



## Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ  
NILS WAHL  
της 28ης Ιουνίου 2018<sup>1</sup>

**Υπόθεση C-147/17**

**Sindicatul Familia Constanța**  
**Ustinia Cvas**  
**Silvica Jianu**  
**Dumitra Bocu**  
**Cader Aziz**  
**Georgeta Crângașu**  
**Sema Cutlacai**

κατά

**Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța**

[αίτηση του Curtea de Apel Constanța (εφετείου Κωνσταντίας, Ρουμανία) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Χρόνος εργασίας – Πεδίο εφαρμογής – Έννοια του εργαζομένου – Ανάδοχοι γονείς – Εξαίρεση»

1. Η αναδοχή λαμβάνει πολλές και διαφορετικές μορφές. Έχοντας γενικώς προσωρινό χαρακτήρα, η αναδοχή λαμβάνει μορφές που μπορεί να κυμαίνονται από τη φροντίδα ανηλίκων με βραχεία διάρκεια ή για την κάλυψη επείγουσας ανάγκης μέχρι και τη μακροχρόνια και χωρίς διακοπή ανάληψη της φροντίδας του ανηλίκου από τη νεαρή του ηλικία μέχρι την ενηλικίωση. Αναλόγως των περιστάσεων, η φροντίδα παρέχεται είτε στην οικία του ανάδοχου γονέα είτε στο πλαίσιο οργανωμένων δομών, όπως σε ξενώνες ανηλίκων ή σε ίδρυμα.
2. Η υπό κρίση υπόθεση αφορά ανάδοχους γονείς οι οποίοι παρέχουν συνεχώς, στην οικία τους, φροντίδα σε ανηλίκους. Η παροχή της εν λόγω φροντίδας αποτελεί την κύρια δραστηριότητά τους, για την οποία λαμβάνουν αμοιβή από την αρμόδια αρχή με την οποία έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας. Δεδομένων των αναγκών των ανηλίκων, κατά κανόνα, δεν επιτρέπεται στους ανάδοχους γονείς να αναχωρούν για διακοπές χωρίς αυτούς. Επίσης, οι ανάδοχοι γονείς δεν λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή για το γεγονός ότι οφείλουν να μεριμνούν συνεχώς για τις ανάγκες των ανηλίκων χωρίς να έχουν το δικαίωμα προκαθορισμένων περιόδων αναπαύσεως ή διακοπών χωρίς τους ανηλίκους των οποίων η φροντίδα τους έχει ανατεθεί.
3. Το κρίσιμο ζήτημα στην υπό κρίση υπόθεση είναι αν οι εν λόγω ανάδοχοι γονείς εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, η οποία θεσπίζει κανόνες όσον αφορά τον χρόνο εργασίας<sup>2</sup>. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, εγείρονται περαιτέρω ερωτήματα όσον αφορά την εφαρμογή συγκεκριμένων διατάξεων της εν λόγω οδηγίας, λαμβανομένου ιδίως υπόψη ότι δεν είναι δυνατός ο ακριβής προσδιορισμός του χρόνου που διαθέτουν οι ανάδοχοι γονείς για τη

<sup>1</sup> Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

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

φροντίδα των ανηλίκων που έχουν τοποθετηθεί σε αυτούς. Τούτο οφείλεται στο γεγονός ότι οι ανάδοχοι γονείς, όπως ακριβώς και οι φυσικοί γονείς, πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι ανήλικοι που βρίσκονται σε καθεστώς αναδοχής μεγαλώνουν υπό συνεχή γονική εποπτεία και τη φροντίδα που αρμόζει στην ηλικία τους.

4. Στη συνέχεια, θα διευκρινίσω τους λόγους για τους οποίους ανάδοχοι γονείς, όπως αυτοί στην υπόθεση της κύριας δίκης, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88.

## **I. Το νομικό πλαίσιο**

### **A. Το δίκαιο της Ένωσης**

#### **1. Οδηγία 89/391**

5. Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ<sup>3</sup> αφορά την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτιώσεως της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

6. Το άρθρο 2 της οδηγίας 89/391 ορίζει το πεδίο εφαρμογής της. Το εν λόγω άρθρο έχει ως 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, όσον αυτό είναι δυνατόν, η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων, έχοντας υπόψη τους στόχους της παρούσας οδηγίας.»

#### **2. Η οδηγία 2003/88**

7. Η οδηγία 2003/88 θεσπίζει κανόνες όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Οι εν λόγω κανόνες, μεταξύ άλλων, αφορούν τις περιόδους αναπαύσεως και τα διαλείμματα (άρθρα 3 έως 5), τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας (άρθρο 6) και την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών (άρθρο 7).

8. Από τις αιτιολογικές σκέψεις 3 και 4 προκύπτει ότι η οδηγία σκοπεί στην προστασία της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων.

9. Το άρθρο 1 ορίζει το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Το εν λόγω άρθρο έχει ως εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

<sup>3</sup> Οδηγία 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 1989, L 183, σ. 1).

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

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.

4. Οι διατάξεις της οδηγίας [89/391] εφαρμόζονται πλήρως στα θέματα που αναφέρει η παράγραφος 2, με την επιφύλαξη περιοριστικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας.»

10. Το άρθρο 3 της οδηγίας 2003/88 αφορά την ημερήσια ανάπαυση. Το εν λόγω άρθρο ορίζει τα εξής:

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

11. Το άρθρο 4 της οδηγίας αφορά τα διαλείμματα. Η εν λόγω διάταξη 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.»

12. Το άρθρο 5 της οδηγίας αφορά την εβδομαδιαία ανάπαυση. Η εν λόγω διάταξη έχει ως 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.»

13. Το άρθρο 6 της οδηγίας 2003/88 θεσπίζει τους κανόνες που αφορούν τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας. Το εν λόγω άρθρο ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας 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 επτάημερο, τις 48 ώρες, κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.»

14. Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 ορίζει τα ακόλουθα:

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

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

15. Το άρθρο 17 της οδηγίας επιτρέπει τα κράτη μέλη να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της. Το εν λόγω άρθρο ορίζει τα εξής:

«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 ιδιαιτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους, ιδίως δε εφόσον πρόκειται για:

[...]

β) οικογενειακό προσωπικό, ή

[...]

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 περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζομένους.

3. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 είναι δυνατόν να επιτρέπονται:

[...]

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 [...]

[...]

4. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3 και 5 είναι δυνατόν να επιτρέπονται:

[...]

β) για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τμηματικές περιόδους ημερήσιας εργασίας, ιδίως προσωπικού το οποίο ασχολείται με δραστηριότητες καθαρισμού.

[...]»

## **B. Το ρουμανικό δίκαιο**

### **1. Ο νόμος 272/2004**

16. Ο Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului<sup>4</sup> (νόμος 272/2004) αφορά την προστασία και την προώθηση των δικαιωμάτων του παιδιού.

17. Σύμφωνα με το άρθρο 4 του νόμου 272/2004, ανάδοχοι γονείς<sup>5</sup> οι οποίοι παρέχουν φροντίδα σε ανηλίκους που τίθενται σε καθεστώς αναδοχής σύμφωνα με τον εν λόγω νόμο θεωρείται ότι εμπίπτουν στην έννοια της «ανάδοξης οικογένειας» και ότι η δραστηριότητά τους είναι αντίστοιχη εκείνης των γονέων.

18. Το άρθρο 117 ορίζει ότι η αρμόδια αρχή, στο πλαίσιο της προστασίας και προαγωγής των δικαιωμάτων των ανηλίκων, πρέπει να συντονίζει τις δραστηριότητες κοινωνικής πρόνοιας και προστασίας της οικογένειας και των δικαιωμάτων των ανηλίκων σε επίπεδο επαρχίας ή τομέα του Δήμου του Βουκουρεστίου.

19. Κατά το άρθρο 121 ως υπηρεσίες οικογενειακού τύπου νοούνται οι υπηρεσίες που παρέχονται, στην κατοικία ενός φυσικού προσώπου ή μιας οικογένειας, με σκοπό την ανατροφή και τη φροντίδα ανηλίκου που έχει αποχωριστεί, προσωρινά ή οριστικά, από τους γονείς του. Οι εν λόγω υπηρεσίες παρέχονται κατόπιν εκδόσεως αποφάσεως περί τοποθετήσεως σε ανάδοχη οικογένεια σύμφωνα με τον νόμο 272/2004.

20. Το άρθρο 122 του εν λόγω νόμου ορίζει τα εξής:

«1) Ανήλικοι που βρίσκονται σε καθεστώς αναδοχής μπορούν να τοποθετηθούν σε οικογένειες ή πρόσωπα ηλικίας τουλάχιστον 18 ετών, με πλήρη δικαιοπρακτική ικανότητα, που κατοικούν στη Ρουμανία και έχουν τα απαιτούμενα ηθικά προσόντα και πληρούν τις αναγκαίες υλικές προϋποθέσεις για την ανατροφή και τη φροντίδα ανηλίκου ο οποίος έχει αποχωριστεί προσωρινά ή οριστικά από τους γονείς του.

[...]

3) Η δραστηριότητα του προσώπου που έχει πιστοποιηθεί ως [ανάδοχος γονέας], σύμφωνα με τον νόμο, ασκείται βάσει ειδικής συμβάσεως, που αφορά την προστασία του ανηλίκου, η οποία συνάπτεται με τη Γενική Διεύθυνση ή με διαπιστευμένο ιδιωτικό φορέα και ορίζει τα εξής:

- a) ότι οι δραστηριότητες για την ανατροφή, τη φροντίδα και την αγωγή των ανηλίκων που βρίσκονται σε καθεστώς αναδοχής ασκούνται κατ' οίκον·
- b) ότι το χρονοδιάγραμμα εργασίας καθορίζεται με βάση τις ανάγκες των ανηλίκων·
- c) ότι ο σχεδιασμός του ελεύθερου χρόνου γίνεται με βάση το πρόγραμμα της οικογένειας και των ανηλίκων που τελούν σε καθεστώς αναδοχής·

4 Αναδημοσιεύθηκε στο *Monitorul Oficial*, μέρος I, αριθ. 159 της 5ης Μαρτίου 2014, τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το *Ordonanța de Urgență a Guvernului* (επίγουν κυβερνητικό διάταγμα) 65 της 15ης Οκτωβρίου 2014, τον νόμο 131 της 8ης Οκτωβρίου 2014, τον νόμο 52 της 30ής Μαρτίου 2016 και τον νόμο 57 της 11ης Απριλίου 2016.

