν είναι περιοριστική και τα κράτη μέλη μπορούν ελεύθερα να αποφασίζουν για τις κατηγορίες που δικαιούνται τέτοιες εγγυήσεις και για τη φύση των εγγυήσεων.

Δ. Ενημέρωση σε περίπτωση που χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι τη νύχτα τακτικά

Το άρθρο 11 ορίζει ότι:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε ο εργοδότης που χρησιμοποιεί εργαζόμενους τη νύχτα τακτικά να ενημερώνει τις αρμόδιες αρχές, εφόσον το ζητήσουν.»

Η αρχική πρόταση ⁽³⁶⁰⁾ υποχρέωνε τους εργοδότες να ενημερώνουν συστηματικά τις αρμόδιες για θέματα υγείας και ασφάλειας αρχές για τη συχνή χρήση εργαζομένων τη νύχτα, λόγω των αρνητικών επιδράσεων που μπορεί να έχει στην υγεία η νυχτερινή εργασία ⁽³⁶¹⁾.

Στο τελικό κείμενο η απαίτηση ενημέρωσης των αρμόδιων αρχών περιορίζεται στις περιπτώσεις στις οποίες οι αρχές αυτές υποβάλλουν σχετικό αίτημα. Αυτό σημαίνει ότι, παρότι τα κράτη μέλη εξακολουθούν να μπορούν να υποχρεώνουν τους εργοδότες να ενημερώνουν τις αρχές για την τακτική χρήση εργαζομένων τη νύχτα στο πλαίσιο συστηματικών δηλώσεων, η οδηγία δεν επιβάλλει τέτοια υποχρέωση. Η οδηγία προβλέπει μόνο ότι οι αρμόδιες αρχές αποφασίζουν για τις περιπτώσεις στις οποίες πρέπει να ενημερώνονται.

⁽³⁵⁸⁾ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Σύμβαση περί της νυκτερινής εργασίας, C171, 26 Ιουνίου 1990, άρθρο 6.

⁽³⁵⁹⁾ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Απόφαση σχετικά με την κοινή θέση του Συμβουλίου ενόψει της έγκρισης της οδηγίας σχετικά με ορισμένα στοιχεία οργάνωσης του χρόνου εργασίας (C3-0241/93 – SYN 295) (OJ C 315, 22.11.1993, σ. 125).

⁽³⁶⁰⁾ Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου όσον αφορά ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90) 317 τελικό] — SYN 295.

⁽³⁶¹⁾ Επεξηγηματικό υπόμνημα σχετικά με την πρόταση οδηγίας που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90)317 τελικό] — SYN 295, παράγραφος 28.

Το καθήκον ενημέρωσης των αρχών αφορά τους εργοδότες που χρησιμοποιούν «τακτικά» εργαζομένους τη νύχτα. Η ακριβής έννοια του όρου «τακτικά» δεν προσδιορίζεται στην οδηγία ούτε έχει αποτελέσει αντικείμενο διαδικασίας ενώπιον του Δικαστηρίου.

Κατά την άποψη της Επιτροπής, διατάξεις εθνικού δικαίου που θα θέσπιζαν γενική υποχρέωση των εργοδοτών να κοινοποιούν πληροφορίες σχετικά με τους εργαζομένους τους, τον χρόνο εργασίας και την οργάνωση της εργασίας θα μπορούσαν να εκπληρώνουν την εν λόγω απαίτηση.

Ε. Προστασία της ασφάλειας και της υγείας

Το άρθρο 12 της οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

- α) οι εργαζόμενοι τη νύχτα και οι εργαζόμενοι σε βάρδιες να απολαύουν προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς τους, ανάλογης προς τη φύση της εργασίας τους·
- β) οι κατάλληλες υπηρεσίες ή μέτρα προστασίας και πρόληψης στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων τη νύχτα και των εργαζομένων σε βάρδιες να είναι ισοδύναμα με τα προσφερόμενα στους άλλους εργαζομένους και να είναι διαθέσιμα ανά πάσα στιγμή.»

Η ως άνω διάταξη αφορά τόσο τους εργαζομένους τη νύχτα όσο και τους εργαζομένους σε βάρδιες και επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να διασφαλίζουν την κατάλληλη προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εν λόγω εργαζομένων, καθώς και την ανά πάσα στιγμή διαθεσιμότητα υπηρεσιών ή μέτρων προστασίας και πρόληψης ισοδύναμων με τα προσφερόμενα στους άλλους εργαζομένους.

Η πρώτη περίπτωση απαιτεί οι εργαζόμενοι τη νύχτα και οι εργαζόμενοι σε βάρδιες να απολαύουν κατάλληλων μέτρων τα οποία είναι προσαρμοσμένα στη φύση της εργασίας τους. Στην αιτιολογική σκέψη 7 επισημαίνεται το γεγονός ότι «ο ανθρώπινος οργανισμός είναι πιο ευαίσθητος κατά τη διάρκεια της νύχτας στις περιβαλλοντικές οχλήσεις και σε ορισμένες επαχθείς μορφές οργάνωσης της εργασίας». Στην πρόταση της Επιτροπής αναφερόταν επίσης ότι στόχος ήταν να ληφθεί υπόψη η «πλέον απαιτητική φύση αυτών των μορφών εργασίας και τα προβλήματα που συνήθως προκύπτουν όταν εναλλάσσονται οι κύκλοι εργασίας κατά βάρδιες»⁽³⁶²⁾. Με βάση τα ανωτέρω, το άρθρο 12 σημαίνει ότι η προστασία που παρέχεται στους εργαζομένους θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τόσο το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι εκτελούν νυχτερινή εργασία ή εργασία σε βάρδιες όσο και τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελούν την εργασία τους. Όσον αφορά τα μέτρα προστασίας που μπορούν να λαμβάνονται, στο επεξηγηματικό υπόμνημα της Επιτροπής αναφέρθηκε το παράδειγμα του προγραμματισμού περιόδων ανάπαυσης και διαλειμμάτων⁽³⁶³⁾, αλλά η οδηγία δεν διευκρινίζει τα εν λόγω μέτρα.

Το Δικαστήριο ερμήνευσε το άρθρο 12 πρώτη περίπτωση παραπέμποντας στην αιτιολογική σκέψη 6⁽³⁶⁴⁾. Ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας, ιδίως δε της νυχτερινής εργασίας, θα πρέπει να συνεκτιμώνται οι αρχές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες οι αποζημιώσεις που χορηγούνται στους εργαζομένους σε νυχτερινή εργασία με τη μορφή εργασιακού χρόνου, μισθού ή παρόμοιων επιδομάτων πρέπει να αναγνωρίζουν τη φύση της νυχτερινής εργασίας⁽³⁶⁵⁾. Το Δικαστήριο έκρινε ότι σύμφωνα με το άρθρο 12 πρώτη περίπτωση οι εργαζόμενοι τη νύχτα πρέπει να επωφελούνται από μέτρα προστασίας τα οποία ρυθμίζουν τις ώρες εργασίας, τον μισθό, τα επιδόματα ή παρόμοια πλεονεκτήματα, τα οποία καθιστούν εφικτή την αποζημίωση της ιδιαίτερης επιβάρυνσης που συνεπάγεται αυτό το είδος εργασίας⁽³⁶⁶⁾. Ωστόσο, διάταξη για συλλογική σύμβαση εργασίας προβλέπουσα υψηλότερη προσαύξηση αποδοχών για την έκτακτη νυχτερινή εργασία από την προβλεπόμενη για τακτική νυχτερινή εργασία δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας⁽³⁶⁷⁾.

Η δεύτερη περίπτωση μπορεί να συνδεθεί με την αιτιολογική σκέψη 10, στην οποία γίνεται λόγος για «αποτελεσματική οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών και των μέσων προστασίας και πρόληψης». Οι μέθοδοι που υιοθετούν τα κράτη μέλη για να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους μπορούν να συνδεθούν με εκείνες που καθορίζονται στο άρθρο 5 της σύμβασης αριθ. 171 της ΔΟΕ, το οποίο έχει ως εξής: «Οι εργαζόμενοι που εκτελούν νυχτερινή εργασία πρέπει να έχουν στη διάθεσή τους κατάλληλες πρώτες βοήθειες, καθώς επίσης και ρυθμίσεις τέτοιες που θα επιτρέπουν σε περίπτωση ανάγκης, τη γρήγορη μεταφορά τους σε μέρος όπου θα μπορούν να τύχουν κατάλληλης περίθαλψης.» Ωστόσο, η οδηγία έχει ευρύτερο πεδίο, διότι δεν καλύπτει μόνο την προστασία αλλά αναφέρεται επίσης σε υπηρεσίες και μέτρα πρόληψης. Η

⁽³⁶²⁾ Επεξηγηματικό υπόμνημα σχετικά με την πρόταση οδηγίας που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90)317 τελικό] — SYN 295, παράγραφος 29.

⁽³⁶³⁾ Απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, VB κατά Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto», C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, σκέψη 54.

⁽³⁶⁴⁾ Άρθρο 8 της σύμβασης 171 της ΔΟΕ.

⁽³⁶⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-262/20, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto», σκέψη 55.

⁽³⁶⁶⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-257/21 και C-258/21, Coca-Cola European Partners Deutschland, σκέψη 53.

|| ακριβής έκταση των απαιτήσεων εξαρτάται από τα μέτρα προστασίας και πρόληψης που έχουν θεσπιστεί για την ημερήσια ||
 || εργασία στα κράτη μέλη, καθώς και από άλλες οδηγίες της ΕΕ σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ⁽³⁶⁷⁾. ||

ΣΤ. Ρυθμός εργασίας

Το άρθρο 13 ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε ο εργοδότης που προτίθεται να οργανώσει την εργασία με έναν ορισμένο ρυθμό να λαμβάνει υπόψη τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως προκειμένου να περιορισθεί η μονότονη και η ρυθμική εργασία, σε συνάρτηση με το είδος της δραστηριότητας και τις απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας, ιδιαίτερα όσον αφορά τα διαλείμματα του χρόνου εργασίας.»

Η διάταξη αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για την εργασία σε βάρδιες, αλλά δεν περιορίζεται ρητώς στο συγκεκριμένο είδος εργασίας. Επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες λαμβάνουν υπόψη «τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο», όταν καθιερώνουν έναν νέο ρυθμό εργασίας ή αλλάζουν έναν ήδη υφιστάμενο. Η οδηγία τονίζει εν προκειμένω τη σημασία των διαλειμμάτων, αλλά δεν περιορίζει το πεδίο εφαρμογής των μέτρων προστασίας που πρέπει να λαμβάνονται.

ΙΧ. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ

Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας αποτελεί πολύπλοκο κείμενο, διότι επιδιώκει να παράσχει έναν βαθμό ευελιξίας κατάλληλο για διάφορες δραστηριότητες, διασφαλίζοντας παράλληλα ένα ισχυρό επίπεδο ελάχιστης προστασίας. Η ευελιξία αυτή κατοχυρώνεται στις παρεκκλίσεις της οδηγίας, οι οποίες είναι πολυάριθμες και ποικίλες όσον αφορά τόσο τους οικείους εργαζομένους και τομείς όσο και τις διατάξεις από τις οποίες επιτρέπονται παρεκκλίσεις.

Δεδομένου ότι τα περισσότερα από τα δικαιώματα που προβλέπονται στην οδηγία προστατεύονται επίσης δυνάμει του άρθρου 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι, στο πλαίσιο αυτό, εφαρμόζεται το άρθρο 52 του Χάρτη το οποίο ορίζει ότι «Κάθε περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη πρέπει να προβλέπεται από το νόμο και να σέβεται το βασικό περιεχόμενο των εν λόγω δικαιωμάτων και ελευθεριών. Τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, περιορισμοί επιτρέπεται να επιβάλλονται μόνον εφόσον είναι αναγκαίοι και ανταποκρίνονται πραγματικά σε στόχους γενικού ενδιαφέροντος που αναγνωρίζει η Ένωση ή στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των τρίτων».

