



## Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ  
MICHAL BOBEK  
της 5ης Σεπτεμβρίου 2018<sup>1</sup>

**Υπόθεση C-385/17**

**Torsten Hein**  
κατά  
**Albert Holzkamm GmbH & Co.**

[αίτηση του Arbeitsgericht Verden  
(δικαστηρίου εργατικών διαφορών Verden, Γερμανία)  
για την έκδοση προδικαστικής απόφασεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Συλλογική σύμβαση εργασίας για τον κατασκευαστικό τομέα – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Αποδοχές αδειάς – Συνέπειες από την εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας (Kurzarbeit)»

### I. Εισαγωγή

1. Σύμφωνα με τη γερμανική ομοσπονδιακή νομοθεσία, πρέπει να παρέχεται άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον 24 εργάσιμων ημερών ετησίως. Η μειωμένη αμοιβή, λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας (Kurzarbeit), δεν μπορεί, καταρχήν, να επηρεάζει τον υπολογισμό των αποδοχών ετήσιας αδειάς από τον εργοδότη. Ωστόσο, τα μέρη συλλογικής συμβάσεως εργασίας μπορούν να παρεκκλίνουν από τις εν λόγω ρυθμίσεις της ομοσπονδιακής νομοθεσίας περί αδειών. Στον κατασκευαστικό κλάδο, οι όροι εργασίας ρυθμίζονται από ειδική συλλογική σύμβαση-πλαίσιο. Η συλλογική αυτή σύμβαση προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται 30 ημέρες ετήσιας αδειάς μετ' αποδοχών. Όμως, κατά τον υπολογισμό των αποδοχών αδειάς λαμβάνονται υπόψη τυχόν μειώσεις αποδοχών λόγω περιόδων κατά τη διάρκεια των οποίων εφαρμόστηκε σύστημα εκ περιτροπής εργασίας.

2. Ο T. Hein εργάζεται στον κατασκευαστικό κλάδο. Απασχολήθηκε με εκ περιτροπής εργασία για διάστημα ορισμένων εβδομάδων κατά τα έτη 2015 και 2016. Έλαβε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Κατά την άποψή του, για τον υπολογισμό των αποδοχών και του επιδόματος αδειάς που του καταβλήθηκαν δεν έπρεπε να ληφθούν υπόψη τυχόν περίοδοι εκ περιτροπής εργασίας.

3. Στην υπό κρίση υπόθεση, το Δικαστήριο καλείται να διευκρινίσει αν το δίκαιο της Ένωσης αντιτίθεται σε εθνικό κανόνα, που περιλαμβάνεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας, ο οποίος επιτρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των αποδοχών και του επιδόματος αδειάς που δικαιούται ο εργαζόμενος οι μειωμένες αποδοχές λόγω εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας.

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

## II. Νομικό πλαίσιο

### A. Το δίκαιο της Ένωσης

#### 1. Ο Χάρτης

4. Το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) ορίζει: «κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών».

#### 2. Οδηγία 2003/88

5. Το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργανώσεως του χρόνου εργασίας (στο εξής: οδηγία 2003/88 ή οδηγία για τον χρόνο εργασίας)<sup>2</sup>, ορίζει τους σκοπούς και το πεδίο εφαρμογής της ως εξής:

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

#### 2. Εφαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους [...] ετήσιας αδειάς [...].»

6. Το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας ορίζει ότι ως «χρόνος εργασίας» νοείται «κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές». Το άρθρο 2, σημείο 2, ορίζει ότι ως «περίοδος ανάπαυσης» νοείται «κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας».

#### 7. Το άρθρο 7 έχει ως εξής:

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

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

8. Κατά το άρθρο 15, «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».

<sup>2</sup> Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003 (ΕΕ 2003 L 299, σ. 9).

## **B. Το γερμανικό δίκαιο**

### *1. Ο νόμος περί ελάχιστης κανονικής άδειας των εργαζομένων*

9. Το άρθρο 3, παράγραφος 1, του Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) (νόμου περί ελάχιστης κανονικής άδειας των εργαζομένων) (στο εξής: ομοσπονδιακός νόμος περί αδειών)<sup>3</sup> ορίζει ότι «[η] άδεια ανέρχεται σε τουλάχιστον 24 εργάσιμες ημέρες ετησίως [...]».

10. Το άρθρο 11, παράγραφος 1, προβλέπει τα εξής:

«Οι νόμιμες αποδοχές αδειάς υπολογίζονται με βάση τον μέσο όρο των αποδοχών του εργαζομένου κατά τις τελευταίες 13 εβδομάδες πριν από την έναρξη της αδειάς, εξαιρουμένων των πρόσθετων αμοιβών λόγω υπερωριών.

[...]

Μειώσεις αποδοχών κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς λόγω είτε εφαρμογής καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας ή διαθεσιμότητας είτε ανυπαίτιου κωλύματος του εργαζομένου δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό της αμοιβής την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος για τις ημέρες της μετ' αποδοχών αδειάς του [...]».

11. Το άρθρο 13, παράγραφος 1, του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών επιτρέπει στα μέρη συλλογικής συμβάσεως εργασίας να παρεκκλίνουν από τους κανόνες του νόμου αυτού με εξαίρεση τα άρθρα 1, 2 και το άρθρο 3, παράγραφος 1. Το άρθρο 13, παράγραφος 2, επιτρέπει, όσον αφορά ειδικά τον κατασκευαστικό κλάδο, την παρέκκλιση με συλλογική σύμβαση εργασίας και από τα άρθρα 1, 2 και 3, παράγραφος 1, εφόσον τούτο είναι αναγκαίο για την εξασφάλιση συνεχούς ετήσιας αδειάς για όλους τους εργαζομένους.

### *2. Η ομοσπονδιακή συλλογική σύμβαση-πλαίσιο για τον κατασκευαστικό τομέα*

12. Το άρθρο 8, σημείο 1, της Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (ομοσπονδιακή συλλογική συμβάσεως-πλαίσιο για τον κατασκευαστικό τομέα, στο εξής: BRTV-Bau)<sup>4</sup> προβλέπει τα εξής:

«1. Ο εργαζόμενος δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος (έτος αναφοράς) άδεια μετ' αποδοχών 30 εργασίμων ημερών.

[...]

4. Η διάρκεια της αδειάς καθορίζεται ανάλογα με τις συμπληρωθείσες ημέρες απασχολήσεως σε επιχειρήσεις του κατασκευαστικού κλάδου [...]».

13. Το άρθρο 8, σημείο 2, αφορά τον υπολογισμό της διάρκειας της αδειάς:

«[...]

2. Ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα μίας ημέρας αδειάς μετά από κάθε 12 ημέρες απασχολήσεως –εάν πρόκειται για άτομο με βαριά αναπηρία, μετά από κάθε 10,3 ημέρες απασχολήσεως.

<sup>3</sup> BGBl. III, σ. 800-4, όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τον νόμο της 20ής Απριλίου 2013 (BGBl. I σ. 868).

<sup>4</sup> Ομοσπονδιακή συλλογική σύμβαση-πλαίσιο για τον κατασκευαστικό τομέα, της 4ης Ιουλίου 2002 όπως τροποποιήθηκε στις 17 Δεκεμβρίου 2003, στις 14 Δεκεμβρίου 2004, στις 29 Ιουλίου 2005, στις 19 Μαΐου 2006, στις 20 Αυγούστου 2007, στις 31 Μαΐου 2012, στις 17 Δεκεμβρίου 2012, στις 5 Ιουνίου 2014 και στις 10 Δεκεμβρίου 2014.

3. Ως ημέρες απασχολήσεως νοούνται όλες οι ημερολογιακές ημέρες υπάρξεως ενεργού εργασιακής σχέσεως σε επιχειρήσεις του κατασκευαστικού τομέα κατά το έτος αναφοράς. Εξαιρούνται ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος απουσίασε αδικαιολόγητα από την εργασία και ημέρες αδείας άνευ αποδοχών όταν η διάρκεια της εν λόγω αδείας υπερβαίνει τις 14 ημέρες [...].»

14. Το άρθρο 8, σημείο 4, αφορά τις αποδοχές αδείας και έχει ως εξής:

«1. Για την άδεια του σημείου 1, ο εργαζόμενος λαμβάνει απολαβές αδείας.

Οι απολαβές αδείας ανέρχονται στο 14,25 % του ακαθάριστου μισθού ή στο 16,63 % για τα άτομα με βαριά αναπηρία κατά την έννοια των διατάξεων του νόμου. Οι απολαβές αδείας περιλαμβάνουν τις νόμιμες αποδοχές αδείας ύψους 11,4 % επί του ακαθάριστου μισθού –13,3 % για άτομα με βαριά αναπηρία– και το συμπληρωματικό επίδομα αδείας. Το συμπληρωματικό επίδομα αδείας ανέρχεται στο 25 % των νόμιμων αποδοχών αδείας. Επιτρέπεται ο συμψηφισμός του με χορηγούμενο από την επιχείρηση επίδομα αδείας.

Οι απολαβές αδείας για την άδεια που θεμελιώνεται μετά την 31η Δεκεμβρίου 2015 και πριν από την 1η Ιανουαρίου 2018 ανέρχεται στο 13,68 % του ακαθάριστου μισθού ή στο 15,96 % για τα άτομα με βαριά αναπηρία κατά την έννοια των διατάξεων του νόμου. Οι απολαβές αδείας περιλαμβάνουν τις νόμιμες αποδοχές αδείας ύψους 11,4 % επί του ακαθάριστου μισθού –13,3 % για άτομα με βαριά αναπηρία– και το συμπληρωματικό επίδομα αδείας. Το συμπληρωματικό επίδομα αδείας ανέρχεται στο 20 % των νόμιμων αποδοχών αδείας. Επιτρέπεται ο συμψηφισμός του με χορηγούμενο από την επιχείρηση συμπληρωματικό επίδομα αδείας.

