

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ

JEAN MISCHO

της 3ης Απριλίου 2003¹

I — Εισαγωγή

1. Έχει το δικαίωμα μια εργαζομένη της οποίας η άδεια μητρότητας συμπίπτει με την περίοδο που έχει καθοριστεί, βάσει συλλογικής συμφωνίας, για την ετήσια άδεια όλων των εργαζομένων της επιχειρήσεως το δικαίωμα να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδεια σε περίοδο διαφορετική αυτής που έχει συμφωνηθεί με τη συμφωνία αυτή; Αυτό είναι το πρόβλημα που έχει, εν προκειμένω, υποβληθεί στην κρίση του Juzgado de lo Social no 33 de Madrid (Ισπανία).

βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ³, καθώς και της οδηγίας 76/207, ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας⁴.

II — Το νομικό πλαίσιο

1. Η οδηγία 93/104

A — Το κοινοτικό δίκαιο

3. Το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής ορίζει:

2. Για την επίλυση του υποβληθέντος από το εθνικό δικαστήριο προβλήματος, το Δικαστήριο καλείται να ερμηνεύσει ορισμένες διατάξεις της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας², της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη

«Ετήσια άδεια

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδο-

1 — Γλώσσα του προτοτύπου: η γαλλική.

2 — ΕΕ L 307, σ. 18.

3 — ΕΕ L 348, σ. 1.

4 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70.

χών 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.

σμούς των εννοιών «έγκυος εργαζομένη», «λεχώνα εργαζομένη» και «γαλουχούσα εργαζομένη».

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

6. Το άρθρο 8, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας έχει ως εξής:

«Άδεια μητρότητας

4. Το άρθρο 15 της οδηγίας αυτής προβλέπει:

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.»

«Ευνοϊκότερες διατάξεις

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.»

7. Το άρθρο 11 της ίδιας οδηγίας προβλέπει:

«Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας

2) Η οδηγία 92/85

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες εγκύους, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

5. Για τους σκοπούς της οδηγίας αυτής, το άρθρο της 2 παρέχει γενικούς ορι-

[...]

2) στην περίπτωση που αναφέρεται στο άρθρο 8, πρέπει να εξασφαλίζονται: είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.»

α) τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, εκτός από τα δικαιώματα που αναφέρονται στο κατωτέρω στοιχείο β'·

9. Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας ορίζει:

β) η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2·

«Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.»

[...].»

B — Το εσωτερικό δίκαιο

3. Η οδηγία 76/207

1. Ο ισχύων νόμος

8. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής προβλέπει:

«Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεσα

10. Το άρθρο 38 του Estatuto de los Trabajadores (καθεστώς των εργαζομένων) που έχει εγκριθεί με το Real Decreto Legislativo (νομοθετικό βασιλικό διάταγμα) αριθ. 1/1995, της 24ης Μαρτίου 1995 (BOE αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, τελευταία τροποποίηση στις 9 Ιουλίου 2001), ορίζει:

«1. Η περίοδος ετησίων διακοπών μετ' αποδοχών που δεν μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση είναι αυτή που έχει συμφωνηθεί μέσω συλλογικής ή ατομικής συμβάσεως. Η διάρκεια της αδειάς δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι μικρότερη των 30 ημερολογιακών ημερών.

σε περίπτωση γεννήσεως περισσότερων του ενός τέκνων, κατά δύο εβδομάδες ανά τέκνο, μετά τη γέννηση του δευτέρου τέκνου. Η περίοδος αδειάς κατανέμεται, σύμφωνα με την επιθυμία της ενδιαφερομένης, κατά τέτοιο τρόπο ώστε να ακολουθούν έξι τουλάχιστον εβδομάδες αδειάς αμέσως ύστερα από τον τοκετό [...]»

2. Η ή οι περίοδοι διακοπών καθορίζονται με κοινή συμφωνία μεταξύ του επιχειρηματία και του εργαζομένου, σύμφωνα με όσα προβλέπουν, ενδεχομένως, οι συλλογικές συμβάσεις σχετικά με τον ετήσιο σχεδιασμό των διακοπών.

2) Η συλλογική σύμβαση και η συλλογική συμφωνία

[...].»

12. Οι σχέσεις μεταξύ της εταιρίας Continental Industrias del Caucho SA, κατασκευάστριας ελαστικών αυτοκινήτων, και των εργαζομένων της διέπονται από τη συλλογική σύμβαση όσον αφορά τη βιομηχανία χημικών προϊόντων. Η τελευταία προβλέπει, στο άρθρο της 46, σχετικά με την αναστολή, λόγω μητροτητας, της συμβάσεως για, περίοδο δεκαέξι εβδομάδων, αντιστοιχούσα στη νόμιμη περίοδο. Το άρθρο 43 της ίδιας συμβάσεως ρυθμίζει τις άδειες και τη διάρκειά τους, η οποία είναι τριάντα ημερολογιακές ημέρες, και διευκρινίζει ότι πρέπει να παρέχεται, μεταξύ Ιουνίου και Σεπτεμβρίου, αδιάλειπτη περίοδος τουλάχιστον δεκαπέντε ημερών.