Οι παρεκκλίσεις από την οδηγία για τον χρόνο εργασίας έχουν, επιπλέον, τα ακόλουθα κοινά χαρακτηριστικά:

Πρώτον, για να χρησιμοποιηθούν πρέπει να έχουν μεταφερθεί με έγκυρο τρόπο στο εθνικό δίκαιο. Σύμφωνα με το Δικαστήριο: «[Ε]φόσον οι προβλεπόμενες με τις επίδικες διατάξεις παρεκκλίσεις είναι προαιρετικής φύσεως, το δίκαιο της Ένωσης δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να τις εφαρμόσουν στο εθνικό δίκαιο» ⁽³⁶⁸⁾. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι για να κάνουν τα κράτη μέλη χρήση της ευχέρειας να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις, «πρέπει να επιλέξουν ότι θα τις επικαλεστούν»²⁴⁸.

Ωστόσο, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «το ρυθμίζον ορισμένη δραστηριότητα εθνικό δίκαιο, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου 17 της οδηγίας [για τον χρόνο εργασίας], είναι σύμφωνο προς την οδηγία αυτή, έστω και αν δεν έχουν θεσπιστεί ρητά μέτρα μεταφοράς της στο εθνικό δίκαιο, και δεν υπάρχει κανένα κώλυμα για την εφαρμογή του από τα εθνικά δικαστήρια.» ⁽³⁶⁹⁾. Αυτό σημαίνει ότι στην περίπτωση που το εθνικό δίκαιο πληροί τις προϋποθέσεις της παρέκκλισης μπορεί να εφαρμοστεί ακόμη και αν δεν μεταφέρει ρητώς τις παρεκκλίσεις που προβλέπονται στην οδηγία. Ωστόσο, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τηρούνται οι γενικές αρχές του δικαίου της ΕΕ, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η αρχή της ασφάλειας δικαίου, και, κατά συνέπεια, ότι οι διατάξεις που επιτρέπουν προαιρετικές παρεκκλίσεις χαρακτηρίζονται από «την απαιτούμενη ακρίβεια και σαφήνεια ώστε να πληρούνται οι απορρέουσες από την αρχή αυτή απαιτήσεις» ⁽³⁷⁰⁾.

⁽³⁶⁷⁾ Κυρίως η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183 της 29.6.1989, σ. 1), και η οδηγία 89/654/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 30ής Νοεμβρίου 1989, σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας (ΕΕ L 393 της 30.12.1989, σ. 1).

⁽³⁶⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-227/09, *Accardo* κ.λπ., σκέψη 51.

⁽³⁶⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simar*, σκέψη 44.

⁽³⁷⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-227/09, *Accardo* κ.λπ., σκέψη 55.

Δεύτερον, «[ω]ς εξαιρέσεις από το καθεστώς της Ένωσης στον τομέα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, οι παρεκκλίσεις που προβλέπει η οδηγία 2003/88, πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπο που να τις περιορίζει στο απολύτως αναγκαίο μέτρο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των οποίων την προστασία καθιστούν δυνατή οι παρεκκλίσεις αυτές» ⁽³⁷¹⁾. Αυτό σημαίνει όχι μόνο ότι οι παρεκκλίσεις περιορίζονται στις περιπτώσεις στις οποίες χορηγούνται ρητώς από την οδηγία, αλλά και ότι το πεδίο εφαρμογής κάθε παρέκκλισης περιορίζεται στις διατάξεις που απαριθμούνται εξαντλητικά σε αυτήν ⁽³⁷²⁾.

Τρίτον, οι παρεκκλίσεις πρέπει να εφαρμόζονται υπό «αυστηρές προϋποθέσεις ικανές να διασφαλίσουν αποτελεσματική προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων» ⁽³⁷³⁾.

Παρότι στην οδηγία καθορίζεται ήδη σειρά προϋποθέσεων για καθεμία από τις διατάξεις παρέκκλισης, η Επιτροπή θεωρεί ότι όταν τροποποιούνται περισσότερες πτυχές της προστασίας που προβλέπεται στην οδηγία με τη σωρευτική χρήση παρεκκλίσεων, ενδέχεται να απαιτούνται περαιτέρω μέτρα προστασίας για την τήρηση του σκοπού της οδηγίας για προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

A. Η παρέκκλιση για τους «αυτόνομους εργαζομένους»

Στο άρθρο 17 παράγραφος 1 προβλέπεται η ακόλουθη παρέκκλιση:

«1. Τα κράτη μέλη, τηρώντας τις γενικές αρχές για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, μπορούν να παρεκκλίνουν από τα άρθρα 3, 4, 5, 6, 8 και 16, εφόσον η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιοτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους, ιδίως δε εφόσον πρόκειται για:

- α) διευθυντικά στελέχη ή άλλα πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα,
- β) οικογενειακό προσωπικό, ή
- γ) εργαζόμενους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων.»

1. Το πεδίο εφαρμογής της παρέκκλισης για τους «αυτόνομους εργαζομένους»

Το άρθρο 17 παράγραφος 1 της οδηγίας επιτρέπει παρεκκλίσεις «εφόσον η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιοτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους».

Όπως επισημαίνεται ανωτέρω, το άρθρο 17 παράγραφος 1 πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο ώστε το πεδίο εφαρμογής του να περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο μέτρο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των οποίων την προστασία καθιστούν δυνατή οι παρεκκλίσεις αυτές ⁽³⁷⁴⁾.

Η παρέκκλιση αυτή καλύπτει δύο βασικές κατηγορίες καταστάσεων και αμφότερες πρέπει να αξιολογούνται λαμβανομένων υπόψη «των ιδιοτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας». Επομένως, κατά την άποψη της Επιτροπής, η παρέκκλιση δεν μπορεί να εφαρμόζεται ευρέως σε μια ολόκληρη κατηγορία εργαζομένων.

Σύμφωνα με το πρώτο κριτήριο για τη συγκεκριμένη παρέκκλιση, «η διάρκεια του χρόνου εργασίας [...] δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται». Βάσει του δεύτερου κριτηρίου, οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να καθορίζουν οι ίδιοι τη διάρκεια του χρόνου εργασίας τους.

⁽³⁷¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-227/09, *Accardo* κ.λπ., σκέψη 58· απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 40.

⁽³⁷²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 89· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 77.

⁽³⁷³⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 77· απόφαση στην υπόθεση C-243/09, *Fuβ*, σκέψη 34.

⁽³⁷⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψεις 39-40.

Όσον αφορά και τα δύο κριτήρια, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι από το κείμενο της συγκεκριμένης διάταξης προκύπτει ότι «δεν εφαρμόζεται παρά μόνον στους εργαζόμενους ο χρόνος εργασίας των οποίων καθ' ολοκληρία δεν υπολογίζεται ή δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από αυτούς τους ίδιους εξαιτίας της φύσεως της ασκούμενης δραστηριότητας» ⁽³⁷⁵⁾ (η υπογράμμιση της Επιτροπής). Αυτό σημαίνει ότι η παρέκκλιση δεν εφαρμόζεται σε εργαζομένους των οποίων μόνο μέρος του χρόνου εργασίας δεν υπολογίζεται ή δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζομένους.

Στην υπόθεση *Isère*, το Δικαστήριο εξέτασε αν η παρέκκλιση αυτή εφαρμόζεται σε «εργαζόμενους» που προσλαμβάνονται σε κέντρα διακοπών και αναψυχής στο πλαίσιο συμβάσεων συμμετοχής στην παροχή εκπαίδευσης». Για την εκτίμησή του, το Δικαστήριο βασίστηκε στο γεγονός ότι η περιγραφή των δραστηριοτήτων των ενδιαφερόμενων εργαζομένων και η λειτουργία των εν λόγω κέντρων υποδηλώνει ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν «είχαν τη δυνατότητα να καθορίσουν τον αριθμό των ωρών που θα εργαστούν». Το Δικαστήριο επισήμανε, επίσης, ότι δεν υπήρχαν στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι «δεν υποχρεούνταν να παρίστανται στον τόπο εργασίας τους σε καθορισμένα ωράρια», και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν ενέπιπταν εντός του πεδίου εφαρμογής της εν λόγω παρέκκλισης ⁽³⁷⁶⁾. Στην υπόθεση *Hältnä*, το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι οι «αναπληρωτές γονείς SOS» που αντικαθιστούν προσωρινά τους γονείς SOS δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της «παρέκκλισης περί αυτόνομων εργαζομένων» του άρθρου 17 παράγραφος 1 ⁽³⁷⁷⁾. Αυτό ισχύει παρά το γεγονός ότι οι «αναπληρωτές γονείς SOS» διαθέτουν μια ορισμένη αυτονομία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας τους και, ειδικότερα, για την οργάνωση των καθημερινών εργασιών τους, των μετακινήσεών τους και των διαστημάτων ενεργού αναμονής τους ⁽³⁷⁸⁾. Ως εκ τούτου, η ικανότητα των εργαζομένων να αποφασίζουν τόσο για τον αριθμό όσο και για τον προγραμματισμό των ωρών εργασίας τους έχει καθοριστική σημασία για την εφαρμογή της παρέκκλισης περί αυτόνομων εργαζομένων του άρθρου 17 παράγραφος 1.

Με βάση τα στοιχεία αυτά, η Επιτροπή θεωρεί ότι στην παρέκκλιση θα μπορούσαν να εμπίπτουν ορισμένα υψηλόβαθμα διοικητικά στελέχη των οποίων ο χρόνος εργασίας καθ' ολοκληρία δεν υπολογίζεται ή προκαθορίζεται, διότι δεν υποχρεούνται να παρίστανται στον τόπο εργασίας σε καθορισμένες ώρες αλλά μπορούν να αποφασίζουν το ωράριο εργασίας τους αυτόνομα. Ομοίως, η παρέκκλιση θα μπορούσε να εφαρμόζεται, για παράδειγμα, σε ορισμένους ειδικούς, ανώτερους νομικούς συμβούλους οι οποίοι τελούν σε σχέση εργασίας ή ακαδημαϊκούς οι οποίοι διαθέτουν σημαντική αυτονομία στον καθορισμό του χρόνου εργασίας τους.

Το άρθρο 17 παράγραφος 1 απαριθμεί στη συνέχεια τρεις συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων των οποίων ο χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπολογιστεί και/ή να προκαθοριστεί ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους: οι κατηγορίες αυτές είναι «διευθυντικά στελέχη ή άλλα πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα», «οικογενειακό προσωπικό» ή «εργαζόμενοι στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων».

Λαμβανομένης υπόψη της διατύπωσης της οδηγίας, οι τρεις κατηγορίες εισάγονται με τη φράση «ιδίως δε εφόσον πρόκειται για», η Επιτροπή θεωρεί ότι ο κατάλογος αυτός δεν είναι εξαντλητικός.

Η οδηγία παραθέτει τους εργαζομένους αυτούς ως παραδείγματα δεδομένου ότι γενικά διαθέτουν υψηλό βαθμό αυτονομίας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας τους και θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν αυτόνομοι εργαζόμενοι. Ωστόσο, δεν πληρούν όλοι οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στις απαριθμούμενες κατηγορίες, για παράδειγμα όλα τα διευθυντικά στελέχη, τις προϋποθέσεις της παρέκκλισης για τους αποκαλούμενους «αυτόνομους εργαζομένους» βάσει του άρθρου 17 παράγραφος 1.

Εργαζόμενοι οι οποίοι δεν εμπίπτουν στις συγκεκριμένες κατηγορίες μπορεί επίσης να πληρούν τις προϋποθέσεις της παρέκκλισης εάν, λόγω των ιδιαιτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, ο χρόνος εργασίας τους δεν υπολογίζεται και/ή δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους.