5 Στην οικεία εθνική νομοθεσία, οι ανάδοχοι γονείς αναφέρονται ως «γονικοί βοηθοί» («asistent maternal»).

d) ότι εξασφαλίζεται η συνεχής άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας κατά τη διάρκεια της νόμιμης ετήσιας άδειας, εκτός αν η γενική διεύθυνση εγκρίνει τον αποχωρισμό, κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου, από τον ανήλικο που έχει τοποθετηθεί στην οικογένεια.

4) Η ατομική σύμβαση εργασίας συνάπτεται την ημέρα εκδόσεως [της αποφάσεως περί τοποθετήσεως σε ανάδοχη οικογένεια].

[...]»

## **2. Η κυβερνητική απόφαση 679/2003**

21. Το Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist<sup>6</sup> [κυβερνητική απόφαση 679/2003 σχετικά με τους όρους λήψεως της άδειας, τις διαδικασίες πιστοποιήσεως και τις ρυθμίσεις όσον αφορά τα πρόσωπα που έχουν ως επάγγελμα την παροχή φροντίδας σε ανηλίκους στο πλαίσιο αναδοχής («επαγγελματίες ανάδοχοι γονείς»)] ορίζει, στο άρθρο 1, ότι ο επαγγελματίας ανάδοχος γονέας είναι φυσικό πρόσωπο πιστοποιημένο σύμφωνα με την απόφαση 679/2003. Ο ανάδοχος γονέας πρέπει να εξασφαλίζει, μέσω δραστηριοτήτων που ασκεί κατ' οίκον, την ανατροφή, τη φροντίδα και τη μόρφωση που είναι αναγκαίες για την αρμονική ανάπτυξη του ανηλίκου που έχει ανατεθεί σε αυτόν στο πλαίσιο αναδοχής ή άλλου θεσμού παροχής φροντίδας.

22. Το άρθρο 8 της αποφάσεως ορίζει ότι η δραστηριότητα των προσώπων που έχουν πιστοποιηθεί ως επαγγελματίες ανάδοχοι γονείς πρέπει να ασκείται βάσει ειδικής ατομικής συμβάσεως εργασίας η οποία αφορά συγκεκριμένα την προστασία του ανηλίκου και πρέπει να συνάπτεται με δημόσια υπηρεσία εξειδικευμένη στην προστασία των ανηλίκων ή με πιστοποιημένο ιδιωτικό φορέα, επιφορτισμένο με το καθήκον της εποπτείας και της υποστηρίξεως του έργου των επαγγελματιών αναδόχων γονέων.

23. Σύμφωνα με το άρθρο 9 της αποφάσεως, ο επαγγελματίας ανάδοχος γονέας πρέπει, για κάθε ανήλικο που αναλαμβάνει στο πλαίσιο αναδοχής ή άλλου θεσμού παροχής φροντίδας, να συνάπτει χωριστή συμφωνία, η οποία προσαρτάται στην ατομική σύμβαση εργασίας που συνάπτει με τον εργοδότη. Στην εν λόγω διάταξη διευκρινίζεται επίσης ότι η συμφωνία πρέπει να συνάπτεται με την έγγραφη συναίνεση του ή της συζύγου του επαγγελματία ανάδοχου γονέα και πρέπει να κοινοποιείται στην επιτροπή προστασίας ανηλίκων που αποφάσισε την ανάθεση της φροντίδας του ανηλίκου στο πλαίσιο αναδοχής ή άλλου θεσμού παροχής φροντίδας.

24. Το άρθρο 10 προβλέπει τις υποχρεώσεις του επαγγελματία ανάδοχου γονέα. Συγκεκριμένα, ο ανάδοχος γονέας πρέπει να εξασφαλίζει την ανατροφή, τη φροντίδα και την αγωγή των ανηλίκων, ώστε να διασφαλίζεται η αρμονική σωματική, ψυχική, πνευματική και συναισθηματική ανάπτυξή τους· να εξασφαλίζει την ένταξη των ανηλίκων στην οικογένειά του και να τους εγγυάται μεταχείριση ίση με αυτή που επιφυλάσσει στα λοιπά μέλη της οικογένειας· να εξασφαλίζει την ένταξη των ανηλίκων στην κοινωνική ζωή· να συμβάλλει στην προετοιμασία της επανεντάξεως των ανηλίκων στη φυσική τους οικογένεια ή, κατά περίπτωση, στην ενσωμάτωσή τους σε θετή οικογένεια· να επιτρέπει στους επιφορτισμένους με την προστασία των ανηλίκων δημόσιους υπαλλήλους ή στον εξουσιοδοτημένο ιδιωτικό φορέα να εποπτεύουν την επαγγελματική του δραστηριότητα και να αξιολογούν την εξέλιξη των ανηλίκων· και να εξασφαλίζει την αδιάλειπτη άσκηση της δραστηριότητάς του κατά τη διάρκεια της νόμιμης ετήσιας άδειας, εκτός αν κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου έχει εγκριθεί από τον εργοδότη αποχωρισμός από τον ανήλικο που τελεί σε καθεστώς αναδοχής ή άλλου θεσμού παροχής φροντίδας.

<sup>6</sup> Δημοσιευθέν στη *Monitorul Oficial*, μέρος I, αριθ. 443 της 23ης Ιουνίου 2003.

## Γ. Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία και τα προδικαστικά ερωτήματα

25. Οι εκκαλούντες της κύριας δίκης, εκπροσωπούμενοι από το Sindicatul Familia Constanța, απασχολούνται από την Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța (γενική διεύθυνση κοινωνικής πρόνοιας και προστασίας της παιδικής ηλικίας της Κωσταντζας, Ρουμανία) ως ανάδοχοι γονείς. Παρέχουν φροντίδα σε ανηλίκους που βρίσκονται σε καθεστώς αναδοχής στις οικίες τους επί εικοσιτετράωρου βάσεως, χωρίς να αναγνωρίζονται σε αυτούς ειδικές περίοδοι εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή διακοπών.

26. Οι ανάδοχοι γονείς οφείλουν να επιτηρούν και να φροντίζουν συνεχώς τους ανηλίκους η ευθύνη για τους οποίους τους ανατεθεί, με εξαίρεση τις ώρες που οι ανήλικοι βρίσκονται στο σχολείο. Συγκεκριμένα, οι ανάδοχοι γονείς οφείλουν να εξασφαλίζουν τη συνεχή φροντίδα των ανηλίκων, ακόμη και κατά τη νόμιμη ετήσια άδειά τους, εκτός αν ο αποχωρισμός από τον ανήλικο κατά την εν λόγω περίοδο έχει επιτραπεί από την αρμόδια αρχή.

27. Οι ανάδοχοι γονείς ζητούν, αφενός, να τους καταβληθεί πρόσθετη αμοιβή που αντιστοιχεί σε κατά 100 % αύξηση του βασικού μισθού, λόγω της εργασίας που παρείχαν σε ημέρες εβδομαδιαίας αναπαύσεως, επισήμων αργιών και άλλες ημέρες που δεν θεωρούνται εργάσιμες βάσει της οικείας εθνικής νομοθεσίας. Αφετέρου, ζητούν χρηματική αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας άδειας. Κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας των ανάδοχων γονέων, οι ανήλικοι παρέμεναν επίσης υπό τη φροντίδα τους, επειδή ο χωρισμός από τους ανηλίκους είναι δυνατός, όπως αναφέρουν, μόνο κατόπιν σχετικής άδειας της αρμόδιας αρχής.

28. Στον πρώτο βαθμό, το Tribunalul Constanța (πρωτοδικείο Κωσταντζας, Ρουμανία) απέρριψε την αγωγή ως αβάσιμη.

