



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
YVES BOT
της 4ης Ιουνίου 2019¹

Συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-609/17 και C-610/17

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry
κατά
Hyvinvointialan liitto ry (C-609/17),
παρισταμένης της
Fimlab Laboratoriot Oy
και
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
κατά
Satamaoperaattorit ry (C-610/17),
παρισταμένης της
Kemi Shipping Oy**

[αιτήσεις του työtuomioistuim (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Φινλανδία)
για την έκδοση προδικαστικής απόφασης]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7, παράγραφος 1 – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων – Άρθρο 15 – Ευνοϊκότερες διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Εργαζόμενος που βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας – Απόρριψη του αιτήματος περί μεταφοράς της ετήσιας άδειας όταν η μη μεταφορά δεν συνεπάγεται τη μείωση της διάρκειας της ετήσιας άδειας κάτω του ορίου των τεσσάρων εβδομάδων – Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Άρθρο 31, παράγραφος 2 – Δυνατότητα εφαρμογής – Κατάσταση που διέπεται από το δίκαιο της Ένωσης – Δυνατότητα επικλήσεως στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ ιδιωτών»

I. Εισαγωγή

1. Οι παρούσες αιτήσεις προδικαστικής απόφασης αφορούν την ερμηνεία του άρθρου 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 εργασίας², καθώς και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης³.

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

² ΕΕ 2003, L 299, σ. 9.

³ Στο εξής: Χάρτης.

2. Οι εν λόγω αιτήσεις υποβλήθηκαν στο πλαίσιο δύο ενδίκων διαφορών, στην υπόθεση TSN (C-609/17), μεταξύ της Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων του τομέα υγείας και κοινωνικών υπηρεσιών, Φινλανδία)⁴ και των Terveyspalvelualan liitto ry [νυν Hyvinvointialan liitto ry (εργοδοτικής ένωσης του τομέα των υπηρεσιών υγείας, Φινλανδία)] και Fimlab Laboratoriot Oy, και στην υπόθεση ΑΚΤ (C-610/17), μεταξύ της Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ΑΚΤ ry (συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στις οδικές και άλλες μεταφορές, Φινλανδία)⁵ και των Satamaoperaattorit ry (ένωση των φορέων εκμεταλλεύσεως λιμένων, Φινλανδία) και Kemi Shipping Oy, με αντικείμενο την απόρριψη των αιτημάτων δύο εργαζομένων που ασθένησαν κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και ζήτησαν τη μεταφορά ημερών ετήσιας άδειας αντίστοιχων με τον συνολικό αριθμό ή μέρος των ημερών αναρρωτικής άδειας που έλαβαν. Η ιδιαιτερότητα των αιτήσεων προδικαστικής απόφασης συνίσταται στο ότι η σύμπτωση μεταξύ των ημερών της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και των ημερών της αναρρωτικής άδειας αφορά περίοδο που υπερβαίνει την ελάχιστη διάρκεια τεσσάρων εβδομάδων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών η οποία προβλέπεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

3. Ως προς τη δυνατότητα ευθείας επίκλησης του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ ιδιωτών, σημαντικό βήμα προόδου αποτέλεσαν οι αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth⁶, καθώς και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁷. Σύμφωνα με μια «λογική αντιστάθμισης»⁸ που καθιστά δυνατή την άμβλυνση της ελλείψεως άμεσου οριζόντιου αποτελέσματος των οδηγιών, το Δικαστήριο, αναγνωρίζοντας τη δυνατότητα ευθείας επίκλησης του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ ιδιωτών, ενίσχυσε την αποτελεσματικότητα του θεμελιώδους δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Όπως διευκρίνισε το Δικαστήριο με τις αποφάσεις αυτές, η εν λόγω δυνατότητα οριζόντιας επίκλησης μπορεί να ισχύει μόνον ως προς τις καταστάσεις που διέπονται από το δίκαιο της Ένωσης. Μένει όμως να διευκρινιστεί η ακριβής έννοια της εν λόγω φράσης.