⁽³⁷⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-484/04, *Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, σκέψη 20· απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 41. Παρότι το Δικαστήριο δεν διευκρίνισε τα συγκεκριμένα στοιχεία που οδηγούν σε αυτή την ερμηνεία, στις προτάσεις της γενικής εισαγγελέα J. Kokott στο πλαίσιο της ίδιας υπόθεσης αναλύθηκαν το γράμμα, το πλαίσιο, καθώς και οι σκοποί της οδηγίας ώστε να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η παρέκκλιση δεν μπορεί να εφαρμόζεται σε περιπτώσεις στις οποίες μόνο ένα μέρος του χρόνου εργασίας δεν υπολογίζεται, προκαθορίζεται ή καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζομένους. Βλέπε υπόθεση C-484/04, προτάσεις της γενικής εισαγγελέα J. Kokott της 9ης Μαρτίου 2006, *Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας*, ECLI:EU:C:2006:166, σημεία 22-32.

⁽³⁷⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψεις 41-43.

⁽³⁷⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-175/16, *Hältnä* κ.λπ..

⁽³⁷⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-175/16, *Hältnä* κ.λπ., σκέψη 35.

2. Οι συνέπειες της παρέκκλισης για τους «αυτόνομους εργαζομένους»

Οι αποκαλούμενοι «αυτόνομοι εργαζόμενοι» εξακολουθούν να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας (εξαιρέση επιτρέπεται μόνο σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις, βλ. κεφάλαιο III.B.2). Όπως επισημαίνεται ανωτέρω, το πεδίο εφαρμογής της συγκεκριμένης παρέκκλισης υπόκειται στις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και περιορίζεται στις διατάξεις που αναφέρονται στο άρθρο 17 παράγραφος 1:

- ημερήσια ανάπαυση (άρθρο 3),
- διαλείμματα (άρθρο 4),
- εβδομαδιαία ανάπαυση (άρθρο 5),
- μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας (άρθρο 6),
- διάρκεια της νυχτερινής εργασίας (άρθρο 8),
- περίοδοι αναφοράς για την εφαρμογή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας και της διάρκειας της νυχτερινής εργασίας (άρθρο 16).

Στο άρθρο 17 παράγραφος 1 δεν προσδιορίζονται προϋποθέσεις για τις παρεκκλίσεις από αυτές τις διατάξεις. Επομένως, φαίνεται ότι οι αυτόνομοι εργαζόμενοι αποκλείονται εξ ολοκλήρου από αυτές και δεν δικαιούνται αντισταθμιστική ανάπαυση, σε αντίθεση με τους εργαζομένους που εμπίπτουν στις παρεκκλίσεις κατωτέρω.

Οι οικείοι εργαζόμενοι εξακολουθούν να υπόκεινται σε όλες τις άλλες διατάξεις της οδηγίας.

B. Παρεκκλίσεις που απαιτούν τη χορήγηση ισοδύναμης αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή κατάλληλης προστασίας

Το άρθρο 17 παράγραφος 3 προβλέπει εξαιρέσεις στα άρθρα 3 (ημερήσια ανάπαυση), 4 (διαλείμματα), 5 (εβδομαδιαία ανάπαυση), 8 (διάρκεια της νυχτερινής εργασίας) και 16 (περίοδοι αναφοράς) στην περίπτωση ορισμένων δραστηριοτήτων. Ομοίως, το άρθρο 17 παράγραφος 4 προβλέπει παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3 και 5. Το άρθρο 18 προβλέπει παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 με συλλογική σύμβαση. Όλες οι άλλες διατάξεις της οδηγίας εξακολουθούν να εφαρμόζονται.

Ωστόσο, όλες αυτές οι παρεκκλίσεις εξαρτώνται από την προϋπόθεση που καθορίζεται στο άρθρο 17 παράγραφος 2 (και στο άρθρο 18), δηλαδή «ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικά αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζομένους» ⁽³⁷⁹⁾.

1. Η παρέκκλιση για «ορισμένες δραστηριότητες» βάσει του άρθρου 17 παράγραφος 3

Το άρθρο 17 παράγραφος 3 ορίζει ότι:

«3. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16, είναι δυνατόν να επιτρέπονται:

- a) για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την απόσταση ανάμεσα στους τόπους εργασίας και κατοικίας του εργαζομένου, όπως οι δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας, ή από την απόσταση ανάμεσα στους διαφόρους τόπους εργασίας αυτού,
- β) για τις δραστηριότητες φύλαξης και επίβλεψης που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη συνεχούς παρουσίας για την προστασία των αγαθών και των προσώπων, ιδίως όταν πρόκειται για φύλακες και θυρωρούς ή επιχειρήσεις φύλαξης,
- γ) για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλισθεί η συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής, ιδίως:
 - i) για τις υπηρεσίες τις σχετικές με την υποδοχή, τη νοσηλεία ή/και την περίθαλψη που παρέχονται από νοσοκομεία ή παρόμοια ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων των ασκούμενων ιατρών, από ιδρύματα διαμονής και από φυλακές·
 - ii) για εργαζομένους στους λιμένες και τους αερολιμένες,
 - iii) για τις υπηρεσίες τύπου, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης, κινηματογράφου, ταχυδρομείων ή τηλεπικοινωνιών, τις υπηρεσίες ασθενοφόρων, τις πυροσβεστικές υπηρεσίες ή την πολιτική άμυνα·

⁽³⁷⁹⁾ Η διατύπωση του άρθρου 18 στην αγγλική όσο και στην ελληνική γλώσσα διαφέρει ελαφρώς και αναφέρει ότι οι παρεκκλίσεις γίνονται δεκτές «μόνον εφόσον χορηγούνται στους οικείους εργαζομένους ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή εφόσον, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικά αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους εν λόγω εργαζομένους κατάλληλη προστασία». Η μικρή αυτή διαφορά στη διατύπωση δεν είναι εμφανής στον ίδιο βαθμό στο κείμενο της οδηγίας στη γαλλική, τη γερμανική ή την ιταλική γλώσσα.

- iv) για υπηρεσίες παραγωγής, μεταφοράς και διανομής φωταερίου, ύδατος ή ηλεκτρισμού, τις υπηρεσίες αποκομιδής οικιακών απορριμμάτων ή τις εγκαταστάσεις αποτέφρωσης·
- v) για τις βιομηχανίες όπου είναι αδύνατο να διακοπεί η εργασία για τεχνικούς λόγους,
- vi) για τις δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης,
- vii) για τη γεωργία,
- viii) για τους εργαζόμενους, οι οποίοι ασχολούνται με τη μεταφορά επιβατών με τακτικές αστικές υπηρεσίες,
- δ) σε περίπτωση προβλέψιμης αύξησης του φόρτου εργασίας, ιδίως:
 - i) στη γεωργία,
 - ii) στον τουρισμό,
 - iii) στα ταχυδρομεία,
- ε) για το προσωπικό που εργάζεται στον τομέα των σιδηροδρομικών μεταφορών:
 - i) οι δραστηριότητες του οποίου είναι διαλείπουσες,
 - ii) το οποίο δαπανά το χρόνο εργασίας του επιβαίνοντας στους συρμούς, ή
 - iii) οι δραστηριότητες του οποίου συνδέονται με τα ωράρια των μεταφορών και την εξασφάλιση της συνέχειας και της κανονικότητας της συγκοινωνίας,
- στ) στις περιστάσεις που αναφέρονται στο άρθρο 5 παράγραφος 4 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ,
- ζ) στην περίπτωση ατυχήματος ή επικείμενου ατυχήματος.»

α) Οι σχετικοί τομείς και δραστηριότητες

Τα περισσότερα από τα στοιχεία που αναφέρονται στο άρθρο 17 παράγραφος 3 αφορούν συγκεκριμένους τομείς και δραστηριότητες. Ωστόσο, μπορεί να σημειωθεί ότι η εν λόγω παρέκκλιση μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί σε περιπτώσεις ατυχήματος ή επικείμενου ατυχήματος [στοιχείο ζ)] ή υπό περιστάσεις «συμβάντ[ων] οφειλόμεν[ων] σε ξένες προς [τους εργοδότες], ανώμαλες και απρόβλεπτες συνθήκες, ή σε έκτακτα γεγονότα, οι συνέπειες των οποίων δεν θα μπορούσαν να έχουν αποφευχθεί παρ' όλη την επιδειχθείσα επιμέλεια» ⁽³⁸⁰⁾ [στοιχείο στ)].

Το Δικαστήριο έκρινε ότι ο κατάλογος τομέων και δραστηριοτήτων του άρθρου 17 παράγραφος 3 δεν ήταν εξαντλητικός ⁽³⁸¹⁾.

Ειδικότερα, αποφάνθηκε ότι οι ακόλουθες δραστηριότητες μπορούν να καλύπτονται από τις παρεκκλίσεις που προβλέπονται στο άρθρο 17 παράγραφος 3: δραστηριότητες ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού σε ομάδες πρώτων βοηθειών ⁽³⁸²⁾, υπηρεσίες ασθενοφόρων ⁽³⁸³⁾, δραστηριότητες σε κέντρα διακοπών και αναψυχής οι οποίες απαιτούν τη συνέχεια της υπηρεσίας ⁽³⁸⁴⁾, πυρόσβεση ⁽³⁸⁵⁾ και δραστηριότητες στρατιωτικών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας ⁽³⁸⁶⁾.

Αυτό σημαίνει ότι οι παρεκκλίσεις μπορούν να εφαρμόζονται σε δραστηριότητες οι οποίες δεν αναφέρονται ρητώς στο άρθρο 17 παράγραφος 3, εφόσον συνδέονται με ένα από τα στοιχεία που αναφέρονται στην εν λόγω διάταξη.

β) Διατάξεις από τις οποίες επιτρέπονται παρεκκλίσεις

Οι παρεκκλίσεις αφορούν τις ακόλουθες διατάξεις:

— ημερήσια ανάπαυση (άρθρο 3),

— διαλείμματα (άρθρο 4),

⁽³⁸⁰⁾ Άρθρο 5 παράγραφος 4 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

⁽³⁸¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 48.

⁽³⁸²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψεις 42-45· διάταξη στην υπόθεση C-241/99, *CIG*, σκέψεις 29-32.

⁽³⁸³⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 97.

⁽³⁸⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 49.

⁽³⁸⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-243/09, *Fuß*, σκέψη 49.

⁽³⁸⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, σκέψεις 86 και 87.

- εβδομαδιαία ανάπαυση (άρθρο 5),
- διάρκεια της νυχτερινής εργασίας (άρθρο 8),
- περίοδοι αναφοράς για την εφαρμογή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας και της διάρκειας της νυχτερινής εργασίας (άρθρο 16).

Οι λοιπές διατάξεις της οδηγίας εξακολουθούν να εφαρμόζονται και το Δικαστήριο έχει τονίσει ότι η συγκεκριμένη παρέκκλιση «δεν επιτρέπει παρεκκλίσεις από τους ορισμούς των εννοιών “χρόνος εργασίας” και “χρόνος αναπαύσεως” του άρθρου 2 αυτής της οδηγίας» ⁽³⁸⁷⁾.

2. Η παρέκκλιση για την εργασία κατά βάρδιες και την τμηματική εργασία

Το άρθρο 17 παράγραφος 4 ορίζει τα εξής:

«4. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3 και 5 είναι δυνατόν να επιτρέπονται:

- α) για την εργασία κατά βάρδιες, κάθε φορά που ο εργαζόμενος αλλάζει βάρδια και δεν μπορεί να έχει ανάμεσα στο τέλος μιας βάρδιας και στην αρχή της επόμενης περιόδου ημερήσιας και/ή εβδομαδιαίας ανάπαυσης,
- β) για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τμηματικές περιόδους ημερήσιας εργασίας, ιδίως προσωπικού το οποίο ασχολείται με δραστηριότητες καθαρισμού.»

Η παρέκκλιση αυτή δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο νομολογίας του Δικαστηρίου.

Περιορίζεται σε παρεκκλίσεις από τις διατάξεις για την ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση. Ως εκ τούτου, όλες οι λοιπές διατάξεις της οδηγίας εξακολουθούν να εφαρμόζονται και, όπως ισχύει για όλες τις παρεκκλίσεις στο παρόν μέρος, η χρήση τους επιτρέπεται εφόσον στους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους εργαζομένους κατάλληλη προστασία.