29. Η απόφαση αυτή προσβλήθηκε με έφεση ενώπιον του Curtea de Apel Constanța (εφετείο Κωσταντζας, Ρουμανία). Το εν λόγω δικαστήριο, διατηρώντας αμφιβολίες ως προς την ορθή ερμηνεία των σχετικών διατάξεων του δικαίου της Ένωσης, αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Πρέπει το άρθρο 1, παράγραφος 3, της οδηγίας [2003/88] σε συνδυασμό με το άρθρο 2 της οδηγίας [89/391] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αποκλείει από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας δραστηριότητα όπως αυτή των [ανάδοχων γονέων] που ασκούν οι εκκαλούντες;
- 2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, πρέπει το άρθρο 17 της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δραστηριότητα όπως αυτή των [ανάδοχων γονέων] που ασκούν οι εκκαλούντες μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο παρεκκλίσεως από τις διατάξεις του άρθρου 5 της οδηγίας δυνάμει [του άρθρου 17], παράγραφοι 1, 3, στοιχεία β' και γ', ή 4, στοιχείο β';
- 3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο προηγούμενο ερώτημα, πρέπει το άρθρο 17, παράγραφος 1, ή, κατά περίπτωση, το άρθρο 17, παράγραφοι 3 ή 4, της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι μια τέτοια παρέκκλιση πρέπει να προβλέπεται ρητώς, ή μπορεί επίσης να συνάγεται σιωπηρώς από την έκδοση ειδικού νομοθετήματος που θεσπίζει διαφορετικούς κανόνες οργανώσεως του χρόνου εργασίας για συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα; Αν η εν λόγω παρέκκλιση δεν απαιτείται να είναι ρητή, ποιες είναι οι ελάχιστες προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται προκειμένου να μπορεί να θεωρηθεί ότι η εθνική ρύθμιση εισάγει παρέκκλιση και, επιπλέον, μπορεί τέτοια παρέκκλιση να συναχθεί από τις διατάξεις του νόμου 272/2004;

- 4) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο, στο δεύτερο ή στο τρίτο ερώτημα, πρέπει το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι ο χρόνος τον οποίο [ανάδοχος γονέας] διαθέτει στον ανήλικο του οποίου η φροντίδα του έχει ανατεθεί στην οικία του, ή σε άλλον τόπο της επιλογής του, αποτελεί χρόνο εργασίας, ακόμη και αν αυτός δεν ασκεί καμία από τις δραστηριότητες που αναφέρονται στην ατομική σύμβαση εργασίας;
- 5) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο, στο δεύτερο ή στο τρίτο ερώτημα, πρέπει το άρθρο 5 της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές ρυθμίσεις, όπως αυτές του άρθρου 122 του νόμου 272/2004; Σε περίπτωση δε που δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 17, παράγραφος 3, στοιχεία β' και γ', ή παράγραφος 4, στοιχείο β', της οδηγίας τυγχάνει εφαρμογής, πρέπει το εν λόγω άρθρο να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται στην εν λόγω εθνική νομοθεσία;
- 6) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα και καταφατικής απαντήσεως στο τέταρτο ερώτημα, μπορεί το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι παρά ταύτα δεν αποκλείει τη χορήγηση αποζημιώσεως ίσης με τις αποδοχές που θα είχε λάβει ο εργαζόμενος για την ετήσια άδεια, δεδομένου ότι η φύση της δραστηριότητας του [ανάδοχου γονέα] τον εμποδίζει να λάβει τέτοια άδεια ή παρά το γεγονός ότι, ενώ του χορηγείται μεν τυπικά η ετήσια άδεια, όμως ο εργαζόμενος εξακολουθεί στην πράξη να ασκεί τη δραστηριότητά του αν κατά την επίμαχη περίοδο δεν του επιτρέπεται ο αποχωρισμός από τον ανήλικο ο οποίος του έχει ανατεθεί; Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, για να δικαιούται αποζημίωση ο εργαζόμενος, πρέπει αυτός να έχει αιτηθεί άδεια αποχωρισμού από τον ανήλικο και ο εργοδότης να μην του χορήγησε την εν λόγω άδεια;
- 7) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, καταφατικής απαντήσεως στο τέταρτο ερώτημα και αρνητικής στο έκτο ερώτημα, αντιβαίνει στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 διάταξη, όπως αυτή του άρθρου 122, παράγραφος 3, στοιχείο d, του νόμου 272/2004, σε περίπτωση που ο εν λόγω νόμος παρέχει στον εργοδότη τη διακριτική ευχέρεια να αποφασίσει αν θα επιτρέψει τον αποχωρισμό από τον ανήλικο κατά τη διάρκεια της άδειας και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, συνιστά η εν τοις πράγμασι αδυναμία του εργαζομένου να λάβει άδεια, λόγω της εφαρμογής της ανωτέρω διατάξεως, παραβίαση του δικαιού της Ένωσης η οποία πληροί τις προϋποθέσεις για τη θεμελίωση δικαιώματος αποζημιώσεως του εργαζομένου; Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, πρέπει η εν λόγω αποζημίωση να καταβληθεί από το κράτος λόγω παραβάσεως του άρθρου 7 της οδηγίας ή από τον δημόσιο φορέα, ως εργοδότη ο οποίος, κατά την περίοδο της άδειας, δεν επέτρεψε τον αποχωρισμό από τον ανήλικο η φροντίδα του οποίου έχει ανατεθεί στον εργαζόμενο; Σε αυτήν την περίπτωση, για να δικαιούται αποζημίωση ο εργαζόμενος, πρέπει αυτός να έχει αιτηθεί άδεια αποχωρισμού από τον ανήλικο και ο εργοδότης να μην του έχει χορηγήσει την εν λόγω άδεια;»

30. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η Ρουμανική και η Γερμανική Κυβέρνηση, καθώς και η Επιτροπή. Επιπλέον, οι εν λόγω μετέχοντες στη διαδικασία ανέπτυξαν προφορικώς τις παρατηρήσεις τους κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 7ης Μαΐου 2018.

## II. Ανάλυση

31. Το αιτούν δικαστήριο υποβάλλει στο Δικαστήριο πλείονα προδικαστικά ερωτήματα όσον αφορά την ορθή ερμηνεία της οδηγίας 2003/88. Ειδικότερα, το κρίσιμο εν προκειμένω ζήτημα είναι αν η άσκηση της δραστηριότητας των ανάδοχων γονέων όπως προβλέπεται στον νόμο 272/2004 εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας. Αν όντως εμπίπτει, το αιτούν δικαστήριο υποβάλλει στο Δικαστήριο μια δέσμη περαιτέρω ερωτημάτων όσον αφορά, ιδίως, τη δυνατότητα του κράτους μέλους να παρεκκλίνει από τις διατάξεις της οδηγίας υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες της υπό κρίση υποθέσεως.



32. Προτού αναλύσω τα προδικαστικά ερωτήματα, θα εξετάσω εν συντομία ένα δικονομικό ζήτημα που τέθηκε από τη Γερμανική Κυβέρνηση.

### A. Αρμοδιότητα του Δικαστηρίου

33. Η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι το αιτούν δικαστήριο δεν παρέσχε επαρκείς διευκρινίσεις σχετικά με τους λόγους για τους οποίους τα προδικαστικά ερωτήματα είναι κρίσιμα για την επίλυση της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του. Οι επίμαχες αξιώσεις στην κύρια δίκη δεν αφορούν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων κατά την εργασία, ζήτημα το οποίο ρυθμίζεται από την οδηγία 2003/88, αλλά διάφορες πτυχές της αμοιβής της εργασίας.

34. Εντούτοις, όπως η ίδια η Γερμανική Κυβέρνηση παρατηρεί, τα προδικαστικά ερωτήματα εθνικού δικαστηρίου που αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης υποβάλλονται κατά τεκμήριο λυσιτελώς. Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο δύναται να αρνηθεί να αποφανθεί επί προδικαστικού ερωτήματος υποβληθέντος από εθνικό δικαστήριο μόνον όταν είναι *πρόδηλο* ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης δεν έχει καμία σχέση με τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου ή με το αντικείμενο της διαφοράς της εν λόγω δίκης, όταν το ζήτημα είναι υποθετικού χαρακτήρα ή, ακόμη, όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά ή νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν<sup>7</sup>.

35. Είναι αλήθεια ότι δεν προκύπτει με απόλυτη σαφήνεια με ποιο τρόπο συνδέονται τα προδικαστικά ερωτήματα με την υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου. Πράγματι, η μη χορήγηση στους εργαζομένους των περιόδων αναπαύσεως και της άδειας που προβλέπονται από την οδηγία 2003/88 δεν μπορεί να αντισταθμισθεί με την παροχή σε αυτούς πρόσθετης αμοιβής<sup>8</sup>. Εντούτοις, το κριτήριο περί αρμοδιότητας που εφαρμόζει το Δικαστήριο είναι μάλλον γενναιόδωρο υπέρ της αρμοδιότητας, καθώς απαιτεί να είναι πρόδηλη η έλλειψη συνδέσμου μεταξύ των προδικαστικών ερωτημάτων και των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως.

36. Εν προκειμένω, δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο.

37. Η υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου αφορά αξιώσεις σχετικά με την καταβολή πρόσθετης αμοιβής για παροχή εργασίας σε περιόδους εβδομαδιαίας αναπαύσεως, ημέρες υποχρεωτικών αργιών και περιόδους ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

38. Είναι αλήθεια ότι το ύψος της αμοιβής ή ο τρόπος υπολογισμού της αποτελούν ζητήματα που δεν ρυθμίζονται από την οδηγία 2003/88<sup>9</sup>. Με εξαίρεση το άρθρο 7 της οδηγίας, το οποίο αφορά το δικαίωμα για παροχή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η οδηγία δεν ασχολείται με τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να αμείβονται οι εργαζόμενοι για συγκεκριμένους τύπους εργασίας, όπως η εργασία κατά

7 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2016, Petruhhin (C-182/15, EU:C:2016:630, σκέψη 20 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

8 Βλ. σημεία 53 επ. των παρουσών προτάσεων.

9 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψη 38)· της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 48)· και της 26ης Ιουλίου 2017, Hälvä κ.λπ. (C-175/16, EU:C:2017:617, σκέψη 25), καθώς και τις διατάξεις της 11ης Ιανουαρίου 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, σκέψη 35)· και της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψεις 81 έως 84). Βλ. επίσης την ερμηνευτική ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2017, C 165, σ. 1), σ. 14.

βάρδιες, η νυκτερινή εργασία και η ετοιμότητα προς εργασία, ή, ακόμη, με τον τρόπο αμοιβής των υπερβάσεων του κανονικού ωραρίου εργασίας<sup>10</sup>. Βάσει του άρθρου 153 ΣΛΕΕ, τα εν λόγω ζητήματα άπτονται του εθνικού δικαίου. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο αρνείται παγίως να δώσει απαντήσεις σε προδικαστικά ερωτήματα που αφορούν το ύψος της αμοιβής<sup>11</sup>.

