



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
της 12ης Δεκεμβρίου 2019¹

Υπόθεση C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
κατά
Grupo de Empresas DIA S.A.,
Twins Alimentación S.A.**

[αίτηση του Audiencia Nacional (ειδικού ανωτέρου δικαστηρίου, Ισπανία)
για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

«Προδικαστική παραπομπή – Οδηγία 2003/88/EK – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Άρθρα 5 και 7 – Εβδομαδιαία ανάπαυση – Ετήσια άδεια – Απουσία με άδεια του εργοδότη – Ειδική άδεια μετ' αποδοχών – Ειδική άδεια με διαφορετικό σκοπό από εκείνον της εβδομαδιαίας ανάπαυσης και της ετήσιας άδειας – Σύμπτωση των ημερών ειδικής άδειας με την περίοδο εβδομαδιαίας ανάπαυσης ή τις ημέρες της ετήσιας άδειας»

I. Εισαγωγή

1. Η αίτηση προδικαστικής απόφασης αφορά την ερμηνεία των άρθρων 5 και 7 της οδηγίας 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας².

2. Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς στον τομέα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με διαδίκους, αντιστοιχώς, συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, ήτοι τη Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), τη Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) και τη Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (στο εξής: συνδικαλιστικές οργανώσεις), και τον όμιλο επιχειρήσεων DIA SA και Twins Alimentación SA (στο εξής: όμιλος επιχειρήσεων), με αντικείμενο τον προσδιορισμό των όρων εφαρμογής των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών που προβλέπονται στο άρθρο 46 της Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (συλλογικής σύμβασης εργασίας του ομίλου επιχειρήσεων Dia SA και Twins Alimentación SA, στο

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

² ΕΕ 2003, L 299, σ. 9.

εξής: συλλογική σύμβαση εργασίας του ομίλου επιχειρήσεων)³ ώστε να μπορούν να έχουν τη δυνατότητα να εκπληρώνουν προσωπικές ή οικογενειακές υποχρεώσεις, όταν το γενεσιουργό γεγονός των αδειών αυτών συμβαίνει κατά τη διάρκεια της περιόδου εβδομαδιαίας ανάπαυσης ή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία διασφαλίζει το δίκαιο της Ένωσης.

3. Η υπό κρίση υπόθεση παρέχει στο Δικαστήριο την ευκαιρία να υπενθυμίσει, βάσει της διαπίστωσης ότι σκοπός των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών δεν είναι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, αλλά μόνο η παροχή σε αυτούς της δυνατότητας να ζητούν να τους επιτραπεί σε συγκεκριμένες περιπτώσεις η αποχή από την εργασία τους, ότι η οδηγία 2003/88 περιορίζεται στον καθορισμό ελάχιστων απαιτήσεων ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, αφήνοντας τα κράτη μέλη ελεύθερα να θεσπίζουν κανόνες ευνοϊκότερους για τους εργαζομένους στους τομείς οι οποίοι δεν εμπίπτουν στο δίκαιο της Ένωσης.

4. Με βάση την ανάλυση που ακολουθεί, θα προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι οι εθνικές διατάξεις, όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη, οι οποίες δεν θίγουν τις ελάχιστες απαιτήσεις της οδηγίας 2003/88, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

5. Επικουρικώς, θα υποστηρίξω την άποψη ότι δεν αντιβαίνουν στα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες δεν προβλέπουν τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών όταν οι περιστάσεις που δικαιολογούν τη λήψη τους επέρχονται σε ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν εργάζεται.

6. Προς τούτο, θα εκθέσω, κατά πρώτον, τους λόγους για τους οποίους, κατ' εμέ, η σχετική με τη χρονική σύμπτωση αδειών νομολογία του Δικαστηρίου, η οποία στηρίζεται στη διαφορά των σκοπών των αδειών για να συναγάγει προστατευτικούς κανόνες των δικαιωμάτων που εγγυάται η οδηγία 2003/88, δεν πρέπει να εφαρμοστεί και στις περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος δεν βρίσκεται ταυτόχρονα σε αδυναμία παροχής εργασίας και ανάπαυσης. Κατά δεύτερον, θα υπογραμμίσω την ελαστικότητα του καθεστώτος της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, η οποία αρκεί για να δικαιολογήσει την άρνηση χορήγησης ειδικών αδειών μετ' αποδοχών κατά την περίοδο αυτή.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Η οδηγία 2003/88

7. Η αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας 2003/88 έχει ως εξής:

«Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης. Η έννοια της “ανάπαυσης” πρέπει να εκφράζεται σε μονάδες χρόνου, και συγκεκριμένα ημέρες, ώρες ή και κλάσματά τους. Οι εργαζόμενοι στην [Ένωση] πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, ημερησίας, εβδομαδιαίας και ετήσιας καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας. Επίσης, θα πρέπει να προβλέπεται σχετικά και μια μέγιστη κατ' εβδομάδα διάρκεια εργασίας.»

8. Το άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής», προβλέπει, στις παραγράφους 1 και 2, τα εξής:

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

³ Η ως άνω συλλογική σύμβαση εργασίας εγκρίθηκε με τη Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA [απόφαση της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων περί καταχώρισης και δημοσίευσης της συλλογικής σύμβασης εργασίας του ομίλου επιχειρήσεων Día SA και Twins Alimentación SA], της 22ας Αυγούστου 2016 (BOE αριθ. 212, της 2ας Σεπτεμβρίου 2016, σ. 63357).

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.»

9. Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

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

[...]

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

10. Το άρθρο 5 της ως άνω οδηγίας, με τίτλο «Εβδομαδιαία ανάπαυση», ορίζει τα εξής:

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

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

11. Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, με τίτλο «Ετήσια άδεια», ορίζει τα 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 άδειας.

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

12. Το άρθρο 15 της οδηγίας αυτής προβλέπει τα 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.»

13. Το άρθρο 17 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Παρεκκλίσεις», προβλέπει στις παραγράφους 1 και 2 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:

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

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 εργαζόμενους 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 εργαζόμενους.»

B. Το ισπανικό δίκαιο

14. Το Estatuto de los Trabajadores (Εργατικός Κώδικας), όπως κωδικοποιήθηκε με το Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015, περί εγκρίσεως του αναδιατυπωμένου νόμου περί Εργατικού Κώδικα)⁴, της 23ης Οκτωβρίου 2015 (στο εξής: Εργατικός Κώδικας) ορίζει, στο άρθρο 37, με τίτλο «Εβδομαδιαία ανάπαυση, ημέρες αργίας και άδειες», τα εξής:

«1. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται ελάχιστη εβδομαδιαία ανάπαυση, η οποία μπορεί να χορηγηθεί σωρευτικά για περιόδους έως δεκατεσσάρων ημερών, συνεχούς διάρκειας μιάμισης ημέρας· η περίοδος αυτή περιλαμβάνει κατά κανόνα το απόγευμα του Σαββάτου, ή, κατά περίπτωση, το πρωί της Δευτέρας, και ολόκληρη την Κυριακή. Η εβδομαδιαία ανάπαυση των εργαζομένων ηλικίας κάτω των 18 ετών διαρκεί τουλάχιστον δύο συναπτές ημέρες.

[...]

3. Κατόπιν προειδοποίησης και αιτιολογήσεως της απουσίας του, ο εργαζόμενος δύναται να απουσιάσει από την εργασία του με δικαίωμα αμοιβής για τους ακόλουθους λόγους και την υποδεικνυόμενη διάρκεια:

- a) Δεκαπέντε ημερολογιακές ημέρες σε περίπτωση γάμου.
- b) Δύο ημέρες σε περίπτωση γέννησης τέκνου και θανάτου, σοβαρού ατυχήματος ή σοβαρής ασθένειας, νοσηλείας ή χειρουργικής επέμβασης χωρίς νοσηλεία, η οποία απαιτεί ανάπαυση κατ' οίκον, συγγενών εξ αίματος ή εξ αγχιστείας έως και δευτέρου βαθμού. Όταν η απουσία για τον λόγο αυτό απαιτεί μετακίνηση του εργαζομένου, η άδεια έχει διάρκεια τεσσάρων ημερών.
- c) Μία ημέρα σε περίπτωση μετακόμισης λόγω μεταβολής της συνήθους κατοικίας.

⁴ ΒΟΕ αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, σ. 100224.

d) Για τον χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση επιτακτικού δημόσιου και προσωπικού καθήκοντος, περιλαμβανομένης της άσκησης του εκλογικού δικαιώματος. Όταν διάταξη νόμου ή συλλογικής σύμβασης εργασίας προβλέπει συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, εφαρμόζεται αυτή ως προς τη διάρκεια της απουσίας και τη χρηματική αποζημίωση.

[...]

e) Για την εκπλήρωση συνδικαλιστικών καθηκόντων ή καθηκόντων εκπροσώπησης των εργαζομένων, κατά τα προβλεπόμενα στον νόμο ή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

f) Για τον χρόνο που απαιτείται για τη διενέργεια προγεννητικών εξετάσεων και την παρακολούθηση τεχνικών προετοιμασίας για τον τοκετό, και για την υποχρεωτική συμμετοχή σε συνεδρίες ενημέρωσης και προετοιμασίας, καθώς και την υποβολή στις υποχρεωτικές ψυχοκοινωνικές αξιολογήσεις καταλληλότητας εν όψει υιοθεσίας, επιτροπείας και αναδοχής, υπό την προϋπόθεση, σε κάθε περίπτωση, ότι πρέπει να λάβουν χώρα εντός του ωραρίου εργασίας.

[...]»

15. Το άρθρο 38 του Εργατικού Κώδικα, το οποίο επιγράφεται «Ετήσια άδεια μετ' αποδοχών», ορίζει τα εξής:

«1. Η περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η οποία δεν μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση, συμφωνείται με συλλογική ή ατομική σύμβαση. Η διάρκεια της άδειας αυτής δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι μικρότερη των τριάντα ημερολογιακών ημερών.

2. Η περίοδος ή οι περίοδοι της άδειας καθορίζονται κατόπιν κοινής συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, σύμφωνα με όσα προβλέπουν, ενδεχομένως, οι συλλογικές συμβάσεις σχετικά με τον ετήσιο προγραμματισμό των αδειών.

Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ των μερών, η ημερομηνία λήψεως της άδειας καθορίζεται από το αρμόδιο δικαστήριο, η απόφαση του οποίου δεν προσβάλλεται. Η διαδικασία είναι συνοπτική και η υπόθεση εκδικάζεται κατά προτεραιότητα.

3. Σε κάθε επιχείρηση καθορίζεται το πρόγραμμα αδειών. Ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει τις ημερομηνίες που του αντιστοιχούν τουλάχιστον δύο μήνες πριν από την έναρξη της άδειας.

Σε περίπτωση που η περίοδος αδειας που έχει οριστεί στο πρόγραμμα αδειών της επιχειρήσεως στο οποίο αναφέρεται η προηγούμενη παράγραφος συμπίπτει χρονικά με προσωρινή ανικανότητα προς εργασία λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή θηλασμού ή με την περίοδο αναστολής της συμβάσεως εργασίας που προβλέπει το άρθρο 48, παράγραφοι 4, 5 και 7, του παρόντος νόμου, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την άδειά του σε χρόνο διαφορετικό από αυτόν της προσωρινής ανικανότητας ή της αδειάς που δικαιούται κατ' εφαρμογή αυτής της διατάξεως, μετά το τέλος της περιόδου αναστολής, ακόμη και αν έχει παρέλθει το ημερολογιακό έτος στο οποίο αντιστοιχεί η άδεια αυτή.