4. Το ζήτημα που τίθεται ενώπιον του Δικαστηρίου με τις υπό κρίση υποθέσεις συνίσταται στον προσδιορισμό του περιεχομένου του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη σε καταστάσεις στο πλαίσιο των οποίων τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι αποφασίζουν να χορηγήσουν στους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που υπερβαίνει σε διάρκεια τις τέσσερις εβδομάδες τις οποίες προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και προβλέπουν για την επιπλέον αυτή άδεια καθεστώς διαφορετικό από εκείνο που ισχύει για την κατ' ελάχιστον άδεια των τεσσάρων εβδομάδων.

5. Πρέπει να θεωρηθεί ότι τέτοια μέτρα ενισχυμένης εθνικής προστασίας δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 και επομένως και του Χάρτη, με συνέπεια ούτε το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη ούτε άλλη διάταξη αυτού να τυγχάνει εφαρμογής στην εν λόγω περίπτωση; Ή αντίθετα πρέπει να γίνει δεκτό ότι τα μέτρα αυτά, τα οποία λαμβάνονται βάσει της ρήτρας ενισχυμένης εθνικής προστασίας του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής και επομένως και του Χάρτη, και ως εκ τούτου τόσο το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη όσο και άλλες διατάξεις του πρέπει να θεωρηθεί ότι έχουν εφαρμογή σε τέτοια περίπτωση;

4 Στο εξής: TSN.

5 Στο εξής: ΑΚΤ.

6 C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871.

7 C-684/16, EU:C:2018:874.

8 Βλ. Cariat, N., *La Charte des droits fondamentaux et l'équilibre constitutionnel entre l'Union européenne et les États membres*, Bruylant, Bruyξέλλες, 2016, σ. 443.

6. Οι κρινόμενες υποθέσεις, καθόσον σχετίζονται με το ζήτημα του πεδίου εφαρμογής του Χάρτη, αφορούν ως εκ τούτου την προβληματική της θεσμικής ισορροπίας μεταξύ της Ένωσης και των κρατών μελών⁹. Συγκεκριμένα, οι υποθέσεις αυτές παρέχουν, μεταξύ άλλων, στο Δικαστήριο τη δυνατότητα να κρίνει εάν πληρούνται το κριτήριο της εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης από τα κράτη μέλη, το οποίο προβλέπει το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη, στην περίπτωση που τα κράτη μέλη λαμβάνουν –ή επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να λαμβάνουν– μέτρα ενισχυμένης εθνικής προστασίας.

7. Με τις παρούσες προτάσεις θα ταχθώ υπέρ της δυνατότητας εφαρμογής του Χάρτη σε καταστάσεις στις οποίες ανακύπτει ζήτημα σχετικά με τέτοια μέτρα. Ως εκ τούτου, θα εξετάσω το ρυθμιστικό περιεχόμενο του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και τη σχέση μεταξύ της διάταξης αυτής και του παραγώγου δικαίου της Ένωσης, εν προκειμένω του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

8. Συγκεκριμένα, θα προτείνω, πρώτον, στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις οι οποίες προβλέπουν ότι οι ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών οι οποίες υπερβαίνουν το προβλεπόμενο στη διάταξη αυτή ελάχιστο όριο των τεσσάρων εβδομάδων δεν μπορούν να μεταφερθούν σε περίπτωση που συμπίπτουν με ημέρες αναρρωτικής άδειας.

9. Δεύτερον, θα εκθέσω τους λόγους για τους οποίους εκτιμώ ότι η ίδια ερμηνεία προκύπτει από το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη. Συγκεκριμένα, μολονότι, κατά τη γνώμη μου, πρέπει να θεωρηθεί ότι η διάταξη αυτή έχει εφαρμογή σε περιπτώσεις όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη, φρονώ ότι η εν λόγω διάταξη δεν σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λαμβάνουν ετήσια άδεια μετ' αποδοχών η διάρκεια της οποίας υπερβαίνει την ελάχιστη διάρκεια που καθορίζει ο νομοθέτης της Ένωσης. Συγχρόνως, θα τονίσω ότι το Δικαστήριο, αν ακολουθήσει μια συλλογιστική που εκκινεί από τη δυνατότητα εφαρμογής του Χάρτη σε περιπτώσεις εφαρμογής ρήτρας ενισχυμένης εθνικής προστασίας, θα διασαφηνίσει ότι στο πλαίσιο των περιπτώσεων αυτών πρέπει να τηρείται το σύνολο των διατάξεων του Χάρτη.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

10. Το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88, με τίτλο «Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής», προβλέπει 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 [...]