11. Το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Estatuto de los Trabajadores, όπως προκύπτει από τον Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida familiar y laboral de las Personas trabajadoras (νόμος σχετικά με την προώθηση της εναρμονίσεως μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, της 5ης Νοεμβρίου 1999)⁵.

13. Με συλλογική συμφωνία συναφθείσα στις 7 Ιουλίου 2001 (στο εξής: συλλογική συμφωνία) μεταξύ της καθής και των εκπροσώπων των εργαζομένων της τελευταίας –που αποτελεί το αποτέλεσμα συνδιαλλαγής επιτευχθείσας στο πλαίσιο διαδικασίας διακανονισμού συλλογικής συγκρούσεως που είχε κινηθεί κατόπιν αιτήσεως των εκπροσώπων των εργαζομένων– ορίστηκαν, όσον αφορά τις άδειες του συνόλου του προσωπικού, δύο γενικές

«Σε περίπτωση τοκετού, η σύμβαση αναστέλλεται για αδιάλειπτη περίοδο 16 εβδομάδων, η οποία μπορεί να παραταθεί,

⁵ — ΒΟΕ αριθ. 266 της 6ης Νοεμβρίου 1999.

περίοδοι, η πρώτη για το διάστημα μεταξύ 16 Ιουλίου και 12 Αυγούστου 2001 και η δεύτερη για το διάστημα μεταξύ 6 Αυγούστου και 2 Σεπτεμβρίου 2001.

14. Η συμφωνία αυτή προβλέπει επίσης ότι μπορούν, κατ' εξαίρεση, έξι εργαζόμενοι να λάβουν την άδειά τους τον Σεπτέμβριο. Γι' αυτήν την κατ' εξαίρεση περίοδο αδειών, η προτίμηση δίδεται στους εργαζομένους που δεν μπόρεσαν να επιλέξουν τις ημερομηνίες αδειών τους το προηγούμενο έτος.

III — Πραγματικά περιστατικά και διαφορά της κύριας δίκης

15. Η Merino Gómez εργάζεται στην καθής εταιρία από τις 12 Σεπτεμβρίου 1994. Η άδειά της μητρότητας άρχισε να ισχύει από τις 15 Μαΐου 2001 και έληξε στις 24 Αυγούστου 2001.

16. Η Merino Gómez ζήτησε να λάβει την ετήσια άδειά της κατά την περίοδο από 25 Αυγούστου μέχρι 21 Σεπτεμβρίου 2001 ή, επικουρικός, από την 1η μέχρι τις 27 Σεπτεμβρίου 2001, δηλαδή κατά την περίοδο που ακολούθησε αυτήν της αδειάς της μητρότητας. Πάντως, όπως λέχθηκε ανωτέρω, η συλλογική συμφωνία προέβλεπε ότι, κατ' εξαίρεση, έξι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να λάβουν τις άδειές τους κατά τον Σεπτέμβριο και ότι θα προτιμούνταν οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν είχαν μπορέσει να επιλέξουν τις ημερομηνίες αδειών τους το προηγούμενο έτος. Η προσφεύγουσα είχε μπορέσει να επιλέξει τις ημερομηνίες αδειών της το

2000 και, κατά συνέπεια, σύμφωνα με την εν λόγω συμφωνία, δεν μπορούσε, με βάση την ισχύουσα συμφωνία, να λάβει τις άδειές της κατά την κατ' εξαίρεση περίοδο μεταξύ 1 και 30 Σεπτεμβρίου 2001.

17. Η καθής εταιρία αρνήθηκε να χορηγήσει τη ζητηθείσα περίοδο αδειάς.

18. Στις 6 Ιουνίου 2001 η Merino Gómez προσέφυγε ενώπιον του Juzgado de lo Social no 33 de Madrid κατά της καθής ζητώντας να λάβει την αξιούμενη άδεια.

19. Το αιτούν δικαστήριο μνημονεύει τη νομολογία που έχει δημιουργηθεί από ορισμένα ισπανικά δικαστήρια στο πλαίσιο εκδικάσεως υποθέσεων σχετικών με μερική επικάλυψη μεταξύ της ημερομηνίας αδειάς μητρότητας και αυτής που έχει συλλογικώς καθοριστεί για τις άδειες του προσωπικού. Σύμφωνα με τη νομολογία αυτή, σε παρόμοιες περιπτώσεις, η εργαζομένη δεν έχει το δικαίωμα να λάβει την ετήσια άδειά της σε περίοδο διαφορετική αυτής που έχει οριστεί από τη συναφθείσα με την επιχείρηση συλλογική συμφωνία, και τούτο για τον λόγο ότι η τήρηση του κατ' αυτόν τον τρόπο συμφωνηθέντος υπερισχύει του δικαιώματος της εργαζομένης για ατομική άδεια.