39. Ωστόσο, τα προδικαστικά ερωτήματα δεν αφορούν συγκεκριμένες πτυχές του δικαιώματος αμοιβής για παρασχεθείσες υπηρεσίες, όπως το ενδεδειγμένο ύψος της αμοιβής. Τα προδικαστικά ερωτήματα αφορούν το ζήτημα αν το καθεστώς που θεσπίζεται με τον νόμο 272/2004 όσον αφορά τους ανάδοχους γονείς είναι συμβατό με την οδηγία 2003/88.

40. Στο πλαίσιο αυτό, γίνεται αντιληπτό ότι το βάσιμο της αξίωσης που προβάλλεται από τους ανάδοχους γονείς όσον αφορά την πρόσθετη αμοιβή μπορεί να εξαρτάται από τη νομιμότητα του προβλεπόμενου στον νόμο 272/2004 ειδικού καθεστώτος που εφαρμόζεται σε αυτούς. Δυνάμει του εν λόγω καθεστώτος, ο χρόνος εργασίας και ο ελεύθερος χρόνος των ανάδοχων γονέων καθορίζονται από τις ιδιαίτερες ανάγκες των ανηλίκων των οποίων η φροντίδα τους έχει ανατεθεί. Οι ανάδοχοι γονείς οφείλουν να προσέχουν συνεχώς τους ανηλίκους, χωρίς να διαθέτουν καθορισμένες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή άδειας χωρίς αυτούς. Με άλλα λόγια, λόγω των αναγκών των ανηλίκων, ο χρόνος εργασίας και ο ελεύθερος χρόνος των ανάδοχων γονέων είναι πάντοτε αλληλένδετοι.

41. Λαμβανομένων υπόψη των ως άνω στοιχείων, φρονώ ότι προκύπτει επαρκής σύνδεσμος μεταξύ των προδικαστικών ερωτημάτων και των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου: για το εν λόγω δικαστήριο, αποτελεί προκαταρκτικό ζήτημα το αν οι ανάδοχοι γονείς έχουν, από απόψεως δικαίου της Ένωσης, δικαίωμα στις περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή άδειας επί του οποίου βασίζουν την αξίωσή τους για πρόσθετη αμοιβή<sup>12</sup>.

42. Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο δεν πρέπει να αρνηθεί να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα.

## **B. Τα προδικαστικά ερωτήματα**

43. Οι αμφιβολίες που διατηρεί το αιτούν δικαστήριο όσον αφορά την ερμηνεία της οδηγίας 2003/88 –ιδίως δε αν ανάδοχοι γονείς όπως αυτοί που υπάγονται στον νόμο 272/2004 εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88– εξηγούνται από τρία αλληλοσυνδεόμενα στοιχεία.

44. Πρώτον, το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 ορίζεται κατά τρόπο ευρύ στο άρθρο 1, παράγραφος 3, της οδηγίας. Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, η οδηγία εφαρμόζεται σε *όλους τους, ιδιωτικούς ή δημόσιους, τομείς δραστηριοτήτων*, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391.

45. Συναφώς, αφενός, το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391 αναφέρεται «σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής κλπ.)». Αφετέρου, βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 2, της εν λόγω οδηγίας ορισμένες δραστηριότητες

<sup>10</sup> Ερμηνευτική ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την οδηγία 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (EE 2017, C 165, σ. 1), σ. 15.

<sup>11</sup> Βλ., επί παραδείγματι, διάταξη της 11ης Ιανουαρίου 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, σκέψη 32 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Βλ., επίσης, την ερμηνευτική ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την οδηγία 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (EE 2017, C 165, σ. 1), σ. 15.

<sup>12</sup> Βλ., επίσης, απόφαση της 26ης Ιουλίου 2017, Hälvä κ.λπ. (C-175/16, EU:C:2017:617, ιδίως σκέψη 26). Στην εν λόγω υπόθεση, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι μπορούσε να πραγματοποιηθεί ερμηνεία του άρθρου 17, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 παρά το γεγονός ότι η υπόθεση που εκκρεμούσε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου αφορούσε το δικαίωμα των εκκαλούντων στις προσαυξήσεις των αποδοχών τους λόγω υπερωριών.

αποκλείονται ρητώς από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 89/391 (και, κατ' επέκταση, από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88): η 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.

46. Δεύτερον, το Δικαστήριο έχει ταχθεί υπέρ ενός ευρέος πεδίου εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, διευκρινίζοντας ότι οι εξαιρέσεις από την εφαρμογή της οδηγίας πρέπει να ερμηνεύονται στενά<sup>13</sup>. Επομένως, κατ' αρχήν, η οδηγία τυγχάνει εφαρμογής σε εργαζόμενο ο οποίος, στο πλαίσιο εργασιακής σχέσεως, παρέχει σε άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνσή του υπηρεσίες έναντι αμοιβής<sup>14</sup>.

47. Τρίτον, με δεδομένο το ευρύ πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 και τη νομολογία του Δικαστηρίου στον εν λόγω τομέα, οι αμφιβολίες που διατηρεί το αιτούν δικαστήριο δικαιολογούνται από τις συγκεκριμένες περιστάσεις της υποθέσεως που εκκρεμεί ενώπιόν του. Αφενός, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι οι ανάδοχοι γονείς έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας με την αρμόδια αρχή και ότι παρέχουν υπηρεσία (την ανάδοχη φροντίδα) δυνάμει ειδικής συμβάσεως εργασίας που έχουν συνάψει με την αρμόδια αρχή έναντι αμοιβής. Αφετέρου, οι ανάδοχοι γονείς της υποθέσεως της κύριας δίκης πρέπει να φροντίζουν συνεχώς τους ανηλικούς στην οικία τους με γνώμονα τις ιδιαίτερες ανάγκες των εν λόγω ανηλίκων. Πράγματι, η εν λόγω απαίτηση για συνεχή παροχή φροντίδας και εποπτείας δύσκολα συμβιβάζεται με τις απαιτήσεις που προβλέπει η οδηγία 2003/88 όσον αφορά, ιδίως, την εβδομαδιαία ανάπαυση (άρθρο 5) και την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών (άρθρο 7). Τούτο διότι, σύμφωνα με το Δικαστήριο, η έννοια του «χρόνου εργασίας» αντιπαρατίθεται με εκείνη των «περιόδων αναπαύσεως», ενώ οι δύο έννοιες αλληλοαποκλείονται<sup>15</sup>.

48. Προκειμένου να απαντήσω στα ερωτήματα που τέθηκαν στην κρίση του Δικαστηρίου, θα ξεκινήσω διερευνώντας τη ratio της οδηγίας 2003/88.

### **1. Η ratio της οδηγίας 2003/88: η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων**

49. Η οδηγία 2003/88<sup>16</sup> αποσκοπεί, πρωτίστως, στη βελτίωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων<sup>17</sup>. Ως ελάχιστο μέτρο εναρμονίσεως, η εν λόγω οδηγία ορίζει το ελάχιστο όριο της προστασίας που πρέπει να εξασφαλίζεται από τα κράτη μέλη στους εργαζομένους όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τα χρονικά όρια ημερησίας και εβδομαδιαίας εργασίας καθώς και την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Η εν λόγω οδηγία περιέχει επίσης ειδικές ρυθμίσεις για την οργάνωση της εργασίας κατά βάρδιες και της νυκτερινής εργασίας (άρθρα 8 έως 13 της οδηγίας).

13 Επί παραδείγματι, αποφάσεις της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simar (C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψεις 35 και 36) της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ. (C-397/01 έως C-403/01 EU:C:2004:584, σκέψεις 52 έως 55) της 3ης Μαΐου 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψεις 21 και 22) καθώς και της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψη 24 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

14 Αποφάσεις της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψη 28 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία) της 3ης Μαΐου 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψεις 23 έως 25) καθώς και της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 66).

15 Απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simar, C-303/98 (EU:C:2000:528, σκέψη 47).

16 Η αρχική οδηγία που προέβλεπε κανόνες όσον αφορά τον χρόνο εργασίας θεσπίστηκε το 1993. Σε αντίθεση με προηγούμενα νομοθετικά κείμενα του εν λόγω τομέα, τα οποία ασχολήθηκαν κατά κύριο λόγο με τη δημιουργία θέσεων απασχολήσεως μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας, η οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 1993, L 307, σ. 18) έδωσε έμφαση στην ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Η οδηγία 93/104 –μαζί με άλλες τομεακές οδηγίες– εν συνεχεία καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από την οδηγία 2003/88. Βλ., διεξοδικά, Barnard, C., *EU Employment Law*, 4η έκδοση, Oxford University Press, Οξφόρδη, 2012, σ. 534.

17 Η οδηγία θεσπίστηκε κατ' εφαρμογή του άρθρου 137 ΕΚ (νυν άρθρο 153 ΣΛΕΕ). Βλ. επίσης αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, ΒΕCΤU (C-173/99, EU:C:2001:356, σκέψη 59), καθώς και της 12ης Οκτωβρίου 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, σκέψεις 46 και 47) όσον αφορά τη ratio της οδηγίας.

50. Παρά τη σαφή έμφαση που δίνει η οδηγία στην προστασία των εργαζομένων, από τις διατάξεις της προκύπτει, εντούτοις, ότι ο νομοθέτης δεν παρέβλεψε εντελώς ούτε την ανάγκη για διασφάλιση ευελιξίας σε ορισμένους τομείς δραστηριότητας ούτε και τη σταδιακή καθιέρωση νέων μορφών εργασίας<sup>18</sup>.