Στην περίπτωση που η περίοδος της άδειας συμπίπτει χρονικά με προσωρινή ανικανότητα προς εργασία λόγω περιστάσεων διαφορετικών από τις μνημονευόμενες στο προηγούμενο εδάφιο, η οποία εμποδίζει πλήρως ή μερικώς τον εργαζόμενο να λάβει την άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο αυτή αντιστοιχεί, ο εργαζόμενος μπορεί να λάβει την άδεια μετά το πέρας της προσωρινής ανικανότητας, υπό την προϋπόθεση ότι δεν έχουν παρέλθει περισσότεροι από δεκαοκτώ μήνες από τη λήξη του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε το δικαίωμα της άδειας.»

16. Το άρθρο 46 της συλλογικής σύμβασης εργασίας του ομίλου επιχειρήσεων έχει ως εξής:

«I. Ο εργαζόμενος δύναται να απουσιάσει από την εργασία του με δικαίωμα αμοιβής, κατόπιν προειδοποιήσεως και αιτιολογήσεως της απουσίας του, για τους ακόλουθους λόγους και για την υποδεικνυόμενη διάρκεια:

- A. Δεκαπέντε ημερολογιακές ημέρες, οι οποίες λαμβάνονται την ημερομηνία του γενεσιουργού γεγονότος ή την αμέσως προηγούμενη ημέρα, κατ' επιλογήν του εργαζομένου, σε περίπτωση γάμου.
- B. Τρεις ημέρες σε περίπτωση γέννησης τέκνου ή θανάτου, σοβαρού ατυχήματος ή σοβαρής ασθένειας ή νοσηλείας συγγενών εξ αίματος ή εξ αγχιστείας έως και δευτέρου βαθμού. Σε περίπτωση θανάτου συζύγου ή τέκνου, η περίοδος αυτή παρατείνεται σε 5 ημέρες. Όταν η απουσία για τον λόγο αυτό απαιτεί μετακίνηση του εργαζομένου, η περίοδος αυτή παρατείνεται κατά μία ημέρα.
- C. Δύο ημέρες σε περίπτωση χειρουργικής επέμβασης χωρίς νοσηλεία, η οποία απαιτεί ανάπαυση κατ' οίκον, συγγενών εξ αίματος ή εξ αγχιστείας έως και δευτέρου βαθμού. Όταν η απουσία για τον λόγο αυτό απαιτεί μετακίνηση του εργαζομένου, η άδεια έχει διάρκεια τεσσάρων ημερών.
- D. Μία ημέρα σε περίπτωση μετακόμισης λόγω μεταβολής της συνήθους κατοικίας.
- E. Για τον χρόνο που απαιτείται για την εκπλήρωση επιτακτικού δημόσιου και προσωπικού καθήκοντος, περιλαμβανομένης της άσκησης του εκλογικού δικαιώματος.
- F. Για την εκπλήρωση συνδικαλιστικών καθηκόντων ή καθηκόντων εκπροσώπησης των εργαζομένων, κατά τα προβλεπόμενα στον νόμο ή στην παρούσα συλλογική σύμβαση εργασίας.
- G. Για τον απαιτούμενο, ο οποίος δικαιολογείται με ιατρική βεβαίωση, όταν, λόγω ασθένειας, ο εργαζόμενος πρέπει να επισκεφθεί ιατρείο κατά τις ώρες εργασίας του.
- H. Για τις ώρες που απαιτούνται για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε τελικές εξετάσεις όταν παρακολουθούν αναγνωρισμένες ή πανεπιστημιακές σπουδές. Στις περιπτώσεις αυτές, πρέπει να προσκομίζουν βεβαίωση η οποία να δικαιολογεί την αίτησή τους.
- I. Ετησίως, οι εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν έως τρεις επιπλέον ημέρες άδειας οι οποίες μπορούν να σωρευτούν μεμονωμένα με οποιαδήποτε από τις άδειες που προβλέπονται στα στοιχεία A), B) και D) ανωτέρω, ή έως δύο ημέρες σε περίπτωση θανάτου συζύγου ή συντρόφου ή τέκνων ή, επίσης μεμονωμένα, εξαιρουμένης της προβλεπόμενης στο σημείο 1) άδειας, στις ακόλουθες περιπτώσεις:
 - 1) Μία ημέρα, ή οκτώ ώρες ετησίως, εφόσον ο χρόνος απουσίας δικαιολογείται με ιατρική βεβαίωση, για τη συνοδεία τέκνου ηλικίας κάτω των 16 ετών σε ιατρική επίσκεψη κατά τον χρόνο εργασίας του εργαζομένου.
 - 2) Σε περίπτωση γάμου συγγενών εξ αίματος ή εξ αγχιστείας έως και δευτέρου βαθμού.
 - 3) Σε περίπτωση εξετάσεων για την απόκτηση άδειας οδήγησης και υπογραφής συμβολαιογραφικών πράξεων απαραίτητων για την αγορά ή πώληση κατοικίας από τον εργαζόμενο, όταν ο εργαζόμενος πρέπει να παραστεί αυτοπροσώπως και κατά τον χρόνο εργασίας του.

II. Για τους σκοπούς των αδειών, πλην της προβλεπόμενης στο στοιχείο Α) του παρόντος άρθρου, ζεύγη που έχουν συνάψει σύμφωνο συμβίωσης έχουν τα ίδια δικαιώματα, υπό την προϋπόθεση ότι έχει γίνει η δέουσα καταχώριση στο οικείο επίσημο μητρώο και ότι ο εργαζόμενος προσκομίζει σχετική βεβαίωση, κατά τις απαιτήσεις που προβλέπονται στις ισχύουσες κανονιστικές ρυθμίσεις των αυτόνομων κοινοτήτων.

III. Ο εργαζόμενος οφείλει να ενημερώνει, το συντομότερο δυνατόν, τον άμεσο προϊστάμενό του προκειμένου αυτός να λάβει τα αναγκαία μέτρα και να του χορηγήσει τη σχετική άδεια, και να υποβάλλει δικαιολογητικά σχετικά με τον λόγο που επικαλείται για την άδεια που χορηγήθηκε ή πρόκειται να χορηγηθεί.

IV. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, υφίσταται μετακίνηση όταν ο εργαζόμενος πρέπει να διανύσει περισσότερα από 150 χιλιόμετρα από τον τόπο της συνήθους διαμονής του έως τον τόπο του προορισμού του.»

17. Ο Código Civil (Αστικός Κώδικας) προβλέπει, αφενός, στο άρθρο 4, παράγραφος 3, ότι «[ο]ι διατάξεις του Κώδικα [αυτού] εφαρμόζονται συμπληρωματικά στους τομείς που ρυθμίζουν άλλοι νόμοι» και, αφετέρου, στο άρθρο 5, παράγραφος 2, ότι «[ο]ι αργίες δεν εξαιρούνται κατά τον ημερολογιακό υπολογισμό των προθεσμιών».

III. Το ιστορικό της διαφοράς της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

18. Με τρεις χωριστές αγωγές, οι οποίες συνεκδικάζονται βάσει απόφασης του Audiencia Nacional (ειδικού ανώτερου δικαστηρίου, Ισπανία), τρεις συνδικαλιστικές οργανώσεις ζητούν από το αιτούν δικαστήριο να αποφανθεί ότι οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 46 της συλλογικής σύμβασης εργασίας του ομίλου επιχειρήσεων, πλην της άδειας γάμου, πρέπει να λαμβάνονται σε διάστημα κατά το οποίο ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος πρέπει να εργάζεται για την επιχείρηση⁵, όσον αφορά τόσο την πρώτη ημέρα όσο και όλες τις ημέρες της άδειας. Ως προς την άδεια γάμου, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ζητούν να αρχίζει η άδεια αυτή ημέρα κατά την οποία ο εργαζόμενος πρέπει να εργάζεται για την επιχείρηση.

19. Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει ότι η εβδομαδιαία ανάπαυση των εργαζομένων και η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ρυθμίζονται από το άρθρο 37, παράγραφος 1, και το άρθρο 38 του Εργατικού Κώδικα, με τα οποία μεταφέρονται στην ισπανική έννομη τάξη οι διατάξεις της οδηγίας 2003/88, και ότι, κατά την άποψή του, οι προβλεπόμενες περίοδοι υπερβαίνουν τις ελάχιστες απαιτούμενες από το δίκαιο της Ένωσης⁶.

20. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι το άρθρο 46 της συλλογικής σύμβασης εργασίας του ομίλου επιχειρήσεων θέτει σε εφαρμογή, με ευνοϊκότερους όρους, το άρθρο 37, παράγραφος 3, του Εργατικού Κώδικα, το οποίο αναγνωρίζει στους εργαζομένους το δικαίωμα ειδικών αδειών μετ' αποδοχών. Οι άδειες αυτές προορίζονται να καλύψουν συγκεκριμένες ανάγκες των εργαζομένων, όπως, μεταξύ άλλων, η γέννηση τέκνου, η νοσηλεία, η υποβολή σε χειρουργική επέμβαση ή ο θάνατος στενού συγγενή, καθώς και η εκπλήρωση καθηκόντων συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, ανάγκες οι οποίες προκύπτουν κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας και δικαιολογούν την αναγνώριση του δικαιώματος απουσίας από την εργασία με παράλληλη διατήρηση του δικαιώματος στην αμοιβή.

5 Χάρην σαφήνειας, θα χρησιμοποιήσω στις παρούσες προτάσεις τις φράσεις «ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος πρέπει να εργάζεται για την επιχείρηση» ή «εργάσιμες ημέρες», οι οποίες αντιστοιχούν στον ορισμό που δίνει το αιτούν δικαστήριο στη φράση «ημέρες εργασίας» την οποία αυτό χρησιμοποιεί.

6 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι «[ο]ι δύο αυτές διατάξεις είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους από τη διάταξη της Ένωσης, δεδομένου ότι το άρθρο 37, παράγραφος 1, ορίζει γενικώς ότι οι περίοδοι εβδομαδιαίας ανάπαυσης έχουν ελάχιστη συνεχή διάρκεια μιάμισης ημέρας και το άρθρο 38 προβλέπει ότι η ετήσια άδεια έχει διάρκεια τουλάχιστον 30 ημερολογιακών ημερών».

21. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, κατά το ως άνω άρθρο 46, όπως και κατά το άρθρο 37 του Εργατικού Κώδικα, η διάρκεια της άδειας γάμου υπολογίζεται σε ημερολογιακές ημέρες. Οι διατάξεις αυτές δεν περιέχουν καμία διευκρίνιση όσον αφορά τις άλλες ειδικές άδειες μετ' αποδοχών ή το χρονικό σημείο έναρξης της άδειας γάμου.

22. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο προσθέτει ότι το άρθρο 5, παράγραφος 2, του Αστικού Κώδικα, το οποίο εφαρμόζεται ελλείψει ειδικότερης διάταξης, προβλέπει ότι οι αργίες δεν εξαιρούνται κατά τον ημερολογιακό υπολογισμό των προθεσμιών.

23. Το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι η συνήθης πρακτική του ομίλου επιχειρήσεων είναι οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών να αρχίζουν από την ημερομηνία του γενεσιουργού γεγονότος, ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για εργάσιμη ημέρα⁷, και να υπολογίζονται σε ημερολογιακές ημέρες.

24. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στηρίζουν την αγωγή τους στην απόφαση 145/2018 του Tribunal Supremo (Ανώτατου Δικαστηρίου, Ισπανία), της 13ης Φεβρουαρίου 2018, η οποία είναι μεμονωμένη. Κρίθηκε με την απόφασή αυτή, όσον αφορά τη ρύθμιση των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών σε κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας⁸, ότι, όταν το γενεσιουργό γεγονός της ειδικής άδειας μετ' αποδοχών επέρχεται σε μη εργάσιμη ημέρα⁹, με την οποία εξομοιώνεται η αργία, η έναρξη της άδειας πρέπει να μεταφέρεται στην πρώτη επόμενη εργάσιμη ημέρα.

