



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 4ης Οκτωβρίου 2018*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Οδηγία 2010/18/ΕΚ – Αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια – Γονική άδεια μη θεωρούμενη χρόνος πραγματικής εργασίας»

Στην υπόθεση C-12/17,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Curtea de Apel Cluj (εφετείο Cluj, Ρουμανία) με απόφαση της 11ης Οκτωβρίου 2016, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 10 Ιανουαρίου 2017, στο πλαίσιο της δίκης

Tribunalul Botoșani,

Ministerul Justiției

κατά

Maria Dicu,

παρισταμένων των:

Curtea de Apel Suceava,

Consiliul Superior al Magistraturii,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους Κ. Lenaerts, Πρόεδρο, Α. Tizzano, Αντιπρόεδρο, Μ. Ilešič, L. Bay Larsen, T. von Danwitz και Ε. Levits (εισηγητή), προέδρους τμήματος, Α. Borg Barthet, Α. Arabadjiev, F. Biltgen, Κ. Jürimäe και Κ. Λυκούργο, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: P. Mengozzi

γραμματέας: R. Șereș, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 15ης Ιανουαρίου 2018,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

– το Consiliul Superior al Magistraturii, εκπροσωπούμενο από την Μ. Ghena,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ρουμανική.

- η Ρουμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη αρχικώς από τον R.-H. Radu, καθώς και από τις O.-C. Ichim, L. Lițu και E. Gane, στη συνέχεια από τον C.-R. Canțăr, καθώς και από τις O.-C. Ichim, L. Lițu και E. Gane,
- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους D. Klebs και T. Henze,
- η Εσθονική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A. Kalbus,
- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον S. Jiménez García,
- η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την G. Palmieri, επικουρούμενη από την G. De Socio, avvocato dello Stato,
- η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και C. Hödlmayr,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 20ής Μαρτίου 2018,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του Tribunalul Botoșani (πρωτοδικείου Botoșani, Ρουμανία) και του Ministerul Justiției (Υπουργείου Δικαιοσύνης, Ρουμανία), αφενός, και της Maria Dicu, αφετέρου, σχετικά με τον καθορισμό του δικαιώματός της σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το έτος 2015.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 2003/88

- 3 Κατά την αιτιολογική σκέψη 6 της οδηγίας 2003/88:

«Οι αρχές του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της νυκτερινής, πρέπει να συνεκτιμηθούν.»
- 4 Το άρθρο 1 της οδηγίας αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής», ορίζει τα 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 άδειας [...]

[...].».

5 Το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ετήσια άδεια», ορίζει:

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

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

6 Το άρθρο 15 της ίδιας οδηγίας έχει ως εξής:

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

7 Το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της οδηγίας αυτής. Εντούτοις, δεν επιτρέπεται καμία παρέκκλιση όσον αφορά το άρθρο 7.

Η οδηγία 2010/18/ΕΕ

8 Η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η οποία συνήφθη στις 18 Ιουνίου 2009 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ 2010, L 68, σ. 13), προβλέπει, στη ρήτρα 2, σημείο 1, τα εξής:

«Η παρούσα συμφωνία παρέχει ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας σε εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού [...].»

9 Η ρήτρα 2, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου ορίζει τα εξής:

«Η άδεια χορηγείται για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών και, με σκοπό την ισότητα των ευκαιριών και της μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει καταρχήν να είναι αμεταβίβαστη. Για να ενθαρρυνθεί η δικαιότερη χρήση του δικαιώματος της άδειας και από τους δύο γονείς, τουλάχιστον ένας από τους τέσσερις μήνες παρέχεται ως αμεταβίβαστος. Οι όροι εφαρμογής της αμεταβίβαστης περιόδου καθορίζονται σε εθνικό επίπεδο μέσω της νομοθεσίας και/ή των συλλογικών συμβάσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις ισχύουσες διευθετήσεις άδειας στα κράτη μέλη.»

10 Η ρήτρα 5 της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού έχει ως εξής:

- «1. Στο τέλος της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην ίδια θέση εργασίας ή, αν αυτό δεν είναι δυνατόν, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση που είναι σύμφωνη με την εργασιακή σύμβαση ή σχέση.
2. Τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα υπό κτήση δικαιώματα από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν έως το τέλος της γονικής άδειας. Με τη λήξη της γονικής άδειας, εφαρμόζονται τα εν λόγω δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που προέρχονται από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές.
3. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν το καθεστώς της εργασιακής σύμβασης ή σχέσης για την περίοδο της γονικής άδειας.