3. Η παρέκκλιση για όλους τους τομείς με συλλογική σύμβαση

Το άρθρο 18 ορίζει τα εξής:

«Παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 επιτρέπονται με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο ή, σύμφωνα με τους κανόνες που θέτουν αυτοί, με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ τους σε κατώτερο επίπεδο.

Τα κράτη μέλη που δεν διαθέτουν νομικό σύστημα που να εξασφαλίζει τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο στα θέματα που καλύπτει η παρούσα οδηγία ή τα κράτη μέλη που διαθέτουν ειδικό προς τούτο νομικό πλαίσιο και εντός των ορίων αυτών, δύνανται, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, να επιτρέπουν παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ κοινωνικών εταίρων στο κατάλληλο συλλογικό επίπεδο.

Οι παρεκκλίσεις που προβλέπονται στο πρώτο και δεύτερο εδάφιο γίνονται δεκτές μόνον εφόσον χορηγούνται στους οικείους εργαζομένους ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή εφόσον, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους εν λόγω εργαζομένους κατάλληλη προστασία.

Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν κανόνες:

- α) για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου από τους κοινωνικούς εταίρους, και
- β) για την επέκταση σε άλλους εργαζομένους των διατάξεων των συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που συνάπτονται σύμφωνα με το παρόν άρθρο, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.»

⁽³⁸⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, Jaeger, σκέψη 91.

Στην πρότασή της για την οδηγία του 1993 ⁽³⁸⁸⁾, η Επιτροπή τόνισε ότι, δεδομένων των διαφορών που προκύπτουν από τις εθνικές πρακτικές, το θέμα των συνθηκών εργασίας γενικά εμπίπτει κατά διαφόρους βαθμούς στο πεδίο αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων οι οποίοι συχνά ενεργούν αντί των δημοσίων αρχών και/ή συμπληρώνουν τη δράση αυτών. Ωστόσο, τονίστηκε ότι, παρότι οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να συμβάλλουν στην εφαρμογή των οδηγιών, δεν απαλλάσσουν τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη από την ευθύνη τους να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται από τις οδηγίες.

α) Σε ποιες περιπτώσεις μπορεί να χρησιμοποιείται η παρέκκλιση

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι το άρθρο 18 είναι ανεξάρτητο ως προς το πεδίο εφαρμογής από το άρθρο 17 παράγραφος 3, το οποίο περιορίζει τις παρεκκλίσεις σε ορισμένους τομείς ή δραστηριότητες (βλέπε ενότητα 1 ⁽³⁸⁹⁾).

Αυτό σημαίνει ότι το άρθρο 18 επιτρέπει παρεκκλίσεις σε όλους τους τομείς εφόσον θεσπίζονται «με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο ή, σύμφωνα με τους κανόνες που θέτουν αυτοί, με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ τους σε κατώτερο επίπεδο».

Η έννοια των «συλλογικών συμβάσεων» δεν ορίζεται στην οδηγία ούτε φαίνεται να έχει οριστεί σε άλλες πράξεις της ευρωπαϊκής νομοθεσίας ή από το Δικαστήριο.

Ομοίως, στην οδηγία δεν διευκρινίζεται η έννοια των «συμφων[ιών] μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο ή, σύμφωνα με τους κανόνες που θέτουν αυτοί, με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ τους σε κατώτερο επίπεδο».

Ως εκ τούτου, η Επιτροπή θεωρεί ότι οι έννοιες αυτές πρέπει να οριστούν από την εθνική νομοθεσία και πρακτική. Ωστόσο, στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη τα υφιστάμενα διεθνή πρότυπα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις ⁽³⁹⁰⁾, δεδομένου ότι, σύμφωνα με τη θέση του Δικαστηρίου όσον αφορά άλλες έννοιες που χρησιμοποιούνται στο δίκαιο της ΕΕ και στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας, ο τίτλος «συλλογική σύμβαση» που δίνεται σε ένα έγγραφο δεν επαρκεί αφ' εαυτού ⁽³⁹¹⁾.

β) Τι επιτρέπει η παρέκκλιση

Οι διατάξεις από τις οποίες επιτρέπονται παρεκκλίσεις με συλλογικές συμβάσεις απαριθμούνται στο άρθρο 18 και αφορούν τα ακόλουθα:

- ημερήσια ανάπαυση (άρθρο 3),
- διαλείμματα (άρθρο 4),
- εβδομαδιαία ανάπαυση (άρθρο 5),
- διάρκεια της νυχτερινής εργασίας (άρθρο 8),
- περίοδοι αναφοράς για την εφαρμογή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας και της διάρκειας της νυχτερινής εργασίας (άρθρο 16).

Οι λοιπές διατάξεις της οδηγίας εξακολουθούν να εφαρμόζονται.

⁽³⁸⁸⁾ Επεξηγηματικό υπόμνημα σχετικά με την πρόταση οδηγίας που αφορά ορισμένες πλευρές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, 20 Σεπτεμβρίου 1990, [COM(90)317 τελικό] — SYN 295, σ. 4.

⁽³⁸⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-227/09, *Accardo* κ.λπ., σκέψεις 32-36.

⁽³⁹⁰⁾ Βλέπε ιδίως: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Σύσταση σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις, R091, 29 Ιουνίου 1951· Σύσταση σχετικά με την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, R163, 19 Ιουνίου 1981· Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, C098, 1 Ιουλίου 1949, Σύμβαση για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, C154, 3 Ιουνίου 1981. Βλέπε επίσης, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Σύμβαση για την προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες καθορισμού των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση, C151, 27 Ιουνίου 1978, άρθρο 7, στο οποίο η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας αναγνώρισε όχι μόνο «τη διαπραγμάτευση των όρων απασχόλησης ανάμεσα στις ενδιαφερόμενες δημόσιες αρχές και τις οργανώσεις δημοσίων υπαλλήλων» αλλά και «[κάθε άλλη μέθοδο] που να επιτρέπει στους αντιπροσώπους των δημοσίων υπαλλήλων να συμμετέχουν στον καθορισμό των όρων αυτών».

⁽³⁹¹⁾ Ειδικότερα, σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, «η *sui generis* νομική φύση της εργασιακής σχέσεως από πλευράς εθνικού δικαίου δεν ασκεί επιρροή επί της ιδιότητας του εργαζομένου υπό την έννοια του δικαίου της Ένωσης», βλέπε ιδίως την απόφαση στην υπόθεση C-316/13, *ό.π.*, σκέψη 31.

4. Η απαίτηση χορήγησης ισοδύναμης αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατάλληλης προστασίας

Το άρθρο 17 παράγραφος 2 ορίζει τα εξής:

«2. Οι παρεκκλίσεις που προβλέπονται στις παραγράφους 3, 4 και 5 επιτρέπεται να θεσπίζονται μέσω της νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής οδού ή με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων, υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περιόδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζομένους.»

Το άρθρο 18 ορίζει επίσης τα εξής:

«[...]Οι παρεκκλίσεις που προβλέπονται στο πρώτο και δεύτερο εδάφιο γίνονται δεκτές μόνον εφόσον χορηγούνται στους οικείους εργαζομένους ισοδύναμες περιόδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή εφόσον, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους εν λόγω εργαζομένους κατάλληλη προστασία. [...]»

Παρά τις μικρές διαφορές ως προς τη διατύπωση σε ορισμένες γλώσσες, οι δύο διατάξεις επιβάλλουν την εφαρμογή των ιδίων προϋποθέσεων σε παρεκκλίσεις οι οποίες εφαρμόζονται βάσει του άρθρου 17 παράγραφοι 3 και 4 και του άρθρου 18 ⁽³⁹²⁾.

Υπάρχουν δύο «επίπεδα» προϋποθέσεων: στις περισσότερες περιπτώσεις, στους οικείους εργαζομένους πρέπει να χορηγούνται «ισοδύναμες περιόδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης»· ωστόσο, σε «εξαιρετικές περιπτώσεις» όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, στους οικείους εργαζομένους θα πρέπει να παρέχεται «κατάλληλη προστασία».

α) Απαίτηση χορήγησης ισοδύναμης αντισταθμιστικής ανάπαυσης

Κάθε παρέκκλιση πρέπει να αντισταθμίζεται με ισοδύναμη περίοδο ανάπαυσης. Για κάθε παρέκκλιση από τις διατάξεις σχετικά με την ημερήσια και την εβδομαδιαία ανάπαυση ή τα διαλείμματα, ο εργαζόμενος στον οποίο δεν έχει χορηγηθεί μερική ή ολόκληρη περίοδος ανάπαυσης πρέπει να λαμβάνει τις υπολειπόμενες μονάδες χρόνου ως αντιστάθμιση.

Κατά την άποψη της Επιτροπής, σε περιπτώσεις παρεκκλίσεων από τη μέση διάρκεια της νυχτερινής εργασίας και από τις περιόδους αναφοράς, η αντισταθμιστική ανάπαυση χορηγείται αυτομάτως. Πράγματι, ο μέσος όρος θα εξακολουθεί να εφαρμόζεται, αλλά θα υπολογίζεται επί διαφορετικής χρονικής περιόδου, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό τη χορήγηση αντισταθμισης για τη συγκεκριμένη περίοδο. Οποιαδήποτε άλλη προσέγγιση θα αναιρούσε τη δυνατότητα παρέκκλισης από αυτές τις διατάξεις.

Υπό το φως της νομολογίας του Δικαστηρίου, οι ισοδύναμες περιόδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης «χαρακτηρίζονται από το γεγονός ότι, στη διάρκεια τους, ο εργαζόμενος δεν υπέχει, έναντι του εργοδότη του, καμία υποχρέωση ικανή να τον εμποδίσει να ασχοληθεί, ελεύθερα και αδιαλείπτως, με τα ενδιαφέροντά του προκειμένου να εξουδετερώσει τα αποτελέσματα της εργασίας επί της ασφάλειας και της υγείας του ενδιαφερομένου» (η υπογράμμιση της Επιτροπής) ⁽³⁹³⁾. Πράγματι, το Δικαστήριο έχει τονίσει ότι «ο εργαζόμενος πρέπει να έχει τη δυνατότητα να απομακρύνεται από το περιβάλλον εργασίας του» και ότι θα πρέπει να «δίνεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα χαλαρώσεως και εξαλείψεως της σύμφυτης με την άσκηση των καθηκόντων του κοπώσεως» ⁽³⁹⁴⁾.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι η μη ύπαρξη υποχρέωσης έναντι του εργοδότη σημαίνει επίσης ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να βρίσκεται σε «επιφυλακή» κατά την περίοδο αυτή, ανεξάρτητα από το αν θα θεωρηθεί αυτή η περίοδος επιφυλακής χρόνος εργασίας ή περίοδος ανάπαυσης (βλέπε κεφάλαιο IV). Πράγματι, κατά τη διάρκεια της αντισταθμιστικής ανάπαυσης ο εργαζόμενος θα πρέπει να μπορεί να ασχοληθεί αδιαλείπτως με τα ενδιαφέροντά του.

⁽³⁹²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, Jaeger, σκέψη 90.

⁽³⁹³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, Jaeger, σκέψη 94· απόφαση στην υπόθεση C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, σκέψη 50.

⁽³⁹⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, Jaeger, σκέψη 95.