25. Το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι η απόρριψη της αγωγής των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα έχει ως αποτέλεσμα να υποχρεώνονται οι εργαζόμενοι να ανταποκρίνονται στις ανάγκες για τις οποίες προβλέπονται οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια των περιόδων ανάπαυσης που χορηγούνται βάσει του δικαίου της Ένωσης.

26. Ως εκ τούτου, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς την ερμηνεία του δικαιώματος σε εβδομαδιαία ανάπαυση και ετήσια άδεια το οποίο προβλέπεται στα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 και έχει ως σκοπό, όπως διευκρινίστηκε στη νομολογία του Δικαστηρίου, την αποτελεσματική προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

27. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει ότι το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι άδεια χορηγούμενη βάσει του δικαίου της Ένωσης δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψης άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαίου αυτού και ότι οι παρεκκλίσεις από το ενωσιακό καθεστώς της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το οποίο έχει θεσπιστεί με την οδηγία 2003/88, πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπον ώστε να περιορίζονται στο απολύτως αναγκαίο μέτρο για τη διαφύλαξη των προστατευόμενων με τις παρεκκλίσεις αυτές συμφερόντων.

28. Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών, οι οποίες ρυθμίζονται από το άρθρο 37, παράγραφος 3, του Εργατικού Κώδικα, προορίζονται να καλύψουν τις κοινωνικού ή δημόσιου χαρακτήρα υποχρεώσεις των εργαζομένων, εκ των οποίων ορισμένες σχετίζονται με τη συνδικαλιστική ελευθερία ή τα οικογενειακά βάρη.

29. Ως εκ τούτου, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, εάν οποιαδήποτε από τις ανάγκες που απαριθμούνται στο άρθρο 37, παράγραφος 3, του Εργατικού Κώδικα προκύψει κατά τη διάρκεια των περιόδων εβδομαδιαίας ανάπαυσης ή ετήσιας άδειας, αλληλοεπικαλύπτονται δύο διαφορετικοί σκοποί. Εάν γίνει δεκτό ότι, στην περίπτωση αυτή, δεν είναι δυνατόν να μεταφερθεί η ειδική άδεια

7 Από τις παρατηρήσεις του ομίλου επιχειρήσεων προκύπτει ότι, όταν το γενεσιουργό γεγονός επέρχεται κατά τη διάρκεια περιόδου εβδομαδιαίας ανάπαυσης, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να λάβει κάποια από τις ειδικές άδειες μετ' αποδοχών επειδή δεν εργάζεται.

8 Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση διευκρινίστηκε ότι η συλλογική αυτή σύμβαση αυτή δεν είναι η επίμαχη στην κύρια δίκη.

9 Πρόκειται για ημέρα κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν οφείλει να παρέχει την εργασία του.

μετ' αποδοχών σε χρόνο διαφορετικό από την περίοδο ανάπαυσης, αυτή θα καταστεί άνευ περιεχομένου, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος θα πρέπει να διαθέσει την περίοδο εβδομαδιαίας ανάπαυσης ή διακοπών του για να επιλύσει τα προβλήματα που οφείλονται σε ανάγκη την οποία προορίζονται να καλύψουν οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών.

30. Ως εκ τούτου, το αιτούν δικαστήριο τρέφει αμφιβολίες για τη συμβατότητα προς τα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 της άρνησης αναγνώρισης στους εργαζομένους του δικαιώματος να λάβουν τις άδειες που διέπονται από το άρθρο 37, παράγραφος 3, του Εργατικού Κώδικα και ρυθμίζονται στο άρθρο 46 της συλλογικής σύμβασης εργασίας του ομίλου επιχειρήσεων, όταν η ανάγκη την οποία αυτές προορίζονται να καλύψουν προκύπτει κατά τη διάρκεια των ελάχιστων περιόδων εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που προβλέπονται από την ως άνω οδηγία. Το αιτούν δικαστήριο ζητεί επίσης να διευκρινιστεί αν, σε περίπτωση χρονικής σύμπτωσης, θα πρέπει να προβλεφθούν μέτρα ώστε να διασφαλίζεται ότι όντως λαμβάνονται οι ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης που προβλέπει η εν λόγω οδηγία.

31. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Audiencia Nacional (ειδικό ανώτερο δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Πρέπει το άρθρο 5 της οδηγίας [2003/88] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση που επιτρέπει να [συμπίπτει] η περίοδος της εβδομαδιαίας ανάπαυσης με [ειδικές] άδειες μετ' αποδοχών που προορίζονται για την εκπλήρωση σκοπών άλλων από αυτόν της ανάπαυσης;

2) Πρέπει το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση που επιτρέπει να [συμπίπτει] η ετήσια άδεια με ειδικές άδειες μετ' αποδοχών που προορίζονται για την εκπλήρωση σκοπών άλλων από αυτόν της ανάπαυσης, αναψυχής και ψυχαγωγίας;»

32. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο όμιλος επιχειρήσεων, η Ισπανική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσαν γραπτές παρατηρήσεις ενώπιον του Δικαστηρίου. Ανέπτυξαν δε προφορικώς τις απόψεις τους κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 24ης Σεπτεμβρίου 2019.

IV. Ανάλυση

33. Με τα δύο προδικαστικά ερωτήματα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν τα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες δεν προβλέπουν τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών όταν η ανάγκη την οποία αυτές προορίζονται να καλύψουν προκύπτει κατά τη διάρκεια περιόδου εβδομαδιαίας ανάπαυσης ή ετήσιας άδειας.

34. Κατά την άποψή μου, πρέπει να υπογραμμιστούν τα στοιχεία επί των οποίων στηρίζονται τα ερωτήματα αυτά. Συγκεκριμένα, το αιτούν δικαστήριο τρέφει αμφιβολίες, αφενός, σχετικά με τη *χρονική σύμπτωση περιόδων ανάπαυσης* που προβλέπονται στην οδηγία 2003/88 και *γεγονότων της προσωπικής ζωής του εργαζομένου* τα οποία θα δικαιολογούσαν, δυνάμει των εφαρμοστέων εθνικών διατάξεων, τη λήψη ειδικών αδειών μετ' αποδοχών, εάν είχαν συμβεί κατά τον χρόνο εργασίας του, καθώς και, αφετέρου, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν προκειμένου να διασφαλίζεται ότι λαμβάνονται όντως οι προβλεπόμενες από την οδηγία 2003/88 περίοδοι ανάπαυσης¹⁰.

10 Βλ. σημεία 29 και 30 των παρούσων προτάσεων. Επισημαίνεται ότι, καίτοι το αίτημα ερμηνείας που υπέβαλαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στηρίζεται σε απόφαση με την οποία το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο) (βλ. σημείο 24 των παρούσων προτάσεων) έκρινε υπέρ της *μεταφοράς της έναρξης της άδειας αυτής* στην πρώτη επόμενη εργάσιμη ημέρα, όταν το γεγονός που δικαιολογεί τη χορήγησή της συμβαίνει σε αργία ή μη εργάσιμη ημέρα, οι εν λόγω οργανώσεις υποστήριξαν, απαντώντας στις ερωτήσεις του Δικαστηρίου, ότι η ετήσια άδεια πρέπει να μεταφέρεται όταν συμπίπτει χρονικά με περιστάσεις που δικαιολογούν τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών, κατ' αναλογία, μεταξύ άλλων, προς τη λύση που έγινε δεκτή στην απόφαση της 21ης Ιουνίου 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372).

35. Ως εκ τούτου, εκτιμώ αναγκαίο να αποσαφηνίσω το αντικείμενο των προδικαστικών ερωτημάτων προτού εκθέσω τις απαντήσεις που θα μπορούσαν να δοθούν σε αυτά.

A. Επί του αντικειμένου των προδικαστικών ερωτημάτων

36. Το αιτούν δικαστήριο δικαιολογεί την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως επικαλούμενο τον κίνδυνο να θιγούν οι ελάχιστες¹¹ περίοδοι ανάπαυσης που χορηγούνται βάσει του δικαίου της Ένωσης στο μέτρο που οι σκοποί των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών διαφέρουν από εκείνους της ετήσιας άδειας και της εβδομαδιαίας ανάπαυσης¹². Προς στήριξη της αίτησής του, παραπέμπει στη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την αλληλοεπικάλυψη ημερών ετήσιας άδειας με, μεταξύ άλλων, ημέρες αναρρωτικής άδειας¹³.

37. Εντούτοις, εκτιμώ ότι χρήζει προσεκτικότερης εξέτασης η σύνδεση αυτή με τη νομολογία του Δικαστηρίου που προστατεύει το δικαίωμα ετήσιας άδειας για λόγους που σχετίζονται με την υγεία του εργαζομένου και την ικανότητά του προς εργασία, την οποία το αιτούν δικαστήριο στηρίζει στην απλή διαπίστωση ότι οι σκοποί των αδειών διαφέρουν.

38. Εκτιμώ, επιπλέον, ότι νέα στοιχεία προβληματισμού μπορούν να αντληθούν από την απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT¹⁴, η οποία αφορά την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 στην περίπτωση εθνικών νομοθετικών ρυθμίσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση επιπλέον ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων, αλλά αποκλείουν ταυτόχρονα το ενδεχόμενο μεταφοράς, εν όλω ή εν μέρει, των πρόσθετων αυτών ημερών άδειας σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου¹⁵.

39. Υπό τις συνθήκες αυτές, εκτιμώ ότι είναι αναγκαίο να εξακριβωθεί αν οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, προτού εξετάσω αν η νομολογία του Δικαστηρίου, που αφορά τους διαφορετικούς σκοπούς των δικαιωμάτων άδειας, μπορεί να εφαρμοστεί στην περίπτωση των δικαιωμάτων σε ειδικές άδειες μετ' αποδοχών.

B. Επί του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας 2003/88

40. Σκοπός της οδηγίας 2003/88, όπως προκύπτει μεταξύ άλλων από το άρθρο της 1, είναι να καθορίσει ελάχιστες απαιτήσεις, για όλους τους εργαζομένους στα κράτη μέλη, διά της προσεγγίσεως των εθνικών διατάξεων σχετικά με τα χρονικά όρια εργασίας¹⁶, τον ελάχιστο ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο ανάπαυσης, την ετήσια άδεια και την πρόσθετη προστασία για τους εργαζομένους τη νύχτα.

11 Βλ., επίσης, απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT (C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981, σκέψεις 35 έως 37).

12 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι ο Ισπανός νομοθέτης θέσπισε ειδικές άδειες μετ' αποδοχών ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να εκπληρώνει προσωπικές υποχρεώσεις υπό τις καλύτερες συνθήκες. Συγκεκριμένα, στον εργαζόμενο μπορεί να επιτραπεί η διακοπή της παροχής της εργασίας του λόγω γεγονότων της προσωπικής ή της οικογενειακής ζωής του, όπως, μεταξύ άλλων, ο γάμος, η γέννηση τέκνου, ο θάνατος συγγενή, η ανάληψη της ιατρικής φροντίδας στενού συγγενή, η μετακόμιση, καθώς και η άσκηση δικαιωμάτων και η εκπλήρωση υποχρεώσεων δημόσιου χαρακτήρα, όπως η άσκηση του εκλογικού δικαιώματος ή η εκπροσώπηση των εργαζομένων. Στη συλλογική σύμβαση εργασίας του ομίλου επιχειρήσεων, η οποία αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο της νομικής αυτής βάσης, διευκρινίστηκε η ημέρα έναρξης της άδειας γάμου, διευρύνθηκαν ορισμένα δικαιώματα και προβλέφθηκαν άδειες και για άλλες περιστάσεις, όπως η συμμετοχή σε πανεπιστημιακές εξετάσεις ή εξετάσεις για την απόκτηση άδειας οδήγησης ή, ακόμη, η υπογραφή συμβολαιογραφικών πράξεων για την πώληση ή αγορά κατοικίας.

13 Βλ. σημείο 61 των παρούσων προτάσεων.