[...].».

⁹ Όπως ορθώς επισήμανε ο Nicolas Cariat, το διακύβευμα του ερωτήματος αυτού που εντάσσεται στο πεδίο εφαρμογής του Χάρτη «είναι κρίσιμο λόγω της σημασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων στους τομείς συντρέχουσας αρμοδιότητας όπως η κοινωνική πολιτική, το ποινικό δίκαιο, το δίκαιο ασύλου ή το δίκαιο περιβάλλοντος» (Cariat, N., όπ.π., σ. 435).

11. Το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής 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 μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

12. Το άρθρο 15 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ευνοϊκότερες διατάξεις», 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.»

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

B. Το φινλανδικό δίκαιο

1. Ο νόμος περί ετήσιας άδειας

14. Ο *vuosilomalaki* (162/2005) [νόμος περί ετήσιας άδειας (162/2005)]¹⁰, της 18ης Μαρτίου 2005, έχει σκοπό, μεταξύ άλλων, να μεταφέρει το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 στο φινλανδικό δίκαιο. Κατά το άρθρο 5, παράγραφος 1, του νόμου αυτού, ο εργαζόμενος δικαιούται δύομισι εργάσιμες ημέρες άδειας για κάθε πλήρη μηνιαία περίοδο αναφοράς. Εντούτοις, εάν, κατά τη λήξη της ετήσιας περιόδου αναφοράς, η σχέση εργασίας έχει διαρκέσει λιγότερο από ένα έτος χωρίς διακοπή, ο εργαζόμενος δικαιούται δύο ημέρες άδειας για κάθε πλήρη μηνιαία περίοδο αναφοράς.

15. Η ετήσια περίοδος αναφοράς δύναται να περιλαμβάνει έως δώδεκα πλήρεις μηνιαίες περιόδους αναφοράς. Εάν, κατά τη διάρκεια μιας ετήσιας περιόδου αναφοράς, ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει δώδεκα πλήρεις μηνιαίες περιόδους αναφοράς, δικαιούται, βάσει του νόμου περί ετήσιας άδειας, 24 ή 30 ημέρες άδειας ανάλογα με τη διάρκεια της σχέσης εργασίας.

16. Δυνάμει του άρθρου 4, παράγραφος 1, σημείο 3, του νόμου περί ετήσιας άδειας, ως εργάσιμες ημέρες νοούνται οι ημέρες της εβδομάδας, πλην της Κυριακής, των επίσημων θρησκευτικών αργιών, της ημέρας της ανεξαρτησίας, της παραμονής των Χριστουγέννων, της παραμονής της εορτής του Αγίου Ιωάννη, του Μεγάλου Σαββάτου και της 1ης Μαΐου. Επομένως, έξι ημέρες ετήσιας άδειας αντιστοιχούν σε μία εβδομάδα η οποία δεν περιλαμβάνει καμία από τις προαναφερόμενες ημέρες.

17. Κατά το άρθρο 20, παράγραφος 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας, 24 εργάσιμες ημέρες της ετήσιας άδειας (θερινή άδεια) πρέπει να λαμβάνονται κατά την περίοδο άδειας. Η υπόλοιπη άδεια (χειμερινή άδεια) πρέπει να χορηγείται το αργότερο έως την έναρξη της επόμενης περιόδου άδειας. Το άρθρο 4, παράγραφος 1, σημείο 2, του νόμου αυτού ορίζει ότι ως περίοδος άδειας νοείται η περίοδος μεταξύ 2 Μαΐου έως και 30 Σεπτεμβρίου.

¹⁰ Στο εξής: νόμος περί ετήσιας άδειας.