Όσον αφορά τον χρόνο κατά τον οποίο πρέπει να χορηγείται η ισοδύναμη αντισταθμιστική ανάπαυση, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει την υποχρέωση αυτή όσον αφορά την ημερήσια ανάπαυση, αναφέροντας ότι πρέπει να διαδέχεται άμεσα τον χρόνο εργασίας που υποτίθεται ότι πρέπει να αντισταθμίσει ⁽³⁹⁵⁾ διότι οι περίοδοι ανάπαυσης «πρέπει όχι μόνον να είναι συνεχόμενες αλλά και να ακολουθούν άμεσα μια περίοδο εργασίας» ⁽³⁹⁶⁾. Πράγματι, «[π]ρος διασφάλιση της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου, πρέπει επομένως να προβλέπεται, κατά γενικό κανόνα, τακτική εναλλαγή μεταξύ εργασίας και αναπαύσεως» ⁽³⁹⁷⁾. Αντιθέτως, «μία σειρά συμπληρωθεισών περιόδων εργασίας, μεταξύ των οποίων δεν μεσολαβεί ο αναγκαίος χρόνος αναπαύσεως, μπορεί ενδεχομένως να προκαλέσει ζημία στον εργαζόμενο ή συνεπάγεται τουλάχιστον τον κίνδυνο να τον καταπονήσει υπέρμετρα, θέτοντας έτσι σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά του, οπότε μία περίοδος αναπαύσεως που χορηγείται μετά τις εν λόγω περιόδους δεν μπορεί να διασφαλίσει ορθώς την προστασία των εν λόγω συμφερόντων» ⁽³⁹⁸⁾.

Συνάγεται ότι ένα κράτος μέλος θα μπορούσε, υπό ορισμένες περιστάσεις, να προβλέπει τη δυνατότητα μετάθεσης, σε αυστηρά προσωρινή όμως βάση, ολόκληρης ή μέρους της ελάχιστης περιόδου ημερήσιας ανάπαυσης, αλλά μόνο υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος θα λάβει όλες τις ώρες ανάπαυσης που δικαιούται κατά την περίοδο που ακολουθεί.

Το Δικαστήριο δεν έχει αποφανθεί ειδικά επί του χρόνου χορήγησης της ισοδύναμης αντισταθμιστικής ανάπαυσης όσον αφορά τις παρεκκλίσεις από τις περιόδους εβδομαδιαίας ανάπαυσης, τα διαλείμματα, το μέσο όριο και το απόλυτο όριο στη νυχτερινή εργασία ή τις περιόδους αναφοράς.

Όσον αφορά τα διαλείμματα, η Επιτροπή θεωρεί ότι, όπως ισχύει και στην περίπτωση της ημερήσιας ανάπαυσης, η αντισταθμίση θα πρέπει να χορηγείται το συντομότερο δυνατό και το αργότερο πριν από την επόμενη περίοδο εργασίας.

Όσον αφορά την εβδομαδιαία ανάπαυση, η Επιτροπή θεωρεί ότι πρόκειται για ελαφρώς διαφορετική περίπτωση από την ημερήσια ανάπαυση, λαμβανομένων υπόψη τόσο των φυσικών αναγκών των οικείων εργαζομένων όσο και της υφιστάμενης περιόδου αναφοράς των δύο εβδομάδων για τη χορήγηση εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Ως εκ τούτου, θεωρεί ότι η αντισταθμίση για απολεσθείσες περιόδους εβδομαδιαίας ανάπαυσης δεν χρειάζεται να χορηγείται «άμεσα», αλλά εντός χρονοδιαγράμματος με το οποίο θα διασφαλίζεται η τακτική ανάπαυση του εργαζομένου προκειμένου να προστατευτούν η υγεία και η ασφάλειά του, μεταξύ άλλων και επειδή η τακτική εναλλαγή εργασίας και περιόδων ανάπαυσης διασφαλίζεται ήδη μέσω των περιόδων ημερήσιας ή αντισταθμιστικής ανάπαυσης.

β) Η εξαίρεση της «κατάλληλης προστασίας»

Το «δεύτερο επίπεδο» επιτρεπόμενων παρεκκλίσεων είναι η εγγύηση παροχής κατάλληλης προστασίας, εάν δεν είναι δυνατή η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης.

Όπως επισημάνθηκε από το Δικαστήριο, «το άρθρο 17 επιτρέπει να χορηγείται στον εργαζόμενο μια “άλλη κατάλληλη προστασία” μόνον σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής αναπαύσεως είναι αντικειμενικώς αδύνατη» ⁽³⁹⁹⁾.

Ωστόσο, σε μεταγενέστερη απόφασή του στην υπόθεση *Isère*, το Δικαστήριο αναφέρθηκε στην αιτιολογική σκέψη 15, σύμφωνα με την οποία: «Λαμβάνοντας υπόψη τα θέματα που είναι δυνατόν να ανακύψουν από την οργάνωση του χρόνου εργασίας, φαίνεται σκόπιμο να προβλέπεται μια κάποια ελαστικότητα στην εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της παρούσας οδηγίας, εξασφαλίζοντας παράλληλα την τήρηση των αρχών της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων».

Στην εν λόγω απόφαση, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι οι εργαζόμενοι τους οποίους αφορούσε η υπόθεση, οι οποίοι ήταν εργαζόμενοι που εκτελούσαν περιστασιακές και εποχικές δραστηριότητες που αποσκοπούσαν στην εκπαίδευση και την ψυχαγωγία των ανηλίκων που διέμεναν σε κέντρα διακοπών και αναψυχής, καθώς και στην εξασφάλιση της διαρκούς επίβλεψής των εν λόγω ανηλίκων, μπορούσαν να καλύπτονται από το δεύτερο επίπεδο παρεκκλίσεων που θεσπίζονται με το άρθρο 17 παράγραφος 2 ⁽⁴⁰⁰⁾.

⁽³⁹⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 94.

⁽³⁹⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 95.

⁽³⁹⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 95· απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 51.

⁽³⁹⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 96.

⁽³⁹⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-151/02, *Jaeger*, σκέψη 98· απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 55.

⁽⁴⁰⁰⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψεις 45 και 57.

Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο φαίνεται να θεωρεί ότι η «ιδιαιτέρη φύση της εργασίας» ή το «ιδιαιτερό πλαίσιο στο οποίο αυτή ασκείται» θα μπορούσαν, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, να δικαιολογήσουν παρεκκλίσεις τόσο από τις περιόδους ημερήσιας ανάπαυσης όσο και από την υποχρέωση τακτικής εναλλαγής μεταξύ περιόδου εργασίας και περιόδου αναπαύσεως ⁽⁴⁰¹⁾.

Ωστόσο, ακόμη και σε τέτοιες περιπτώσεις, το Δικαστήριο έκρινε ότι παρότι το άρθρο 17 παράγραφος 2 παρέχει «ορισμένο περιθώριο εκτιμήσεως στα κράτη μέλη, και, ενδεχομένως, στους κοινωνικούς εταίρους, όσον αφορά την κατοχύρωση, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατάλληλης προστασίας για τους οικείους εργαζομένους, εντούτοις, η προστασία αυτή, που αφορά την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων αυτών, αποσκοπεί, όπως και η ελάχιστη περίοδος ημερήσιας αναπαύσεως που προβλέπει το άρθρο 3 της εν λόγω οδηγίας ή της ισοδύναμης περιόδου αντισταθμιστικής αναπαύσεως που προβλέπει το άρθρο της 17, παράγραφος 2, στην παροχή στους εργαζομένους της δυνατότητας να χαλαρώσουν και να εξαλείψουν τη σύμπτυξη με την άσκηση των καθηκόντων τους κόπωση» ⁽⁴⁰²⁾.

Το Δικαστήριο έκρινε, συνεπώς, ότι η απλή επιβολή ανώτατου ετήσιου ορίου εργασιμών ημερών δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί «κατάλληλη προστασία» κατά την έννοια του άρθρου 17 παράγραφος 2 ⁽⁴⁰³⁾.

Η Επιτροπή είναι της γνώμης ότι, σύμφωνα με τον σκοπό της οδηγίας για προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, ακόμη και σε τέτοιες ειδικές περιπτώσεις, η «κατάλληλη προστασία» που πρέπει να παρέχεται στον εργαζόμενο πρέπει να είναι επαρκής ώστε να διασφαλίζεται η ανάπαυση καθ' όλη τη διάρκεια της σχετικής περιόδου, επιπλέον της συμπληρωματικής αντιστάθμισης μετά τη σχετική περίοδο.

5. Παρεκκλίσεις από τις περιόδους αναφοράς

Το άρθρο 19 περιορίζει την ευχέρεια παρέκκλισης από την περίοδο αναφοράς για τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας με τον ακόλουθο τρόπο:

«Η ευχέρεια παρέκκλισης από το άρθρο 16 στοιχείο β) που προβλέπεται στο άρθρο 17 παράγραφος 3 και στο άρθρο 18 δεν επιτρέπεται να καταλήγει σε περίοδο αναφοράς που να υπερβαίνει τους έξι μήνες.

Ωστόσο, τα κράτη μέλη δύνανται, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, να επιτρέπουν, για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους οργάνωσης της εργασίας, να καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων περίοδοι αναφοράς που να μην υπερβαίνουν οπωσδήποτε τους δώδεκα μήνες.

Πριν από τις 23 Νοεμβρίου 2003, το Συμβούλιο, ύστερα από πρόταση της Επιτροπής, συνοδευόμενη από έκθεση αξιολόγησης, επανεξετάζει τις διατάξεις του παρόντος άρθρου και αποφασίζει για τη συνέχεια που θα πρέπει να δώσει.»

Όπως περιγράφεται στο κεφάλαιο VI, η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας μπορεί να είναι μέσος όρος και το άρθρο 16 στοιχείο β) επιτρέπει η περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό του μέσου αυτού όρου να είναι έως τέσσερις μήνες σε όλους τους τομείς και σε όλες τις δραστηριότητες.

Ωστόσο, το άρθρο 17 παράγραφος 3 και το άρθρο 18 επιτρέπουν παρεκκλίσεις από τη διάταξη για τις περιόδους αναφοράς σε ορισμένες περιπτώσεις. Επομένως, οι επιτρεπόμενες παρεκκλίσεις αφορούν τις περιόδους αναφοράς για τη χορήγηση περιόδων εβδομαδιαίας ανάπαυσης και για τον υπολογισμό της διάρκειας της νυχτερινής εργασίας και της μέσης μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας. Το άρθρο 19 ρυθμίζει τη δεύτερη ευχέρεια παρέκκλισης από τις περιόδους αναφοράς για τον υπολογισμό του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και περιορίζει την περίοδο αναφοράς:

- στους έξι μήνες όταν καθορίζεται μέσω της νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής οδού σε ορισμένους τομείς ή συγκεκριμένες δραστηριότητες βάσει του άρθρου 17 παράγραφος 3 της οδηγίας,
- στους δώδεκα μήνες όταν καθορίζεται με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή λόγους οργάνωσης της εργασίας και με την επιφύλαξη της συμμόρφωσης με τις γενικές αρχές που αφορούν την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να συμβεί σε ορισμένους τομείς ή συγκεκριμένες δραστηριότητες βάσει του άρθρου 17 παράγραφος 3 της οδηγίας, σε οποιονδήποτε τομέα βάσει του άρθρου 18 της οδηγίας, ή για τους μετακινούμενους εργαζομένους και τους εργαζομένους που ασκούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας βάσει του άρθρου 20 της οδηγίας.

⁽⁴⁰¹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 60.

⁽⁴⁰²⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 59.

⁽⁴⁰³⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, σκέψη 58.

Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί επί του ζητήματος των προκαθορισμένων και κυλιόμενων περιόδων αναφοράς· οι προκαθορισμένες περίοδοι αναφοράς αρχίζουν και λήγουν σε καθορισμένες ημερομηνίες, ενώ οι κυλιόμενες περίοδοι αναφοράς είναι περίοδοι των οποίων η έναρξη και η λήξη μεταβάλλονται συνεχώς με την πάροδο του χρόνου. Σε μία υπόθεση κατά την οποία ένα κράτος μέλος είχε ορίσει τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας σε 48 ώρες και επιμήκυνε σε έξι μήνες την περίοδο αναφοράς που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό της εν λόγω μέγιστης διάρκειας, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η εθνική νομοθεσία δύναται να ορίζει περιόδους αναφοράς που αρχίζουν και λήγουν σε καθορισμένες ημερομηνίες, υπό την προϋπόθεση ότι η νομοθεσία αυτή περιλαμβάνει μηχανισμούς που καθιστούν δυνατό να διασφαλιστεί η τήρηση της μέσης μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας 48 ωρών σε κάθε εξαμήνη περίοδο που επιμερίζεται μεταξύ δύο διαδοχικών προκαθορισμένων περιόδων αναφοράς ⁽⁴⁰⁴⁾.