14 C-609/17 και C-610/17 (EU:C:2019:981).

15 Βλ. σκέψεις 39 και 40 της εν λόγω αποφάσεως.

16 Πρβλ. απόφαση της 20ής Νοεμβρίου 2018, Sindicatul Familia Constanța κ.λπ. (C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψη 39).

41. Η οδηγία αυτή δεν περιέχει ειδικές διατάξεις σχετικά με τις περιπτώσεις όπου μπορεί να επιτραπεί η απουσία του εργαζομένου από την εργασία κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας, χωρίς απώλεια αποδοχών, για λόγους διαφορετικούς από εκείνους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων¹⁷ οι οποίοι συσχετίζονται με τη σώρευση περιόδων εργασίας στον εργοδότη¹⁸.

42. Το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει τη δυνατότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους οι οποίες μπορούν να συγκρίνονται με εκείνες που προβλέπει η οδηγία αυτή για τη διασφάλιση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων¹⁹. Εν προκειμένω, αυτό συμβαίνει όσον αφορά τις περιόδους εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας του ισπανικού δικαίου, οι οποίες υπερβαίνουν, κατά το αιτούν δικαστήριο, τα ελάχιστα όρια που προβλέπει το δίκαιο της Ένωσης, αλλά όχι όσον αφορά τις ειδικές άδειες μετ' αποδοχών²⁰.

43. Καίτοι οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών προστίθενται στην ετήσια άδεια που προβλέπει η οδηγία 2003/88, εντούτοις η φύση τους είναι διαφορετική και επιδιώκουν διαφορετικούς σκοπούς. Συγκεκριμένα, υπενθυμίζεται ότι οι άδειες αυτές αφορούν *περιπτώσεις όπου επιτρέπεται η διακοπή της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας για μερικές ώρες έως αρκετές ημέρες και ότι σκοπούν στον καλύτερο συμβιβασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων του εργαζομένου με εκείνες της ιδιωτικής ή της οικογενειακής ζωής του, κατά τις ημέρες που αυτός πρέπει να εργάζεται για την επιχείρηση.*

44. Επομένως, ο εργαζόμενος μπορεί να λάβει αυτές τις ειδικές άδειες μετ' αποδοχών, κατόπιν αιτήματός του, για λόγους που δεν σχετίζονται με την επαγγελματική δραστηριότητα²¹. Από τη σύγκρισή τους με τις απαιτήσεις της οδηγίας 2003/88 προκύπτει σαφώς ότι αυτές δεν σκοπούν να προστατεύσουν την ασφάλεια ή την κατάσταση της υγείας του εργαζομένου σε σχέση με την εκτέλεση της εργασίας.

45. Ως εκ τούτου, συμπεραίνω, κατά πρώτον, ότι, κατά τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών, ο Ισπανός νομοθέτης δεν άσκησε την εξουσία που αναγνωρίζει στα κράτη μέλη το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88²².

46. Επομένως, θεσπίζοντας, με δική του πρωτοβουλία, προς όφελος των εργαζομένων δικαιώματα με σκοπό διαφορετικό από εκείνον της οδηγίας, ο Ισπανός νομοθέτης άσκησε την αρμοδιότητά του εκτός του πεδίου που η οδηγία αυτή ρυθμίζει²³.

17 Βλ. απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT (C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981, σκέψεις 34, 47 και 48).

18 Βλ. αποφάσεις της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψη 37), και της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 28).

19 Βλ. αποφάσεις της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψεις 41 έως 43), καθώς και της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT (C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

20 Βλ. σημείο 20 των παρούσων προτάσεων.

21 Βλ. υποσημείωση 70 και σημεία 103 έως 107 των παρούσων προτάσεων.

22 Βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ. (C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψεις 39, 41, 44 και 45). Εξ όσων γνωρίζω υπάρχουν ανάλογες, σε διαφορετικούς βαθμούς, εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις στο Βέλγιο, στη Βουλγαρία, στη Γερμανία, στη Γαλλία, στην Κροατία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στη Μάλτα, στις Κάτω Χώρες, στην Πολωνία, στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία, στη Σλοβενία, στη Σλοβακία και στη Φινλανδία. Όσον αφορά το καθεστώς των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται, παρατηρώ ότι αυτό μπορεί να εξαρτάται από τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και τους όρους εφαρμογής των αδειών.

23 Εξάλλου, παρατηρώ ότι δεν προβάλλεται το επιχείρημα ότι η ισπανική νομοθεσία συνιστά, εν μέρει, μεταφορά στην εθνική έννομη τάξη της ρήτρας 7 της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλασιού για τη γονική άδεια, η οποία συνήφθη στις 18 Ιουνίου 2009 και προσαρτάται στο παράρτημα της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλασιού για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ 2010, L 68, σ. 13), η οποία ισχύει έως την 1η Αυγούστου 2022, με τίτλο «Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας». Η οδηγία αυτή θα καταργηθεί, με ισχύ από τις 2 Αυγούστου 2022, σύμφωνα με την οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ 2019, L 188, σ. 79) (βλ. άρθρο 19, παράγραφος 1, της οδηγίας 2019/1158). Η ρήτρα 7 της συμφωνίας-πλασιού θα αντικατασταθεί με το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής, το οποίο επαναλαμβάνει, κατ' ουσίαν, τις ίδιες διατάξεις.

47. Συναφώς, πρέπει να ληφθεί υπόψη το περιεχόμενο της απόφασης της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και ΑΚΤ²⁴, σχετικά με τις επιπλέον ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν της ελάχιστης περιόδου τεσσάρων εβδομάδων που προβλέπεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Κατά το Δικαστήριο, οι επιπλέον αυτές ημέρες, τις οποίες χορηγούν τα κράτη μέλη ή οι κοινωνικοί εταίροι κάνοντας χρήση της προβλεπόμενης στο άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88 δυνατότητας²⁵, ή, ακόμη, οι προϋποθέσεις ενδεχόμενης μεταφοράς των ημερών αυτών σε περίπτωση ασθένειας κατά τη διάρκεια της άδειας εξακολουθούν να εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των κρατών μελών και δεν ρυθμίζονται από την οδηγία ούτε εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της²⁶.

48. Επισημαίνω ότι στην απόφαση αυτή υπενθυμίζεται ρητώς ότι, όταν οι διατάξεις του δικαίου της Ένωσης στον συγκεκριμένο τομέα δεν ρυθμίζουν ορισμένη πτυχή και δεν επιβάλλουν καμία συγκεκριμένη υποχρέωση στα κράτη μέλη όσον αφορά συγκεκριμένες περιπτώσεις, αυτά μπορούν να ασκούν ελεύθερα την αρμοδιότητά τους.

49. Ως εκ τούτου, εκτιμώ ότι η λύση που έγινε δεκτή στην εν λόγω απόφαση σχετικά με το δικαίωμα ετήσιας άδειας, το οποίο κατοχυρώνει η οδηγία 2003/88, μπορεί να εφαρμοστεί εν προκειμένω, με *a fortiori* συλλογιστική, δεδομένου ότι οι επίμαχες διατάξεις θεσπίστηκαν από τα κράτη μέλη ή τους κοινωνικούς εταίρους σε τομέα τελείως διαφορετικό από εκείνον που ρυθμίζεται από το δίκαιο της Ένωσης.

50. Κατά δεύτερον, όσον αφορά το όριο εντός του οποίου ασκούν την αρμοδιότητά τους τα κράτη μέλη το οποίο υπενθύμισε το Δικαστήριο στην απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και ΑΚΤ²⁷, ήτοι την ενδεχόμενη προσβολή των ελάχιστων ορίων προστασίας που διασφαλίζει το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88²⁸, εκτιμώ ότι το δικαίωμα στις ειδικές άδειες μετ' αποδοχών που αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο προκειμένου να διευκολύνεται ο συνδυασμός της προσωπικής ζωής και των επαγγελματικών δεσμεύσεων που επιβάλλει ο χρόνος εργασίας δεν είναι ικανό, καθεαυτό, να θίξει τη δυνατότητα του εργαζομένου να ασκήσει το δικαίωμα εβδομαδιαίας ή ετήσιας ανάπαυσης, η οποία συνιστά τον μοναδικό σκοπό που επιδιώκει η οδηγία 2003/88²⁹. Συγκεκριμένα, ελλείψει γνωστοποίησης συγκεκριμένων καταστάσεων στο Δικαστήριο, δύσκολα μπορεί να γίνει αντιληπτός ο τρόπος με τον οποίο, στην πράξη, δικαιώματα σε *πρόσθετες* άδειες, προβλεπόμενα από τον εθνικό νομοθέτη, τα οποία διαθέτει ο εργαζόμενος *πέραν των ελάχιστων ορίων που προβλέπει η οδηγία 2003/88*³⁰ μπορούν να *θίξουν τα δικαιώματα σε ανάπαυση που αυτή προβλέπει*³¹.

51. Στο πνεύμα της απόφασης της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και ΑΚΤ³², επισημαίνω επίσης ότι δεν τίθενται εν προκειμένω υπό αμφισβήτηση η συνοχή της οδηγίας 2003/88 ή οι σκοποί που αυτή επιδιώκει³³. Στο πλαίσιο αυτό, εάν ο εθνικός νομοθέτης δεν είχε θεσπίσει δικαιώματα σε ειδικές άδειες μετ' αποδοχών προκειμένου ο εργαζόμενος να δικαιούται να απουσιάσει, κατόπιν αιτήματός του, όταν κατά τον χρόνο εργασίας του επέρχεται ένα γεγονός της προσωπικής ζωής του, δεν θα ετίθετο, ως προς το δίκαιο της Ένωσης, το ζήτημα της αποτελεσματικότητας της ετήσιας άδειας ή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, στην περίπτωση επέλευσης του γεγονότος αυτού.

24 C-609/17 και C-610/17 (EU:C:2019:981). Βλ. σημείο 38 των παρουσών προτάσεων.

25 Βλ. σκέψεις 34 και 35 της εν λόγω αποφάσεως.

26 Βλ. σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία στην εν λόγω απόφαση.

27 C-609/17 και C-610/17 (EU:C:2019:981).

28 Βλ. σκέψεις 35 και 51 καθώς και μνημονευόμενη νομολογία στην απόφαση αυτή.

29 Εκτιμώ ότι η κατάσταση θα ήταν διαφορετική εάν ο εργαζόμενος υποχρεούνταν να λάβει ετήσια άδεια σε περίπτωση αιτήματός του για τη χορήγηση ειδικής άδειας μετ' αποδοχών ή εάν η διάρκεια τέτοιας άδειας αφαιρούνταν από εκείνη της ετήσιας άδειας. Βλ. επίσης, κατ' αναλογία, νομολογία μνημονευόμενη στη σκέψη 35 της απόφασης της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και ΑΚΤ (C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981), με την οποία το Δικαστήριο υπενθύμισε τα όρια που πρέπει να τηρούν τα κράτη μέλη προκειμένου να διασφαλίζεται η διάρκεια της ελάχιστης περιόδου ανάπαυσης τεσσάρων εβδομάδων.

30 Βλ. σημείο 42 των παρουσών προτάσεων.

31 Βλ. σημείο 71 των παρουσών προτάσεων.

32 C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Βλ. σκέψη 51 της αποφάσεως αυτής.

52. Κατ' εμέ, η διαπίστωση αυτή αναδεικνύει ότι, εν προκειμένω, αμφισβήτηση της αποτελεσματικότητας της ετήσιας άδειας ή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης είναι νοητή μόνο εάν θεωρηθεί ότι κάθε γεγονός ικανό να εμποδίσει τον εργαζόμενο να απολαύσει πλήρως περίοδο ανάπαυσης ή αναψυχής δικαιολογεί τη χορήγηση επιπλέον ημερών άδειας προκειμένου να διασφαλίζεται ο σκοπός της ετήσιας άδειας³⁴.