51. Πιο συγκεκριμένα, το πιο εμφανές ίσως παράδειγμα της βουλήσεως του νομοθέτη να ανταποκριθεί στην ανάγκη για ευελιξία εντοπίζεται στο άρθρο 1, παράγραφος 3, της οδηγίας 2003/88, το οποίο, παραπέμποντας στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 89/391, εξαιρεί ρητώς από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 ορισμένες δραστηριότητες του δημόσιου τομέα. Οι εν λόγω δραστηριότητες εξαιρούνται λόγω των εγγενών ιδιαιτεροτήτων τους, οι οποίες δεν μπορούν να συμβιβαστούν με τους συνήθεις ρυθμούς εργασίας και αναπαύσεως. Πράγματι, η ρητή εξαίρεση ορισμένων δραστηριοτήτων από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας ενισχύει την άποψη ότι ο νομοθέτης είχε όντως υπόψη ότι ορισμένες δραστηριότητες είναι αδύνατον να οργανωθούν με τον τρόπο που ορίζεται από την οδηγία. Ενώ το γράμμα του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 89/391 δεν είναι αποκλειστικό, από την ενδεικτική απαρίθμηση που περιέχει η διάταξη αυτή προκύπτει ότι ο νομοθέτης, θεσπίζοντας την εν λόγω εξαίρεση, είχε ειδικώς υπόψη του δραστηριότητες που αφορούν τη δημόσια ασφάλεια, οι οποίες απαιτούν ιδιαίτερου βαθμού αφοσίωση<sup>19</sup>.

52. Εκτός από την ως άνω εξαίρεση, η οδηγία 2003/88 περιέχει διάφορες παρεκκλίσεις. Σύμφωνα με τα άρθρα 17, 18, 20 και 21 τα κράτη μέλη δύνανται, σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, να παρεκκλίνουν από τις διατάξεις της οδηγίας, όσον αφορά, ειδικώς, τις περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως, τα διαλείμματα και τη νυκτερινή εργασία. Επιπλέον, βάσει του άρθρου 22, παρέχεται η δυνατότητα παρεκκλίσεων υπό ορισμένες προϋποθέσεις όσον αφορά το εβδομαδιαίο όριο του χρόνου εργασίας (48 ώρες) που προβλέπεται στο άρθρο 6 της οδηγίας<sup>20</sup>.

53. Παρά το ότι παρέχεται στα κράτη μέλη ορισμένη ευχέρεια, από το γράμμα και την όλη οικονομία της οδηγίας 2003/88 προκύπτει σαφώς ότι βασικός λόγος για τη θέσπιση της εν λόγω οδηγίας υπήρξε η διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων υπό τη μορφή μιας υγιούς ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται ιδίως από το γεγονός ότι οι μη επαρκείς περίοδοι αναπαύσεως και νόμιμης άδειας δεν μπορούν, σύμφωνα με τη λογική που διέπει την οδηγία, να αντισταθμισθούν με την καταβολή πρόσθετης αμοιβής<sup>21</sup>.

54. Το Δικαστήριο έχει επίσης υιοθετήσει σαφώς την άποψη ότι πρωταρχικός σκοπός της οδηγίας 2003/88 είναι η προστασία των εργαζομένων. Πράγματι, η σχετική νομολογία του Δικαστηρίου διαπνέεται από τον σκοπό της διασφαλίσεως της ευημερίας των εργαζομένων: υπό το πρίσμα του εν λόγω σκοπού, έχουν ερμηνευθεί στενά τόσο οι εξαιρέσεις που προβλέπονται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 89/391 όσο και η δέσμη των παρεκκλίσεων που προβλέπει η οδηγία 2003/88<sup>22</sup>. Προκειμένου να εξασφαλίσει την ολοκληρωμένη προστασία των εργαζομένων, το Δικαστήριο ερμήνευσε κατά τρόπο ευρύ όχι μόνο το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αλλά και την

18 Τούτο προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας.

19 Βλ., συναφώς, επίσης απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ. (C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψεις 52 έως 55).

20 Παρά την ευχέρεια κινήσεων που παρέχεται στα κράτη μέλη, φαίνεται ότι η οδηγία δεν αντιμετωπίζει με τρόπο επιτυχή αρκετά ζητήματα που αφορούν την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας σήμερα. Βλ., συναφώς, ανακοίνωση της Επιτροπής για την επανεξέταση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας (δεύτερο στάδιο της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο βάσει του άρθρου 154 ΣΛΕΕ) [COM(2010) 801 τελικό]. Επί παραδείγματι, η λογική του ωραρίου «9 με 5» διακρίνεται σαφώς σε πολλές από τις διατάξεις της οδηγίας, παρά την ανάπτυξη νέων τύπων ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων οι οποίες βρίσκονται εκτός της λογικής αυτής. Βλ. Barnard, C., *EU Employment Law*, 4η έκδοση, Oxford University Press, Οξφόρδη, 2012, σ. 558.

21 Βλ. άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας που αφορά την αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας ετήσιας άδειας σε περίπτωση λύσεως της εργασιακής σχέσεως.

22 Αποφάσεις της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simar (C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψη 35)· της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ. (C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 52)· της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 89)· της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψεις 24, 40 και 41)· καθώς και της 26ης Ιουλίου 2017, Hälvä κ.λπ. (C-175/16, EU:C:2017:617, σκέψη 31).

έννοια του «χρόνου εργασίας»<sup>23</sup>. Κατά συνέπεια, στην έννοια του «χρόνου εργασίας» εμπίπτει, επί παραδείγματι, ο χρόνος κατά τον οποίον ο εργαζόμενος αναπαύεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη<sup>24</sup>, καθώς και ο χρόνος κατά τον οποίον ο εργαζόμενος παραμένει κατ' οίκον στο πλαίσιο ετοιμότητας με την υποχρέωση να ανταποκρίνεται στις κλήσεις του εργοδότη του εντός 8 λεπτών<sup>25</sup>.

55. Εντούτοις, δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι, προκειμένου να εμπίπτει μια δραστηριότητα στο (καθ' ύλην) πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 (ή ακόμη και στις εξαιρέσεις που προβλέπονται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 89/391), πρέπει σε κάθε περίπτωση να ασκείται από εργαζόμενο. Πράγματι, πρέπει να τονιστεί ότι η οδηγία 2003/88 αναγνωρίζει ορισμένα βασικά δικαιώματα μόνο σε πρόσωπα που ασκούν (οικονομική) δραστηριότητα εντός συγκεκριμένου συμβατικού πλαισίου: δηλαδή, η οδηγία αναγνωρίζει δικαιώματα σε πρόσωπα που ασκούν την εν λόγω δραστηριότητα προς όφελος και υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου και, ως εκ τούτου, χωρίς να διαθέτουν ελευθερία επιλογής του χρόνου, του τόπου και του περιεχομένου της δραστηριότητάς τους. Η οδηγία καθορίζει τα όρια όσον αφορά τον χρόνο που μπορεί να απαιτηθεί από τα εν λόγω πρόσωπα να διαθέτουν σε δραστηριότητα που ασκείται για λογαριασμό και υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου. Αντιθέτως, η οδηγία δεν *επιδιώκει* την προστασία ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας προσώπων που ασκούν δραστηριότητα έναντι αμοιβής βάσει άλλης συμβατικής σχέσεως η οποία δεν εμπεριέχει τέτοιου είδους εξάρτηση.

56. Κατά συνέπεια, προκειμένου να διαπιστωθεί αν η παροχή φροντίδας στο πλαίσιο αναδοχής, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, πρέπει εξ αρχής να διαπιστωθεί αν οι ανάδοχοι γονείς της υπό κρίση υποθέσεως μπορούν να θεωρηθούν «εργαζόμενοι» κατά την έννοια της οδηγίας αυτής.

## **2. Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88: η ορθή ερμηνεία της έννοιας του «εργαζόμενου»**

57. Το Δικαστήριο, έχοντας ερμηνεύσει κατά τρόπο ευρύ το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 (συμπεριλαμβάνοντας κατ' αρχήν σε αυτό κάθε πιθανή εργασιακή δραστηριότητα), ερμήνευσε κατά τον ίδιο τρόπο και το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της. Όπως θα διευκρινιστεί στην ενότητα που ακολουθεί, για την ερμηνεία της έννοιας του εργαζόμενου στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο αξιοποίησε τη νομολογία του σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία κατά το άρθρο 45 ΣΛΕΕ.

### **α) Η νομολογία του Δικαστηρίου: έμπνευση από το άρθρο 45 ΣΛΕΕ**

58. Στην απόφαση *Union syndicale Solidaires Isère*<sup>26</sup>, υπόθεση η οποία αφορούσε εποχιακούς εργαζόμενους σε παιδικές κατασκηνώσεις οι οποίοι απασχολούνταν βάσει ειδικών συμβάσεων, το Δικαστήριο τόνισε ότι η έννοια «εργαζόμενος» πρέπει να ερμηνεύεται αυτοτελώς στο δίκαιο της Ένωσης. Κατά συνέπεια, η εν λόγω έννοια, από απόψεως δικαίου της Ένωσης, πρέπει να ορίζεται σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν τη σχέση εργασίας με βάση τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ενδιαφερόμενων προσώπων. Το Δικαστήριο, βασιζόμενο στη νομολογία του επί του άρθρου 45 ΣΛΕΕ, έχει κρίνει ότι το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσεως, κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, είναι ακριβώς ότι ορισμένο πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, σε άλλο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή<sup>27</sup>.

23 Βλ., αντί πολλών, αποφάσεις της 3ης Οκτωβρίου 2000, *Simar* (C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψη 49)· της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 65)· καθώς και της 21ης Φεβρουαρίου 2018, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψεις 44 και 45 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

24 Απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, ιδίως σκέψεις 60 και 68).

25 Απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 66).

26 Απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612).

27 Όπ.π., σκέψη 28, όπου γίνεται παραπομπή στις αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 1986, *Lawrie-Blum* (66/85, EU:C:1986:284, σκέψεις 16 και 17), καθώς και της 23ης Μαρτίου 2004, *Collins* (C-138/02, EU:C:2004:172, σκέψη 26). Βλ. επίσης αποφάσεις της 3ης Μαΐου 2012, *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 23), καθώς και της 7ης Σεπτεμβρίου 2004, *Trojani* (C-456/02, EU:C:2004:488, σκέψεις 15 και 16).