Γ. Η «εθελούσια εξαίρεση» από τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας

Στο άρθρο 22 παράγραφος 1 της οδηγίας περιλαμβάνεται η αποκαλούμενη «εθελούσια εξαίρεση», η οποία έχει ως εξής:

«1. Ένα κράτος μέλος δύναται να μην εφαρμόζει το άρθρο 6, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, εφόσον λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι:

- α) ο εργοδότης δεν ζητά από τον εργαζόμενο να εργασθεί περισσότερες από 48 ώρες ανά επταήμερο, περίοδο που υπολογίζεται ως μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς, εκτός αν ο εργαζόμενος συναινεί για την παροχή της εργασίας αυτής,
- β) ο εργαζόμενος δεν υφίσταται καμία ζημία αν δεν δεχθεί να εκτελέσει την εργασία αυτή,
- γ) ο εργοδότης τηρεί και ενημερώνει αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία,
- δ) το αρχείο είναι στη διάθεση των αρμόδιων αρχών οι οποίες δικαιούνται να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων,
- ε) ύστερα από αίτηση των αρμοδίων αρχών, ο εργοδότης τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη συναίνεση των εργαζομένων για την παροχή εργασίας υπερβαίνουσας τις 48 ώρες ανά επταήμερο, υπολογιζομένης ως μέσο όρο της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς.

Πριν από τις 23 Νοεμβρίου 2003, το Συμβούλιο, ύστερα από πρόταση της Επιτροπής, που συνοδεύεται από έκθεση αξιολόγησης, επανεξετάζει τις διατάξεις της παρούσας παραγράφου και αποφασίζει για τη συνέχεια που θα πρέπει να δώσει.»

1. Απαίτηση μεταφοράς της διάταξης στο εθνικό δίκαιο

Όπως ισχύει και για άλλες παρεκκλίσεις που παρουσιάζονται ανωτέρω, για να είναι η συγκεκριμένη διάταξη εφαρμόσιμη πρέπει να μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο. Το Δικαστήριο έκρινε ότι ελλείπει εκτελεστικής διάταξης του εθνικού δικαίου, η παρέκκλιση δεν είχε εφαρμογή και, συνεπώς, δεν ασκούσε επιρροή στην επίλυση μιας συγκεκριμένης υπόθεσης ⁽⁴⁰⁵⁾. Επομένως, ο μέγιστος μέσος χρόνος εργασίας των 48 ωρών για κάθε επταήμερο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, εξακολουθούσε να εφαρμόζεται στους οικείους εργαζομένους.

2. Οι τιθέμενες προϋποθέσεις

Το άρθρο επιβάλλει διάφορες ειδικές προϋποθέσεις οι οποίες πρέπει να εφαρμόζονται σωρευτικά ⁽⁴⁰⁶⁾.

α) Η συμφωνία του εργαζομένου

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί σε αρκετές περιπτώσεις ότι η διάταξη αυτή απαιτεί τη συναίνεση του ίδιου του εργαζομένου ⁽⁴⁰⁷⁾.

⁽⁴⁰⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*.

⁽⁴⁰⁵⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-243/09, *Fuβ*, σκέψεις 36-38.

⁽⁴⁰⁶⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-243/09, *Fuβ*, σκέψη 50.

⁽⁴⁰⁷⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simar*, σκέψη 74· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 80.

Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι «η συναίνεση που δίδεται από τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως ή συμφωνίας δεν ισοδυναμεί με συναίνεση του ίδιου του εργαζομένου» ⁽⁴⁰⁸⁾. Η θέση αυτή ενισχύεται από το γεγονός ότι το άρθρο 6 δεν συμπεριλαμβάνεται στον κατάλογο των άρθρων από τα οποία επιτρέπονται παρεκκλίσεις με συλλογικές συμβάσεις βάσει του άρθρου 18 ⁽⁴⁰⁹⁾.

Το Δικαστήριο έχει επίσης κρίνει ότι «σε περίπτωση που ο οικείος εργαζόμενος καταλήγει να παραιτηθεί από κοινωνικό δικαίωμα που του απονέμει η εν λόγω οδηγία, [πρέπει] να το πράξει ελεύθερα και έχοντας πλήρη επίγνωση της καταστάσεως» ⁽⁴¹⁰⁾ και ότι η συναίνεση αυτή θα πρέπει επίσης να εκδηλώνεται ρητώς ⁽⁴¹¹⁾.

Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «[ο]ι προϋποθέσεις αυτές δεν πληρούνται αν η σύμβαση εργασίας του ενδιαφερομένου περιορίζεται στην αναφορά σε συλλογική σύμβαση επιτρέπουσα την υπέρβαση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας. Πράγματι, ουδόλως είναι βέβαιον ότι, οσάκις έχει συνάψει μια τέτοια σύμβαση, ο οικείος εργαζόμενος γνώριζε τον περιορισμό που επιφέρει στα δικαιώματά του τα οποία του απονέμει η οδηγία 93/104.» ⁽⁴¹²⁾.

Παρότι η οδηγία δεν απαιτεί ρητώς να είναι έγγραφη η συναίνεση του εργαζομένου, υπό το φως της ανωτέρω νομολογίας, η χρήση έγγραφου εντύπου στο οποίο θα καθορίζεται η ακριβής έκταση της συμφωνίας θα μπορούσε να συμβάλει στην απόδειξη της ρητής και ατομικής συναίνεσης του εργαζομένου.

Το Δικαστήριο επέμεινε ότι «[ο]ι επιταγές αυτές είναι ακόμη σημαντικότερες διότι ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται ως το ασθενές μέρος της συμβάσεως εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του χωρίς αυτός να έχει εκδηλώσει ρητώς τη συναίνεσή του προς τούτο.» ⁽⁴¹³⁾.

Με βάση τα ανωτέρω, η Επιτροπή θεωρεί επίσης ότι, για να διατηρηθεί ο ελεύθερος χαρακτήρας της συναίνεσης του εργαζομένου, η συναίνεση πρέπει να είναι ανακλητή. Παρότι το δικαίωμα ακύρωσης μπορεί να πληροί αυτή την προϋπόθεση, για παράδειγμα με την απαίτηση προθεσμίας εκ των προτέρων ενημέρωσης ανάλογης προς την ανάγκη να βρει ο εργοδότης εναλλακτικές λύσεις, θα ήταν αντίθετο προς τους στόχους της οδηγίας και προς τη συγκεκριμένη διάταξη να καταστούν απεριόριστες και αμετάκλητες οι εθελούσιες εξαίρεσεις των εργαζομένων.

β) Καμία ζημία

Η δεύτερη προϋπόθεση είναι να μην υφίσταται ο εργαζόμενος καμία ζημία, αν δεν δεχθεί να εργαστεί περισσότερο από τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι η έννοια της ζημίας δεν μπορεί να εκληφθεί ως προστασία του οικείου εργαζομένου μόνο από την απόλυση, αλλά περιλαμβάνει κάθε άλλο είδος βλάβης ή μειονεκτήματος, για παράδειγμα την αναγκαστική μετάθεση σε άλλο τμήμα ή θέση ⁽⁴¹⁴⁾. Η Επιτροπή θεωρεί επίσης ότι η υποχρέωση προστασίας του εργαζομένου από οποιαδήποτε ζημία εφαρμόζεται και στην ανάκληση της συναίνεσης του εργαζομένου.

Για να συμμορφωθούν αποτελεσματικά με τη συγκεκριμένη προϋπόθεση, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ύπαρξη μέσων έννομης προστασίας.

⁽⁴⁰⁸⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 74· απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 80.

⁽⁴⁰⁹⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-303/98, *Simap*, σκέψη 73.

⁽⁴¹⁰⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 82.

⁽⁴¹¹⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 82.

⁽⁴¹²⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 85.

⁽⁴¹³⁾ Απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01, *Pfeiffer* κ.λπ., σκέψη 82.

⁽⁴¹⁴⁾ Απόφαση στην υπόθεση C-243/09, *Fuβ*, σκέψεις 41-55. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι η συγκεκριμένη υπόθεση αφορούσε εργαζόμενο ο οποίος δεν υπόκειτο σε διάταξη εθελούσιας εξαίρεσης διότι η διάταξη αυτή δεν είχε μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο. Παρά ταύτα, το Δικαστήριο άφησε να εννοηθεί ότι η υποχρεωτική μετάθεση του συγκεκριμένου εργαζομένου σε άλλη υπηρεσία κατόπιν του αιτήματός του για τήρηση του μέγιστου ορίου των 48 ωρών κατά μέσο όρο σήμαινε ότι ο εργαζόμενος υπέστη ζημία.

γ) Τήρηση αρχείου

Σε περιπτώσεις χρήσης της «εθελούσιας εξαίρεσης», το εθνικό δίκαιο πρέπει να επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να τηρούν και να ενημερώνουν αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία.

δ) Διάθεση του συγκεκριμένου αρχείου στις αρχές

Το αρχείο όλων των εργαζομένων που υπόκεινται σε «εθελούσια εξαίρεση» πρέπει να τίθεται στη διάθεση των αρμόδιων αρχών, οι οποίες πρέπει να έχουν την εξουσία να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη χρήση της εθελούσιας εξαίρεσης για λόγους υγείας και ασφάλειας.

ε) Παροχή πληροφοριών σχετικά με τους εργαζομένους που τελούν υπό καθεστώς εθελούσιας εξαίρεσης

Ο εργοδότης πρέπει να παρέχει στις αρμόδιες αρχές πληροφορίες σχετικά με τις περιπτώσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι συμφώνησαν εθελούσια να εξαιρεθούν.

3. Συνέπειες της «εθελούσιας εξαίρεσης»

Εφόσον έχει μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο, η εθελούσια εξαίρεση επιτρέπει σε μεμονωμένους εργαζομένους να εργάζονται περισσότερες από 48 ώρες ανά επταήμερο, περίοδος που υπολογίζεται ως μέσος όρος περιόδου αναφοράς διάρκειας έως 4 μηνών.

Με βάση τη διατύπωση αυτή και την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν διατάξεις οι οποίες είναι ευνοϊκότερες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, αυτό σημαίνει ότι, κατά την άποψη της Επιτροπής, η εθελούσια εξαίρεση μπορεί να χρησιμοποιείται με διάφορους τρόπους:

- πλήρης παρέκκλιση από το άρθρο 6 και από το άρθρο 16 στοιχείο β): ένας εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται περισσότερες από 48 ώρες κατά μέσο όρο επί περιόδου αναφοράς που πρέπει να καθορίζεται, η οποία μπορεί, επίσης, να υπερβαίνει τους 12 μήνες·
- περιορισμένες παρεκκλίσεις εναλλάξ ή ταυτόχρονα από το άρθρο 6 ή από το άρθρο 16 στοιχείο β). Πιθανά παραδείγματα:
 - επιτρέπεται στους εργαζομένους να εργάζονται περισσότερες από 48 ώρες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο για την ίδια περίοδο αναφοράς που εφαρμόζεται στους άλλους εργαζομένους, με τον καθορισμό υψηλότερου μέγιστου ορίου για την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας του εργαζομένου, λαμβανομένων υπόψη των διατάξεων για τις περιόδους ανάπαυσης,
 - επιτρέπεται στους εργαζομένους να υπερβαίνουν το μέγιστο όριο των 48 ωρών κατά μέσο όρο για περίοδο τεσσάρων μηνών, ενώ επιβάλλεται παράλληλα η τήρηση του ορίου αυτού επί μεγαλύτερης περιόδου αναφοράς –αυτό ισοδυναμεί με παρέκκλιση από την περίοδο αναφοράς για τον υπολογισμό της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να τονιστεί ότι η «εθελούσια εξαίρεση» δεν επιτρέπει παρεκκλίσεις από άλλες διατάξεις εκτός του άρθρου 6, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων που αφορούν τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης. Δεν επιτρέπει, για παράδειγμα, παρεκκλίσεις από τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης ή τα όρια στη νυχτερινή εργασία και, ως εκ τούτου, υπάρχει ένα φυσικό όριο στη χρήση της.