20. Το αιτούν δικαστήριο δεν συμμερίζεται τη γνώμη αυτή και επικαλείται το κοινοτικό δίκαιο και τη νομολογία του Δικαστηρίου η οποία, κατ' αυτό, επερωνύει την άποψη της προσφεύγουσας. Το εν λόγω δικαστήριο εκτιμά ότι πρέπει να υποβληθεί στο Δικαστήριο προδικαστικό ερώτημα σχετικά τόσο με την αρχή που πρέπει να διέπει όσο και την έκταση των δικαιωμάτων, τόσο των εκ του νόμου όσο και των εκ της συμβάσεως, της Merino Gómez, υποβάλλοντας δύο προδικαστικά ερωτήματα.

IV — Σκεπτικό

A — Το πρώτο προδικαστικό ερώτημα

21. Τούτο έχει ως εξής:

«Σε περίπτωση που συλλογικές συμφωνίες, συναφθείσες μεταξύ μιας επιχειρήσεως και των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθορίζουν τις ημερομηνίες αδειών όσον αφορά το σύνολο του προσωπικού, οι δε ημερομηνίες αυτές συμπίπτουν με την άδεια μητρότητας μιας εργαζομένης, διασφαλίζουν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104, το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο α', της οδηγίας 92/85 και το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, το δικαίωμα αυτής της εργαζομένης να λάβει την ετήσια άδεια της κατά τη διάρκεια περιόδου διαφορετικής της συμφωνηθείσας και μη συμπίπτουσας με αυτήν της αδειάς της μητρότητας;»

22. Κατά της μνημονευομένης εθνικής νομολογίας, το αιτούν δικαστήριο επικαλείται τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104⁶, το άρθρο 8 της οδηγίας 92/85⁷ και την οδηγία 76/207⁸.

23. Από τη νομολογία αυτή προκύπτει, όπως εκτιμά το αιτούν δικαστήριο, ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος της εγκύου ή γαλουχούσας γυναίκας απαιτεί να έχει μια εργαζόμενη το δικαίωμα να λάβει την ετήσια άδεια της κατά τη διάρκεια περιόδου διαφορετικής και μη συμπίπτουσας με αυτήν της αδειάς της μητρότητας, σε περίπτωση που οι ημερομηνίες αυτής συμπίπτουν με τις ημερομηνίες της ετήσιας αδειάς που είχαν εκ των προτέρων καθοριστεί με συλλογική συμφωνία μεταξύ της επιχειρήσεως και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αποδοχή μερικής επικάλυψης των δύο αδειών συνεπάγεται αναίρεση της μιας από τις δύο, στη συγκεκριμένη περίπτωση αυτής της ετήσιας αδειάς.

24. Σύμφωνα με το αιτούν δικαστήριο, το γεγονός ότι οι ημερομηνίες αδειάς για το σύνολο του προσωπικού έχουν καθοριστεί εκ των προτέρων με τη συλλογική συμφωνία δεν εμποδίζει τη συναγωγή τέτοιου συμπεράσματος. Προκειμένου να είναι σύμφωνη προς την κοινοτική νομοθεσία που διασφαλίζει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και της απαγορεύσεως των διακρίσεων καθώς και το δικαίωμα ετήσιας αδειάς, η συμφωνία αυτή έπρεπε να

6 — Απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99, BECTU (Συλλογή 2001, σ. I-4881).

7 — Απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1998, C-411/96, Boyle κ.λπ. (Συλλογή 1998, σ. I-6401).

8 — Απόφαση της 30ής Απριλίου 1998, C-136/95, Thibault (Συλλογή 1998, σ. I-2011).

προβλέπει την ειδική κατάσταση των εγκύων εργαζομένων της επιχειρήσεως, διασφαλίζοντάς τους το διττό δικαίωμα για άδειες μητρότητας και ετήσιες άδειες. Στηριζόμενο στην απόφαση Lewen⁹, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι μη προβλέποντας κάτι τέτοιο, η εν λόγω συμφωνία παραβιάζει το ισχύον κοινοτικό δίκαιο.

25. Η Merino Gómez, η Ισπανική Κυβέρνηση, η Ιταλική Κυβέρνηση καθώς και η Επιτροπή προτείνουν να δοθεί στο πρώτο ερώτημα καταφατική απάντηση.