59. Με άλλα λόγια, «εργαζόμενος» κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88 είναι πρόσωπο που παρέχει υπηρεσίες στο πλαίσιο εργασιακής σχέσεως. Τούτο με τη σειρά του προϋποθέτει την ύπαρξη σχέσεως εξαρτήσεως<sup>28</sup>. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, ένδειξη προς την κατεύθυνση αυτή μπορεί να αποτελεί το γεγονός ότι ορισμένο πρόσωπο ενεργεί υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου όσον αφορά, ειδικώς, την ελευθερία του να επιλέξει το ωράριο, τον τόπο και το περιεχόμενο της εργασίας του<sup>29</sup>.

60. Στο πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως, ιδιαίτερος σημαντικός είναι ότι το Δικαστήριο έχει τονίσει ότι η ειδική φύση της συμβατικής σχέσεως κατά το εθνικό δίκαιο δεν ασκεί επιρροή επί του χαρακτηρισμού προσώπου ως εργαζομένου κατά την έννοια του δικαίου της Ένωσης<sup>30</sup>. Πράγματι, όπως ακριβώς συμβαίνει και σε άλλους τομείς του κοινωνικού και εργατικού δικαίου της Ένωσης, η προστασία που απορρέει από την έννοια του εργαζομένου μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να καλύπτει και πρόσωπα τα οποία δεν εμπίπτουν στην εν λόγω έννοια κατά το εθνικό δίκαιο<sup>31</sup>.

61. Συγκεκριμένα, προκειμένου να διαπιστωθεί αν από απόψεως δικαίου της Ένωσης ορισμένο πρόσωπο είναι εργαζόμενος και κατ' επέκταση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, πρέπει να μην περιοριζόμαστε αποκλειστικά στην κατά το εθνικό δίκαιο φύση της συμβάσεως. Κατά συνέπεια, η προς τον σκοπό αυτό συνολική εκτίμηση του (πραγματικού και συμβατικού) πλαισίου εντός του οποίου παρέχεται η εργασία πρέπει να είναι αυτοτελής και δεν πρέπει να επηρεάζεται από τον χαρακτηρισμό που αποδίδεται στη συμβατική σχέση από το εθνικό δίκαιο.

62. Στο πλαίσιο αυτό, η εννοιολογική αλληλεπίδραση μεταξύ κλάδων του δικαίου η οποία παρατηρείται στη νομολογία του Δικαστηρίου όσον αφορά την έννοια του εργαζομένου κατά την οδηγία 2003/88 επιβεβαιώνει ότι η εν λόγω έννοια, πρέπει, όπως συμβαίνει και σε άλλους τομείς του δικαίου της Ένωσης, να ερμηνεύεται κατά τρόπο ευρύ. Σε κάθε περίπτωση, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει σαφώς, κατά τη γνώμη μου, ότι όλοι οι εργαζόμενοι σύμφωνα με την οδηγία 2003/88 είναι επίσης εργαζόμενοι σύμφωνα με το άρθρο 45 ΣΛΕΕ.

63. Εντούτοις, το αντίστροφο ενδέχεται να μην ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις.

64. Πράγματι, αποτελεί κοινό τόπο ότι ο ίδιος όρος μπορεί να αντιστοιχεί σε διαφορετικές έννοιες αναλόγως του κλάδου του δικαίου στον οποίο χρησιμοποιείται. Όπως επισημαίνει το ίδιο το Δικαστήριο, στο δίκαιο της Ένωσης η έννοια του εργαζομένου δεν είναι μονοσήμαντη: η εν λόγω έννοια διαφέρει ανάλογα με το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να εφαρμοστεί<sup>32</sup>. Για την ερμηνεία της έννοιας του εργαζομένου εντός συγκεκριμένου πλαισίου, είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη η ratio της νομικής πράξεως καθώς και το συμφέρον που η πράξη αυτή επιδιώκει να προστατεύσει.

28 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 8ης Ιουνίου 1999, Meeusen (C-337/97, EU:C:1999:284, σκέψη 15), καθώς και της 4ης Ιουνίου 2009, Βάτσουρας και Κουρατάντζε (C-22/08 και C-23/08, EU:C:2009:344, σκέψη 26 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

29 Απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, σκέψη 72).

30 Απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψη 30), η οποία παραπέμπει στην απόφαση της 20ης Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 26 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Βλ. επίσης αποφάσεις της 11ης Νοεμβρίου 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 56), καθώς και της 1ης Μαρτίου 2012, O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψεις 42 έως 51).

31 Βλ., συναφώς, για μια ανάλυση των επιπτώσεων της τάσεως του Δικαστηρίου να ερμηνεύει την έννοια του εργαζομένου κατά τρόπο ευρύ και να ερμηνεύει κατά τον ίδιο τρόπο την εν λόγω έννοια στο πλαίσιο τόσο του άρθρου 45 ΣΛΕΕ όσο και του παράγωγου δικαίου της Ένωσης, χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις επιλογές των εθνικών νομοθετών, Paanetoja, J., «Euroopan unionin oikeuden työntekijäkäsitten laajeneva tulkinta», Lakimies 3-4/2015, σ. 367-385.

32 Απόφασεις της 12ης Μαΐου 1998, Martínez Sala (C-85/96, EU:C:1998:217, σκέψη 31) της 13ης Ιανουαρίου 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, σκέψη 63), καθώς και της 1ης Μαρτίου 2012, O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 30).

65. Ως γνωστόν, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι τα πρόσωπα μπορούν να διατηρούν την ιδιότητα του «εργαζομένου» και να απολαύουν προστασίας δυνάμει του άρθρου 45 ΣΛΕΕ και κατά τη διάρκεια περιόδων στις οποίες δεν ασκούν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα. Αυτό ισχύει, επί παραδείγματι, για τα πρόσωπα που αναζητούν εργασία<sup>33</sup> καθώς και για τις γυναίκες, οι οποίες, λόγω των σωματικών περιορισμών που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, διακόπτουν την εργασία για εύλογο χρονικό διάστημα<sup>34</sup>.

66. Μολονότι τα εν λόγω πρόσωπα έχουν την ιδιότητα των «εργαζομένων» βάσει της νομοθεσίας για την ελεύθερη κυκλοφορία, εντούτοις, δύσκολα μπορεί να γίνει αντιληπτό για ποιον λόγο θα έπρεπε (ή με ποιον τρόπο θα μπορούσαν) να απολαύουν της προστασίας που παρέχεται από την οδηγία 2003/88 ως εργαζόμενοι. Τούτο οφείλεται στο γεγονός ότι δεν βρίσκονται εντός του πλαισίου ενεργής εργασιακής σχέσεως. Όπως επισημαίνεται ανωτέρω, η οδηγία 2003/88 σκοπεί στην προστασία της ασφάλειας και της υγείας, αλλά και γενικότερα, στη διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων κατά την παροχή εργασίας σε εργοδότη και υπό τη διεύθυνση αυτού, το οποίο, κατ' ουσίαν, συμβαίνει στο πλαίσιο μιας σχέσεως εξαρτήσεως.

67. Λαμβάνοντας υπόψη τις ως άνω σκέψεις, προχωρώ στην εξέταση του ζητήματος αν οι ανάδοχοι γονείς της υποθέσεως της κύριας δίκης είναι εργαζόμενοι κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88.

### **β) Η εκτίμηση της υπό κρίση υποθέσεως**

68. Πρέπει εκ προοιμίου να υπομνησθεί ότι από την κατά το άρθρο 267 ΣΛΕΕ κατανομή των καθηκόντων μεταξύ του Δικαστηρίου και των συνομιλητών του στα κράτη μέλη προκύπτει ότι απόκειται τελικώς στο αιτούν δικαστήριο να εφαρμόσει την έννοια του εργαζομένου επί των πραγματικών περιστατικών της υπό κρίση υποθέσεως. Στο παρόν Δικαστήριο απόκειται, ωστόσο, να προσδιορίσει την έννοια του εργαζομένου κατά την οδηγία 2003/88 και να παράσχει στο αιτούν δικαστήριο τις απαραίτητες ερμηνευτικές διευκρινίσεις που θα του είναι χρήσιμες για την εκπλήρωση του καθήκοντός του να εφαρμόσει την εν λόγω έννοια.

69. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, η εφαρμογή της έννοιας του εργαζομένου σε συγκεκριμένη υπόθεση πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια: το αιτούν δικαστήριο οφείλει να συνεκτιμήσει όλες τις περιστάσεις της υποθέσεως που άπτονται της φύσεως τόσο των οικείων δραστηριοτήτων όσο και της επίδικης εργασιακής σχέσεως<sup>35</sup>.

70. Συναφώς, όπως έχει ήδη επισημανθεί, η φύση της συμβατικής σχέσεως στο εθνικό δίκαιο δεν πρέπει να αποτελεί παράγοντα καθοριστικής σημασίας για τη διαπίστωση ότι ένα πρόσωπο αποτελεί εργαζόμενο κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88. Πράγματι, αν ίσχυε το αντίθετο, η έννοια του εργαζομένου θα μπορούσε να λάβει (σε αντίθεση με τη νομολογία του Δικαστηρίου) πληθώρα (αποκλινουσών) ερμηνειών ανάλογα με τον χαρακτηρισμό της εκάστοτε συμβατικής σχέσεως κατά το εθνικό δίκαιο.