2. Ως ακαθάριστος μισθός νοείται:

α) ο ακαθάριστος μισθός του εργαζομένου που λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του φόρου μισθωτών υπηρεσιών και αναγράφεται στη βεβαίωση παρακρατήσεως φόρου μισθωτών υπηρεσιών, περιλαμβανομένων των αμοιβών σε είδος που δεν φορολογούνται κατ' αποκοπή σύμφωνα με το άρθρο 40 του Einkommensteuergesetz [νόμου περί φόρου εισοδήματος],

[...]

3. Οι απολαβές αδείας σε περίπτωση τμηματικής χορηγήσεως αδείας αντιστοιχούν στο γινόμενο του αριθμού των ημερών αδείας που ζητήθηκαν επί το πηλίκο των αποδοχών αδείας κατά το σημείο 4.1 διά του συνόλου των ημερών αδείας κατά το σημείο 2.

[...]

5. Τα υπολειπόμενα δικαιώματα απολαβών αδείας κατά το τέλος του έτους αναφοράς μεταφέρονται στο επόμενο ημερολογιακό έτος.»

15. Κατά το άρθρο 8, σημείο 5:

«1. Για κάθε ώρα απουσίας από την εργασία εξαιτίας ανυπαίτιας ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, για την οποία δεν υφίσταται αξίωση καταβολής μισθού, οι υπολογιζόμενες σύμφωνα με το σημείο 4.1 απολαβές αδείας προσαυξάνεται κατά 14,25 % του τελευταίου δηλωθέντος ακαθάριστου μισθού κατ' άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, σημείο 1, της Verfahrenstarifvertrag [(συλλογικής συμβάσεως για τις διαδικασίες κοινωνικής ασφαλίσεως στον κατασκευαστικό τομέα) (στο εξής: VTV)].

2. Για κάθε ώρα απουσίας από την εργασία κατά την περίοδο από 1η Δεκεμβρίου έως 31η Μαρτίου, για την οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει εποχιακό επίδομα εκ περιτροπής εργασίας, η υπολογιζόμενη κατά το σημείο 4.1 αποζημίωση αδειας προσαυξάνεται μετά το πέρας της ως άνω περιόδου κατά 14,25 % του τελευταίου δηλωθέντος ακαθάριστου μισθού κατ' άρθρο 6, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, σημείο 1, της VTV. Δεν συνυπολογίζονται οι πρώτες 90 μη πραγματοποιηθείσες ώρες εργασίας με σύστημα επιδοτούμενης εποχιακής εκ περιτροπής εργασίας.

[...]

4. Εντούτοις, για την άδεια που θεμελιώνεται μετά την 31η Δεκεμβρίου 2015 και πριν από την 1η Ιανουαρίου 2018, το επί τοις εκατό ποσοστό ελάχιστων αποδοχών αδειας ανέρχεται, κατά παρέκκλιση των διατάξεων των σημείων 5.1 και 5.2, στο 13,68 %.»

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

16. Ο T. Hein (στο εξής: ενάγων) απασχολείται στην Albert Holzkamm GmbH & Co. (στο εξής: εναγομένη ή εργοδότρια εταιρία) από το 1980 ως τεχνίτης ξυλοτύπων. Αμειβόταν με ωρομίσθιο 19,57 ευρώ (μικτά) το 2015 και 20,04 ευρώ (μικτά) το 2016.

17. Η εργοδότρια εταιρία επέβαλε, βάσει συμφωνιών της εκμεταλλεύσεως, σύστημα εκ περιτροπής εργασίας για τους μήνες Αύγουστο, Οκτώβριο και Νοέμβριο του έτους 2015. Μαζί με άλλες περιόδους εκ περιτροπής εργασίας που αφορούσαν άλλους μήνες εντός του ίδιου έτους, το 2015 ο T. Hein απασχολήθηκε με εκ περιτροπής εργασία συνολικά επί 26 εβδομάδες.

18. Το ίδιο έτος έλαβε άδεια 30 ημερών. Από τη 19η Οκτωβρίου 2015 έως την 31η Οκτωβρίου 2015 έλαβε 10 από τις εν λόγω ημέρες ετήσιας αδειας, οι οποίες με βάση την εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας του για τον Οκτώβριο (41 ώρες) αντιστοιχούσε συνολικά σε 82 ώρες. Η εργοδότρια εταιρία υπολόγισε τις αποδοχές (ετήσιας) αδειας<sup>5</sup> λαμβάνοντας ως βάση ωρομίσθιο ανερχόμενο σε 10,96 ευρώ περίπου (μικτά). Σε σύγκριση με το σύνηθες ωρομίσθιο του T. Hein κατά το έτος 2015 (19,57 ευρώ), προκύπτει συνολική διαφορά περίπου 705,88 ευρώ (μικτά), ήτοι το ποσό που υποστηρίζει ότι του οφείλεται. Όσον αφορά το συμπληρωματικό επίδομα αδειας που συμφωνήθηκε με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, υποστηρίζει ότι προκύπτει διαφορά ύψους 176,50 ευρώ (μικτά). Ο T. Hein έλαβε επίσης μία ημέρα άδεια στις 22 Δεκεμβρίου 2015. Για την ημέρα εκείνη διατείνεται ότι δικαιούται αποδοχές αδειας ύψους 69,45 ευρώ (μικτά) και επίδομα αδειας ύψους 17,22 ευρώ (μικτά).

19. Το 2016, ο T. Hein έλαβε άδεια από τις 4 Οκτωβρίου έως τις 28 Οκτωβρίου, συνολικά 155,5 ώρες. Η εργοδότρια εταιρία υπολόγισε τις αποδοχές αδειας λαμβάνοντας ως βάση ωρομίσθιο ανερχόμενο σε περίπου 11,76 ευρώ (μικτά). Κατά συνέπεια, καθόσον το ωρομίσθιο του ενάγοντος για το έτος 2016 ανερχόταν σε 20,04 ευρώ (μικτά), ο T. Hein ζητεί να του καταβληθεί συνολική διαφορά ανερχόμενη σε 1 287,85 ευρώ (μικτά). Όσον αφορά το συμπληρωματικό επίδομα αδειας, ο T. Hein ζητεί επίσης την καταβολή 413,39 ευρώ (μικτά).

20. Ο T. Hein υποστηρίζει ότι για την επίμαχη διενέργεια οι περίοδοι εκ περιτροπής εργασίας δεν θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα τον περιορισμό του δικαιώματός του για αποδοχές αδειας. Βάσει του άρθρου 8 της BRTV-Bau, οι απολαβές αδειας μειώνονται σημαντικά στην περίπτωση εφαρμογής καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας. Ως εκ τούτου, ο T. Hein ισχυρίζεται ότι το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει να υποχρεώσει την εργοδότρια εταιρία να του καταβάλει ως απολαβές αδειας 2 670,27 ευρώ (μικτά), πλέον τόκων.

5 Κατά το άρθρο 8, παράγραφος 4, της BRTV-Bau, οι απολαβές αδειας περιλαμβάνουν τις αποδοχές αδειας ύψους 11,4 % –13,3 % για άτομα με βαριά αναπηρία– του ακαθάριστου μισθού και το συμπληρωματικό επίδομα αδειας. Το συμπληρωματικό επίδομα αδειας υπολογίζεται ως ποσοστό επί των αποδοχών αδειας. Εκτός από τις περιπτώσεις στις οποίες λόγοι ακρίβειας επιβάλλουν τη χρήση του όρου «απολαβές ετήσιας αδειας», θα χρησιμοποιού τον όρο «αποδοχές αδειας».

21. Η Albert Holzkamm GmbH & Co. υποστηρίζει ότι η διάταξη του άρθρου 8, της BRTV-Bau, συνάδει με το άρθρο 13, παράγραφος 1, και το άρθρο 13, παράγραφος 2, του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών. Οι εν λόγω διατάξεις και ο ερειδόμενος επ' αυτών κανόνας της BRTV-Bau συνάδουν και με τη νομοθεσία της Ένωσης. Η εργοδότηρια εταιρία προσθέτει ότι πρέπει να ληφθεί ιδιαιτέρως υπόψη ότι κατά την αναθεώρηση της BRTV τα συμβαλλόμενα μέρη δεν προέβλεψαν μείωση του αριθμού των ημερών αδειάς που θα δικαιούνταν οι εργαζόμενοι σε περίπτωση προηγούμενης εφαρμογής καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας. Η τυχόν δε εφαρμοσθείσα εκ περιτροπής εργασία αντισταθμίζεται από τις αυξημένες απολαβές αδειάς. Ως εκ τούτου, η εργοδότηρια εταιρία φρονεί ότι η αγωγή του T. Hein πρέπει να απορριφθεί για τους προεκτεθέντες λόγους.

22. Εντός αυτού του πραγματικού και νομικού πλαισίου, το Arbeitsgericht Verden (δικαστήριο εργατικών διαφορών Verden, Γερμανία) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1. Πρέπει το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι αντιβαίνει σε αυτά εθνική νομοθετική ρύθμιση βάσει της οποίας μπορεί να ορισθεί με συλλογική σύμβαση εργασίας ότι οι μειώσεις των αποδοχών οι οποίες επέρχονται κατά την περίοδο αναφοράς λόγω εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας επηρεάζουν τον υπολογισμό των αποδοχών αδειάς, με συνέπεια ο εργαζόμενος να λαμβάνει για τη διάρκεια της ετήσιας ελάχιστης αδειάς των τεσσάρων εβδομάδων μικρότερες αποδοχές αδειάς –ή μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσεως μικρότερη αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς– από ό,τι θα ελάμβανε εάν ο υπολογισμός των αποδοχών αδειάς βασιζόταν στις μέσες αποδοχές τις οποίες θα ελάμβανε ο εργαζόμενος για την περίοδο αναφοράς χωρίς τις εν λόγω μειώσεις των αποδοχών; Εάν ναι, σε ποιο ποσοστό, υπολογιζόμενο βάσει των μέσων αποδοχών του εργαζομένου άνευ μειώσεων, θα μπορούσε να ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο η επιτρεπόμενη από τις εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις μείωση των αποδοχών αδειάς βάσει συλλογικής συμβάσεως εργασίας, λόγω εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς, προκειμένου να μπορεί να θεωρηθεί ότι αυτή η εθνική ρύθμιση ερμηνεύεται κατά τρόπο σύμφωνο προς το δίκαιο της Ένωσης;

2. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως επί του πρώτου ερωτήματος: Επιβάλλουν η γενική αρχή της ασφάλειας δικαίου και η απαγόρευση της αναδρομικότητας που ισχύουν στο δίκαιο της Ένωσης να περιοριστεί έναντι όλων των εμπλεκόμενων η δυνατότητα επικλήσεως της ερμηνείας που θα δώσει το Δικαστήριο με την προδικαστική απόφασή του, στο πλαίσιο της παρούσας υποθέσεως, στις διατάξεις του άρθρου 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ως προς τα διαχρονικά αποτελέσματά της, καθόσον η νομολογία του ανώτατου εθνικού δικαστηρίου έχει αποφανθεί κατά το παρελθόν ότι οι συναφείς κανόνες της εθνικής νομοθεσίας και των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν επιδέχονται ερμηνεία σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης; Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως του Δικαστηρίου στο ανωτέρω ερώτημα: Συνάδει προς το δίκαιο της Ένωσης η προστασία από τα εθνικά δικαστήρια, βάσει της εθνικής νομοθεσίας, της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης των εργοδοτών στην πάγια νομολογία του ανώτατου εθνικού δικαστηρίου, ή απόκειται η προστασία της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης αποκλειστικά στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης;»

23. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν ο ενάγων, η εναγομένη, η Γερμανική και η Ιταλική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Εκτός από την Ιταλική Κυβέρνηση, οι λοιποί μετέχοντες στη διαδικασία ανέπτυξαν τις παρατηρήσεις τους και προφορικά κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 14ης Ιουνίου 2018.

#### IV. Ανάλυση

24. Στις παρούσες προτάσεις, θα εξετάσω κατ' αρχάς, εν είδει προεισαγωγικού σχολίου, τις τυχόν συνέπειες από το γεγονός ότι η επίμαχη εθνική ρύθμιση αποτελεί όρο συλλογικής συμβάσεως που παρεκκλίνει από την εθνική νομοθεσία περί αδειών προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες του κατασκευαστικού κλάδου (Α). Δεύτερον, θα εκθέσω τις ελάχιστες απαιτήσεις τις οποίες η νομοθεσία της Ένωσης προβλέπει σε σχέση με το δικαίωμα ετήσιας αδείας, κυρίως όσον αφορά τις αποδοχές αδείας (Β). Τρίτον, θα εξετάσω αν, στην υπό κρίση υπόθεση, το δίκαιο της Ένωσης απαγορεύει να λαμβάνονται υπόψη οι περίοδοι εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης αδείας μετ' αποδοχών (Γ).

##### *Α. Η συλλογική σύμβαση εργασίας για τον κατασκευαστικό τομέα*

25. Ο τομέας των κατασκευών χαρακτηρίζεται από ορισμένες ιδιαιτερότητες. Η δραστηριότητα του εν λόγω τομέα παρουσιάζει διακυμάνσεις κατά τη διάρκεια του έτους, ιδίως λόγω των μεταβαλλόμενων καιρικών συνθηκών ή της εκάστοτε οικονομικής συγκυρίας. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι στον τομέα αυτόν ενδέχεται να διάγουν περιόδους «εκ περιτροπής εργασίας», ιδίως (αλλά όχι αποκλειστικά) τον χειμώνα, και περιόδους υψηλού φόρτου εργασίας κατά τις οποίες συνήθως απαιτείται η υπέρβαση του κανονικού ωραρίου εργασίας. Οι εν λόγω διακυμάνσεις της δραστηριότητας καθιστούν μάλλον πολύπλοκο τον προσδιορισμό της διάρκειας της ετήσιας αδείας και των σχετικών αποδοχών αδείας.

26. Κατά το άρθρο 11, παράγραφος 1, του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών, οι αποδοχές αδείας πρέπει να υπολογίζονται με βάση τον μέσο όρο των αποδοχών του εργαζομένου, εξαιρουμένης της αμοιβής των υπερωριών. Αυτός ο μέσος όρος προκύπτει από την περίοδο 13 εβδομάδων (περίοδος αναφοράς) που προηγείται της ημερομηνίας χορηγήσεως της αδείας. Μειώσεις στις αποδοχές κατά την περίοδο αναφοράς, οφειλόμενες σε εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό των αποδοχών ετήσιας αδείας.

27. Ωστόσο, το άρθρο 13 του εν λόγω νόμου επιτρέπει παρεκκλίσεις από τους κανόνες του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών στις συλλογικές συμβάσεις του κατασκευαστικού κλάδου. Η BRTV-Bau έκανε χρήση αυτής της δυνατότητας όσον αφορά τον τρόπο υπολογισμού τόσο της διάρκειας (30 εργάσιμες ημέρες αντί για 24) όσο και των αποδοχών που καταβάλλονται για την εν λόγω ετήσια άδεια. Ειδικότερα, όσον αφορά τον υπολογισμό της μέσης ωριαίας ακαθάριστης αμοιβής, το σύστημα που θεσπίζεται με το άρθρο 8, παράγραφος 4, της BRTV-Bau, σχετικά με τις απολαβές αδείας, λαμβάνει υπόψη τις μειωμένες αποδοχές λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας.

28. Στο πλαίσιο του ειδικού αυτού νομοθετικού πλαισίου, η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι αντικείμενο της παρούσας υποθέσεως είναι η συμβατότητα της νομοθεσίας που επιτρέπει την *παρέκκλιση* (και συγκεκριμένα το άρθρο 13 του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών), και όχι οι ουσιαστικές ρυθμίσεις της BRTV-Bau. Εξάλλου, το πρώτο ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου διατυπώνεται υπό το πρίσμα της νομοθετικής διατάξεως που επιτρέπει στους κοινωνικούς εταίρους να θεσπίζουν παρεκκλίσεις.

29. Συμφωνώ ότι, από τυπικής απόψεως, ο ομοσπονδιακός νόμος περί αδειών θα μπορούσε πράγματι να θεωρηθεί ως η πρωταρχική πηγή ενδεχόμενης ασυμβατότητας με το δίκαιο της Ένωσης, στον βαθμό που επιτρέπει στα συμβαλλόμενα μέρη συλλογικής συμβάσεως να αποκλίνουν από την άλλως κατά κανόνα ισχύουσα εθνική νομοθεσία. Ωστόσο, πέραν της πτυχής αυτής, δεν βλέπω ποιο στοιχείο του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών θα μπορούσε πράγματι να τύχει ουσιαστικής αξιολογήσεως στην υπό κρίση υπόθεση, καθόσον στην BRTV-Bau περιλαμβάνονται οι επίμαχοι κανόνες που διέπουν αμφότερα τα κρίσιμα στην προκειμένη υπόθεση στοιχεία: τη διάρκεια της ετήσιας αδείας και τις απολαβές αδείας.

30. Είναι ενδεχομένως σκόπιμο να υπενθυμιστεί ότι, ακόμη και αν οι εθνικοί κανόνες έχουν διατυπωθεί και συμφωνηθεί από τους κοινωνικούς εταίρους, δεν εκφεύγουν της εμβέλειας του δικαίου της Ένωσης, εφόσον βέβαια εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του. Το Δικαστήριο έχει εξετάσει στο παρελθόν την ουσιαστική συμβατότητα συλλογικής συμβάσεως με το δίκαιο της Ένωσης, συμπεριλαμβανομένης και της περιπτώσεως που η συλλογική αυτή σύμβαση παρεκκλίνει από την εθνική νομοθεσία<sup>6</sup>. Όταν οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, οφείλουν να το τηρούν<sup>7</sup>.

31. Το γεγονός ότι οι αρχές κράτους μέλους δεν έχουν καταρτίσει οι ίδιες τους όρους της συλλογικής συμβάσεως είναι άνευ σημασίας από την άποψη του δικαίου της Ένωσης. Το κρίσιμο είναι ότι οι εν λόγω αρχές έχουν επιτρέψει τη θέσπιση τέτοιων όρων, τους οποίους έχουν καταστήσει μέρος των εφαρμοστέων νομικών κανόνων στον αντίστοιχο κλάδο και των οποίων την εφαρμογή επιβάλλουν στο έδαφός τους. Εν ολίγοις, οι διάφορες μορφές «outsourcing» της νομοθετικής εξουσίας δεν αποτελούν ασπίδα προστασίας των επίμαχων κανόνων έναντι του δικαίου της Ένωσης, το δε κράτος μέλος εξακολουθεί να ευθύνεται εν τέλει για το περιεχόμενο αυτών των κανόνων<sup>8</sup>.

32. Ως εκ τούτου, στην προκείμενη υπόθεση, το Δικαστήριο είναι σαφώς αρμόδιο να εκτιμήσει την ουσιαστική συμβατότητα των επίδικων διατάξεων της BRTV-Bau με το δίκαιο της Ένωσης.

33. Ωστόσο, καίτοι οι επίμαχοι κανόνες δεν εκφεύγουν του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, το γεγονός ότι έχουν συναφθεί υπό μορφή συλλογικής συμβάσεως από τους κοινωνικούς εταίρους έχει, κατά τη γνώμη μου, σημασία, αλλά από διαφορετική οπτική γωνία.

34. Το δίκαιο της Ένωσης αναγνωρίζει τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου. Το άρθρο 28 του Χάρτη κατοχυρώνει το δικαίωμα διαπραγματεύσεως και συνάψεως συλλογικών συμβάσεων. Οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν έκφραση του κοινωνικού διαλόγου. Οι (κλαδικοί) κανόνες που περιέχονται στις εν λόγω συμβάσεις ενδέχεται να έχουν υψηλότερο επίπεδο νομιμοποίησης, καθόσον δεν επιβάλλονται μονομερώς (και αδιακρίτως) από τις δημόσιες αρχές, αλλά αποτελούν προϊόν διαπραγματεύσεως μεταξύ των οικείων κοινωνικών εταίρων, συνήθως υπό το πρίσμα των ιδιαιτεροτήτων του οικείου κλάδου. Ως εκ τούτου, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι συλλογικές συμβάσεις αντικατοπτρίζουν μια συνολική λεπτή ισορροπία μεταξύ, αφενός, των συμφερόντων των εργαζομένων και, αφετέρου, των εργοδοτών.