53. Δεν είναι όμως αυτός ο σκοπός που επιδιώκει η οδηγία 2003/88. Οι επιταγές της είναι αποτέλεσμα της αναζήτησης κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ του χρόνου εργασίας και των ελάχιστων περιόδων ανάπαυσης³⁵, ενόψει της μελλοντικής συνέχισης της επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου³⁶. Έχουν ως συνέπεια να αναγνωρίζεται σε αυτόν μόνο το δικαίωμα να απαιτήσει από τον εργοδότη να εφαρμόσει τις περιόδους ανάπαυσης που εγγυάται η οδηγία αυτή.

54. Επιπλέον, η ελάχιστη προστασία την οποία εγγυώνται στον εργαζόμενο τα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 δεν είναι δυνατόν να εμφανίζει διαβαθμίσεις ανάλογα με τις πρωτοβουλίες των κρατών μελών για τη θέσπιση ή μη ειδικών διατάξεων ανάλογων προς αυτές που εφαρμόζονται στην Ισπανία.

55. Από το σύνολο των παρατηρήσεων αυτών συνάγεται ότι τα προδικαστικά ερωτήματα δεν πρέπει να οδηγήσουν το Δικαστήριο στον έλεγχο των προϋποθέσεων θεμελίωσης δικαιώματος σε ειδικές άδειες μετ' αποδοχών το οποίο ρυθμίζεται από τον εθνικό νομοθέτη, δεδομένου ότι το δικαίωμα αυτό δεν σχετίζεται με την ικανότητα του εργαζομένου να εκτελέσει την εργασία του και, καθεαυτό, δεν είναι ικανό να θίξει την αποτελεσματικότητα του δικαιώματος εβδομαδιαίας ανάπαυσης ή ετήσιας άδειας, το οποίο εγγυάται η οδηγία 2003/88, ή τον σκοπό που αυτή επιδιώκει.

56. Θα προτείνω, επομένως, στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να απουσιάσει κατά τη διάρκεια εργασιμων ημερών προκειμένου να εκπληρώσει προσωπικές ή οικογενειακές υποχρεώσεις δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88.

57. Εάν, εντούτοις, το Δικαστήριο δεν συμεριστεί την άποψη αυτή και κρίνει ότι αρκεί να προβληθεί κίνδυνος να θιγεί ο σκοπός των ελάχιστων περιόδων ανάπαυσης που προβλέπει η οδηγία 2003/88 από τις επίμαχες εθνικές διατάξεις³⁷ και ότι ο κίνδυνος αυτός μπορεί να αποφευχθεί διά της μεταφοράς των αδειών που εγγυάται η οδηγία αυτή³⁸, το Δικαστήριο θα πρέπει, κατά την άποψή μου, να αποφανθεί επί του αν η νομολογία σχετικά με τους διαφορετικούς σκοπούς των αδειών, σε περίπτωση που αυτές αλληλεπικαλύπτονται, μπορεί να έχει εφαρμογή και στην περίπτωση των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών.

58. Επομένως, θα εκθέσω εν συνέχεια τα στοιχεία τα οποία προτίθεμαι να θέσω στην εκτίμηση του Δικαστηρίου. Ελλείψει νομολογίας σχετικής με περίπτωση χρονικής σύμπτωσης δικαιωμάτων σε άδειες και περιόδων εβδομαδιαίας ανάπαυσης, θα εξετάσω την περίπτωση αυτή κατόπιν εκείνης της χρονικής σύμπτωσης δικαιώματος σε ειδική άδεια μετ' αποδοχών και ετήσιας άδειας.

34 Βλ. σημεία 29 και 71 των παρούσων προτάσεων.

35 Επ' αυτού, βλ. λεπτομερέστερη ανάλυση στα σημεία 72 έως 76 των παρούσων προτάσεων.

36 Απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 47).

37 Η εξακρίβωση του ζητήματος αυτού εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο.

38 Πρβλ. απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT (C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981, σκέψη 39).

Γ. Επί της εφαρμογής της νομολογίας του Δικαστηρίου σε περίπτωση χρονικής σύμπτωσης δύο δικαιωμάτων άδειας

59. Το ζήτημα αρχής επί του οποίου πρέπει να αποφανθεί το Δικαστήριο είναι, κατ' εμέ, αν η αναζήτηση του σκοπού των αδειών, σε περίπτωση χρονικής σύμπτωσης με το δικαίωμα ετήσιας άδειας, πρέπει να επεκταθεί στις ειδικές άδειες μετ' αποδοχών, όπως έκρινε το Δικαστήριο σε σχέση με την αναρρωτική άδεια³⁹, ως άδεια που σκοπεύει στην «αποκατάσταση της υγείας των εργαζομένων»⁴⁰ οι οποίοι βρίσκονται σε αδυναμία να εργαστούν. Με άλλα λόγια, πρέπει να καθοριστούν τα στοιχεία που δικαιολογούν, γενικώς, τη χρήση του κριτηρίου του σκοπού των δικαιωμάτων άδειας σε περίπτωση αλληλοεπικάλυψης αυτών στο πλαίσιο της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας⁴¹.

60. Επομένως, θα υπενθυμίσω συνοπτικά τη νομολογία, με σκοπό να αναδείξω το βασικό κριτήριο που προκύπτει από αυτήν, και θα εξετάσω εν συνεχεία αν η μπορεί να εφαρμοστεί και στο δικαίωμα ειδικών αδειών μετ' αποδοχών.

1. Επί του κριτηρίου που προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με τους διαφορετικούς σκοπούς των δικαιωμάτων άδειας

61. Δεδομένου ότι οι πρόσθετες ειδικές άδειες μετ' αποδοχών θεσπίστηκαν από τον εθνικό νομοθέτη σε τομέα ο οποίος δεν ρυθμίζεται από το δικαίωμα της Ένωσης⁴², πρέπει να γίνει παραπομπή στη νομολογία του Δικαστηρίου που αφορά ανάλογη περίπτωση, ήτοι την περίπτωση της αλληλοεπικάλυψης ετήσιας άδειας και άδειας ασθενείας⁴³ ή αναρρωτικής άδειας⁴⁴, οι οποίες ρυθμίζονται από το εθνικό δικαίωμα. Βάσει της νομολογίας αυτής πρέπει να αναζητείται ο σκοπός των αδειών που συνυπάρχουν.

39 Βλ. απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 27).

40 Η φράση αυτή προέρχεται από την απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 30).

41 Συγκεκριμένα, πρέπει να υπογραμμιστεί η σημασία αυτής της σχετικής με την εκτέλεση της εργασίας προϋπόθεσης βάσει της οποίας μπορεί να γίνει διάκριση με τη γονική άδεια. Πρβλ. απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 35).

42 Υπενθυμίζεται ότι, αντιστρόφως, όταν δύο δικαιώματα αναγνωρίζονται από το δικαίωμα της Ένωσης, άδεια η οποία χορηγείται βάσει του δικαίου της Ένωσης δεν είναι δυνατόν, κατά πάγια νομολογία, να θίξει άλλο δικαίωμα λήψης άλλης άδειας η οποία επιδιώκει διαφορετικό σκοπό από την πρώτη. Βλ., ιδίως, απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 37 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Η αρχή αυτή, η οποία διατυπώθηκε σε περίπτωση σύμπτωσης ετήσιας άδειας και άδειας μητρότητας (βλ. απόφαση της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, σκέψεις 33 και 41), επεκτάθηκε σε περίπτωση σύμπτωσης γονικής άδειας και άδειας μητρότητας (βλ. αποφάσεις της 14ης Απριλίου 2005, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, C-519/03, EU:C:2005:234, σκέψη 33, και της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψεις 56 και 57). Δεν εφαρμόζεται με σκοπό να κριθεί αν ο χρόνος γονικής άδειας πρέπει να εξομοιώνεται με χρόνο πραγματικής εργασίας για τον καθορισμό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (βλ. απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψεις 26 και 37).

43 Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, «[σ]ε αντίθεση προς τα δικαιώματα άδειας μητρότητας ή γονικής άδειας [...], το δικαίωμα αναρρωτικής άδειας και ο τρόπος ασκήσεώς του δεν διέπονται, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του [δικαίου της Ένωσης], από το δικαίωμα αυτό» (απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 27).

Όσον αφορά προηγούμενες αποφάσεις σχετικές με περιπτώσεις αλληλοεπικάλυψης περιόδων ετήσιας άδειας και άδειας ασθενείας, βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). Στην υπόθεση αυτή, ο εργαζόμενος έλαβε άδεια ασθενείας κατά την περίοδο ετήσιας άδειας που είχε οριστεί στο πρόγραμμα αδειών της επιχείρησής.

Βλ., επίσης, σε σχέση με τις περιστάσεις που αποτελούν τη βάση του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος, απόφαση της 21ης Ιουνίου 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), σχετικά με περίπτωση *ανικανότητας προς εργασία η οποία επήλθε κατά τη διάρκεια της περιόδου ετήσιας άδειας* (σκέψη 24 της απόφασης αυτής). Στην απόφαση αυτή, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι δεν έχει σημασία «η χρονική στιγμή επελεύσεως της εν λόγω ανικανότητας» (σκέψη 21).

Βλ., επίσης, απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT (C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981), σχετικά με την απόρριψη αιτήματος μεταφοράς της περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ασθένησε, όταν η μη μεταφορά δεν συνεπάγεται τη μείωση της διάρκειας της ετήσιας άδειας κάτω του ορίου των τεσσάρων εβδομάδων.

44 Βλ. απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 29).

62. Ως προς το ζήτημα αυτό, το Δικαστήριο υπενθύμισε σαφέστατα στην απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, *Sobczyszyn*⁴⁵, τη συλλογιστική που πρέπει να ακολουθείται, αρχίζοντας με την υπενθύμιση ότι «ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ο οποίος είναι να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα ανάπαυλας και αναψυχής, διαφέρει από τον σκοπό του δικαιώματος αναρρωτικής άδειας, του οποίου σκοπός είναι να καταστήσει δυνατή την αποκατάσταση της υγείας του εργαζομένου»⁴⁶.

63. Στο πλαίσιο της συλλογιστικής αυτής συνάγεται εν συνεχεία ότι «[λ]αμβανομένων υπόψη των διαφορετικών σκοπών των εν λόγω δύο ειδών άδειας, [...] ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια προκαθορισμένης περιόδου ετήσιας άδειας δικαιούται, κατόπιν αιτήσεώς του και προκειμένου να μπορέσει να κάνει πραγματικά χρήση της ετήσιας άδειάς του, να λάβει την άδεια αυτή σε χρονική περίοδο άλλη από εκείνη που συμπίπτει με την περίοδο της αναρρωτικής άδειας»⁴⁷.

64. Ως εκ τούτου, κατά το Δικαστήριο, πρέπει να διαπιστωθεί αν, λαμβανομένων υπόψη των ενδεχομένως διαφορετικών σκοπών των δύο ειδών άδειας, η επίμαχη αλληλοεπικάλυψη είναι ικανή να εμποδίσει τη λήψη, σε μεταγενέστερο χρόνο, της κεκτημένης ετήσιας άδειας του εργαζομένου⁴⁸.

65. Αρκεί, εντούτοις, να διαπιστωθεί ότι τα είδη άδειας έχουν διαφορετικούς σκοπούς για να θεωρηθεί ότι, σε κάθε περίπτωση, μπορούν να θιγούν τα κεκτημένα δικαιώματα ετήσιας άδειας του εργαζομένου;

66. Δεν είμαι αυτής της άποψης, δεδομένου ότι, πέραν της διαπίστωσης του σκοπού καθενός εκ των δικαιωμάτων άδειας, η κατάσταση της υγείας του εργαζομένου, η οποία δικαιολογεί τη διακοπή της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας⁴⁹, συνιστά τη βάση της νομολογίας του Δικαστηρίου η οποία προστατεύει την αποτελεσματικότητα της ετήσιας άδειας⁵⁰ που προβλέπεται στην οδηγία 2003/88. Αυτή στηρίζεται σε διάφορες πάγιες αρχές.