26. Η Merino Gómez ισχυρίζεται ότι οι οδηγίες 93/104, 92/85 και 76/207 δεν επιτρέπουν τη σύγχυση αδειάς μητρότητας και ετήσιων αδειών, ενώ εμποδίζουν την απορρόφηση της πρώτης από τις δεύτερες. Φρονεί ότι η προστασία του δικαιώματος μητρότητας πρέπει να υπερσχύει οποιασδήποτε συλλογικής συμβάσεως. Η σύγχυση με άλλο δικαίωμα, όπως το σχετικό με τις ετήσιες άδειες, προσβάλλει το θεμελιώδες δικαίωμά της για μητρότητα. Τούτο σημαίνει ότι κάθε ερμηνεία οφείλει να διασφαλίζει την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, πράγμα που εμπίπτει στις θεμελιώδεις αρχές.

27. Κατά την Ισπανική Κυβέρνηση η άποψη της οποίας συμπύπτει, σε σημαντικό βαθμό, με αυτήν του αιτούντος δικαστηρίου, οι οδηγίες 93/104, 92/85 και 76/207 διασφαλίζουν το δικαίωμα της εργαζομένης να λαμβάνει τις ετήσιες άδειές της κατά τη διάρκεια περιόδου

διαφορετικής αυτής που έχει συμφωνηθεί με τη συλλογική συμφωνία, μη συμπίπτουσα με αυτήν της αδειάς της μητρότητας.

28. Η Ιταλική Κυβέρνηση αναφέρεται στο εθνικό της δίκαιο το οποίο, τόσο μέσω της νομολογιακής ερμηνείας όσο και μέσω της εφαρμογής των κοινοτικών οδηγιών έχει επιλύσει, κατά τρόπο ευνοϊκό για την εργαζομένη, το ζήτημα της αθροίσεως της αδειάς μητρότητας και των ετήσιων αδειών. Επομένως, το ιταλικό δημόσιο έχει συμφέρον στο να διασφαλιστεί με την απόφαση που θα προκύψει η ομοιογένεια όσον αφορά τη μεταχείριση των εργαζομένων και το κόστος που βαρύνει τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ενώσεως.

29. Προσωπικώς, συμμερίζομαι τις συνοψισθείσες ανωτέρω παρατηρήσεις, πλην όμως θεωρώ πλέον πειστική την λεπτομερέστερη συλλογιστική που έχει αναπτύξει η Επιτροπή και την οποία θα παρουσιάσω αμέσως κατωτέρω.

30. Η Επιτροπή επισημαίνει, ορθώς, ότι, προκειμένου να δοθεί απάντηση στο υποβληθέν ερώτημα, πρέπει να εξεταστεί πρωτίστως η φύση του διεκδικουμένου δικαιώματος. Βάση της αναλύσεως πρέπει να αποτελέσει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, η οποία ρυθμίζει το δικαίωμα των εργαζομένων για ετήσια άδεια και προβλέπει ότι: «τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων [...]».

9 — Απόφαση της 21ης Οκτωβρίου 1999, C-333/97 (Συλλογή 1999, σ. I-7243).

31. Το Δικαστήριο είχε την ευκαιρία ν' αποφανθεί επί της φύσεως και του περιεχομένου του δικαιώματος αυτού με την απόφασή του ΒΕCTU¹⁰, όπου έκρινε ότι επιβάλλεται η διαπίστωση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104 επιβάλλει στα κράτη μέλη σαφή και συγκεκριμένη υποχρέωση. Επιπλέον, πρόκειται για υποχρέωση από την οποία δεν χωρεί παρέκκλιση, εφόσον το άρθρο 17 της οδηγίας αυτής απαριθμεί περιοριστικώς τις διατάξεις που μπορούν να αποτελέσουν το αντικείμενο των προβλεπομένων από τα κράτη μέλη ή τους κοινωνικούς εταίρους παρεκκλίσεων, ενώ το εν λόγω άρθρο 7 δεν περιλαμβάνεται μεταξύ των διατάξεων αυτών. Κατόπιν αυτού, το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι:

«Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι το δικαίωμα για ετήσια άδεια κάθε εργαζομένου πρέπει να θεωρηθεί ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινοτικού δικαίου από την οποία δεν χωρεί εξαίρεση και της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές μπορεί να γίνεται μόνον εντός των ορίων που θέτει ρητώς η ίδια η οδηγία 53/104.»¹¹

32. Επομένως, η ετήσια άδεια αποτελεί απόλυτο δικαίωμα του εργαζομένου μη επιδεχόμενο καμιά εξαίρεση ή παρέκκλιση, οπότε το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104, σύμφωνα με το οποία τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα «σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας»,

πρέπει να νοηθεί ως σημαίνον ότι οι εθνικές εκτελεστικές λεπτομέρειες πρέπει, εν πάση περιπτώσει, να σέβονται αυτό το θεμελιώδες δικαίωμα¹².