33 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 12ης Μαΐου 1998, Martínez Sala (C-85/96, EU:C:1998:217, σκέψη 32 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία)· της 23ης Μαρτίου 2004, Collins (C-138/02, EU:C:2004:172, σκέψη 70)· της 4ης Ιουνίου 2009, Βάτσουρας και Κουπατάντζε (C-22/08 και C-23/08, EU:C:2009:344, σκέψεις 36 και 40 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), καθώς και της 25ης Οκτωβρίου 2012, Prete (C-367/11, EU:C:2012:668, σκέψη 46).

34 Απόφαση της 19ης Ιουνίου 2014, Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, σκέψη 47).

35 Απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψη 29).

71. Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της εξετάσεως του αν οι ανάδοχοι γονείς της υπό κρίση υποθέσεως πρέπει να θεωρηθούν ως εργαζόμενοι κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, η φύση της σχέσεως που συνδέει τους εν λόγω ανάδοχους γονείς και την αρμόδια αρχή δεν έχει βαρύνουσα σημασία όσον αφορά την εκτίμηση της συμβατικής αυτής σχέσεως από απόψεως του δικαίου της Ένωσης. Από το γεγονός και μόνον ότι οι ανάδοχοι γονείς επιτελούν τα καθήκοντά τους βάσει «συμβάσεως εργασίας», δεν προκύπτει ότι η συμβατική σχέση που συνδέει τους ανάδοχους γονείς και την αρμόδια αρχή είναι σχέση εργασίας για τους σκοπούς της οδηγίας 2003/88.

72. Αντιθέτως, πολλοί είναι οι παράγοντες που συνηγορούν υπέρ της απόψεως ότι οι ανάδοχοι γονείς που υπάγονται στον νόμο 272/2004 δεν πρέπει να θεωρηθούν εργαζόμενοι κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88. Πρόκειται για παράγοντες που αφορούν τόσο τη σχέση που συνδέει τα μέρη όσο και τη φύση των δραστηριοτήτων που ασκούν οι ανάδοχοι γονείς της υπό κρίση υποθέσεως.

*1) Η σχέση που συνδέει τα μέρη*

73. Όπως αναφέρεται ανωτέρω, για να θεωρηθεί ορισμένο πρόσωπο ως εργαζόμενος, η υπηρεσία πρέπει να παρέχεται στο πλαίσιο σχέσεως εξαρτήσεως: στο πλαίσιο μιας εργασιακής σχέσεως ο εργαζόμενος ασκεί οικονομική δραστηριότητα υπό τη διεύθυνση του εργοδότη του. Εν προκειμένω δεν φαίνεται να υφίσταται τέτοια σχέση.

74. Ομολογουμένως, η αντιστοιχία μπορεί να μην είναι πλήρης. Εντούτοις, η σχέση που συνδέει την αρμόδια αρχή και τους ανάδοχους γονείς μπορεί (για τον συγκεκριμένο σκοπό της εκτιμήσεως του αν οι εν λόγω ανάδοχοι γονείς εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88) να συγκριθεί με εκείνη της αναθέσεως της εκπληρώσεως συγκεκριμένης υποχρεώσεως. Πράγματι, όπως προκύπτει από τη διάταξη περί παραπομπής, οι ανάδοχοι γονείς δεν παρέχουν την εργασία τους στο πλαίσιο σχέσεως εξαρτήσεως, ήτοι προς την αρμόδια αρχή και υπό τη διεύθυνση αυτής, αλλά, αντιθέτως, η αρμόδια αρχή τους έχει αναθέσει να φροντίζουν τους εν λόγω ανηλίκους, όπως ακριβώς κάνουν όλοι οι γονείς.

75. Συναφώς, από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η δραστηριότητα παροχής ανάδοχης φροντίδας ασκείται βάσει ειδικής συμβάσεως (πλαίσιο). Αφετέρου, η «σύμβαση εργασίας» μεταξύ της αρμόδιας αρχής (ή πιστοποιημένου ιδιωτικού φορέα) και των ανάδοχων γονέων τίθεται σε ισχύ από τον χρόνο της τοποθετήσεως του ανηλίκου σε αυτούς. Από το χρονικό σημείο αυτό, οι ανάδοχοι γονείς πρέπει να εξασφαλίζουν ότι οι εν λόγω ανήλικοι εντάσσονται στο νέο οικογενειακό περιβάλλον καθώς και ότι μπορούν να μεγαλώνουν υπό τη συνεχή γονική εποπτεία και τη φροντίδα που αρμόζει στην ηλικία τους.

76. Υπό την έννοια αυτή, οι ανάδοχοι γονείς, δεν τελούν σε σχέση εξαρτήσεως με την αρμόδια αρχή ούτε υπόκεινται στις εντολές και στις αποφάσεις της κατά την εκτέλεση των συμφωνηθέντων καθηκόντων, αλλά, αντιθέτως, μεριμνούν για τους εν λόγω ανηλίκους ενεργώντας κατά τρόπο ανεξάρτητο βάσει των ιδιαίτερων αναγκών των εν λόγω ανηλίκων και του προγράμματος που καθορίζεται από την ανάδοχη οικογένεια.

77. Ομολογουμένως, οι ανάδοχοι γονείς δεν δύνανται να απουσιάσουν από τα καθήκοντά τους χωρίς τη ρητή άδεια της αρμόδιας αρχής. Είναι επίσης γεγονός ότι οι ανάδοχοι γονείς υπέχουν υποχρέωση να επιτρέπουν σε ειδικούς στην προστασία των ανηλίκων να επιβλέπουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Εντούτοις, οι εν λόγω απαιτήσεις του νόμου δεν αρκούν για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι ανάδοχοι γονείς εκτελούν τις καθημερινές τους δραστηριότητες στο πλαίσιο σχέσεως εξαρτήσεως όπως απαιτείται από τη νομολογία.



78. Ειδικότερα: είναι σαφές ότι λόγω των ως άνω απαιτήσεων του νόμου οι ανάδοχοι γονείς δεν δύνανται να διαθέτουν τον χρόνο τους και να παρέχουν τη φροντίδα τους στους εν λόγω ανηλίκους ακριβώς όπως θα προτιμούσαν. Ωστόσο, οι εν λόγω απαιτήσεις δεν αφορούν την πραγματική (καθημερινή) εκτέλεση των καθηκόντων των αναδόχων γονέων ή την οργάνωση της εργασίας αναλόγως των αναγκών του εργοδότη. Αν μη τι άλλο, οι εν λόγω απαιτήσεις συνιστούν μέρος του γενικού πλαισίου εντός του οποίου πρέπει να εκτελείται η ανατεθείσα υποχρέωση.

79. Επιπλέον, δεν θα πρέπει να λησμονείται ότι οι ανήλικοι που τίθενται σε καθεστώς αναδοχής είναι ιδιαιτέρως ευάλωτοι. Οι προαναφερθείσες απαιτήσεις όσον αφορά την ετήσια άδεια και τη συμβολή των ειδικών στην ανατροφή των εν λόγω ανηλίκων έχουν ασφαλώς τεθεί για την προστασία τους. Πράγματι, θα ήταν σαφώς αντίθετο προς το βέλτιστο συμφέρον των εν λόγω ανηλίκων να επιτρέπεται στους ανάδοχους γονείς να απουσιάζουν τακτικά από τα καθήκοντά τους έναντι των ανηλίκων που υποτίθεται ότι φροντίζουν σαν να ήταν δικά τους παιδιά ή να αρνούνται τη συνδρομή που παρέχεται από ειδικούς του εν λόγω τομέα.

## 2) Η φύση των ασκούμενων δραστηριοτήτων

80. Όπως παρατηρεί το αιτούν δικαστήριο, η θέση ανηλίκου σε καθεστώς αναδοχής συνιστά μέτρο που σκοπεί να διασφαλίσει ότι ο ανήλικος θα μεγαλώσει σε περιβάλλον παρόμοιο με εκείνο της οικογένειάς του. Αυτό προϋποθέτει την αδιάλειπτη συμβίωση με την ανάδοχη οικογένεια. Υπό αυτή την έννοια, η υπηρεσία που παρέχεται από τους ανάδοχους γονείς είναι αντίστοιχη εκείνης που παρέχει οποιοσδήποτε άλλος γονέας. Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το βέλτιστο συμφέρον του ανηλίκου εξακολουθεί να αποτελεί την προτεραιότητα στο πλαίσιο της αναδοχής, τα γονικά καθήκοντα που εκτελούνται από τους ανάδοχους γονείς δεν πρέπει να οργανώνονται ως καθορισμένο πρόγραμμα εργασίας ή με την πρόβλεψη υποχρεωτικών περιόδων αναπαύσεως στις οποίες συμπεριλαμβάνονται οι υποχρεωτικές περίοδοι της ετήσιας άδειας.

81. Τούτο ισχύει, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της τοποθέτησεως σε ανάδοχη οικογένεια (η οποία, όπως αναφέρεται παραπάνω, μπορεί να λαμβάνει μορφές που κυμαίνονται από την παραμονή βραχείας διάρκειας μέχρι και τη μακροχρόνια φροντίδα). Πρέπει να τονιστεί με ιδιαίτερη έμφαση ότι η αναδοχή όπως ορίζεται στον νόμο 272/2004 συνιστά ανάθεση του έργου να δοθεί στον ανήλικο η ευκαιρία να μεγαλώσει ως μέλος οικογένειας της οποίας το πρόγραμμα καθορίζεται από τις ανάγκες της οικογένειας και του ανηλίκου και όχι από τις ανάγκες οποιουδήποτε εργοδότη.