67. Κατά πρώτον, το Δικαστήριο έλαβε υπόψη τον κοινό σκοπό της προστασίας της υγείας του εργαζομένου με δύο είδη αδειών, την ετήσια άδεια και την αναρρωτική άδεια, ο οποίος επιβάλλεται στον εργοδότη λαμβανομένων υπόψη τόσο της οδηγίας 2003/88 όσο και της Σύμβασης 132 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, της 24ης Ιουνίου 1970, περί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (αναθεωρηθείσα)⁵¹.

45 C-178/15 (EU:C:2016:502).

46 Απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 25). Ως προς αυτό, το Δικαστήριο παραπέμπει στην απόφαση της 21ης Ιουνίου 2012, *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, σκέψη 19 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Το Δικαστήριο προέβη, για πρώτη φορά, στη διαπίστωση αυτή στην απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, *Schultz-Hoff* κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 25), αφού την είχε ήδη διατυπώσει σε σχέση με άδεια μητρότητας η οποία σκοπεύει, μεταξύ άλλων, στην προστασία της κατάστασης της υγείας της εργαζομένης (βλ. 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 30). Βλ., επίσης, μνημονευόμενη νομολογία στο σημείο 40 των παρούσων προτάσεων.

47 Απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 26). Η υπογράμμιση δική μου. Το Δικαστήριο παραπέμπει στις αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, σκέψη 22), και της 21ης Ιουνίου 2012, *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, σκέψη 20).

48 Βλ. απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 27).

49 Το κριτήριο αυτό παρέχει, μεταξύ άλλων, τη δυνατότητα να διακρίνονται οι άδειες για την αποκατάσταση της υγείας του εργαζομένου από τη γονική άδεια, η οποία προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης και έχει ειδικό σκοπό. Πρβλ. απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 35).

50 Βλ. απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 26).

51 Βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, *Schultz-Hoff* κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψεις 37 και 38). Το άρθρο 5, παράγραφος 4, της Σύμβασης αυτής ορίζει ότι «[ο]ι απουσίες από την εργασία για λόγους ανεξάρτητους της θελήσεως του ενδιαφερόμενου εργαζομένου, όπως οι απουσίες λόγω ασθένειας, ατυχήματος ή μητρότητας, συνυπολογίζονται στον χρόνο υπηρεσίας». Πέραν του γεγονότος ότι η παραπομπή από το Δικαστήριο στη συγκεκριμένη διάταξη ήταν αναγκαία για να εξεταστεί το ζήτημα των *όρων χορήγησης* του δικαιώματος ετήσιας άδειας (βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, *Schultz-Hoff* κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 41), αξίζει να σημειωθεί ότι αυτή περιορίζεται στα γεγονότα που αφορούν τον εργαζόμενο, τα οποία αυτός υφίσταται, ιδίως σε περίπτωση κινδύνων για την υγεία του, και τα οποία δικαιολογούν, ως ζήτημα αρχής, να μην αφαιρεθεί η απουσία του από τις περιόδους πραγματικής εργασίας. Βλ., επίσης, αποφάσεις της 22ας Νοεμβρίου 2011, *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψη 42), της 4ης Οκτωβρίου 2018, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 32), και της 6ης Νοεμβρίου 2018, *Bauer και Willmeroth* (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 81).

68. Κατά δεύτερον, το Δικαστήριο υπογράμμισε τα χαρακτηριστικά της αναρρωτικής άδειας, τα οποία έχουν ως αποτέλεσμα να εμποδίζεται η πλήρης διασφάλιση των ευεργετικών αποτελεσμάτων του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου⁵². Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι η άμεση ανικανότητα προς εργασία λόγω της κατάστασης της υγείας του εργαζομένου, η ύπαρξη σωματικών ή ψυχολογικών περιορισμών που σχετίζονται με την ασθένεια⁵³, ο απρόβλεπτος χαρακτήρας της επέλευσης αυτής της ανικανότητας προς εργασία, ο ανεξάρτητος από τη βούληση του εργαζομένου χαρακτήρας της⁵⁴ και η μη αναστολή της σχέσης εργασίας⁵⁵.

69. Συγκεκριμένα, δεν χωρεί αμφιβολία ότι, σε τέτοιες συνθήκες, ο ασθενής εργαζόμενος όχι μόνον είναι ανίκανος προς εργασία, αλλά αδυνατεί «να αναπαυθεί από την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας [...] και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας»⁵⁶, ενόψει της μελλοντικής συνέχισης της επαγγελματικής του δραστηριότητας⁵⁷.

70. Επομένως, κατ' εμέ, η συνύπαρξη δύο δικαιωμάτων άδειας που σκοπούν, αποκλειστικά, στην προστασία της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου μέσω επιβολής υποχρέωσης αποχής από την εργασία, δικαιολόγησε την κρίση του Δικαστηρίου ότι αυτά ασκούνται ανεξάρτητα το ένα από το άλλο.

71. Κατά τρίτον, το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ετήσια άδεια έπρεπε να μεταφερθεί προκειμένου να μπορεί ο εργαζόμενος «να κάνει πραγματικά χρήση» αυτής⁵⁸. Συναφώς, εκτιμώ ότι είναι σκόπιμο να διευκρινιστεί η έννοια της φράσης αυτής λόγω του σκεπτικού της απόφασης περί παραπομπής⁵⁹. Συγκεκριμένα, από το σκεπτικό αυτό διαφαίνεται η αντίληψη ότι, κατά την περίοδο ανάπαυσης, ο εργαζόμενος πρέπει υποχρεωτικώς να αναπαύεται⁶⁰.

72. Εντούτοις, δεν μπορεί να συναχθεί τέτοια ερμηνεία από τις διατάξεις της οδηγίας 2003/88, αφενός, λόγω των ορισμών της «περιόδου ανάπαυσης» και του «επαρκούς χρόνου ανάπαυσης» στο άρθρο 2 της οδηγίας, σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 5. Συναφώς, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι οι έννοιες των όρων «χρόνος εργασίας» και «περίοδος ανάπαυσης» είναι αλληλοαποκλειόμενες⁶¹.

73. Αφετέρου, υπενθυμίζεται ότι, σκοπός του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 είναι, μεταξύ άλλων, να διασφαλίζεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να έχει *πραγματική ανάπαυση*, προκειμένου να προστατευθούν αποτελεσματικά η ασφάλεια και η υγεία του, με την πρόβλεψη ότι η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης.

52 Βλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS 2011, (C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψη 32).

53 Βλ. απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 33, a contrario).

54 Βλ. απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

55 Βλ. απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 35, a contrario).

56 Απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

57 Βλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 47. Βλ. επίσης σημείο 62 των παρούσων προτάσεων.

58 Βλ. σημείο 63 των παρούσων προτάσεων.

59 Βλ. σημεία 29 και 52 των παρούσων προτάσεων.

60 Βλ., επίσης, σημείο 83 των παρούσων προτάσεων.

61 Βλ., απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

74. Ως εκ τούτου, προκειμένου να διασφαλίζεται η πραγματική άσκηση του δικαιώματος άδειας που προβλέπεται στην οδηγία αυτή, αρκεί τα μέτρα που λαμβάνονται από τα κράτη μέλη⁶² να εφαρμόζονται από τον εργοδότη⁶³. Συγκεκριμένα, προστατεύεται μόνο η δυνατότητα που παρέχεται στον εργαζόμενο να απουσιάσει από την εργασία για περίοδο ετήσιας άδειας όταν, για λόγους ανεξάρτητους της βούλησής του, αυτός δεν είναι σε θέση να κάνει χρήση της⁶⁴.

75. Συναφώς, μπορεί επίσης να αντληθεί επιχείρημα από το γεγονός ότι το κεκτημένο δικαίωμα εργαζομένου σε ετήσια άδεια συνεπάγεται ότι, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας, οφείλεται χρηματική αποζημίωση προκειμένου να μην θίγεται η ουσία αυτή καθεαυτήν του δικαιώματος⁶⁵. Συγκεκριμένα, η καταβολή χρηματικής αποζημίωσης όταν ο εργαζόμενος δεν μπόρεσε να κάνει χρήση της δυνατότητας αυτής⁶⁶ επιβεβαιώνει ότι δεν εξετάζεται αν η ανάπαυση υπήρξε *πραγματική υπό την έννοια ότι είχε όντως ευεργετικά αποτελέσματα*, ή, με άλλα λόγια, αν ο εργαζόμενος αναπαύθηκε ή χαλάρωσε κατά την περίοδο ετήσιας άδειας.

76. Αρκεί ότι ο εργαζόμενος δεν υπείχε, *έναντι του εργοδότη του*, καμία υποχρέωση ικανή να τον εμποδίσει να ασχοληθεί, ελεύθερα και αδιαλείπτως, με τα ενδιαφέροντά του⁶⁷.

77. Θα συνεχίσω την εξέταση του ζητήματος της εφαρμογής της νομολογίας αυτής στο δικαίωμα ειδικών αδειών μετ' αποδοχών, σε περίπτωση αλληλοεπικάλυψης με την ετήσια άδεια, λαμβάνοντας υπόψη τις ανωτέρω παρατηρήσεις.

2. Επί της εφαρμογής της νομολογίας σχετικά με τους διαφορετικούς σκοπούς των ειδών άδειας όταν συντρέχουν περιστάσεις που δικαιολογούν τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών

78. Καταρχάς, πρέπει να υπομνησθεί, εκ νέου, ότι ο εν γένει σκοπός των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών είναι να διευκολυνθεί ο συμβιβασμός της επαγγελματικής ζωής με περιστάσεις του ιδιωτικού ή του δημόσιου βίου που επέρχονται κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

79. Βάσει των περιστάσεων που δικαιολογούν τη χορήγησή τους, οι άδειες αυτές δεν μπορούν να εξομοιωθούν με εκείνες που χορηγούνται για λόγους ασθένειας. Συγκεκριμένα, εξαιρουμένων των επισκέψεων σε ιατρούς⁶⁸, τα γεγονότα που παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να λάβει τις άδειες αυτές δεν έχουν άμεση σχέση με την κατάσταση της υγείας του.

80. Εν συνεχεία, η ικανότητα του εργαζομένου να εργαστεί προφανώς δεν επηρεάζεται, δεδομένου ότι οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών θεσπίστηκαν ακριβώς για να μπορεί αυτός να διακόπτει την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.

62 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η ίδια η γένεση των δικαιωμάτων άδειας απορρέει από το δίκαιο της Ένωσης [βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 28)] και ότι οι όροι άσκησης και εφαρμογής των δικαιωμάτων αυτών επαφίενται στην εκτίμηση των κρατών μελών, εντός των ορίων της ελάχιστης προστασίας που διασφαλίζουν οι διατάξεις του δικαίου της Ένωσης [βλ. απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT (C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981, σκέψη 35)].

63 Βλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 63).

64 Βλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 49).

65 Βλ. απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 2018, W και V, C-570/16, EU:C:2017:871, σκέψη 49.

66 Βλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 52).

67 Βλ. απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 94).

68 Πρόκειται για την άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 46, παράγραφος I, στοιχείο G, της συλλογικής σύμβασης εργασίας του ομίλου επιχειρήσεων. Παρέχει στον εργαζόμενο τον «χρόν[ο] που απαιτείται» προκειμένου να «επισκεφθεί ιατρείο κατά τις ώρες εργασίας του». Επιστημαίνεται ότι αυτή η σχετιζόμενη με τον χρόνο εργασίας προϋπόθεση υπενθυμίζεται εκ νέου στη διάταξη αυτή, γεγονός το οποίο με οδηγεί να την εξαιρέσω από την ανάλυσή μου.