33. Το ότι, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 93/104, η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση αποτελεί μια επιπλέον απόδειξη του ότι η άδεια μετ' αποδοχών αποτελεί απόλυτο δικαίωμα. Πρόκειται για το δικαίωμα για πραγματική και αποτελεσματική ανάπαυση ώστε να μπορέσει ο εργαζόμενος να ανακτήσει τις φυσικές του δυνάμεις, σύμφωνα με τους στόχους της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου που αποτελούν στόχους της εν λόγω οδηγίας.

34. Συμπληρωματικώς, σε σχέση με τις προμνημονευθείσες πτυχές του δικαιώματος για ελάχιστη περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το Δικαστήριο έχει υπομνήσει¹³ ότι, σύμφωνα με την πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 93/104, «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». Εξ αυτού το Δικαστήριο συνάγει το συμπέρασμα ότι ουδεμία υφίσταται παρέκκλιση από το δικαίωμα για ετήσια άδεια με βάση οικονομικές εκτιμήσεις.

10 — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 6.

11 — Αυτόθι, σκέψη 43.

12 — Αυτόθι, σκέψη 53.

13 — Αυτόθι, σκέψη 59.

35. Αναφορικά με το δικαίωμα αδειάς μητρότητας, το άρθρο 8 της οδηγίας 92/85 επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να λάβουν τα μέτρα που είναι αναγκαία ώστε οι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες «να δικαιούνται αδειάς μητρότητας διαρκείας δεκατεσσάρων συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές».

36. Και εδώ πρόκειται για απόλυτο δικαίωμα ως προς το οποίο δεν ισχύει καμία παρέκκλιση ή περιορισμός και του οποίου στόχος είναι, σύμφωνα με το Δικαστήριο, η διασφάλιση μιας ελαχίστης περιόδου αναπαύσεως για την εργαζομένη, όχι μόνο στο πλαίσιο της μέριμνας για την προστασία της βιολογικής καταστάσεώς της αλλά και για να μπορεί αυτή να ασχοληθεί με το τέκνο της κατά την περίοδο που ακολουθεί τον τοκετό.

37. Εν προκειμένω, η εργαζομένη έτυχε αδειάς μητρότητας βάσει του απολύτου δικαιώματος που της αναγνωρίζει η οδηγία 92/85 και, επειδή η περίοδος αυτή συμπίπτει με αυτήν που έχει οριστεί για την ετήσια άδεια όσον αφορά το σύνολο των εργαζομένων της επιχειρήσεως, στερήθηκε του δικαιώματος για την ετήσια άδειά της: επομένως, η εν λόγω εργαζομένη στερείται ενός απολύτου δικαιώματος το οποίο, δυνάμει της οδηγίας 93/104, πρέπει να διαθέτει κάθε εργαζόμενος λόγω της καταστάσεώς του ως εργαζομένου.

38. Επιπλέον, η ίδια η οδηγία 92/85 προβλέπει ρητώς, στο άρθρο της 11, παράγραφος 2, στοιχείο α', την υποχρέωση για τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν στις εργαζόμενες τα σχετικά με τη σύμβαση εργασίας δικαιώματα σε περίπτωση αδειάς μητρότητας.

39. Υπό την ίδια έννοια, η οδηγία 76/207, περί της εφαρμογής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, ορίζει, στο άρθρο της 5, παράγραφος 1, ότι «η εφαρμογή της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο».

40. Το Δικαστήριο έχει υπογραμμίσει τη σημασία της αρχής αυτής με την απόφασή του Thibault¹⁴ όπου αποφάνθηκε ότι:

«Η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων απαιτεί να μην εξαιρείται η γυναίκα εργαζομένη, η οποία εξακολουθεί να συνδέεται με τον εργοδότη της διά της συμβάσεως εργασίας κατά την άδεια μητρότητας, της εφαρμογής των ευεργετικών όρων εργασίας που ισχύουν τόσο για

14 — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 8, σκέψη 29.

τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες εργαζομένους και απορρέουν από αυτή τη σχέση εργασίας.»

41. Δεν αμφισβητείται εν προκειμένω ότι ένα τόσο θεμελιώδες δικαίωμα, όπως το δικαίωμα για ελάχιστη περίοδο διακοπών μετ' αποδοχών, το οποίο πρέπει να διασφαλίζεται σε κάθε εργαζόμενο, αποτελεί δικαίωμα το οποίο συνδέεται με τη σύμβαση εργασίας και πρέπει να τυγχάνει οπωσδήποτε προστασίας. Εάν προκύψει, όπως συνέβη στην περίπτωση της Merino Gómez, μερική επικάλυψη μεταξύ της περιόδου αδειάς μητρότητας και της περιόδου που έχει γενικώς οριστεί για τις ετήσιες άδειες του συνόλου του προσωπικού, επιβάλλεται η λήψη των μέτρων που απαιτούνται ώστε να μπορέσει η εργαζομένη να λάβει ολόκληρη την ετήσια αδειά της σε άλλο χρόνο.