Όπως αναφέρεται ανωτέρω, το άρθρο 22 διευκρινίζει ότι η χρήση της εθελούσιας εξαίρεσης πρέπει να γίνεται «τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων» και προβλέπει ρητώς ότι, ακόμη και για εργαζομένους οι οποίοι έχουν συμφωνήσει εθελούσια να εξαιρεθούν, μπορεί να απαγορευτεί ή να περιοριστεί η δυνατότητα υπέρβασης της μέσης εβδομάδας εργασίας 48 ωρών με παρέμβαση των αρχών «για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων». Τα ακριβή απαιτούμενα όρια για λόγους ασφάλειας και υγείας μπορεί να εξαρτώνται από τα ακριβή πραγματικά περιστατικά και τη φύση των ασκούμενων δραστηριοτήτων, αλλά μπορεί να υπολείπονται κατά πολύ του θεωρητικού μέγιστου ορίου των 78 ωρών ⁽⁴¹⁵⁾.

Δ. Ειδική παρέκκλιση για τους μετακινούμενους εργαζομένους και τη δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας

Το άρθρο 20 ορίζει τα εξής:

- «1. Οι διατάξεις των άρθρων 3, 4, 5 και 8 δεν εφαρμόζονται στους μετακινούμενους εργαζομένους.

⁽⁴¹⁵⁾ Εάν εξετάσουμε μόνο τις περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, επί συνόλου 168 ωρών (24 ώρες × 7 ημέρες) από τις οποίες αποτελείται κάθε εβδομάδα, οι ελάχιστες περίοδοι ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης που απαιτούνται από την οδηγία ισούνται ήδη με 90 ώρες ανάπαυσης κατά μέσο όρο (6 ημέρες × 11 ώρες ημερήσιας ανάπαυσης + 24 ώρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης). Συνεπώς, οι ώρες εργασίας δεν μπορούν να υπερβούν κατά μέσο όρο τις 78 ώρες εβδομαδιαίως, χωρίς να ληφθούν υπόψη τα διαλείμματα και τα πιθανά πιο περιοριστικά όρια που ισχύουν για τη νυχτερινή εργασία.

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν, ωστόσο, τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν το δικαίωμα αυτών των μετακινούμενων εργαζομένων για επαρκή χρόνο ανάπαυσης, με εξαίρεση των περιπτώσεων που προβλέπονται από το άρθρο 17 παράγραφος 3 στοιχείο στ) και ζ).

2. Με την επιφύλαξη της τήρησης των γενικών αρχών που αφορούν την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και υπό τον όρο της διεξαγωγής διαβουλεύσεων με τους ενδιαφερομένους κοινωνικούς εταίρους, καθώς και υπό τον όρο ότι θα καταβληθούν προσπάθειες για την ενθάρρυνση όλων των σχετικών μορφών κοινωνικού διαλόγου, συμπεριλαμβανομένων των διαπραγματεύσεων εάν τα μέρη το επιθυμούν, τα κράτη μέλη μπορούν, για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους σχετικούς με την οργάνωση της εργασίας, να επεκτείνουν την περίοδο αναφοράς του άρθρου 16 στοιχείο β) σε δώδεκα μήνες για τους μετακινούμενους εργαζόμενους και τους εργαζόμενους που εκτελούν κυρίως δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας.

3. Κατόπιν διαβουλεύσεων με τα κράτη μέλη, καθώς και με τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Επιτροπή, το αργότερο την 1η Αυγούστου 2005, προβαίνει σε επανεξέταση της εφαρμογής των διατάξεων που αφορούν τους εργαζόμενους που εκτελούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας από την άποψη της υγείας και της ασφάλειας, προκειμένου να παρουσιάσει, εν ανάγκη, τις κατάλληλες τροποποιήσεις.»

Η ως άνω διάταξη —και η επόμενη, που αφορά τους εργαζόμενους σε ποντοπόρα αλιευτικά πλοία— εισήχθη κατά την τροποποίηση της οδηγίας του 1993 με την οδηγία 2000/34/ΕΚ. Στόχος της τροποποιητικής οδηγίας ήταν «να εφαρμοστούν οι διατάξεις της οδηγίας σε όσο το δυνατόν περισσότερους εργαζομένους, περιλαμβανομένων των μη μετακινούμενων εργαζομένων, όλων των μετακινούμενων και μη μετακινούμενων εργαζομένων στις σιδηροδρομικές μεταφορές και των εργαζομένων που εκτελούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας· να επεκταθούν σε ορισμένους μετακινούμενους εργαζόμενους οι διατάξεις της οδηγίας σχετικά με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων και ορισμένες διατάξεις που αφορούν τη νυχτερινή εργασία και την εργασία σε βάρδιες (συμπεριλαμβανομένων ιατρικών εξετάσεων)· και να προβλεφθεί για τους εργαζόμενους αυτούς εγγύηση επαρκούς ανάπαυσης, καθώς και όριο για τον αριθμό των ετήσιων ωρών εργασίας. Η τελευταία διάταξη θα εφαρμόζεται επίσης στους εργαζόμενους που εκτελούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας»⁽⁴¹⁶⁾. Ως εκ τούτου, στο επακόλουθο κείμενο οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι που εκτελούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, αλλά προβλέπονται ειδικές παρεκκλίσεις.

1. Μετακινούμενοι εργαζόμενοι

Εάν οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής κάποιας από τις ειδικές ανά τομέα οδηγίες, εναλλακτικά προς τις παρεκκλίσεις που προβλέπονται στο άρθρο 17 παράγραφος 3 και στο άρθρο 18 (βλέπε Β), η οδηγία επιτρέπει την εξαίρεσή τους από τους κανόνες σχετικά με την ημερήσια ανάπαυση, τα διαλείμματα, την εβδομαδιαία ανάπαυση και τη διάρκεια της νυχτερινής εργασίας χωρίς να απαιτείται η χορήγηση ισοδύναμης αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή κατάλληλης προστασίας.

Ωστόσο, η οδηγία απαιτεί όχι μόνο να τηρούνται οι γενικές αρχές που σχετίζονται με την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, αλλά επίσης να δικαιούνται οι εργαζόμενοι «επαρκή χρόνο ανάπαυσης» (βλέπε κεφάλαιο IV ανωτέρω), με εξαίρεση τις περιπτώσεις ατυχήματος ή επικείμενου κινδύνου ατυχήματος. Παρά την αρχική πρόταση της Επιτροπής⁽⁴¹⁷⁾, το κείμενο που θεσπίστηκε δεν επιτρέπει πρόσθετες παρεκκλίσεις από την περίοδο αναφοράς για τον υπολογισμό της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας των μετακινούμενων εργαζομένων.

2. Εργαζόμενοι που εκτελούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας

Όσον αφορά τους εργαζόμενους που εκτελούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας, τα κράτη μέλη δύνανται να χρησιμοποιούν τις παρεκκλίσεις που προβλέπονται στο άρθρο 17 παράγραφος 3, δεδομένου ότι εφαρμόζονται σε «δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την απόσταση ανάμεσα στους τόπους εργασίας και κατοικίας του εργαζομένου, όπως οι δραστηριότητες ανοικτής θάλασσας». Στις περιπτώσεις αυτές, οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να δικαιούνται ισοδύναμες περιόδους αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή κατάλληλη προστασία, όπως περιγράφεται στο μέρος Β.

Ωστόσο, πέραν των παρεκκλίσεων αυτών και κατ' εξαίρεση από το άρθρο 19 σχετικά με τις παρεκκλίσεις από την περίοδο αναφοράς για τον υπολογισμό της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, το άρθρο 20 επιτρέπει επίσης περίοδο αναφοράς δώδεκα μηνών για εργαζόμενους οι οποίοι εκτελούν κυρίως δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας. Τα κράτη μέλη μπορούν να καθιερώσουν τη μεγαλύτερη αυτή περίοδο αναφοράς για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους σχετικούς με την οργάνωση της εργασίας, υπό τον όρο της διεξαγωγής διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων και της τήρησης των γενικών αρχών που αφορούν την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

⁽⁴¹⁶⁾ Αιτιολογική έκθεση της ανακοίνωσης της Επιτροπής σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας στους κλάδους και δραστηριότητες που εξαιρούνται από την οδηγία 93/104/ΕΚ της 23ης Νοεμβρίου 1993, 18 Νοεμβρίου 1998, [COM(1998)662 τελικό], παράγραφος 13.

⁽⁴¹⁷⁾ Αιτιολογική έκθεση της ανακοίνωσης της Επιτροπής σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας στους κλάδους και δραστηριότητες που εξαιρούνται από την οδηγία 93/104/ΕΚ της 23ης Νοεμβρίου 1993, 18 Νοεμβρίου 1998, [COM(1998)662 τελικό], παράγραφος 13.

Στόχος της ευέλικτης αυτής προσέγγισης των περιόδων ανάπαυσης για τους εργαζομένους που εκτελούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας ήταν ειδικότερα να επιτραπεί «η συνέχιση της εφαρμογής των συστημάτων βάρδιας με μορφή 2 βάρδιες επί 12 ώρες επί 14 ημέρες και να αναγνωριστεί επαρκώς ο διεθνής και εποχικός χαρακτήρας των ρυθμών εργασίας του κλάδου, επιτρέποντας τον υπολογισμό των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση» ⁽⁴¹⁸⁾. Το 2006 διενεργήθηκε αξιολόγηση των ειδικών αυτών διατάξεων η οποία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ήταν επαρκείς για τον συγκεκριμένο τομέα ⁽⁴¹⁹⁾.

Ε. Ειδική παρέκκλιση για εργαζομένους σε αλιευτικά ποντοπόρα πλοία

Το άρθρο 21 ορίζει τα εξής:

1. « Τα άρθρα 3, 4, 5, 6 και 8 δεν εφαρμόζονται στους εργαζόμενους στα αλιευτικά ποντοπόρα πλοία που φέρουν σημαία κράτους μέλους.

Τα κράτη μέλη, ωστόσο, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι σε αλιευτικά ποντοπόρα πλοία που φέρουν σημαία κράτους μέλους δικαιούνται επαρκή ανάπαυση, ώστε να περιορίσουν τον αριθμό των ωρών εργασίας σε 48 εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, για περίοδο αναφοράς μη υπερβαίνουσα τους δώδεκα μήνες.

2. Τα κράτη μέλη, μέσα στα όρια που ορίζονται στην παράγραφο 1 δεύτερο εδάφιο και στις παραγράφους 3 και 4, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν, ενόψει της ανάγκης να προστατευθούν η ασφάλεια και η υγεία των εν λόγω εργαζομένων:

- α) ότι επιβάλλεται όριο των ωρών εργασίας συνιστάμενο σε ένα μέγιστο αριθμό ωρών, του οποίου δεν επιτρέπεται υπέρβαση μέσα σε μία δεδομένη χρονική περίοδο, ή
- β) ότι εξασφαλίζεται ένας ελάχιστος αριθμός ωρών ανάπαυσης, μέσα σε μια δεδομένη χρονική περίοδο.

Ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ή ο ελάχιστος αριθμός ωρών ανάπαυσης ορίζονται με νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, ή με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

3. Τα όρια των ωρών εργασίας ή ανάπαυσης είναι είτε:

α) μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας, των οποίων δεν επιτρέπεται υπέρβαση:

- i) 14 ώρες, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο 24 ωρών, και
- ii) 72 ώρες, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά ημερών,

ή

β) ελάχιστος αριθμός ωρών ανάπαυσης, οι οποίες δεν επιτρέπεται να είναι λιγότερες από:

- i) 10 ώρες, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο 24 ωρών, και
- ii) 77 ώρες, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο επτά ημερών.