35. Επιπλέον, στο πλαίσιο αυτό πρέπει να αποδίδεται ιδιαίτερη έμφαση στην έννοια της «*συνολικής σταθμίσεως*». Εφόσον η έννομη τάξη τους το επιτρέπει, οι συλλογικές συμβάσεις είναι απίθανο να παρεκκλίνουν μόνον από μία ή δύο ρυθμίσεις της ισχύουσας εθνικής (εργατικής) νομοθεσίας. Και τούτο διότι οι εν λόγω συμβάσεις τείνουν να δημιουργούν πιο περίπλοκα σύνολα κανόνων, καθώς ενσωματώνουν μια σειρά συμβιβασμών και συμψηφισμών. Ως εκ τούτου, οι επιμέρους κανόνες που περιλαμβάνονται σε αυτές δεν πρέπει να εξετάζονται μεμονωμένα, αλλά ως μέρος ενός συνόλου.

6 Βλ., ενδεικτικά, απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), στην οποία το Δικαστήριο εξέτασε τη συμβατότητα συλλογικής συμβάσεως (άλλου κλάδου) η οποία προέβλεπε παρέκκλιση από τον ομοσπονδιακό νόμο περί αδειών ως προς το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Ως παράδειγμα εκτιμήσεως από το Δικαστήριο της συμβατότητας με το δίκαιο της Ένωσης εθνικής νομοθετικής διατάξεως που προβλέπει τη μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων μετά την καταγγελία τους, βλ. απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 15ης Ιανουαρίου 1998, Schöning-Κουγεβετοπούλου (C-15/96, EU:C:1998:3), της 12ης Οκτωβρίου 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, σκέψη 53), και της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ. (C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψεις 46 και 48).

8 Κατά ευρεία αναλογική ερμηνεία της νομολογίας σχετικά με την ευθύνη του κράτους, από τη σκοπιά του δικαίου της Ένωσης την ευθύνη για την αποκατάσταση οποιασδήποτε ζημίας προκαλεί σε ιδιώτες η μη τήρηση του ενωσιακού δικαίου, ανεξαρτήτως της δημόσιας αρχής που διέπραξε την επίμαχη παράβαση, φέρει πάντοτε το κράτος (βλ., ενδεικτικά, αποφάσεις της 1ης Ιουνίου 1999, Konle, C-302/97, EU:C:1999:271, σκέψη 62, της 30ης Σεπτεμβρίου 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, σκέψεις 31 έως 33, και της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 46). Κατά συνέπεια, οποιοσδήποτε νομοθετικός ή συνταγματικός ρυθμίσεις και αν έχει θεσπίσει ένα κράτος μέλος σε οριζόντιο (νομοθετική, εκτελεστική ή δικαστική εξουσία ή/και άλλοι κεντρικοί φορείς ασκήσεως εξουσίας) ή κάθετο επίπεδο, η τελική ευθύνη για τους κανόνες δικαίου που εφαρμόζονται στην επικράτειά του ανήκει στο ίδιο το κράτος μέλος, ανεξαρτήτως του εκάστοτε φορέα.



## **B. Οι ελάχιστες απαιτήσεις του δικαίου της Ένωσης για την ετήσια άδεια**

36. Ως προκαταρκτική παρατήρηση, επισημαίνεται ότι το δικαίο της Ένωσης προβλέπει μόνο ελάχιστη προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών<sup>9</sup>. Εναπόκειται στα κράτη μέλη να καθορίζουν, εντός των ορίων που θέτει το δικαίο της Ένωσης, τους όρους ασκήσεως του εν λόγω δικαιώματος χωρίς να θίγεται η υπόστασή του<sup>10</sup>. Κρίσιμο εν τέλει για το δικαίο της Ένωσης είναι να υπάρχει πραγματική δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματος και, ως εκ τούτου, να μη θίγεται η ουσία του δικαιώματος σε ετήσια άδεια<sup>11</sup>.

37. Όμως ποιες ακριβώς είναι οι ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα σε ετήσια άδεια που πρέπει να πληρούνται προκειμένου το εθνικό δικαίο, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων, να είναι συμβατό με το δικαίο της Ένωσης;

38. Κατά το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών: δεν παρέχονται περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με το δικαίωμα αυτό. Το άρθρο 7 παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, το οποίο, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, έχει άμεσο αποτέλεσμα<sup>12</sup>, εξειδικεύει το ως άνω δικαίωμα. Κατά το εν λόγω άρθρο, τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της αδείας.

39. Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως τονίσει ότι το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως ιδιαιτέρως σημαντική αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης<sup>13</sup>, η οποία αποσκοπεί στην εξασφάλιση σε κάθε εργαζόμενο μιας περιόδου αναπαύσεως αλλά, ταυτοχρόνως, και ανάπαυλας και αναψυχής<sup>14</sup>. Το δικαίωμα αυτό έχει δύο πτυχές: το δικαίωμα σε ετήσια άδεια και το δικαίωμα καταβολής των αποδοχών που αντιστοιχούν στην εν λόγω άδεια<sup>15</sup>. Δεν επιτρέπεται να ερμηνεύεται στενά<sup>16</sup>.

40. Όσον αφορά ειδικότερα τις αποδοχές αδείας, επισημαίνεται ότι στην οδηγία 2003/88 δεν περιλαμβάνεται καμία διάταξη σχετική με τη συγκεκριμένη πτυχή του δικαιώματος<sup>17</sup>. Ωστόσο, κατά πάγια νομολογία, οι εργαζόμενοι πρέπει να εισπράττουν τις *τακτικές αποδοχές* για την περίοδο αναπαύσεως που αντιστοιχούν στον αριθμό των ωρών της λαμβανόμενης ετήσιας αδείας<sup>18</sup>. Και τούτο διότι η κατάσταση στην οποία θα περιέλθουν πρέπει να είναι συγκρίσιμη με την κατάσταση στην οποία βρίσκονταν κατά τις διανυθείσες περιόδους εργασίας<sup>19</sup>. Σκοπός της παροχής των «τακτικών αποδοχών» είναι να διασφαλισθεί ότι οι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν τον αριθμό ημερών αδείας που

9 Για τη δυνατότητα των κρατών μελών να υπερβαίνουν το όριο της ελάχιστης προστασίας που κατοχυρώνεται από το δικαίο της Ένωσης στο πλαίσιο του υπολογισμού των αποδοχών αδείας, βλ., ενδεικτικά, απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ. (C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψεις 29 έως 30). Βλ. επίσης, όσον αφορά τη δυνατότητα παροχής επιπλέον αδείας μετ' αποδοχών, πέραν της ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων που διασφαλίζεται από το δικαίο της Ένωσης, αποφάσεις της 3ης Μαΐου 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 36), και της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 39).

10 Απόφαση της 16ης Μαρτίου 2006, Robinson-Steele κ.λπ. (C-131/04 και C-257/04, EU:C:2006:177, σκέψη 57), και της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 28).

11 Βλ., συναφώς, απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψεις 45 έως 46).

12 Βλ. απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 35).

13 Βλ., ενδεικτικά, αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψεις 22 και 54 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), και της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ. (C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψη 17).

14 Βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 25).

15 Βλ. απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ. (C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψη 26).

16 Βλ. αποφάσεις της 21ης Ιουνίου 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, σκέψη 18), και της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 23).

17 Τούτο επιβεβαιώνεται και από την απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, σκέψεις 48 έως 50), η οποία διαλαμβάνει ειδικώς για τον υπολογισμό της χρηματικής αποζημιώσεως που αντικαθιστά την ετήσια άδεια.

18 Βλ. αποφάσεις της 16ης Μαρτίου 2006, Robinson-Steele κ.λπ. (C-131/04 και C-257/04, EU:C:2006:177, σκέψη 50), και της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψεις 58 και 60).

19 Βλ. αποφάσεις της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ. (C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψη 20), και της 22ας Μαΐου 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, σκέψη 17).

δικαιούνται για να αναπαυθούν. Εάν το ποσό των αποδοχών αδειάς ήταν πολύ χαμηλό, οι εργαζόμενοι θα υπέκυπταν ενδεχομένως στον πειρασμό να μην λαμβάνουν την ετήσια άδειά τους. Σε μια τέτοια περίπτωση, το δικαίωμα ετήσιας αδειάς μετ' αποδοχών θα μπορούσε να καταστεί κενό περιεχομένου<sup>20</sup>.

41. Ωστόσο, από τις ως άνω διαπιστώσεις δεν προκύπτει σαφώς ποιες είναι οι «τακτικές αποδοχές» που πρέπει να καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της ετήσιας αδειάς σε επαγγελματικές καταστάσεις που χαρακτηρίζονται από διακυμάνσεις του χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς. Όπως προκύπτει από πλήθος υποθέσεων με τις οποίες ασχολήθηκε το Δικαστήριο, οι διακυμάνσεις αυτές ενδέχεται να δυσχεράνουν τον υπολογισμό της ετήσιας αδειάς μετ' αποδοχών, είτε όσον αφορά τη διάρκειά της είτε όσον αφορά τις αποδοχές.

42. Πρώτον, όσον αφορά τις συνέπειες της αναρρωτικής αδειάς στην ετήσια άδεια, το Δικαστήριο αποσαφήνισε ότι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος έλαβε αναρρωτική άδεια δεν πρέπει να περιορίζει το δικαίωμα ετήσιας αδειάς<sup>21</sup>. «Ένα κράτος μέλος δεν μπορεί να εξαρτήσει το παρεχόμενο, [βάσει της οδηγίας 2003/88], σε όλους τους εργαζόμενους δικαίωμα ετήσιας αδειάς μετ' αποδοχών από την υποχρέωση παροχής πραγματικής εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς που έχει καθορίσει το εν λόγω κράτος»<sup>22</sup>. Ως εκ τούτου, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος ευρισκόταν για ένα χρονικό διάστημα σε αναρρωτική άδεια, γεγονός ανεξάρτητο της βουλήσεώς του και απρόβλεπτο, δεν μπορεί να έχει επίπτωση στη διάρκεια της ετήσιας αδειάς και στις συναφείς με αυτή αποδοχές. Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος παρείχε λιγότερες ώρες *πραγματικής* εργασίας λόγω αναρρωτικής αδειάς ουδόλως επηρεάζει το δικαίωμα ετήσιας αδειάς<sup>23</sup>.