42. Ορθώς επίσης υποστηρίζει η Επιτροπή ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι οι ημέρες της αδειάς μητρότητας εξομοιώνονται προς εργάσιμες ημέρες διότι, σε περίπτωση που κάτι τέτοιο δεν συνέβαινε, θα υφίστατο δυσμενής διάκριση σε βάρος των γυναικών εργαζομένων υπό την ιδιότητά τους ως εργαζομένων¹⁵.

43. Τέλος, η τελευταία πτυχή του υποβληθέντος από το αιτούν δικαστήριο πρώτου ερωτήματος αφορά τη φύση του κανόνα που αποτελεί την αιτία της συμφωνίας, δηλαδή τη συλλογική συμφωνία, η οποία είναι το αποτέλεσμα συνδιαλλαγής επιτευχθείσας κατά τη διαδικασία

διακανονισμού συλλογικής συγκρούσεως που κινήθηκε ύστερα από αίτηση των εκπροσώπων των εργαζομένων. Συναφώς, πρέπει να παρατηρηθεί ότι η συμφωνία αυτή ρυθμίζει αποκλειστικώς τις περιόδους ετήσιας αδειάς όσον αφορά το σύνολο του προσωπικού καθώς και τις δυνατές παρεκκλίσεις, ενώ δεν διέπει άλλες πτυχές της εργασιακής σχέσεως. Το γεγονός ότι η συμφωνία αυτή συνάφθηκε χωριστά, χωρίς να έχουν ληφθεί υπόψη ειδικές καταστάσεις, όπως αυτή μιας εργαζομένης που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας η οποία αδυνατεί να λάβει την ετήσια αδειά της κατά τη διάρκεια της ορισθείσας περιόδου επειδή αυτή συμπίπτει με την άδειά της μητρότητας, μπορεί να εξηγήσει την ύπαρξη αυτής της εισάγουσας διακρίσεις καταστάσεως η οποία στερεί την εργαζομένη από το θεμελιώδες δικαίωμα της λήψεως ετήσιας αδειάς, δικαίωμα που είναι συμφυές με την κατάστασή της ως εργαζομένης.

44. Όπως ορθώς υπογραμμίζει η Επιτροπή, εξυπακούεται επίσης ότι και όσον αφορά την επίμαχη συλλογική συμφωνία πρέπει να ισχύει η υποχρέωση σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών καθόσον αφορά τις σχετικές με την εν λόγω σύμβαση συνθήκες εργασίας. Πράγματι, με την απόφασή του Lewen¹⁶, το Δικαστήριο αποφάνθηκε:

«Πρέπει να υπομνηστεί, πρώτον, ότι η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, δεδο-

¹⁵ — Η προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 8 απόφαση Lewen, σκέψεις 41 και 42.

¹⁶ — Αυτόθι, σκέψη 26.

μένου ότι έχει επιτακτικό χαρακτήρα, δεν επιβάλλεται μόνο σε σχέση με τις ενέργειες των δημοσίων αρχών, αλλά ισχύει επίσης για όλες τις συμβάσεις που αποσκοπούν στη συλλογική ρύθμιση της έμμισθης εργασίας, καθώς και για τις συμβάσεις μεταξύ ιδιωτών (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 7ης Φεβρουαρίου 1991, C-184/89, Nimz, Συλλογή 1991, σ. I-297, σκέψη 11, και της 9ης Σεπτεμβρίου 1999, C-281/97, Krüger, Συλλογή 1999, σ. I-5127, σκέψη 20). Η απαγόρευση αυτή ισχύει επίσης για τη μονομερή ενέργεια ενός εργοδότη έναντι του προσωπικού που απασχολεί.»

45. Έχω πλήρη επίγνωση του γεγονότος ότι οι άδειες μητρότητας είναι δυνατόν να προκαλέσουν σοβαρά οργανωτικά προβλήματα στις επιχειρήσεις ή στις διοικήσεις, ιδίως όταν είναι μικρού μεγέθους. Εκτιμώ επίσης, όπως ακριβώς και η Γερμανική Κυβέρνηση έχει παρατηρήσει στο πλαίσιο άλλης υποθέσεως¹⁷, ότι οι γυναίκες φέρουν, έναντι του εργοδότη τους, μια υποχρέωση ευθύτητας η οποία τους επιβάλλει να λαμβάνουν υπόψη τα προβλήματα αυτά.

46. Παρ' όλ' αυτά, διαπιστώνω επίσης ότι, εν προκειμένω, η συλλογική συμφωνία προβλέπει ότι είναι δυνατόν, όλως κατ'

εξαιρέση, έξι εργαζόμενοι να λαμβάνουν τις άδειές τους κατά τον Σεπτέμβριο. Όσον αφορά αυτή την κατ' εξαιρέση περίοδο διακοπών, προτιμώνται οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν μπόρεσαν να επιλέξουν τις ημερομηνίες αδειών το προηγούμενο έτος.