[...]»

11 Κατά τη ρήτρα 8, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια, τα κράτη μέλη μπορούν να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες στη συμφωνία αυτή διατάξεις.

Το ρουμανικό δίκαιο

12 Ο Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (νόμος 53/2003 περί εργατικού κώδικα), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: εργατικός κώδικας), ορίζει στο άρθρο 10 τα εξής:

«Ατομική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση με την οποία ένα φυσικό πρόσωπο, ο εργαζόμενος, συμφωνεί να παρέχει την εργασία του για λογαριασμό και υπό τη διεύθυνση του εργοδότη, φυσικού ή νομικού προσώπου, έναντι αμοιβής, ήτοι του μισθού.»

13 Το άρθρο 49, παράγραφοι 1, 2 και 3, του κώδικα αυτού ορίζει:

«(1) Η ατομική συμβάσεως εργασίας μπορεί να ανασταλεί εκ του νόμου, κατόπιν συμφωνίας των μερών ή με μονομερή πράξη του εργοδότη ή του εργαζομένου.

(2) Η αναστολή της ατομικής συμβάσεως εργασίας επάγεται την αναστολή της παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο και της αμοιβής από τον εργοδότη.

(3) Κατά τη διάρκεια της αναστολής μπορεί, ωστόσο, να εξακολουθούν να υφίστανται πρόσθετα δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών, πέραν εκείνων που προβλέπονται στην παράγραφο 2, εφόσον προβλέπονται από ειδικούς νόμους, από την ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας, από ατομικές συμβάσεις εργασίας ή από εσωτερικούς κανονισμούς.»

14 Κατά το άρθρο 51, παράγραφος 1, στοιχείο α', του εν λόγω κώδικα:

«Η σύμβαση εργασίας μπορεί να ανασταλεί με πρωτοβουλία του εργαζομένου στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) γονικής άδειας για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών [...]».

15 Το άρθρο 145, παράγραφοι 4 έως 6, του ίδιου κώδικα ορίζει τα εξής:

«(4) Για τον καθορισμό της διάρκειας της ετήσιας άδειας, οι περίοδοι προσωρινής ανικανότητας προς εργασία και οι περίοδοι άδειας μητρότητας, άδειας επαπειλούμενης κυήσεως και άδειας ασθένειας τέκνου υπολογίζονται ως χρόνος πραγματικής εργασίας.»

(5) Σε περίπτωση που η προσωρινή ανικανότητα προς εργασία ή η άδεια μητρότητας, επαπειλούμενης κυήσεως ή ασθένειας τέκνου προκύψει ή ληφθεί κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας, η ετήσια άδεια διακόπτεται, και ο εργαζόμενος λαμβάνει τις υπόλοιπες ημέρες άδειας όταν παύσει η κατάσταση [που προκάλεσε τη διακοπή της άδειας] ή, εάν αυτό δεν είναι δυνατόν, οι μη ληφθείσες ημέρες άδειας προγραμματίζονται εκ νέου.

(6) Ο εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια ακόμη και όταν η προσωρινή ανικανότητα προς εργασία συνεχίζεται, όπως προβλέπεται από τον νόμο, για ένα πλήρες ημερολογιακό έτος· ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την ετήσια άδεια εντός 18 μηνών από το έτος που έπεται εκείνου κατά το οποίο ο εργαζόμενος δεν εργαζόταν.»

- 16 Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, της Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecâtorilor și procurorilor (απόφασης 325/2005 του Ανώτατου Δικαστικού Συμβουλίου, για την έγκριση του κανονισμού περί αδειών δικαστών και εισαγγελέων) προβλέπει τα εξής:

«(1) Οι δικαστές και οι εισαγγελείς δικαιούνται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών 35 εργάσιμων ημερών ανά έτος. Το δικαίωμα αυτό δεν υπόκειται σε περιορισμούς, ούτε χωρεί παραίτηση από αυτό.