43. Δεύτερον, όσον αφορά τον καθορισμό των «τακτικών αποδοχών» για θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από διακυμάνσεις στα καθήκοντα και το ωράριο εργασίας, φαίνεται ότι οι εν λόγω αποδοχές πρέπει να αντιστοιχούν στα καθήκοντα που έχει εκτελέσει ο εργαζόμενος. Στην υπόθεση *Williams*, το Δικαστήριο διευκρίνισε την έννοια των «κανονικών αποδοχών» ενός χειριστή αεροσκαφών. Ειδικότερα, το Δικαστήριο έκρινε ότι, όταν οι αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος αποτελούνται από διάφορα στοιχεία και πρέπει να καθορίζονται με βάση τις διατάξεις και τις πρακτικές που προβλέπει το δίκαιο των κρατών μελών, «η διάρθρωση αυτή δεν μπορεί να θίγει το δικαίωμα που έχει ο εργαζόμενος [...] να εφαρμόζονται σε αυτόν, κατά την περιόδό του αναπαύσεως και ψυχαγωγίας, παρόμοιες οικονομικές συνθήκες με αυτές που ισχύουν κατά τον χρόνο ασκήσεως της εργασίας του. Ομοίως, κάθε μειονέκτημα που συνδέεται εγγενώς με την εκτέλεση των καθηκόντων που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος δυνάμει της συμβάσεώς του εργασίας και που αντισταθμίζεται με χρηματικό ποσό [...], πρέπει αναγκαστικά να αποτελεί τμήμα του ποσού του οποίου δικαιούται ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της ετήσιας αδειάς του. Αντιθέτως, τα στοιχεία των συνολικών αποδοχών του εργαζομένου που αφορούν αποκλειστικά την κάλυψη περιστασιακών ή πρόσθετων εξόδων στα οποία υποβάλλεται ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που αναλαμβάνει δυνάμει της συμβάσεώς του εργασίας, όπως είναι οι δαπάνες που συνδέονται με τον χρόνο που οι χειριστές αεροσκαφών αναγκάζονται να παραμείνουν εκτός έδρας, δεν πρέπει να συνηγορούν για τον καθορισμό των καταβλητέων αποδοχών κατά την ετήσια άδεια»<sup>24</sup>.

20 Βλ., συναφώς, απόφαση της 16ης Μαρτίου 2006, *Robinson-Steele* κ.λπ. (C-131/04 και C-257/04, EU:C:2006:177, σκέψη 51), στην οποία το Δικαστήριο αποσαφήνισε ότι η αμοιβή που καταβάλλεται στον εργαζόμενο για την προσφερόμενη από αυτόν εργασία δεν μπορεί να καθιστά άνευ αντικειμένου το δικαίωμα σε άδεια μετ' αποδοχών. Βλ., επίσης, απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, *Williams* κ.λπ. (C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψη 21), στην οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι η καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως, το ύψος της οποίας απλώς διασφαλίζει ότι δεν υφίσταται σοβαρός κίνδυνος ο εργαζόμενος να μη χρησιμοποιήσει την άδειά του, δεν αρκεί για την ικανοποίηση των απαιτήσεων που επιβάλλει το δίκαιο της Ένωσης.

21 Βλ., ενδεικτικώς, αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, *Schultz-Hoff* κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψεις 48 και 49), και της 21ης Ιουνίου 2012, *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, σκέψη 21).

22 Βλ. αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, *Schultz-Hoff* κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 41), και της 24ης Ιανουαρίου 2012, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 20).

23 Για παρόμοια αντιμετώπιση της αδειάς μητρότητας, βλ. απόφαση της 18ης Μαρτίου 2004, *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, σκέψεις 32 και 33).

24 Βλ. απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, *Williams* κ.λπ. (C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψεις 19 έως 25 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

44. Συνεπώς θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι οι «κανονικές αποδοχές» λειτουργούν ως «καθρέφτης» των «κανονικών» συνθηκών εργασίας που αποτελούν εγγενές χαρακτηριστικό του υπό εξέταση επαγγέλματος. Σε γενικές γραμμές, θα μπορούσε επομένως να γίνει δεκτό ότι οι αποδοχές αδείας πρέπει να καθορίζονται υπό το φως της συνολικής πραγματικής αμοιβής του εργαζομένου που καταβλήθηκε ως αντιπαροχή για την *πραγματική εκτέλεση* καθηκόντων σε τακτική βάση.

45. Τρίτον, όσον αφορά τις συνέπειες της εργασίας με μερική απασχόληση στο δικαίωμα ετήσιας αδείας, το Δικαστήριο, επικαλούμενο τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχολήσεως, εφάρμοσε για τον υπολογισμό της *διάρκειας* της ετήσιας αδείας την αρχή *pro rata temporis*, ώστε αυτή να είναι ανάλογη με την *πραγματική* (μερική) απασχόληση. Για παράδειγμα, στην υπόθεση *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, η οποία αφορά τις συνέπειες που έχει η μετάβαση του εργαζομένου από εργασία πλήρους απασχολήσεως σε εργασία μερικής απασχολήσεως στο δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το Δικαστήριο έκρινε ότι, για περίοδο εργασίας με καθεστώς μερικής απασχολήσεως, η μείωση της ετήσιας αδείας σε σχέση με την αντίστοιχη άδεια που χορηγείται για περίοδο πλήρους απασχολήσεως δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αντίθετα, η αρχή αυτή δεν επιτρέπεται να εφαρμόζεται *εκ των υστέρων* στο δικαίωμα ετήσιας αδείας που έχει αποκτηθεί κατά τη διάρκεια περιόδου εργασίας με πλήρη απασχόληση<sup>25</sup>.

46. Ακολούθως, στην υπόθεση *Heimann*, το Δικαστήριο επέκτεινε την εφαρμογή της αρχής *pro rata temporis* σε μια πολύ ιδιαίτερη περίπτωση εκ περιτροπής εργασίας, ήτοι της «μηδενικής εκ περιτροπής εργασίας». Το καθεστώς αυτό επιβλήθηκε μέσω ενός προγράμματος κοινωνικών μέτρων<sup>26</sup> για τους απολυμένους εργαζομένους που προηγουμένως εργάζονταν με πλήρες ωράριο, οι οποίοι έλαβαν επίδομα αντί της ετήσιας αδείας. Ως προς το συγκεκριμένο αυτό ζήτημα, το Δικαστήριο χαρακτήρισε τους εν λόγω εργαζομένους ως *de facto* «μερικώς απασχολούμενους για ορισμένο χρονικό διάστημα»<sup>27</sup> και εφάρμοσε την αρχή *pro rata temporis*. Έτσι, στην υπόθεση *Heimann*, το Δικαστήριο έκρινε ότι η αρχή *pro rata temporis* μπορεί πράγματι να τύχει εφαρμογής για τον καθορισμό της διάρκειας της αδείας εργαζομένων οι οποίοι υπάγονταν σε ένα είδος εκ περιτροπής εργασίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το Δικαστήριο προσαρμοσε τη διάρκεια της ετήσιας αδείας στην εργασία που *πράγματι* προσέφεραν οι εν λόγω εργαζόμενοι.

47. Εντούτοις το Δικαστήριο ουδέποτε εφάρμοσε την αρχή *pro rata temporis* στο δικαίωμα *αποδοχών* αδείας. Εξάλλου, επισημαίνεται ότι η αρχή αυτή μπορεί επίσης να έχει αντίκτυπο σε μια σειρά από συγκεκριμένες παροχές υπέρ των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχολήσεως. Για παράδειγμα, στην απόφαση *Schönheit και Becker*, το Δικαστήριο εφάρμοσε την αρχή *pro rata temporis* για να υπολογίσει (και, συνεπώς, να μειώσει) τη σύνταξη εργαζομένου με καθεστώς μερικής απασχολήσεως<sup>28</sup>. Ωστόσο, το Δικαστήριο τόνισε ότι η μείωση της συντάξεως έπρεπε να είναι αυστηρά αναλογική<sup>29</sup>. Επίσης, στην υπόθεση *Österreichischer Gewerkschaftsbund*<sup>30</sup>, η οποία αφορούσε άλλου είδους παροχή, ήτοι επίδομα συντηρούμενου τέκνου, το Δικαστήριο έκρινε ότι, όταν, σύμφωνα με τους όρους της εν λόγω σχέσεως εργασίας, ο εργαζόμενος απασχολείται με καθεστώς μερικής απασχολήσεως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο υπολογισμός του επιδόματος συντηρούμενου τέκνου κατ' εφαρμογή της αρχής *pro rata temporis* είναι αντικειμενικά δικαιολογημένος. Από τις εν λόγω αποφάσεις του Δικαστηρίου προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχολήσεως δικαιούνται την καταβολή ποσού υπολογιζόμενου *pro rata* με βάση τον αριθμό ωρών της παρασχεθείσας πραγματικής εργασίας.

25 Βλ. απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, σκέψη 33).

26 Το εν λόγω πρόγραμμα κοινωνικών μέτρων προέβλεπε παράταση της ισχύος των συμβάσεων εργασίας των απολυόμενων εργαζομένων για ένα έτος από την ημερομηνία απολύσεώς τους, με ταυτόχρονη αναστολή, στο πλαίσιο καθεστώτος «μηδενικής εκ περιτροπής εργασίας» («Kurzarbeit Null»), για τον μεν εργαζόμενο, της υποχρεώσεώς του παροχής εργασίας, για τον δε εργοδότη της υποχρεώσεώς του καταβολής μισθού.