81. Τέλος, ο εργαζόμενος «δύναται να απουσιάσει»⁶⁹ για διάφορες περιστάσεις, των οποίων ο επείγων χαρακτήρας ή η προβλεψιμότητα ποικίλλουν⁷⁰ για λόγους οι οποίοι έχουν σημασία και συνέπειες στην προσωπική του ζωή, εν αντιθέσει προς την άδεια ασθένειας⁷¹.

82. Ως εκ τούτου, εφόσον κανένας από τους λόγους χορήγησης των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών δεν σχετίζεται με την ικανότητα προς εργασία του ενδιαφερομένου, εκτιμώ ότι δεν βρίσκει έρεισμα η εφαρμογή της νομολογίας του Δικαστηρίου σχετικά με τις συνέπειες του διττού σκοπού των αδειών υπό το πρίσμα της οδηγίας 2003/88.

83. Μόνο μια διευρυμένη αντίληψη του σκοπού των αδειών, η οποία θα αναζητούσε την απουσία εμποδίων στην ανάπαυση και σε ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας⁷², θα μπορούσε να δικαιολογήσει αντίθετη λύση. Μια τέτοια αντίληψη θα συνεπαγόταν τη συνεκτίμηση, για παράδειγμα, των σοβαρών γεγονότων που επέρχονται στην προσωπική ζωή, όπως ο θάνατος ή η νοσηλεία συγγενή, τα οποία είναι εξίσου απρόβλεπτα με την ασθένεια του εργαζομένου, καθώς και των συνεπειών τους ως προς τον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας.

84. Συγκεκριμένα, σε μια τέτοια περίπτωση, όπως επισήμαναν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην κύρια δίκη, ο εργαζόμενος θα υπόκειται σε ψυχολογικούς, ακόμη και σωματικούς, περιορισμούς ανάλογους προς εκείνους που μπορεί να προκαλέσει μια ασθένεια, οι οποίοι θα δικαιολογούσαν τη διακοπή, για την ασφάλεια ή την υγεία του εργαζομένου, της εκτέλεσης της εργασίας του για αρκετές ημέρες διά της χορήγησης ειδικών αδειών μετ' αποδοχών. Ομοίως, δεδομένου ότι σκοπός ορισμένων εκ των αδειών αυτών είναι να παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να προβεί σε υλικές ενέργειες οι οποίες δικαιολογούνται από την επέλευση ενός γεγονότος, ο σκοπός της περιόδου ετήσιας άδειας, ο οποίος συνίσταται σε ανάπαυση και χαλάρωση, δεν θα προστατευόταν εάν οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών χορηγούνταν μόνο κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

85. Εντούτοις, όπως προεκτέθηκε, ως προς την οδηγία 2003/88, η ερμηνεία αυτή στερείται, κατά τη γνώμη μου, ερείσματος⁷³. Επιπλέον, στην πράξη, η ερμηνεία αυτή θα είχε ως αποτέλεσμα να εκτιμάται κατά περίπτωση αν, ανάλογα με τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος ήταν *όντως* σε θέση να αναπαυθεί ή να χαλαρώσει, ενώ η μόνη απαίτηση η οποία προκύπτει από την οδηγία είναι να μην υπόκειται ο εργαζόμενος, κατά την περίοδο ετήσιας άδειας, σε καμία υποχρέωση έναντι του εργοδότη του.

86. Διακρίνονται ήδη τα μειονεκτήματα μιας τέτοιας περιπτώσιολογικής προσέγγισης, η οποία εξαρτάται, επιπλέον, από την προσωπική εκτίμηση κάθε εργαζομένου. Για παράδειγμα, εάν ο εργαζόμενος ασχοληθεί με τον άρρωστο γονέα ή το άρρωστο τέκνο του κατά την ετήσια άδειά του, είναι ικανή αυτή η ελεύθερη επιλογή να θίξει το δικαίωμα της ετήσιας άδειας; Γενικότερα, εάν ο εργαζόμενος επιλέξει να μην αναπαυθεί για διάφορους λόγους, ποιες συνέπειες πρέπει να έχει η επιλογή του αυτή;

69 Αυτή η φράση χρησιμοποιείται στις επίμαχες εθνικές διατάξεις.

70 Στην πράξη, στη μεγάλη πλειονότητα των περιπτώσεων, ο κίνδυνος να θιγεί η ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας άδειας θα είναι πολύ περιορισμένος, λαμβανομένων υπόψη των σχετικών περιστάσεων ή της διάρκειας της άδειας απουσίας ή ακόμη της οργάνωσης της εργασίας, για παράδειγμα, βάσει σταθερών ή μεταβαλλόμενων ωραρίων, στοιχεία τα οποία θα απόκειται στον εθνικό δικαστή να εκτιμήσει κατά περίπτωση.

Επομένως, κατά την άποψή μου, πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ των απρόβλεπτων περιστάσεων και εκείνων οι οποίες είναι, καταρχήν, προβλέψιμες, όπως ο γάμος, η μετακόμιση (βλ. απόφαση της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536 σκέψεις 41 και 42), οι ειλογές, η άσκηση συνδικαλιστικού καθήκοντος, η συμμετοχή σε δικαστική δραστηριότητα, για τις οποίες ο εργαζόμενος πρέπει να μπορεί να οργανώσει τον χρόνο του είτε επιλέγοντας την περίοδο ετήσιας άδειας είτε ζητώντας τη μεταφορά των ημερομηνιών αυτών, εάν το εφαρμοστέο δίκαιο και η οργάνωση της εργασίας το επιτρέπουν (βλ., επί του τελευταίου αυτού ζητήματος, ενδεικτικώς, απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, σκέψη 11).

71 Η άδεια ασθένειας επιβάλλεται στον εργοδότη (βλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 61), επειδή συνδέεται με την ανικανότητα του εργαζομένου προς εργασία, η οποία διαπιστώνεται από τρίτο αρμόδιο για να διατάξει αυτή τη διακοπή της εργασίας (βλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, *Schultz-Hoff* κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 41).

72 Βλ. σημείο 69 των παρούσων προτάσεων.

73 Βλ., ιδίως, σημεία 50 και 71 επ. των παρούσων προτάσεων.

87. Εκτιμώ, επομένως, ότι η εφαρμογή της νομολογίας του Δικαστηρίου, απλώς και μόνο βάσει της διαπίστωσης ότι οι άδειες έχουν διαφορετικούς σκοπούς, σε περιστάσεις οι οποίες δεν σχετίζονται με την ικανότητα προς εργασία του ενδιαφερομένου που ασθενεί ο ίδιος, ούτε δικαιολογείται, λαμβανομένων υπόψη των διατάξεων της οδηγίας 2003/88 όπως τις ερμήνευσε το Δικαστήριο, ούτε είναι σκόπιμη.

88. Εξάλλου, πρέπει να εκτιμηθεί επίσης το αποτρεπτικό αποτέλεσμα που θα μπορούσε να έχει η απόφαση του Δικαστηρίου όσον αφορά τις επιλογές των κρατών μελών καθώς και, ενδεχομένως, των κοινωνικών εταίρων να προβλέπουν ευνοϊκότερα δικαιώματα υπέρ των εργαζομένων⁷⁴.

89. Είμαι της άποψης ότι οι πρωτοβουλίες αυτές μπορεί να έχουν αναληφθεί λαμβανομένων υπόψη τριών παραγόντων, ήτοι, κατά πρώτον, του σκοπού που ασφαλώς επιδιώκεται στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, ο οποίος δεν εμπίπτει, όμως, στον τομέα της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου που ρυθμίζεται από την οδηγία 2003/88, κατά δεύτερον, των όρων οργάνωσης του χρόνου εργασίας, στο σύνολό τους, όπως η διάρκεια του χρόνου εργασίας και η υπέρβαση των ελάχιστων περιόδων ανάπαυσης που προβλέπονται στην οδηγία αυτή⁷⁵ και, κατά τρίτον, των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

90. Συναφώς, όσον αφορά τους κοινωνικούς εταίρους, το Δικαστήριο επισήμανε ότι, όταν ασκούν το θεμελιώδες δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις που αναγνωρίζεται στο άρθρο 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) μεριμνούν για την εξισορρόπηση των συμφερόντων κάθε πλευράς⁷⁶.

91. Ως εκ τούτου, εκτιμώ ότι ο καθορισμός των συγκεκριμένων όρων εφαρμογής των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών οι οποίες δεν σχετίζονται με την κατάσταση της υγείας του εργαζομένου επιβάλλει την ερμηνεία μόνο των εθνικών διατάξεων από τις αρμόδιες αρχές, προκειμένου να μην καταστούν κενά περιεχομένου τα δικαιώματα σε ειδικές άδειες μετ' αποδοχών⁷⁷.

92. Ως εκ τούτου, επικουρικώς, προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι δεν αντιβαίνουν στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες δεν προβλέπουν τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών όταν οι περιστάσεις που δικαιολογούν τη λήψη τους επέρχονται σε ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν εργάζεται.

74 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, σε πολλά κράτη μέλη, έχουν θεσπιστεί διατάξεις ανάλογες προς τις επίμαχες στην κύρια δίκη, βλ. υποσημείωση 22 των παρουσών προτάσεων.

75 Βλ. υποσημείωση 22 των παρουσών προτάσεων.

76 Απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψη 68 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

77 Συγκεκριμένα, ο εθνικός δικαστής μπορεί να λάβει υπόψη την ποικιλία των σκοπών των ειδικών αδειών, των καταστάσεων των εργαζομένων και της οργάνωσης της εργασίας βάσει σταθερών ή μεταβαλλόμενων ωραρίων, να καθορίσει την κατάλληλη ημέρα έναρξης των αδειών αυτών ή να δεχθεί τη μεταφορά τους όταν, μεταξύ άλλων, το γενεσιουργό γεγονός επέρχεται στη διάρκεια περιόδου κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν πρέπει να εργάζεται και αυτός δεν έχει τη δυνατότητα να αντεπεξέλθει σε υποχρεώσεις που σχετίζονται με απρόβλεπτο γεγονός στην προσωπική του ζωή, όπως, για παράδειγμα, η εκπλήρωση διατυπώσεων υποχρεωτικά και μόνο σε ημέρα κατά την οποία λειτουργούν οι δημόσιες υπηρεσίες σε περίπτωση θανάτου. Βλ., συναφώς, όσον αφορά εθνικές αποφάσεις, απόφαση 96-43.323, της 16ης Δεκεμβρίου 1998, του *chambre sociale de la Cour de cassation* (τμήματος κοινωνικών διαφορών του Ακυρωτικού Δικαστηρίου, Γαλλία), [κατά το *Cour de cassation* (Ακυρωτικό Δικαστήριο, Γαλλία), η ημέρα επιτρεπόμενης απουσίας δεν είναι υποχρεωτικό να είναι η ημέρα του γεγονότος που τη δικαιολογεί, πρέπει, όμως, η ημέρα αυτή να λαμβάνεται εντός «*εύλογης περιόδου*»: άδεια για τον γάμο τέκνου η οποία λαμβάνεται την παραμονή του γεγονότος. Η λύση αυτή ισχύει για όλες τις άδειες για οικογενειακούς λόγους]. Βλ., επίσης, μόνο για την περίπτωση θανάτου, κατ' αναλογία προς την απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2001, του *Corte suprema di cassazione, Sezioni unite* (Ακυρωτικό Δικαστήριο, διευρυμένη σύνθεση, Ιταλία) 14020/2001, σχετικά με περίπτωση αλληλοεπικάλυψης αναρρωτικής και ετήσιας άδειας, απόφαση της 23ης Απριλίου 2003, του *Tribunale di Milano, Sezione lavoro* (πρωτοδικείο Μιλάνου, τμήμα εργατικών διαφορών, Ιταλία) 1167/2003, κατά την οποία το πένθος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας του εργαζομένου δικαιολογεί την αναστολή της. Στο ίδιο πνεύμα, το *Tribunale amministrativo regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara* (περιφερειακό διοικητικό δικαστήριο Abruzzo, μεταβατική έδρα Πεσκάρας, Ιταλία), έκρινε, με την απόφαση 532/2007 της 11ης Μαΐου 2007, ότι οι ημέρες ετήσιας άδειας έπρεπε να μετατραπούν σε ημέρες απουσίας λόγω πένθους. Αντιθέτως, βλ. απόφαση 13-27.913, της 8ης Δεκεμβρίου 2016, του *chambre sociale de la Cour de cassation* (τμήματος κοινωνικών διαφορών του Ακυρωτικού Δικαστηρίου, Γαλλία) (δελτίο 2016, V, αριθ. 243), με την οποία αναερέθηκε απόφαση βάσει της οποίας επιδικάστηκε σε εκπαιδευτικό, επιφορτισμένο με καθήκοντα εκπροσώπου του προσωπικού, αποζημίωση για ώρες εκπροσώπησης κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών. Κρίθηκε επίσης ότι δεν ήταν δυνατή η μεταφορά των ημερών άδειας μετ' αποδοχών. Ομοίως, εξ' όσων γνωρίζω, στη Γερμανία και την Πολωνία δεν υπάρχει καμία δικαστική απόφαση η οποία να έχει δεχθεί την αρχή ότι ο εργαζόμενος μπορεί να λάβει ειδική άδεια απουσίας μόνον κατά τον χρόνο παροχής της εργασίας του στην επιχείρηση.