18. Όπως ίσχυε από την 1η Οκτωβρίου 2013 έως τις 31 Μαρτίου 2016, το άρθρο 25, παράγραφος 1, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως είχε τροποποιηθεί από τον laki vuosisilomallain muuttamisesta (276/2013) [νόμο για την τροποποίηση του νόμου περί ετήσιας άδειας (276/2013)], της 12ης Απριλίου 2013, προέβλεπε τα εξής:

«Εάν ο εργαζόμενος, κατά την έναρξη ή κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, είναι ανίκανος προς εργασία λόγω τοκετού, ασθένειας ή ατυχήματος, η άδεια μεταφέρεται, εφόσον το ζητήσει, σε μεταγενέστερο χρόνο. Ο εργαζόμενος δικαιούται επίσης, κατόπιν σχετικού αιτήματος, να μεταφέρει την άδεια ή μέρος αυτής, εφόσον αποδεικνύεται ότι, κατά τη διάρκεια της άδειάς του, υποβλήθηκε σε θεραπεία λόγω ασθένειας ή έτυχε άλλης παρόμοιας περίθαλψης, κατά τη διάρκεια της οποίας ήταν ανίκανος προς εργασία.»

19. Το άρθρο 25, παράγραφος 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως ίσχυε μετά την τροποποίησή του από τον laki vuosisilomallain muuttamisesta (182/2016) [νόμο για την τροποποίηση του νόμου περί ετήσιας άδειας (182/2016)], της 18ης Μαρτίου 2016, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ από 1ης Απριλίου 2016, έχει ως εξής:

«Εάν ο εργαζόμενος καθίσταται ανίκανος προς εργασία λόγω τοκετού, ασθένειας ή ατυχήματος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας ή μέρους αυτής, έχει το δικαίωμα, κατόπιν σχετικού αιτήματος, να μεταφέρει τις ημέρες ανικανότητας προς εργασία οι οποίες συμπίπτουν με την περίοδο της ετήσιας άδειας, εφόσον αυτές υπερβαίνουν τις έξι ημέρες άδειας. Ο χρόνος αυτός αναμονής δεν πρέπει όμως να περιορίζει το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων.»

2. Οι εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις

20. Στη Φινλανδία, οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν συχνά τη χορήγηση άδειας μεγαλύτερης διάρκειας σε σχέση με την προβλεπόμενη στον νόμο περί ετήσιας άδειας. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση της συλλογικής σύμβασης που συνάφθηκε μεταξύ της εργοδοτικής ένωσης του τομέα των υπηρεσιών υγείας και της TSN, για την περίοδο μεταξύ 1ης Μαρτίου 2014 και 31ης Ιανουαρίου 2017, όσον αφορά τον κλάδο της υγείας (στο εξής: συλλογική σύμβαση του κλάδου της υγείας) και της συλλογικής σύμβασης μεταξύ της ένωσης των φορέων εκμεταλλεύσεως λιμένων και της ΑΚΤ, για την περίοδο μεταξύ 1ης Φεβρουαρίου 2014 και 31ης Ιανουαρίου 2017, όσον αφορά τον κλάδο των φορτοεκφορτώσεων πλοίων (στο εξής: συλλογική σύμβαση του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων).

21. Δυνάμει του άρθρου 16, παράγραφος 1, της συλλογικής σύμβασης του κλάδου της υγείας, «η ετήσια άδεια καθορίζεται σύμφωνα με τον νόμο περί ετήσιας άδειας και τις κατωτέρω διατάξεις». Κατά το άρθρο 16, παράγραφος 7, της εν λόγω συλλογικής σύμβασης, «η ετήσια άδεια χορηγείται βάσει του νόμου περί ετήσιας άδειας [...]».

22. Κατά το άρθρο 10, παράγραφοι 1 και 2, της συλλογικής σύμβασης του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων, «η διάρκεια της ετήσιας άδειας του εργαζομένου καθορίζεται σύμφωνα με τον ισχύοντα νόμο περί ετήσιας άδειας» και «η ετήσια άδεια χορηγείται βάσει του νόμου περί ετήσιας άδειας, εφόσον δεν συμφωνήθηκε διαφορετικά».