27 Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, *Heimann και Toltschin* (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 32).

28 Βλ. απόφαση της 23ης Οκτωβρίου 2003, *Schönheit και Becker* (C-4/02 και C-5/02, EU:C:2003:583, σκέψεις 90 και 91).

29 Βλ. απόφαση της 23ης Οκτωβρίου 2003, *Schönheit και Becker* (C-4/02 και C-5/02, EU:C:2003:583, σκέψη 93).

30 Απόφαση της 5ης Νοεμβρίου 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332).

48. Τέλος, στην υπόθεση Greenfield, το Δικαστήριο κλήθηκε να εξετάσει το αντίστροφο σενάριο της *αυξήσεως* των ωρών εργασίας, όχι στο πλαίσιο της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, αλλά λόγω απρόβλεπτων διακυμάνσεων του χρόνου εργασίας. Στην υπόθεση αυτή υπήρχε σύμβαση που όριζε ότι οι ώρες εργασίας διέφεραν από εβδομάδα σε εβδομάδα. Αντιστοίχως, η αμοιβή του εργαζομένου κυμαινόταν σε εβδομαδιαία βάση. Το Δικαστήριο έκρινε ότι ο υπολογισμός της ελάχιστης ετήσιας αδειάς μετ' αποδοχών που δικαιούται ο εργαζόμενος πρέπει να γίνεται σε σχέση με τις ημέρες και ώρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν και προβλέπονται στη σύμβαση εργασίας<sup>31</sup>. Σε περίπτωση μεταβολής του χρόνου εργασίας, τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να επαναυπολογίζουν αναδρομικώς την άδεια μετ' αποδοχών την οποία έχει θεμελιώσει (και ενδεχομένως λάβει) ο εργαζόμενος πριν από τη μεταβολή. Κατά το δίκαιο της Ένωσης, νέος υπολογισμός απαιτείται μόνο για τη *μεταγενέστερη* περίοδο απασχολήσεως, κατά τη διάρκεια της οποίας αυξήθηκε το ωράριο εργασίας του εργαζομένου<sup>32</sup>. Αυτό δείχνει επίσης ότι, εκτός από καταστάσεις παρόμοιες με την περίπτωση της αναρρωτικής αδειάς, η ετήσια άδεια βασίζεται κατά κανόνα σε *πραγματικές* ώρες εργασίας.

49. Εν κατακλείδι, φαίνεται ότι, σε καταστάσεις που χαρακτηρίζονται από διακυμάνσεις στο ωράριο εργασίας οι οποίες οφείλονται σε σειρά διαφορετικών γεγονότων, η ετήσια άδεια υπολογίζεται, κατά κανόνα, βάσει του *πραγματικού* χρόνου εργασίας. Αυτό συμβαίνει ιδίως σε περιπτώσεις όπου το γενεσιουργό γεγονός της διακυμάνσεως είναι *προβλέψιμο* ή *εκούσιο*, συνήθως επειδή είναι σύμφυτο με το είδος της συμβάσεως, για παράδειγμα αφορά συγκεκριμένες θέσεις εργασίας ή εργαζομένους με μερική απασχόληση και ορισμένους εργαζομένους στους οποίους εφαρμόζεται σύστημα εκ περιτροπής εργασίας που μπορούν να εξομοιωθούν με τους εργαζομένους με μερική απασχόληση. Η μόνη ρητή εξαίρεση από τον «κανόνα των πραγματικών ωρών εργασίας» αφορά διακυμάνσεις λόγω περιόδων αναρρωτικής αδειάς. Το σκεπτικό αυτής της εξαίρεσεως είναι ότι ένα *απρόβλεπτο* ή *ανεξάρτητο της βουλήσεως του εργαζομένου* γεγονός, όπως η ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας, πρέπει να διασφαλίζεται ότι δεν θίγει αδικαιολόγητα το αυτοτελές δικαίωμα σε ετήσια άδεια ο σκοπός του οποίου είναι πολύ διαφορετικός από εκείνον που υπηρετεί το δικαίωμα σε αναρρωτική άδεια. Εκτός από την εν λόγω περίπτωση, ο πραγματικός χρόνος εργασίας, σε αντιδιαστολή με τον θεωρητικό, φαίνεται να αποτελεί τον κανόνα για τον προσδιορισμό της ετήσιας αδειάς<sup>33</sup>.

### Γ. Η υπό κρίση υπόθεση

50. Ο επίμαχος κανόνας στο πλαίσιο της κύριας δίκης αφορά τον *τρόπο υπολογισμού* των απολαβών αδειάς, ο οποίος προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση για τον κατασκευαστικό τομέα, την BRTV-Bau. Το κρίσιμο ζήτημα στο πλαίσιο του πρώτου ερωτήματος του αιτούντος δικαστηρίου είναι αν για τον υπολογισμό των εν λόγω απολαβών το δίκαιο της Ένωσης επιτρέπει να συνεκτιμώνται οι μειώσεις των πραγματικών ωρών εργασίας (και, ως εκ τούτου, των αποδοχών) λόγω εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας που έχει συμφωνηθεί συλλογικώς (με συμφωνίες της εκμεταλλεύσεως): ειδικότερα στο πλαίσιο μιας σχέσεως εργασίας η οποία είναι τυπικά μεν πλήρους απασχολήσεως αλλά σε τομέα ο οποίος χαρακτηρίζεται από σημαντικές διακυμάνσεις του χρόνου εργασίας.

51. Κατά το αιτούν δικαστήριο, η γερμανική νομοθεσία περί ετήσιων αδειών συνδέει το ύψος των αποδοχών ετήσιας αδειάς με τις αποδοχές που πράγματι έλαβε ο εργαζόμενος κατά την περίοδο αναφοράς. Με βάση τις πραγματικές αυτές αποδοχές, οι οποίες με τη σειρά τους βασίζονται σε πραγματικές ώρες εργασίας, υπολογίζεται το εκάστοτε ωρομίσθιο το οποίο χρησιμοποιείται κατόπιν για τον υπολογισμό του συνολικού ποσού των αποδοχών αδειάς.

31 Βλ. απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, σκέψη 32).

32 Βλ. απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, σκέψεις 38 έως 39 και 43 έως 44).

33 Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ ετήσιας αδειάς και γονικής αδειάς, βλ., επίσης, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Mengozzi στην υπόθεση Ministerul Justiției κ.λπ. (C-12/17, EU:C:2018:195, σημεία 23 έως 29).

52. Ο ενάγων υποστηρίζει ότι η εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς είχε ως αποτέλεσμα να μειωθεί σχεδόν κατά 50 % το μέσο ωρομίσθιο το οποίο είναι κρίσιμο για τον υπολογισμό των αποδοχών ετήσιας αδείας. Όταν ισχύει καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς, το ωρομίσθιο κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου μπορεί να είναι ακόμη και μηδενικό. Ωστόσο, το ποσό των αποδοχών αδείας πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο με το ποσό των αποδοχών που ο εργαζόμενος θα ελάμβανε αν είχε συνεχίσει να εργάζεται κατά τον συνήθη τρόπο. Το δικαίωμα σε αποδοχές αδείας αποτελεί γνήσιο δικαίωμα για καταβολή αποδοχών. Ως εκ τούτου, η «αξία» της ετήσιας αδείας δεν θα πρέπει να εξαρτάται από το χρονικό σημείο λήψεως της αδείας εντός της περιόδου αναφοράς.

53. Η εναγομένη υποστηρίζει ότι η BRTV-Bau προστατεύει σε μεγάλο βαθμό τους εργαζομένους του κατασκευαστικού κλάδου. Λαμβανομένων υπόψη των πλεονεκτημάτων που προσφέρει η προαναφερθείσα συλλογική σύμβαση, το ενδεχόμενο μειονέκτημα λόγω των χαμηλότερων απολαβών αδείας είναι αμελητέο. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν 30 ημέρες ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών για εβδομάδα εργασίας 5 ημερών, αντί για 24 ημέρες για εβδομάδα εργασίας 6 ημερών. Ο αριθμός των ημερών που δικαιούνται οι εργαζόμενοι δεν μειώνεται εάν έχει συμφωνηθεί η εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας. Επιπλέον, ο υπολογισμός των απολαβών αδείας περιλαμβάνει και την αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση.

54. Η εναγομένη ισχυρίζεται περαιτέρω ότι, κατά τη διάρκεια των περιόδων εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, οι εργαζόμενοι μπορούν να αναπαύονται και να επιδίδονται σε δραστηριότητες αναψυχής, καθόσον έχουν ανασταλεί οι υποχρεώσεις τους έναντι του εργοδότη. Περαιτέρω, καίτοι κατά τις περιόδους εκ περιτροπής εργασίας οι υποχρεώσεις του εργαζομένου αναστέλλονται, εντούτοις αυτός εξακολουθεί να λαμβάνει ένα ελάχιστο (αφορολόγητο) ποσό, όπως ορίζεται στους σχετικούς ετήσιους πίνακες που δημοσιεύει η ομοσπονδιακή κυβέρνηση. Επίσης, ο εργοδότης εξακολουθεί να καταβάλλει το σύνολο των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (εισφορές για ασφάλιση ασθενείας και σύνταξη). Τέλος, οι περίοδοι εκ περιτροπής εργασίας, οι οποίες αποσκοπούν κυρίως στην αποφυγή απολύσεων για οικονομικούς λόγους, είναι προβλέψιμες, καθόσον έχουν οριστεί με συλλογικές συμφωνίες.