(2) Η διάρκεια της άδειας που προβλέπεται [στον κανονισμό περί αδειών δικαστών και εισαγγελέων] υπολογίζεται με βάση την παρεχόμενη εργασία εντός του ημερολογιακού έτους. Για τον καθορισμό της διάρκειας της ετήσιας άδειας, οι περίοδοι προσωρινής ανικανότητας προς εργασία και οι περίοδοι άδειας μητρότητας, επαπειλούμενης κυήσεως και ασθένειας τέκνου υπολογίζονται ως χρόνος πραγματικής εργασίας.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

- 17 Η Μ. Dicu είναι δικαστής στο Tribunalul Botoșani (πρωτοδικείο Botoșani). Εντός του έτους 2014, έλαβε καταρχάς το σύνολο της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούνταν, έπειτα δε, από την 1η Οκτωβρίου 2014 έως τις 3 Φεβρουαρίου 2015, έλαβε άδεια μητρότητας. Στη συνέχεια, έλαβε γονική άδεια από τις 4 Φεβρουαρίου 2015 έως τις 16 Σεπτεμβρίου 2015, περίοδο κατά την οποία η σχέση εργασίας της είχε ανασταλεί. Τέλος, έλαβε 30 ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, από τις 17 Σεπτεμβρίου έως τις 17 Οκτωβρίου 2015.
- 18 Δυνάμει του ρουμανικού δικαίου το οποίο προβλέπει δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας 35 ημερών, η Μ. Dicu ζήτησε από το δικαστήριο στο οποίο υπηρετούσε να της χορηγήσει τις πέντε ημέρες υπολειπόμενης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το έτος 2015, τις οποίες είχε την πρόθεση να χρησιμοποιήσει κατά τις εργάσιμες ημέρες που παρεμβάλλονται μεταξύ των εορτών του τέλους του έτους.
- 19 Το Tribunalul Botoșani (πρωτοδικείο Botoșani) απέρριψε την αίτηση αυτή με την αιτιολογία ότι, κατά το ρουμανικό δίκαιο, η διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι ανάλογη του χρόνου πραγματικής εργασίας που παρεσχέθη κατά το τρέχον έτος και ότι, συναφώς, η διάρκεια της γονικής άδειας που είχε λάβει κατά το έτος 2015 δεν μπορούσε να θεωρηθεί χρόνος πραγματικής εργασίας για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Το Tribunalul Botoșani (πρωτοδικείο Botoșani) ανέφερε επίσης ότι η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που έλαβε η Μ. Dicu από τις 17 Σεπτεμβρίου έως τις 17 Οκτωβρίου 2015, για το έτος 2015, περιελάμβανε επτά ημέρες άδειας ληφθείσες εκ των προτέρων για το έτος 2016.
- 20 Η Μ. Dicu άσκησε προσφυγή κατά του Tribunalul Botoșani (πρωτοδικείου Botoșani), του Curtea de Apel Suceava (εφετείου Suceava, Ρουμανία), του Υπουργείου Δικαιοσύνης και του Consiliul Superior al Magistraturii (Ανώτατου Δικαστικού Συμβουλίου, Ρουμανία) ενώπιον του Tribunalul Cluj

(πρωτοδικείου Cluj), ζητώντας να αναγνωριστεί ότι η διάρκεια της γονικής άδειας την οποία είχε λάβει έπρεπε να εκληφθεί, για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται για το έτος 2015, ως χρόνος πραγματικής εργασίας.

21 Με απόφαση της 17ης Μαΐου 2016, το Tribunalul Cluj (πρωτοδικείο Cluj) δέχτηκε την προσφυγή της M. Dicu. Το Tribunalul Botoșani (πρωτοδικείο Botoșani) και το Υπουργείο Δικαιοσύνης άσκησαν έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

22 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Curtea de Apel Cluj (εφετείο Cluj, Ρουμανία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Πρέπει το άρθρο 7 της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε διάταξη εθνικής νομοθεσίας η οποία, για τον καθορισμό της διάρκειας της ετήσιας άδειας, δεν υπολογίζει ως χρόνο πραγματικής εργασίας την περίοδο κατά την οποία ο εργαζόμενος είχε γονική άδεια για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως δύο ετών;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

23 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, εάν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε διάταξη εθνικής νομοθεσίας, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία, για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται εργαζόμενος βάσει του άρθρου αυτού για ορισμένη περίοδο αναφοράς, δεν λαμβάνει υπόψη ως χρόνο πραγματικής εργασίας τη γονική άδεια την οποία έλαβε ο εργαζόμενος κατά την εν λόγω περίοδο.