82. Οι ανωτέρω επισημάνσεις με οδηγούν στην απόφαση Hälvä κ.λπ.<sup>36</sup> του Δικαστηρίου. Η εν λόγω υπόθεση αφορούσε πρόσωπα που απασχολούντο ως «αναπληρωτές γονείς SOS» από ένωση παιδικής προστασίας που λειτουργούσε παιδικό χωριό. Ειδικότερα, στην υπόθεση αυτή κρίσιμο ήταν το ζήτημα αν οι εν λόγω αναπληρωτές γονείς SOS ενέπιπταν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 17, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, ως εργαζόμενοι απασχολούμενοι από την ένωση. Στην εν λόγω υπόθεση, το Δικαστήριο έλαβε ως αφετηρία, όπως και το αιτούν δικαστήριο, ότι οι εν λόγω αναπληρωτές γονείς SOS είναι εργαζόμενοι και ως εκ τούτου εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας<sup>37</sup>.

83. Σε αντίθεση με την υπό κρίση υπόθεση, στην απόφαση Hälvä κ.λπ. οι αναπληρωτές γονείς SOS δεν παρείχαν φροντίδα στους ανηλίκους συνεχώς και αδιαλείπτως στις δικές τους οικίες. Αντιθέτως, απασχολούντο από ένωση παιδικής προστασίας βάσει συμβάσεων οι οποίες προέβλεπαν τον αριθμό των εικοσιτετράωρων περιόδων εργασίας στις οποίες αυτοί όφειλαν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους

<sup>36</sup> Απόφαση της 26ης Ιουλίου 2017, Hälvä κ.λπ. (C-175/16, EU:C:2017:617).

<sup>37</sup> Όπ.π., σκέψη 24.

σε ετήσια βάση εντός του παιδικού χωριού, παρά το γεγονός ότι το εν λόγω χωριό έφερε σε μεγάλο βαθμό τα χαρακτηριστικά οικογενειακού περιβάλλοντος. Επιπλέον, οι αναπληρωτές γονείς SOS τοποθετούνταν για να παράσχουν τις υπηρεσίες τους σε «κατοικίες» βάσει του προγράμματος εργασίας που κατάρτιζε ο διευθυντής του παιδικού χωριού<sup>38</sup>.

84. Παρά το γεγονός ότι η ένωση παιδικής προστασίας δεν έλεγχε την εργασία που παρείχετο στις κατοικίες κατά τις περιόδους εργασίας, το ευρύτερο πλαίσιο εντός του οποίου οι αναπληρωτές γονείς SOS εκτελούσαν τα καθήκοντά τους καθοριζόταν από την ένωση: ειδικότερα, παρείχαν την εργασία τους κατά τη διάρκεια προκαθορισμένων βαρδιών εντός προκαθορισμένων κατοικιών σε προκαθορισμένο αριθμό ημερών ανά έτος. Παρά την κατά κάποιον τρόπο παραπλανητική περιγραφή της εργασίας (αναπληρωτής γονέας SOS) τα εν λόγω πρόσωπα αποτελούσαν απλώς το προσωρινό προσωπικό παιδικού χωριού, το οποίο δεν έφερε την κύρια ευθύνη της ανατροφής των ανηλίκων που διαβιούσαν στο εν λόγω χωριό.

85. Τα ως άνω στοιχεία διαφοροποιούν την απόφαση Hälvä κ.λπ. από την υπό κρίση υπόθεση. Επίσης συμβάλλουν στο να αποσαφηνιστεί ο λόγος για τον οποίο δεν ανέκυψε το προκαταρκτικό ζήτημα αν τα πρόσωπα της αποφάσεως Hälvä κ.λπ. αποτελούσαν εργαζομένους κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88. Πράγματι, μεταξύ άλλων στοιχείων που συνηγορούσαν υπέρ της υπάρξεως εργασιακής σχέσεως μεταξύ της ενώσεως παιδικής προστασίας και των προσώπων αυτών, στην εν λόγω υπόθεση συνέτρεχε σαφώς η σχέση εξαρτήσεως που απαιτείται από τη νομολογία του Δικαστηρίου.

86. Η επόμενη επισήμανσή μου επίσης αφορά τις διαφορές της αποφάσεως Hälvä κ.λπ. από την υπό κρίση υπόθεση. Αφορά την αδυναμία συμβιβασμού των απαιτήσεων της οδηγίας 2003/88 με το βέλτιστο συμφέρον των ανηλίκων που τοποθετούνται σε ανάδοχη οικογένεια. Όπως τονίστηκε από τη Ρουμανική και τη Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η δραστηριότητα των ανάδοχων γονέων δεν συμβιβάζεται εξ ορισμού με τις προβλέψεις της οδηγίας 2003/88 και δεν θα πρέπει να εμπίπτει στην εν λόγω οδηγία.

87. Ας υποθέσουμε ότι ανάδοχοι γονείς όπως αυτοί της υποθέσεως της κύριας δίκης θεωρούνταν, εντούτοις, εργαζόμενοι κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, άποψη η οποία υποστηρίχθηκε από την Επιτροπή.

88. Βάσει της ως άνω υποθέσεως, η οργάνωση των εκτελούμενων από τους ανάδοχους γονείς καθηκόντων σύμφωνα με τις απαιτήσεις που προβλέπονται από την οδηγία 2003/88 θα σήμαινε την ανάθεση των εν λόγω ανηλίκων σε πλείονες ανάδοχους γονείς και οικογένειες. Τούτο διότι, όπως διευκρινίστηκε ανωτέρω, δεν χωρεί αντικατάσταση των μη χορηγηθεισών περιόδων αναπαύσεως και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών με την παροχή πρόσθετων αμοιβών. Κατά συνέπεια, η διαπίστωση ότι οι ανάδοχοι γονείς αποτελούν εργαζομένους κατά την έννοια της οδηγίας θα σήμαινε ότι η αναδοχή θα έπρεπε να οργανώνεται σύμφωνα με τις περιόδους αναπαύσεως και τις διακοπές του κάθε ανάδοχου γονέα. Στην πράξη αυτό θα σήμαινε ότι οι ανήλικοι που τίθενται σε καθεστώς αναδοχής θα έπρεπε να μετακινούνται από τη μια ανάδοχη οικογένεια στην άλλη ανάλογα με τις «βάρδιες» του κάθε ανάδοχου γονέα, κατάσταση η οποία θεωρείται αποδεκτή από την Επιτροπή. Ωστόσο, από την άποψη του βέλτιστου συμφέροντος του ανηλίκου, πρόκειται για προδήλως παράλογη λύση<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Όπ.π., ιδίως σκέψη 33.

<sup>39</sup> Φρονώ ότι μια τέτοια μη ικανοποιητική λύση δεν θα μπορούσε να αποφευχθεί ούτε αν το Δικαστήριο έκρινε ότι η δραστηριότητα των ανάδοχων γονέων, παρά το γεγονός ότι αυτοί αποτελούν εργαζομένους κατά την οδηγία 2003/88, εμπίπτει στην εξαίρεση του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 89/391. Τούτο διότι, και στην υποθετική αυτή περίπτωση, θα έπρεπε να επιτευχθεί μια ισορροπία μεταξύ, αφενός μεν, των δικαιωμάτων του παιδιού που κατοχυρώνονται στο άρθρο 24 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και, αφετέρου, των δικαιωμάτων των εργαζομένων που διαλαμβάνονται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του ίδιου Χάρτη.

89. Σε αντίθεση με όσα υποστήριξε η Επιτροπή κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, καμία αντιστοιχία δεν υπάρχει με την απόφαση Hältnä κ.λπ., η οποία αφορούσε μια εγγενώς διαφορετική περίπτωση: *προσωρινό προσωπικό* σε (ιδιωτικό) παιδικό χωριό το οποίο παρέχει φροντίδα σε ανηλίκους σε κατοικίες του χωριού, κατοικίες στις οποίες οι εν λόγω ανήλικοι διαβιούν, κατά την απουσία των ανάδοχων γονέων οι οποίοι φέρουν την κύρια ευθύνη για την ανατροφή των ανηλίκων.

90. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνω επίσης ότι το ασυμβίβαστο της δραστηριότητας των ανάδοχων γονέων με τις απαιτήσεις που απορρέουν από την οδηγία 2003/88 δεν μπορεί να αρθεί ούτε με την προσφυγή σε κάποια από τις παραγράφους του άρθρου 17 της εν λόγω οδηγίας. Όπως αναφέρθηκε, η εν λόγω διάταξη παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να παρεκκλίνουν από τις απαιτήσεις που προβλέπει η οδηγία όσον αφορά (μεταξύ άλλων) τις περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως, αλλά όχι από το άρθρο 7, το οποίο επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εξασφαλίζουν ότι παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Η εξασφάλιση της παροχής στους ανάδοχους γονείς άδειας (μετ' αποδοχών) διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων χωρίς τους ανηλίκους η φροντίδα των οποίων έχει ανατεθεί σε αυτούς, θα καθιστούσε αναγκαία, κατ' ουσίαν, τη θέσπιση ρυθμίσεων σχετικά με την παροχή προσωρινής φροντίδας. Μια τέτοια λύση προφανώς δεν θα ήταν προς το βέλτιστο συμφέρον των εν λόγω ανηλίκων και, ιδίως, προς τον σκοπό της διασφάλισης της δυνατότητας διαβίωσης των ανηλίκων που τελούν υπό καθεστώς αναδοχής σε σταθερό οικογενειακό περιβάλλον ως πλήρη μέλη της ανάδοχης οικογένειας.

91. Για όλους αυτούς τους λόγους, φρονώ ότι, κατ' ορθή ερμηνεία της έννοιας του «εργαζομένου», ανάδοχοι γονείς, όπως αυτοί της υποθέσεως της κύριας δίκης, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88.

92. Κατά συνέπεια, παρέλκει η εξέταση των λοιπών προδικαστικών ερωτημάτων.

### III. Πρόταση

93. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Curtea de Apel Constanța (εφετείου Κωσταντζας, Ρουμανία) ως εξής:

Κατ' ορθή ερμηνεία της έννοιας του «εργαζομένου», ανάδοχοι γονείς, όπως αυτοί της υποθέσεως της κύριας δίκης, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.