55. Η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι ο υπολογισμός των αποδοχών αδείας βάσει των ακαθάριστων αποδοχών που έχουν *πράγματι καταβληθεί* κατά την περίοδο αναφοράς, λαμβανομένων υπόψη και των μειωμένων αποδοχών λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, είναι συμβατός με το δίκαιο της Ένωσης. Η Γερμανική Κυβέρνηση προβάλλει ότι ο κανόνας αυτός, ο οποίος ως προς μια συγκεκριμένη πτυχή του φαίνεται να λειτουργεί εις βάρος του εργαζομένου, αποτελεί μέρος ενός συνόλου κανόνων που θεσπίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους και πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση του εν λόγω κανόνα. Η συλλογική σύμβαση είναι κατά τεκμήριο δίκαιη. Οι πιθανές «αρνητικές» συνέπειες αντισταθμίζονται από άλλους όρους της συλλογικής συμβάσεως με θετικές συνέπειες για τους εργαζομένους, όπως είναι η καταβολή επιδόματος αδείας ή υψηλότερου βασικού μισθού ως αντισταθμισμα για τις εγγενώς δύσκολες συνθήκες απασχόλησής στον κατασκευαστικό κλάδο.

56. Κατά την Επιτροπή, παρέλκει η εξέταση του Χάρτη, καθόσον το άρθρο 7, της οδηγίας 2003/88 εξειδικεύει τη διάταξη του άρθρου 31, παράγραφος 2, αυτού. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει τις τακτικές αποδοχές του, οι οποίες υπολογίζονται βάσει του μέσου όρου μιας θεωρούμενης ως αντιπροσωπευτικής περιόδου αναφοράς. Από το δικαίωμα αυτό δεν δύναται να υπάρξουν εξαιρέσεις ή παρεκκλίσεις. Όταν κράτος μέλος χορηγεί περισσότερες από τέσσερις εβδομάδες ετήσιας αδείας, μπορεί ελεύθερα να καθορίζει τις προϋποθέσεις και να αποφασίζει, για παράδειγμα, αν πρέπει να χορηγείται αποζημίωση για τις ημέρες μη ληφθείσας αδείας, καθώς και υπό ποιες συνθήκες μπορεί να συμβεί αυτό. Κατά την Επιτροπή, η επίμαχη εθνική νομοθεσία είναι συμβατή με την οδηγία 2003/88, εφόσον διαπιστωθεί ότι με τη νομοθεσία αυτή μεταφέρθηκε στο εθνικό δίκαιο η αρχή *pro rata temporis*. Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει αν η συλλογική σύμβαση εφαρμόζει την αρχή αυτή.

57. Συμφωνώ με την προκαταρκτική παρατήρηση που διατύπωσε η Επιτροπή, ήτοι ότι το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη δεν είναι απαραίτητο να εξεταστεί στην παρούσα υπόθεση. Η διάταξη αυτή ορίζει απλώς, κατά τρόπο γενικό και αφηρημένο, ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους αναπαύσεως, καθώς και σε *ετήσια άδεια μετ' αποδοχών*. Ο Χάρτης δεν αναφέρει καν την ελάχιστη διάρκεια της διασφαλιζόμενης ετήσιας αδειας, πολλώ δε μάλλον τους κανόνες που διέπουν τον τρόπο υπολογισμού των αποδοχών κατά τη διάρκεια αυτής.

58. Όσον αφορά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, και τη νομολογία που ερμηνεύει την εν λόγω διάταξη, επισημαίνω ότι ούτε στη διάταξη αυτή ούτε στη σχετική νομολογία περιέχεται ακριβής περιγραφή της μεθόδου υπολογισμού των αποδοχών αδειας που πρέπει να εφαρμόζουν τα κράτη μέλη. Η μόνη υποχρέωση που θεσπίζεται με την εν λόγω διάταξη είναι ότι οι τακτικές αποδοχές δεν μπορούν να υπολείπονται της ελάχιστης απαιτούμενης κατά τρόπο που να καθιστά άνευ ουσίας το δικαίωμα σε ετήσια άδεια. Όσον αφορά τα πραγματικά περιστατικά που τέθηκαν υπόψη του Δικαστηρίου, δεν αντιλαμβάνομαι πώς αυτό το ενδεχόμενο θα μπορούσε να ανακύψει στην υπό κρίση υπόθεση.

59. Η νομολογία<sup>34</sup> επιτάσσει οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν τις *τακτικές αποδοχές* κατά τη διάρκεια της ετήσιας αδειας τους, ώστε η κατάστασή τους να είναι συγκρίσιμη με τις προηγηθείσες περιόδους απασχολήσεως. Ειδικότερα, πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι δεν θα υποκύψουν στον πειρασμό να *μη* λαμβάνουν την ετήσια άδειά τους, καθόσον αυτό θα μπορούσε στη συνέχεια να καταστήσει άνευ ουσίας το δικαίωμα σε ετήσια άδεια.

60. Στην υπό κρίση υπόθεση, ποιες είναι, βάσει του δικαίου της Ένωσης, οι «*τακτικές αποδοχές*» του εργαζομένου στην περίπτωση εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας λόγω της ιδιαιτερότητας του κατασκευαστικού τομέα; Αντιστοιχούν οι αποδοχές στη «θεωρητική» εργασία, ήτοι στις αποδοχές που ο εργαζόμενος θα δικαιούνταν εάν εξακολουθούσε να εργάζεται κανονικά καθόλη τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς, όπως υποστηρίζει ο ενάγων; Ή μήπως αντιστοιχούν στην πραγματική εργασία που πρόσφερε ο εργαζόμενος;

61. Στην απόφαση Williams το Δικαστήριο έκρινε ότι οι αποδοχές αδειας πρέπει να καθορίζονται υπό το πρίσμα των *συνολικών* αποδοχών που πράγματι εισπράχθηκαν ως αντιπαροχή για την αποτελεσματική εκτέλεση καθηκόντων σε τακτική βάση<sup>35</sup>. Ως εκ τούτου, βάσει του δικαίου της Ένωσης, οι ελάχιστες αποδοχές αδειας περιλαμβάνουν την αμοιβή που συνδέεται στενά με την παρασχεθείσα *πραγματική* εργασία. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ευνοϊκότερες διατάξεις. Σε μία τέτοια περίπτωση, πρόκειται αποκλειστικώς για ζήτημα εθνικού δικαίου, καθόσον το δικαίο της Ένωσης δεν απαιτεί από τα κράτη μέλη να υπερβαίνουν το όριο των αποδοχών που αντιστοιχούν στην παρασχεθείσα πραγματική εργασία κατά την περίοδο αναφοράς.

62. Επιπλέον, καθόσον οι αποδοχές αδειας δεν μπορούν ευλόγως να εκτιμηθούν ανεξάρτητα από τη διάρκεια της ετήσιας αδειας, αμφότερα τα εν λόγω στοιχεία δεν είναι δυνατόν να εξεταστούν εντελώς αποκομμένα από το ευρύτερο σύνολο στο οποίο ανήκουν. Όπως επισήμαναν η εναγομένη και η Γερμανική Κυβέρνηση στις γραπτές και προφορικές παρατηρήσεις τους, ο εν λόγω κανόνας αποτελεί μέρος ενός συνόλου κανόνων που αντικατοπτρίζει τη συνολική ισορροπία συμφερόντων που επιτεύχθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους μέσω της BRTV-Bau. Όσον αφορά τις ρυθμίσεις που αφορούν την ετήσια άδεια, η BRTV-Bau ορίζει ότι η διάρκεια της ετήσιας αδειας είναι 30 ημέρες κατ' έτος, ήτοι υπερβαίνει κατά 10 ημέρες το ελάχιστο όριο που θέτει η οδηγία 2003/88, ανεξάρτητα από το κατά πόσον οι εργαζόμενοι πράγματι εργάζονται ή έχουν υπαχθεί σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας. Όσον αφορά τις αποδοχές αδειας, μολονότι το τελευταίο αυτό στοιχείο *διαφοροποιεί πράγματι* το ποσό τους, η βάση του υπολογισμού τους διευρύνεται περιλαμβάνοντας και την

<sup>34</sup> Παρατέθηκε ανωτέρω, ιδίως στο σημείο 40 των παρούσων προτάσεων.

<sup>35</sup> Σημεία 43 και 44 των παρούσων προτάσεων. Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 23ης Οκτωβρίου 2003, Schönheit και Becker (C-4/02 και C-5/02, EU:C:2003:583), και της 5ης Νοεμβρίου 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

υπερωριακή απασχόληση, ο δε εφαρμοζόμενος συντελεστής για τον υπολογισμό τους είναι σχετικά υψηλός. Επιπλέον, όπως επισήμανε η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η περίοδος αναφοράς αντιστοιχεί κατά τα φαινόμενα σε ολόκληρο το ημερολογιακό έτος και έτσι καθίσταται δυνατή η εξισορρόπηση των περιόδων πραγματικής απασχολήσεως και των περιόδων εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας. Τέλος, όπως υποστήριξε η εναγομένη και επιβεβαίωσε η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, κατά τη διάρκεια περιόδων εκ περιτροπής εργασίας, οι εργαζόμενοι όχι μόνον εξακολουθούν να λαμβάνουν την αμοιβή τους χωρίς διακοπή (επίδομα εκ περιτροπής εργασίας που καταβάλλεται από τον εργοδότη, το οποίο όμως επιστρέφεται σε αυτόν από τον γερμανικό οργανισμό απασχολήσεως<sup>36</sup>), αλλά επίσης εξακολουθούν να υπάγονται σε ασφάλιση υγείας και γήρατος.

63. Η BRTV-Bau πρέπει, εντός ορισμένων ορίων, να ερμηνεύεται ως προϊόν «συνολικής σταθμίσεως» και τα σύνθετα σύνολα κανόνων που περιέχει σημαίνουν ότι οι επιμέρους κανόνες δεν πρέπει να ερμηνεύονται μεμονωμένα, αλλά ως μέρος ευρύτερου συνόλου<sup>37</sup>. Υπό το πρίσμα του δικαιώματος ετήσιας αδειάς που κατοχυρώνεται στην οδηγία 2003/88, δεν θα πρέπει να θίγεται ο πυρήνας του δικαιώματος ετήσιας αδειάς. Είναι, βεβαίως, αληθές ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας είναι αυτοτελές δικαίωμα που εξυπηρετεί συγκεκριμένο σκοπό. Κατά συνέπεια, τυχόν παρεμβολές στην ετήσια άδεια, εάν υπάρχουν, δεν επιτρέπεται να «αντισταθμίζονται» από άλλα είδη κοινωνικών πλεονεκτημάτων, απορρέοντα από την BRTV-Bau. Ως εκ τούτου, εάν υφίσταται «στάθμιση» μεταξύ ορισμένων πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων, αυτό γίνεται *στο πλαίσιο* των ρυθμίσεων που αφορούν την ετήσια άδεια. Δεν επιτρέπεται να θίγεται η ουσία του δικαιώματος σε ετήσια άδεια με το σκεπτικό ότι η συλλογική σύμβαση ενδεχομένως περιέχει ιδιαιτέρως ευνοϊκές ρυθμίσεις για άλλα θέματα.