Δ. Επί της περιπτώσεως αλληλοεπικάλυψης του δικαιώματος εβδομαδιαίας ανάπαυσης με τις ειδικές άδειες μετ' αποδοχών

93. Όσον αφορά το δικαίωμα εβδομαδιαίας ανάπαυσης, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο δεν έχει αποφανθεί έως σήμερα επί της χρονικής σύμπτωσης της εβδομαδιαίας ανάπαυσης με ημέρες άδειας.

94. Ως εκ τούτου, αφενός, θα εκθέσω τις αρχές που εφαρμόζονται όσον αφορά τις περιόδους εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Αφετέρου, θα υπογραμμίσω την ειδικότητα του καθεστώτος της ανάπαυσης αυτής, η οποία παρέχει, κατ' εμέ, τη δυνατότητα στο Δικαστήριο να κρίνει ότι, σε περίπτωση χρονικής σύμπτωσης της ανάπαυσης αυτής και γεγονότος που θα δικαιολογούσε τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών, εάν αυτό είχε επέλθει κατά τον χρόνο εργασίας, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει τη λήψη της ειδικής άδειας.

1. Επί των αρχών που εφαρμόζονται στις περιόδους εβδομαδιαίας ανάπαυσης

95. Στο άρθρο 2, σημείο 2, της οδηγίας 2003/88, η έννοια της «περιόδου ανάπαυσης» ορίζεται χωρίς διάκριση ανάλογα με το αν η ανάπαυση αυτή είναι ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια.

96. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, οι αρχές που εφαρμόζονται στην εβδομαδιαία ανάπαυση είναι, κατ' ουσίαν, ανάλογες προς αυτές που αφορούν την ετήσια άδεια.

97. Συγκεκριμένα, πρώτον, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας εργασίας και σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης «δεν συνιστά απλώς ιδιαίτερης σημασίας κανόνα του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, αλλά έχει και ρητώς κατοχυρωθεί στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ προσδίδει την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών»⁷⁸.

98. Δεύτερον, η εναρμόνιση της οργάνωσης του χρόνου εργασίας στο επίπεδο της Ένωσης «αποσκοπεί στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντάς τους κατώτατες περιόδους αναπαύσεως –μεταξύ άλλων, ημερήσιας και εβδομαδιαίας– καθώς και επαρκή διαλείμματα, και προβλέποντας ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας»⁷⁹.

99. Τρίτον, για την πλήρη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της οδηγίας 2003/88, τα κράτη μέλη πρέπει να εγγυώνται την τήρηση των ως άνω ελάχιστων περιόδων αναπαύσεως και να εμποδίζουν κάθε υπέρβαση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας⁸⁰.

100. Τέταρτον, δεδομένου του κύριου σκοπού της οδηγίας αυτής, ο οποίος είναι η διασφάλιση αποτελεσματικής προστασίας των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων και της καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυώνται την πλήρη πρακτική αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων αυτών, διασφαλίζοντας πράγματι στους εργαζομένους τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και την τήρηση του ανώτατου ορίου μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας που προβλέπονται από την εν λόγω οδηγία⁸¹.

78 Απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 30 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

79 Απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

80 Βλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

81 Βλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

101. Πέμπτον, ο συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο επιλέγουν τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τις προδιαγραφές της οδηγίας 2003/88 δεν πρέπει να καθιστά κενά περιεχομένου τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και στα άρθρα 3, 5 και 6, στοιχείο β', της οδηγίας αυτής⁸².

2. Επί της ειδικότητας του καθεστώτος εβδομαδιαίας ανάπαυσης

102. Είμαι της άποψης ότι, σε περίπτωση αλληλοεπικάλυψης μεταξύ αδειών και περιόδου εβδομαδιαίας ανάπαυσης, η ειδικότητα του καθεστώτος της εβδομαδιαίας ανάπαυσης και η σύγκριση με εκείνο της ετήσιας άδειας θα πρέπει να οδηγήσει το Δικαστήριο να εφαρμόσει συλλογιστική διαφορετική από εκείνη που προέκρινε για την ετήσια άδεια, η οποία στηρίζεται στη διαπίστωση του διαφορετικού σκοπού των επίμαχων αδειών.

103. Πρώτον, από την ερμηνεία του άρθρου 5 της οδηγίας 2003/88 από το Δικαστήριο προκύπτει ότι η ελάχιστη περίοδος εβδομαδιαίας συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων ωρών, η οποία συνδέεται με περίοδο εργασίας μέγιστης διάρκειας σαράντα οκτώ ωρών, πρέπει να χορηγείται ανά περίοδο επτά ημερών, χωρίς να απαιτείται να χορηγείται αυτή η ελάχιστη περίοδος το αργότερο την ημέρα που έπεται μιας περιόδου έξι συνεχόμενων ημερών εργασίας⁸³. Επομένως, η διάρκεια του χρόνου ανάπαυσης συσχετίζεται αυστηρά με τον χρόνο εργασίας βάσει περιόδων αναφοράς τις οποίες τα κράτη μέλη ορίζουν ελεύθερα σύμφωνα με τη μέθοδο της επιλογής τους, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι σκοποί της οδηγίας⁸⁴. Ο εργαζόμενος πρέπει σε κάθε περίπτωση να τυγχάνει της προστασίας που προβλέπεται στην οδηγία 2003/88 σχετικά με την ημερήσια ανάπαυση και με τη μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας⁸⁵.

104. Δεύτερον, σκοπός αυτής της περιόδου ανάπαυσης είναι, μεταξύ άλλων, η απαλλαγή από την κόπωση που συνεπάγεται η εκτέλεση της εργασίας, με μέγιστο όριο το οποίο ανάγεται στην εβδομάδα⁸⁶. Για τον λόγο αυτό, οι περίοδοι ανάπαυσης πρέπει, καταρχήν, να διαδέχονται αμέσως τον χρόνο εργασίας που υποτίθεται ότι πρέπει να αντισταθμίσουν⁸⁷ και «πρέπει επομένως να προβλέπεται, κατά γενικό κανόνα, τακτική εναλλαγή μεταξύ εργασίας και αναπαύσεως»⁸⁸. Συναφώς, υπογραμμίζεται ο επαναλαμβανόμενος χαρακτήρας, ανά σύντομα χρονικά διαστήματα, της εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

105. Τρίτον, το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 επιτρέπει παρεκκλίσεις από την εβδομαδιαία ανάπαυση και όχι από την ετήσια⁸⁹.

106. Συγκριτικά, το δικαίωμα ετήσιας άδειας έχει υποχρεωτική διάρκεια, η οποία δεν σχετίζεται με συγκεκριμένο αριθμό ωρών πραγματικής εργασίας. Υπακούει σε ιδιαίτερη λογική η οποία στηρίζεται στην αρχή της σώρευσης των δικαιωμάτων με σκοπό τη λήψη μεγαλύτερης περιόδου ανάπαυσης η οποία θα καθοριστεί σε συμφωνία με τον εργοδότη⁹⁰.

82 Βλ. Απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

83 Βλ. απόφαση της 9ης Νοεμβρίου 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, σκέψη 51).

84 Βλ. απόφαση της 11ης Απριλίου 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, σκέψη 31).

85 Βλ. απόφαση της 9ης Νοεμβρίου 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, σκέψη 48).

86 Βλ. απόφαση της 11ης Απριλίου 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, σκέψεις 32 έως 34).

87 Βλ. απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 94).

88 Βλ. απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 95).

89 Βλ. αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 24), και της 20ής Νοεμβρίου 2018, Sindicatul Familia Constanța κ.λπ. (C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψη 75).

90 Βλ. αποφάσεις της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, σκέψεις 39 και 41), της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, σκέψη 23), και της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 32).

Συναφώς, το καθεστώς του διαφέρει από εκείνο της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, καθόσον δεν έχει τακτικό και επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα.

107. Κατά την άποψή μου, η δυνατότητα μεταφοράς της ετήσιας άδειας, καίτοι υποκείμενη σε ορισμένα όρια⁹¹, και η αρχή της χρηματικής αποζημίωσης σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας επιβεβαιώνουν αυτόν τον μηχανισμό κεφαλαιοποίησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας ο οποίος το διαφοροποιεί θεμελιωδώς από το δικαίωμα εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

108. Το σύνολο των στοιχείων αυτών με οδηγούν στην εκτίμηση ότι, σε περίπτωση σύμπτωσης γενεσιουργού γεγονότος ειδικών αδειών μετ' αποδοχών και περιόδου εβδομαδιαίας ανάπαυσης⁹², η ελαστικότητα με την οποία τα κράτη μέλη μπορούν να εφαρμόσουν τις απαιτήσεις της οδηγίας 2003/88⁹³, βάσει των σκοπών που αυτή επιδιώκει, καθιστά άνευ αντικειμένου κάθε συλλογιστική κατ' αναλογίαν προς εκείνη που εφάρμοσε το Δικαστήριο για την ετήσια άδεια και την άδεια για την αποκατάσταση της υγείας του εργαζομένου, καθόσον στηρίζεται στη διαπίστωση των διαφορετικών σκοπών των αδειών αυτών.

109. Ως εκ τούτου, προτείνω στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι, λόγω της ειδικότητας του καθεστώτος εβδομαδιαίας ανάπαυσης, το άρθρο 5 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την ίδια έννοια όπως το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής.

V. Πρόταση

110. Υπό το πρίσμα όλων των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Audiencia Nacional (ειδικού ανώτερου δικαστηρίου, Ισπανία), ως εξής:

Κυρίως:

- εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να απουσιάσει κατά τη διάρκεια εργασιμων ημερών προκειμένου να εκπληρώσει προσωπικές ή οικογενειακές υποχρεώσεις δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Επικουρικώς:

- δεν αντιβαίνουν στα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες δεν προβλέπουν τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών όταν οι περιστάσεις που δικαιολογούν τη λήψη τους επέρχονται σε ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν εργάζεται.

91 Βλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψεις 54 και 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

92 Εξάλλου, δεν θεωρώ πιθανή τέτοια σύμπτωση σε περίπτωση προβλέψιμων περιστάσεων (βλ. υποσημείωση 70 των παρούσων προτάσεων).

93 Βλ. απόφαση της 9ης Νοεμβρίου 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, σκέψεις 46 έως 48).