24 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, όπως προκύπτει από το ίδιο το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, το δε δικαίωμα αυτό, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, πρέπει να θεωρείται αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης με ιδιαίτερη σημασία (βλ. απόφαση της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 25 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

25 Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι το δικαίωμα αυτό, που παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο, κατοχυρώνεται ρητώς στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ προσδίδει την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 33 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

26 Πρέπει επίσης να διευκρινιστεί ότι, μολονότι τα κράτη μέλη οφείλουν να μην εξαρτούν από οποιονδήποτε όρο την ίδια τη γένεση του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που απορρέει ευθέως από την οδηγία 2003/88 (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, ΒΕCΤU, C-173/99, EU:C:2001:356, σκέψη 53, της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 28, καθώς και της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 34), η υπό κρίση υπόθεση αφορά εντούτοις το ζήτημα κατά πόσον ο χρόνος γονικής άδειας πρέπει να εξομοιώνεται με χρόνο πραγματικής εργασίας για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

27 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 για κάθε εργαζόμενο, είναι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα, αφενός, να αναπαυθεί από την άσκηση των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί βάσει της συμβάσεως εργασίας του και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλαρώσεως και αναψυχής (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009,

Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 25, της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψη 31, καθώς και της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 25).

- 28 Ο σκοπός αυτός, που διακρίνει το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από άλλους τύπους άδειας που υπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς, στηρίζεται στην παραδοχή ότι ο εργαζόμενος εργάστηκε πράγματι κατά την περίοδο αναφοράς. Συγκεκριμένα, ο σκοπός που έγκειται στο να δοθεί στον εργαζόμενο η δυνατότητα να αναπαυθεί προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος αυτός άσκησε δραστηριότητα που δικαιολογεί, προκειμένου να διασφαλιστεί η προστασία της ασφάλειας και της υγείας του κατά την οδηγία 2003/88, να του χορηγηθεί περίοδος αναπαύσεως, χαλαρώσεως και αναψυχής. Κατά συνέπεια, η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει καταρχήν να καθορίζεται σε συνάρτηση προς την πράγματι παρασχεθείσα από αυτόν εργασία δυνάμει της συμβάσεως εργασίας (βλ., συναφώς, απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, σκέψη 29).
- 29 Ασφαλώς, όπως προκύπτει από πάγια νομολογία, υπό ορισμένες ειδικές περιστάσεις όπου ο εργαζόμενος αδυνατεί να ασκήσει τα καθήκοντά του, ιδίως διότι απουσιάζει δικαιολογημένα λόγω ασθένειας, ένα κράτος μέλος δεν μπορεί να εξαρτήσει το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από την υποχρέωση παροχής πραγματικής εργασίας (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 20 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Ειδικότερα, όσον αφορά το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, οι εργαζόμενοι που απουσιάζουν από την εργασία με σύντομη ή μακροχρόνια αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς εξομοιώνονται με τους εργαζομένους που πράγματι εργάστηκαν κατά την περίοδο αυτή (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 40).
- 30 Το ίδιο ισχύει και για τις εργαζόμενες που έχουν λάβει άδεια μητρότητας, οι οποίες εκ του λόγου αυτού αδυνατούν να ασκήσουν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο των εργασιακών τους σχέσεων και των οποίων το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να διασφαλίζεται για την περίπτωση αυτή της άδειας μητρότητας και να μπορεί να ασκηθεί σε περίοδο διαφορετική από την εν λόγω άδεια (βλ., συναφώς, απόφαση της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, σκέψεις 34, 35 και 38).
- 31 Εντούτοις, η νομολογία που παρατέθηκε στις δύο προηγούμενες σκέψεις δεν μπορεί να εφαρμοστεί κατ' αναλογία στην περίπτωση εργαζομένου ο οποίος, όπως η M. Dicu, έλαβε γονική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς.
- 32 Συγκεκριμένα, πρέπει κατά πρώτο λόγο να υπογραμμιστεί ότι η επέλευση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας είναι καταρχήν απρόβλεπτη (απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 51) και ανεξάρτητη της βουλήσεως του εργαζομένου (βλ., συναφώς, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 49). Όπως το Δικαστήριο επισήμανε στη σκέψη 38 της αποφάσεως της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18), η σύμβαση 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της 24ης Ιουνίου 1970, περί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως έχει αναθεωρηθεί, της οποίας οι αρχές πρέπει να λαμβάνονται υπόψη δυνάμει της αιτιολογικής σκέψεως 6 της οδηγίας 2003/88 προς τον σκοπό της ερμηνείας της ως άνω οδηγίας, εντάσσει, στο άρθρο 5, παράγραφος 4, τις απουσίες λόγω ασθένειας στις απουσίες από την εργασία για «λόγους ανεξάρτητους της θελήσεως του ενδιαφερόμενου εργαζομένου», οι οποίες πρέπει να «συνυπολογίζονται στον χρόνο υπηρεσίας». Αντιθέτως, η λήψη γονικής άδειας δεν έχει απρόβλεπτο χαρακτήρα και απορρέει, στην πλειονότητα των περιπτώσεων, από τη βούληση του εργαζομένου να ασχοληθεί με το τέκνο του (βλ., συναφώς, απόφαση της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 35).