64. Καίτοι απόκειται εν τέλει στο αιτούν δικαστήριο να κρίνει, στην προκειμένη υπόθεση δεν φαίνεται να συμβαίνει κάτι τέτοιο. Οι κοινωνικοί εταίροι στη Γερμανία έχουν επιλέξει να προσφέρουν περισσότερες ημέρες ετήσιας αδειάς και αποδοχές αδειάς, κατά τον υπολογισμό των οποίων λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, η υπερωριακή απασχόληση *αλλά και* οι περίοδοι εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας. Η επιλογή αυτή των κοινωνικών εταίρων δεν φαίνεται να αποτρέπει τους εργαζόμενους από την άσκηση του δικαιώματός τους για λήψη αδειάς –μάλλον το αντίθετο συμβαίνει. Μάλιστα, το γεγονός ότι το ίδιο ποσό κατανέμεται σε περισσότερες ημέρες μπορεί ακόμη και να λειτουργήσει ως κίνητρο ώστε οι εργαζόμενοι να κάνουν χρήση και των 30 ημερών αδειάς, προκειμένου να λάβουν το πλήρες ποσό απολαβών αδειάς που δικαιούνται βάσει της BRTV-Bau. Ως εκ τούτου, οι ανωτέρω ρυθμίσεις για την ετήσια άδεια δεν φαίνεται να θίγουν τον πυρήνα του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

65. Το συμπέρασμα αυτό δεν επηρεάζεται από το ζήτημα που συζητήθηκε εκτενώς κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση και αφορά τη δυνητική εφαρμογή της αρχής *pro rata temporis* στην υπό κρίση υπόθεση. Στις γραπτές παρατηρήσεις της, η Επιτροπή υποστήριξε ότι η προκειμένη υπόθεση είναι παρόμοια με την περίπτωση των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχολήσεως. Κατά συνέπεια, καίτοι η αρχή *pro rata temporis* προφανώς δεν πρέπει να εφαρμόζεται όσον αφορά τη διάρκεια της ετήσιας αδειάς (4 εβδομάδες είναι ο ελάχιστος χρόνος σε κάθε περίπτωση), εντούτοις πρέπει να εφαρμοστεί για τις αποδοχές αδειάς στην υπό κρίση υπόθεση.

36 Η Γερμανική Κυβέρνηση δήλωσε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι το επίδομα εκ περιτροπής εργασίας ανέρχεται τουλάχιστον στο 60 % του μισθού του εργαζομένου.

37 Βλ. ήδη σημεία 34 και 35 των παρούσων προτάσεων.

66. Προς επίρρωση της απόψεώς της, η Επιτροπή επικαλέστηκε την υπόθεση Heimann<sup>38</sup>. Είναι αληθές ότι, στην υπόθεση εκείνη, το Δικαστήριο έκρινε ότι «οι εκ περιτροπής εργαζόμενοι πρέπει να χαρακτηριστούν ως “μερικώς απασχολούμενοι για ορισμένο χρονικό διάστημα”, δεδομένου ότι η κατάστασή τους είναι, de facto, παρεμφερής με εκείνη των εργαζομένων μερικής απασχόλησης»<sup>39</sup>. Το Δικαστήριο εφάρμοσε την αρχή pro rata temporis για τον υπολογισμό της (διάρκειας) της ετήσιας αδείας σε μορφή εκ περιτροπής εργασίας.

67. Εντούτοις, με βάση τα πραγματικά περιστατικά, η υπόθεση Heimann αφορούσε περίπτωση πλήρους αναστολής των αμοιβαίων υποχρεώσεων του εργοδότη και των εργαζομένων με καθεστώς «Kurzarbeit-Null» (μηδενικής εκ περιτροπής εργασίας ή οιονεί διαθεσιμότητας), το οποίο ίσχυε για ένα έτος μετά το ουσιαστικό πέρας της συμβάσεως εργασίας του A. Heimann, στο πλαίσιο συμφωνημένου προγράμματος κοινωνικών μέτρων. Το εθνικό δίκαιο προβλέπει ότι, στο πλαίσιο αυτό, τυχόν αξιώσεις για ετήσια άδεια με καθεστώς «Kurzarbeit-Null» πρέπει να υπολογίζονται βάσει της αρχής pro rata temporis. Το ερώτημα που υποβλήθηκε από το αιτούν δικαστήριο στην υπόθεση εκείνη αφορούσε το κατά πόσον το δίκαιο της Ένωσης απαγορεύει εθνικές διατάξεις που σε ανάλογες περιπτώσεις εφαρμόζουν την αρχή pro rata temporis, με το σκεπτικό ότι, εάν κατά το επίμαχο έτος δεν υπήρξε πραγματική απασχόληση, ο αριθμός των ημερών που θα λαμβανόταν υπόψη για τον υπολογισμό της ετήσιας αδείας θα ήταν επίσης μηδενικός.

68. Στο ειδικό αυτό πλαίσιο το Δικαστήριο αποφάνθηκε, επιχειρώντας έναν de facto παραλληλισμό μεταξύ των εργαζομένων που έχουν υπαχθεί σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας και των προσωρινά μερικώς απασχολούμενων, ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν απαγορεύει εθνικές διατάξεις διαρθρωμένες κατ' αυτόν τον τρόπο.

69. Αυτό που ουσιαστικά προτείνει η Επιτροπή στην παρούσα υπόθεση είναι η τριπλή επέκταση της αποφάσεως Heimann. Πρώτον, η εφαρμογής καθεστώτος εκ περιτροπής εργασίας στο πλαίσιο μιας κατά τα λοιπά προφανώς διαρκούς σχέσεως εργασίας πρέπει να αντιμετωπίζεται στην πράξη ως μερική απασχόληση. Δεύτερον, στην περίπτωση αυτή η αρχή pro rata temporis θα πρέπει να εφαρμόζεται κατά τον υπολογισμό τόσο της διάρκειας της ετήσιας αδείας όσο και των αποδοχών αδείας. Τρίτον, η δυνατότητα εφαρμογής της αρχής pro rata temporis θα μετατρέποταν, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, από ένα προαιρετικού χαρακτήρα εργαλείο για τα κράτη μέλη, στο οποίο δεν αντιτίθεται το δίκαιο της Ένωσης, σε υποχρέωση επιβαλλόμενη από το δίκαιο της Ένωσης στα κράτη μέλη, τα οποία θα ήταν υποχρεωμένα να ελέγχουν τον βαθμό συμμορφώσεώς τους προς τις ελάχιστες απαιτήσεις του δικαίου της Ένωσης.

70. Επιπλέον, η τριπλή επέκταση που προβάλλει η Επιτροπή, θα μπορούσε ενδεχομένως, στο πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως, να οδηγήσει σε ένα μάλλον παράδοξο αποτέλεσμα: στερώντας τα κράτη μέλη από την ευχέρεια που νομίμως απολαμβάνουν κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, θα οδηγούσε σε υπολογισμό των τακτικών αποδοχών για την ετήσια άδεια κατά τρόπο ώστε να μειώνεται η προστασία που ήδη παρέχεται στους εργαζομένους του συγκεκριμένου τομέα.

71. Φρονώ ότι όλα αυτά τα στοιχεία καθιστούν αναγκαία την επιβεβαίωση της αρχικής διαπιστώσεως που εκτέθηκε στα σημεία 58 και 59 των παρουσών προτάσεων: σε περιπτώσεις όπως η υπό κρίση το δίκαιο της Ένωσης δεν προβλέπει ακριβείς κανόνες για τον υπολογισμό των αποδοχών αδείας. Εναπόκειται στα κράτη μέλη να διαμορφώνουν τέτοιους κανόνες, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θίγουν την ουσία του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

72. Καθόσον η απάντηση στο πρώτο ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου είναι αρνητική, παρέλκει η εξέταση του δεύτερου ερωτήματος.

38 Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693).

39 Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 32).



## V. Πρόταση

73. Υπό το φως των σκέψεων που προηγήθηκαν, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στα ερωτήματα που υπέβαλε το Arbeitsgericht Verden (δικαστήριο εργατικών διαφορών Verden, Γερμανία) τις ακόλουθες απαντήσεις:

– Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, δεν αντίκειται σε εθνική νομοθετική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, βάσει της οποίας μπορεί να ορισθεί με συλλογική σύμβαση εργασίας ότι οι μειώσεις των αποδοχών, οι οποίες επέρχονται κατά το χρονικό διάστημα υπολογισμού λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, επηρεάζουν τον υπολογισμό των αποδοχών αδείας, με συνέπεια ο εργαζόμενος να λαμβάνει για τη διάρκεια της ετήσιας ελάχιστης αδείας των τεσσάρων εβδομάδων μικρότερες αποδοχές αδείας, ή, μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσεως, μικρότερη αποζημίωση μη ληφθείσας αδείας από ό,τι θα ελάμβανε εάν ο υπολογισμός των αποδοχών αδείας βασιζόταν στις μέσες αποδοχές τις οποίες θα ελάμβανε στην περίοδο υπολογισμού άνευ των μειώσεων των αποδοχών. Ωστόσο, εναπόκειται εν τέλει στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει, υπό το φως της γενικής οικονομίας της ομοσπονδιακής συλλογικής συμβάσεως-πλασιού για τον κατασκευαστικό τομέα και, ειδικότερα, των ρυθμίσεων που αυτή προβλέπει για την ετήσια άδεια, κατά πόσον οι εν λόγω κανόνες θίγουν την ουσία του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.