4. Οι ώρες ανάπαυσης επιτρέπεται να διαιρούνται σε δύο, το πολύ, περιόδους, από τις οποίες η μία θα διαρκεί τουλάχιστον έξι ώρες, το δε ενδιάμεσο διάστημα, μεταξύ δύο διαδοχικών περιόδων ανάπαυσης, δεν θα υπερβαίνει τις δεκατέσσερις ώρες.

5. Σύμφωνα με τις γενικές αρχές της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή λόγους που αφορούν την οργάνωση της εργασίας, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν εξαιρέσεις, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού περιόδων αναφοράς, από τα καθοριζόμενα στην παράγραφο 1 δεύτερο εδάφιο και στις παραγράφους 3 και 4 όρια. Οι εξαιρέσεις αυτές, κατά το δυνατόν, θα ακολουθούν τα καθοριζόμενα πρότυπα, αλλά μπορούν να λαμβάνουν υπόψη συχνότερες ή μεγαλύτερες περιόδους άδειας ή τη χορήγηση αντισταθμιστικής αδείας στους εργαζομένους. Οι εξαιρέσεις αυτές μπορούν να θεσπίζονται δυνάμει:

- α) νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων, υπό την προϋπόθεση ότι λαμβάνει χώρα διαβούλευση, εφόσον είναι δυνατόν, με τους εκπροσώπους των ενδιαφερομένων εργοδοτών και εργαζομένων και ότι καταβάλλονται προσπάθειες για την ενθάρρυνση όλων των σχετικών μορφών κοινωνικού διαλόγου, ή

⁽⁴¹⁸⁾ Λευκό Βιβλίο σχετικά με τους κλάδους και τις δραστηριότητες που εξαιρούνται από την οδηγία για το χρόνο εργασίας, 15 Ιουλίου 1997, [COM(97) 334], παράγραφος 60.

⁽⁴¹⁹⁾ Έκθεση της Επιτροπής, της 22ας Δεκεμβρίου 2006, για τη λειτουργία των διατάξεων της οδηγίας 2003/88/EK που εφαρμόζονται στους εργαζομένους ανοικτής θάλασσας, [COM(2006) 853 τελικό].

β) συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

6. Ο πλοίαρχος ποντοπόρου αλιευτικού πλοίου έχει το δικαίωμα να απαιτεί από εργαζόμενο σε πλοίο να εκτελεί όσες ώρες εργασίας απαιτούνται για την άμεση ασφάλεια του πλοίου, των προσώπων που επιβαίνουν στο πλοίο ή του φορτίου ή για την παροχή βοήθειας σε άλλα πλοία ή πρόσωπα που βρίσκονται σε κατάσταση κινδύνου στη θάλασσα.

7. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν ότι οι εργαζόμενοι σε ποντοπόρα αλιευτικά πλοία για τα οποία η εθνική νομοθεσία ή πρακτική ορίζει ότι δεν επιτρέπονται οι δραστηριότητές τους για συγκεκριμένη περίοδο του ημερολογιακού έτους που υπερβαίνει τον ένα μήνα, λαμβάνουν την ετήσια άδειά τους σύμφωνα με το άρθρο 7 εντός της εν λόγω περιόδου.»

Όπως ισχύει και για τους μετακινούμενους εργαζομένους και τους εργαζομένους που εκτελούν δραστηριότητα ανοικτής θάλασσας, εάν οι εργαζόμενοι σε ποντοπόρα αλιευτικά πλοία δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής ειδικότερων διατάξεων ⁽⁴²⁰⁾, υπόκεινται στις γενικές διατάξεις της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, στην οποία περιλαμβάνονται επίσης ειδικές διατάξεις για τους εργαζομένους σε αλιευτικά ποντοπόρα πλοία που φέρουν σημαία κράτους μέλους.

Το άρθρο 21 επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρεκκλίνουν από τις διατάξεις για την ημερήσια ανάπαυση, τα διαλείμματα, την εβδομαδιαία ανάπαυση, τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και τη διάρκεια της νυχτερινής εργασίας για τους συγκεκριμένους εργαζομένους.

Ωστόσο, τα κράτη μέλη υποχρεούνται να λαμβάνουν μέτρα ώστε να εξασφαλίζουν ότι οι οικείοι εργαζόμενοι δικαιούνται «επαρκή χρόνο ανάπαυσης» (βλέπε κεφάλαιο IV) και να περιορίζουν τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας σε 48 ώρες κατά μέσο όρο για περίοδο αναφοράς έως δώδεκα μήνες.

Επιπλέον, οι οικείοι εργαζόμενοι πρέπει να υπόκεινται είτε σε μέγιστο αριθμό ωρών εργασίας είτε σε ελάχιστο αριθμό ωρών ανάπαυσης, για τις οποίες τα όρια αναφοράς καθορίζονται στο άρθρο 21 παράγραφος 3. Η οδηγία προβλέπει επίσης ότι οι ώρες ανάπαυσης επιτρέπεται να διαιρούνται σε δύο, το πολύ, περιόδους, από τις οποίες η μία θα διαρκεί τουλάχιστον έξι ώρες, το δε ενδιάμεσο διάστημα, μεταξύ των περιόδων ανάπαυσης, δεν πρέπει να υπερβαίνει τις δεκατέσσερις ώρες. Οι εν λόγω διατάξεις αντιστοιχούν σε εκείνες της οδηγίας (ΕΕ) 2017/159 ⁽⁴²¹⁾.

Παρεκκλίσεις από τις προσαρμοστικές αυτές διατάξεις εξακολουθούν να επιτρέπονται με νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις ή με συλλογικές συμβάσεις υπό δύο προϋποθέσεις: i) οι εξαιρέσεις πρέπει να συμμορφώνονται με τις γενικές αρχές για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας· και ii) μπορούν να χορηγούνται μόνον για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους οργάνωσης της εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές, οι παρεκκλίσεις πρέπει να ακολουθούν, κατά το δυνατόν, τα καθοριζόμενα πρότυπα, αλλά μπορούν να οδηγούν σε «συχνότερες ή μεγαλύτερες περιόδους άδειας ή τη χορήγηση αντισταθμιστικής άδειας».

Επιπλέον, ο πλοίαρχος ποντοπόρου αλιευτικού πλοίου πρέπει να έχει το δικαίωμα να αίρει την εφαρμογή των κανόνων για τον χρόνο εργασίας και τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης για την άμεση ασφάλεια του πλοίου, των προσώπων που επιβαίνουν στο πλοίο ή του φορτίου ή για την παροχή βοήθειας σε άλλα πλοία ή πρόσωπα που βρίσκονται σε κατάσταση κινδύνου στη θάλασσα.

Το άρθρο 21 παράγραφος 7 επιτρέπει επίσης στα κράτη μέλη να ορίζουν ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν την ετήσια άδειά τους εντός συγκεκριμένης περιόδου του ημερολογιακού έτους, διάρκειας ενός τουλάχιστον μήνα, κατά την οποία δεν επιτρέπονται οι δραστηριότητες του/των σκάφους/-ών.

⁽⁴²⁰⁾ Ειδικότερα, αλιείς και αλιευτικά πλοία που συμμετέχουν σε εμπορικές αλιευτικές δραστηριότητες που καλύπτονται από την οδηγία (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, για την υλοποίηση της συμφωνίας για την εφαρμογή της σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2007 σχετικά με την εργασία στον τομέα της αλιείας που συνάφθηκε στις 21 Μαΐου 2012 μεταξύ της Γενικής Συνομοσπονδίας Γεωργικών Συνεταιρισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (COGECA), της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) και της Ένωσης Εθνικών Οργανώσεων Επιχειρήσεων Αλιείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurorêche). Η συμφωνία για την εφαρμογή της σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2007 σχετικά με την εργασία στον τομέα της αλιείας, η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας (ΕΕ) 2017/159, εφαρμόζεται στους «αλιείς», δηλ. σε «κάθε πρόσωπο το οποίο απασχολείται ή προσλαμβάνεται ή εργάζεται με οποιαδήποτε ιδιότητα σε αλιευτικό πλοίο», οριζόμενο ως «κάθε σκάφος ή λέμβος, που φέρει τη σημαία κράτους μέλους ή έχει νηολογηθεί υπό την πλήρη δικαιοδοσία κράτους μέλους, οποιασδήποτε φύσεως, ανεξαρτήτως της μορφής κυριότητας, και χρησιμοποιείται ή πρόκειται να χρησιμοποιηθεί για τους σκοπούς της εμπορικής αλιείας». Οι πλοηγοί και το προσωπικό ξηράς που εκτελεί εργασίες επί προσορμισμένου αλιευτικού πλοίου δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας. Όσον αφορά ένα από τα κριτήρια εφαρμοσιμότητας, η συμφωνία προβλέπει ότι «[Σ]ε περίπτωση αμφιβολιών σχετικά με το αν ένα σκάφος ασκεί δραστηριότητες εμπορικής αλιείας, το ζήτημα αποσαφηνίζεται από την αρμόδια αρχή κατόπιν διαβούλευσης».

⁽⁴²¹⁾ Οδηγία (ΕΕ) 2017/159 του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2016, για την υλοποίηση της συμφωνίας για την εφαρμογή της σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας του 2007 σχετικά με την εργασία στον τομέα της αλιείας που συνάφθηκε στις 21 Μαΐου 2012 μεταξύ της Γενικής Συνομοσπονδίας Γεωργικών Συνεταιρισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (COGECA), της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας των Ενώσεων Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) και της Ένωσης Εθνικών Οργανώσεων Επιχειρήσεων Αλιείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurorêche).

X. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας είναι μια πολύπλοκη πράξη. Στόχος της είναι να προστατεύσει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων θεσπίζοντας ελάχιστες προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας και δεν θα πρέπει να υποτάσσεται σε αμιγώς οικονομικές εκτιμήσεις.

Η οδηγία εξακολουθεί να αποτελεί ένα ευέλικτο μέσο, δεδομένου ότι, όπως καταδεικνύεται στο παρόν έγγραφο, παρέχει δυνατότητες ευέλικτης εφαρμογής των βασικών της προτύπων καθώς και διάφορες παρεκκλίσεις, οι οποίες παρέχουν τη δυνατότητα συνεκτίμησης των ιδιαιτεροτήτων ειδικών τομέων ή ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων, προστατεύοντας παράλληλα τους εργαζομένους από τις δυσμενείς επιπτώσεις των υπερβολικά μακρών περιόδων εργασίας και της ανεπαρκούς ανάπαυσης.

Σημαντικό είναι, ωστόσο, ότι η οδηγία για τον χρόνο εργασίας, όπως ισχύει για όλες τις οδηγίες της ΕΕ, είναι μεν δεσμευτική για τα κράτη μέλη, αλλά οι διατάξεις της πρέπει να μεταφερθούν στο εθνικό δίκαιο. Ως εκ τούτου, αποτελεί πρωτίστως ευθύνη των κρατών μελών της ΕΕ να αναπτύξουν τα νομοθετικά τους πλαίσια, προκειμένου να εφαρμόζουν τους προστατευτικούς κανόνες της οδηγίας, να αξιοποιούν κατάλληλα τα στοιχεία ευελιξίας που παρέχει ή να θεσπίζουν διατάξεις οι οποίες είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

Λαμβανομένης υπόψη της πολύπλοκης δομής της οδηγίας, σκοπός της παρούσας ανακοίνωσης είναι να παράσχει όσο το δυνατόν περισσότερη καθοδήγηση σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας στη βάση πρωτίστως της υφιστάμενης σχετικής νομολογίας. Δεν έχει ως σκοπό να δημιουργήσει νέους κανόνες και, επομένως, τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο παρόν έγγραφο υπόκεινται σε περαιτέρω ανάπτυξη και συμπλήρωση από το Δικαστήριο.