23. Οι κρίσιμες διατάξεις του νόμου περί ετήσιας άδειας όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών έτυχαν εφαρμογής επί της μεταφοράς, λόγω ανικανότητας προς εργασία, της ετήσιας άδειας βάσει των παρατεθέντων στα δύο προηγούμενα σημεία όρων των συλλογικών συμβάσεων.

III. Οι διαφορές της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

A. Η υπόθεση TSN (C-609/17)

24. Η Marika Luoma εργάζεται, από τις 14 Νοεμβρίου 2011, στη Fimlab Laboratoriot, ως βοηθός εργαστηρίου, δυνάμει σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

25. Βάσει της συλλογικής σύμβασης του κλάδου της υγείας, η M. Luoma δικαιούνταν να λάβει, λαμβανομένης υπόψη της προϋπηρεσίας της, 42 εργάσιμες ημέρες, δηλαδή επτά εβδομάδες, ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, κατά την ετήσια περίοδο αναφοράς η οποία έληγε στις 31 Μαρτίου 2015.

26. Η M. Luoma, αφού έλαβε έξι ημέρες ετήσιας άδειας για την περίοδο από τη Δευτέρα 7 Σεπτεμβρίου έως την Κυριακή 13 Σεπτεμβρίου 2015, ενημέρωσε τον εργοδότη της, στις 10 Αυγούστου 2015, ότι έπρεπε να υποβληθεί σε χειρουργική επέμβαση στις 2 Σεπτεμβρίου 2015 και, ως εκ τούτου, ζήτησε η εν λόγω ετήσια άδεια να μεταφερθεί σε μεταγενέστερη ημερομηνία. Κατόπιν της επέμβασης στην οποία υποβλήθηκε, η M. Luoma έλαβε αναρρωτική άδεια μέχρι τις 23 Σεπτεμβρίου 2015. Από τις 42 εργάσιμες ημέρες ετήσιας άδειας που δικαιούνταν, η ενδιαφερομένη είχε ήδη λάβει 22 ημέρες, δηλαδή τρεις εβδομάδες και τέσσερις εργάσιμες ημέρες. Η Fimlab Laboratoriot μετέφερε τις δύο πρώτες ημέρες της άδειας που έπρεπε να λάβει η ενδιαφερομένη δυνάμει του νόμου περί ετήσιας άδειας, αλλά όχι τις υπόλοιπες τέσσερις ημέρες άδειας που δικαιούνταν βάσει της συλλογικής σύμβασης του κλάδου της υγείας, στηριζόμενη, συναφώς, στις διατάξεις του άρθρου 16, παράγραφοι 1 και 7, της εν λόγω συλλογικής σύμβασης καθώς και του άρθρου 25, παράγραφος 1, του νόμου περί ετήσιας άδειας, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών.

27. Η TSN, ως αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργαζομένων και υπογράφουσα τη συλλογική σύμβαση του κλάδου της υγείας, άσκησε ενώπιον του työtuomioistuin (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Φινλανδία) αγωγή με αίτημα να αναγνωρισθεί ότι η M. Luoma δικαιούται, λαμβανομένης υπόψη της ανικανότητάς της προς εργασία, να μεταφέρει σε μεταγενέστερη ημερομηνία τη χορηγηθείσα δυνάμει της εν λόγω συλλογικής σύμβασης άδεια, για την περίοδο από 9 Σεπτεμβρίου έως 13 Σεπτεμβρίου 2015. Ειδικότερα, όπως υποστηρίζει η TSN, η απόρριψη από τον εργοδότη του αιτήματος της ενδιαφερομένης περί μεταφοράς της άδειας αντιβαίνει στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

28. Προς αντίκρουση της αγωγής, η εργοδοτική ένωση του τομέα των υπηρεσιών υγείας, οργάνωση που εκπροσωπεί τους εργοδότες, και η Fimlab Laboratoriot, υποστηρίζουν ότι η απόρριψη του εν λόγω αιτήματος δεν αντιβαίνει στις εν λόγω διατάξεις του δικαίου της Ένωσης, δεδομένου ότι οι διατάξεις αυτές δεν τυγχάνουν εφαρμογής ως προς τις ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που κατοχυρώνει το εθνικό κρατικό δίκαιο ή οι συλλογικές συμβάσεις, πέραν του ελάχιστου ορίου των τεσσάρων εβδομάδων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που προβλέπεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88.