47. Επομένως, θα ήταν δυνατό να προβλεφθεί ανάλογη εξαιρέση υπέρ μιας τεκούσας εργαζομένης, χωρίς να διαταραχθεί υπερβολικά η λειτουργία της επιχειρήσεως.

48. Κατά συνέπεια, για όλους αυτούς τους λόγους, καταλήγω στο συμπέρασμα ότι πρέπει να δοθεί στο πρώτο ερώτημα η ακόλουθη απάντηση:

«Σε περίπτωση που οι συναφθείσες μεταξύ της επιχειρήσεως και των εκπροσώπων των εργαζομένων συλλογικές συμφωνίες καθορίζουν τις περιόδους των ετησίων διακοπών του συνόλου του προσωπικού, η δε άδεια μητρότητας μιας εργαζομένης συμπίπτει με τις περιόδους αυτές, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104, το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο α', της οδηγίας 92/85 και το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 διασφαλίζουν το δικαίωμα αυτής της εργαζομένης να λάβει την ετήσια άδειά της κατά τη διάρκεια περιόδου διαφορετικής της συμφωνηθείσας και η οποία να μην συμπίπτει με αυτήν της αδειάς της μητρότητας.»

17 — Απόφαση της 27ης Φεβρουαρίου 2003, C-320/01, Busch (Συλλογή 2003, σ. I-2041).

B — Το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα

49. Το ερώτημα αυτό έχει ως εξής:

Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, μήπως στο ουσιαστικό περιεχόμενο του δικαιώματος για ετήσια άδεια περιλαμβάνονται μόνον οι τέσσερις εβδομάδες, που μνημονεύονται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104, ή στο εν λόγω ουσιαστικό περιεχόμενο εμπíπτουν και οι 30 ημερολογιακές ημέρες που έχουν οριστεί βάσει της εθνικής νομοθεσίας με το άρθρο 38, παράγραφος 1, του νομοθετικού βασιλικού διατάγματος αριθ. 1/95 σχετικά με το καθεστώς των εργαζομένων;

50. Το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει ότι η εργαζομένη διαθέτει, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, περίοδο αδειάς μητρότητας μεγαλύτερη κατά δύο εβδομάδες απ' ό,τι η ελάχιστη περίοδος που έχει οριστεί με το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85 και ότι η εθνική νομοθεσία της παρέχει επίσης δικαίωμα για τριάντα ημερολογιακές ημέρες αδειάς, δηλαδή δύο ημέρες περισσότερες απ' ό,τι οι τέσσερις εβδομάδες (εικοσιοκτώ ημέρες) που αναγνωρίζονται από το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104.

51. Εφόσον πρόκειται για διάταξη κοινωνικού δικαίου την οποία το εθνικό δίκαιο βελτιώνει, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι πρέπει να αναγνωριστεί στην εργαζομένη δικαίωμα για τριάντα συνολικώς ημερολογιακές ημέρες αδειάς, όπως προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία και έχει εγκριθεί για την ισχύουσα συλλογική σύμβαση.

52. Για την Ισπανική Κυβέρνηση το ουσιαστικό περιεχόμενο του δικαιώματος για ετήσια άδεια καλύπτει τις τριάντα ημερολογιακές ημέρες που έχουν οριστεί από την ισπανική νομοθεσία με το άρθρο 38, παράγραφος 1, του νομοθετικού βασιλικού διατάγματος αριθ. 1/95 σχετικά με το καθεστώς των εργαζομένων.

53. Η Ιταλική Κυβέρνηση υπογραμμίζει ότι απάντηση στο πρώτο ερώτημα, διαπνεύμενη από την αρχή της απαγορεύσεως διακρίσεων λόγω φύλου, θα έπρεπε να συνεπάγεται, όσον αφορά τη ρύθμιση των αδειών, την εφαρμογή του ισπανικού δικαίου.

54. Επομένως, προτείνω να δοθεί η απάντηση ότι το περιεχόμενο του δικαιώματος αδειάς, όπως αυτό έχει ανωτέρω αναγνωριστεί, είναι σύμφωνο προς αυτό που προβλέπεται για τους άλλους εργαζομένους από κάθε εθνική νομοθεσία.

55. Η Επιτροπή εκτιμά ότι το Δικαστήριο έχει δώσει απάντηση στο ερώτημα αυτό με την πρόσφατη απόφασή του Finalarte κ.λπ.¹⁸, με την οποία, αφού υπέμνησε ότι η οδηγία 93/104 προβλέπει μόνον ελάχιστες διατάξεις όσον αφορά τη διάρκεια των αδειών μετ' αποδοχών και ότι το άρθρο 15 της ίδιας οδηγίας παρέχει στα

18 — Απόφαση της 25ης Οκτωβρίου 2001 (C-49/98, C-50/98, C-52/98 έως C-54/98 και C-68/98 έως C-71/98 (Συλλογή 2001, σ. I-7831, σκέψη 58).