- 33 Εν συνεχεία, στο μέτρο που ο εργαζόμενος που έχει λάβει γονική άδεια δεν υπόκειται στους σωματικούς ή ψυχολογικούς περιορισμούς τους οποίους συνεπάγεται μια ασθένεια, η κατάσταση του διαφέρει από την κατάσταση ανικανότητας προς εργασία οφειλόμενης σε πρόβλημα υγείας (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin, C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 29).
- 34 Η κατάσταση του εργαζομένου που έχει λάβει γονική άδεια διακρίνεται επίσης από την κατάσταση εργαζομένης που ασκεί το δικαίωμά της σε άδεια μητρότητας. Πράγματι, σκοπός της άδειας μητρότητας είναι, αφενός, η προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και κατόπιν αυτής και, αφετέρου, η προστασία των ιδιαίτερων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού, κατά τρόπο ώστε να μη διαταράσσονται οι σχέσεις αυτές από τη σώρευση των βαρών που προκύπτουν από την ταυτόχρονη άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, σκέψη 32, και της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 46).
- 35 Τέλος, μολονότι ο ευρισκόμενος σε γονική άδεια εξακολουθεί ασφαλώς να είναι εργαζόμενος, υπό την έννοια του δικαίου της Ένωσης, κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής (απόφαση της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 32), εντούτοις, σε περίπτωση όπως η προκειμένη, όπου η σχέση εργασίας του εργαζομένου αυτού έχει ανασταλεί βάσει του εθνικού δικαίου, όπως επιτρέπεται βάσει της ρήτρας 5, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια, αναστέλλονται συνακολούθως, σε προσωρινή βάση, οι αμοιβαίες υποχρεώσεις του εργοδότη και του εργαζομένου προς εκπλήρωση των παροχών τους, ιδίως δε αναστέλλεται η υποχρέωση του εργαζομένου προς εκτέλεση των καθηκόντων που υπέχει στο πλαίσιο της εν λόγω σχέσεως (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin, C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 28).
- 36 Επομένως, σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, ο χρόνος της γονικής άδειας που έλαβε ο εργαζόμενος κατά την περίοδο αναφοράς δεν μπορεί να εξομοιωθεί με χρόνο πραγματικής εργασίας για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δυνάμει του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88.
- 37 Πρέπει επιπλέον να υπογραμμιστεί ότι, μολονότι ασφαλώς προκύπτει από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου ότι άδεια χορηγούμενη βάσει του δικαίου της Ένωσης δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαίου αυτού η οποία επιδιώκει διαφορετικό σκοπό από την πρώτη (βλ., συναφώς, απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 26 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), εντούτοις, από τη νομολογία αυτή, που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο καταστάσεων οι οποίες χαρακτηρίζονται από αλληλεπικάλυψη ή σύμπτωση μεταξύ του χρόνου των δύο διαφορετικών αδειών, δεν μπορεί να συναχθεί ότι τα κράτη μέλη υποχρεούνται να θεωρήσουν ότι ο χρόνος γονικής άδειας που έλαβε εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς αντιστοιχεί σε χρόνο πραγματικής εργασίας για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών βάσει της οδηγίας 2003/88.
- 38 Όπως προκύπτει από το σύνολο των ανωτέρω σκέψεων, στο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε διάταξη εθνικής νομοθεσίας, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία, για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται εργαζόμενος βάσει του άρθρου αυτού για ορισμένη περίοδο αναφοράς, δεν λαμβάνει υπόψη ως χρόνο πραγματικής εργασίας τη γονική άδεια την οποία έλαβε ο εργαζόμενος κατά την εν λόγω περίοδο.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 39 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπíπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαινεται:

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, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε διάταξη εθνικής νομοθεσίας, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία, για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται εργαζόμενος βάσει του άρθρου αυτού για ορισμένη περίοδο αναφοράς, δεν λαμβάνει υπόψη ως χρόνο πραγματικής εργασίας τη γονική άδεια την οποία έλαβε ο εργαζόμενος κατά την εν λόγω περίοδο.

(υπογραφές)