κράτη μέλη την ευχέρεια να θεσπίσουν πλέον ευνοϊκές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, δηλώνει ότι σε κάθε κράτος μέλος εναπόκειται να καθορίζει τον χρόνο διάρκειας των αδειών μετ' αποδοχών που είναι αναγκαίος προς το γενικό συμφέρον.

59. Μείωση του χρόνου διάρκειας της ετήσιας αδείας των γυναικών που έλαβαν άδεια μητρότητας κατά την περίοδο των συλλογικών αδειών θα συνιστούσε παράβαση και του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο α', της οδηγίας 92/85, το οποίο επιτάσσει τη διατήρηση, ως προς αυτές, των σχετικών με τη σύμβαση εργασίας δικαιωμάτων.

56. Κατά συνέπεια, η Επιτροπή προτείνει να δοθεί η απάντηση ότι όταν ένα κράτος μέλος, κάνοντας χρήση της ευχέρειας που του παρέχουν τα άρθρα 7, παράγραφος 1, και 15 της οδηγίας 93/104, έχει επιμηκύνει την περίοδο ετησίων αδειών μετ' αποδοχών μέσω της εθνικής νομοθεσίας του, αυτή η νομοθεσία πρέπει να τυγχάνει εφαρμογής επί των εργαζομένων αυτού του κράτους μέλους.

60. Παρ' όλ' αυτά, θα προτείνω στο Δικαστήριο να μην απαντήσει όπως ακριβώς προτείνει η Επιτροπή, η οποία αναφέρεται σε κράτος μέλος «που έχει κάνει χρήση της ευχέρειας που του παρέχουν τα άρθρα 7, παράγραφος 1, και 15 της οδηγίας 93/104». Πράγματι, δεν είναι η εν λόγω οδηγία αυτή που έχει παράσχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να μπορούν να προβλέπουν μεγαλύτερη διάρκεια της ετήσιας αδείας αλλά τούτο οφείλεται στην αρμοδιότητα που διαθέτουν να θεσπίσουν την εργατική νομοθεσία που τους φαίνεται ως η πλέον κατάλληλη. Η Κοινότητα απλώς παρεμβαίνει προκειμένου να επιβάλλει, στο πλαίσιο της οδηγίας αυτής, τις ελάχιστες προδιαγραφές.

57. Προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει με το ίδιο ακριβώς πνεύμα που απάντησαν οι δύο κυβερνήσεις και η Επιτροπή.

61. Κατά συνέπεια, η απάντηση που προτείνω να δοθεί στο δεύτερο ερώτημα είναι η ακόλουθη:

58. Εφόσον ένα κράτος μέλος αποφάσισε ότι ο χρόνος διάρκειας της ετήσιας αδείας θα είναι μεγαλύτερος απ' ό,τι η επιβαλλόμενη από την οδηγία ελαχίστη διάρκεια, οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν τη διάρκεια αυτή τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες, άλλως παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.

«Το ουσιαστικό περιεχόμενο του δικαιώματος για ετήσια άδεια εκτείνεται, σε μια περίπτωση όπως η προκειμένη, ολόκληρη την προβλεπόμενη από την εθνική νομοθεσία περίοδο.»

V — Πρόταση

62. Εν όψει των ανωτέρω αναπτύξεων, προτείνω να δοθούν στα υποβληθέντα από το Juzgado de lo Social no 33 de Madrid ερωτήματα οι ακόλουθες απαντήσεις:

- «1) Σε περίπτωση που οι συναφθείσες μεταξύ της επιχειρήσεως και των εκπροσώπων των εργαζομένων συλλογικές συμφωνίες καθορίζουν τις περιόδους των ετησίων διακοπών του συνόλου του προσωπικού, η δε άδεια μητρότητας μιας εργαζομένης συμπίπτει με τις περιόδους αυτές, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο α', της οδηγίας 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, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, και το άρθρο 5, παράγραφος 1 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας διασφαλίζουν το δικαίωμα αυτής της εργαζομένης να λάβει την ετήσια άδειά της κατά τη διάρκεια περιόδου διαφορετικής της συμφωνηθείσας και η οποία να μην συμπίπτει με αυτήν της αδείας της μητρότητας.
- 2) Το ουσιαστικό περιεχόμενο του δικαιώματος για ετήσια άδεια εκτείνεται, σε μια περίπτωση όπως η προκειμένη, σ' ολόκληρη την προβλεπόμενη από την εθνική νομοθεσία περίοδο.»