29. Το αιτούν δικαστήριο, το οποίο αναφέρεται, συναφώς, στις αποφάσεις της 3ης Μαΐου 2012, Neidel¹¹, και της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek¹², αφενός, καθώς και στις αποφάσεις της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Επανεξέταση Επιτροπή κατά Strack¹³, και της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn¹⁴, αφετέρου, εκτιμά ότι από τη νομολογία του Δικαστηρίου δεν προκύπτει αν η εφαρμογή του άρθρου 25, παράγραφος 1, του νόμου περί ετήσιας άδειας, εν προκειμένω μέσω της συλλογικής σύμβασης του κλάδου της υγείας, καθόσον περιορίζει το δικαίωμα μεταφοράς ετήσιας άδειας μετ'

¹¹ C-337/10, EU:C:2012:263.

¹² C-341/15, EU:C:2016:576.

¹³ C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570.

¹⁴ C-178/15, EU:C:2016:502.

αποδοχών μόνο στην άδεια που λαμβάνεται βάσει του νόμου περί ετήσιας άδειας, εξαιρουμένης της άδειας που χορηγείται βάσει συλλογικής σύμβασης της οποίας η διάρκεια υπερβαίνει εκείνη της εκ του νόμου ετήσιας άδειας, πληροί τις προϋποθέσεις που απορρέουν από το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

30. Επιπροσθέτως, όσον αφορά την τελευταία διάταξη το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εάν αυτή δύναται να έχει άμεσο αποτέλεσμα σε διαφορά μεταξύ ιδιωτών.

31. Υπό τις συνθήκες αυτές, το *työtuomioistuin* (δικαστήριο εργατικών διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Απαγορεύει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] εθνική διάταξη στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης ή ερμηνεία τέτοιας διατάξεως βάσει της οποίας ο εργαζόμενος που κατά την έναρξη της ετήσιας άδειάς του ή μέρους αυτής είναι ανίκανος για εργασία στερείται του δικαιώματος μεταφοράς της άδειας που συμπίπτει με το εν λόγω χρονικό διάστημα και την οποία δικαιούται βάσει της συλλογικής σύμβασης, ακόμη και αν υποβάλει σχετικό αίτημα, όταν η άρνηση μεταφοράς της προβλεπόμενης από συλλογική σύμβαση άδειας δεν περιορίζει το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων;
- 2) Έχει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] άμεσα έννομα αποτελέσματα σε εργασιακή σχέση που υφίσταται μεταξύ ιδιωτών, ήτοι οριζόντια άμεσα έννομα αποτελέσματα;
- 3) Προστατεύει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] κεκτημένο δικαίωμα άδειας της οποίας η διάρκεια υπερβαίνει την προβλεπόμενη στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 ελάχιστη ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων; Απαγορεύει η εν λόγω διάταξη του Χάρτη εθνική διάταξη στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης ή ερμηνεία τέτοιας διατάξεως βάσει της οποίας ο εργαζόμενος που κατά την έναρξη της ετήσιας άδειάς του ή μέρους αυτής είναι ανίκανος για εργασία στερείται του δικαιώματος μεταφοράς της άδειας που συμπίπτει με το εν λόγω χρονικό διάστημα και την οποία δικαιούται βάσει συλλογικής σύμβασης, ακόμη και αν υποβάλει σχετικό αίτημα, όταν η άρνηση μεταφοράς της προβλεπόμενης από συλλογική σύμβαση άδειας δεν περιορίζει το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων;»

B. Η υπόθεση AKT (C-610/17)

32. Ο *Tarjo Keränen* εργάζεται στην *Kemi Shipping*.

33. Βάσει της συλλογικής σύμβασης του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων, ο *T. Keränen* δικαιούται 30 εργάσιμες ημέρες, δηλαδή πέντε εβδομάδες, ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, για την ετήσια περίοδο αναφοράς η οποία έληξε στις 31 Μαρτίου 2016.

34. Μετά την έναρξη της ετήσιας άδειάς του στις 22 Αυγούστου 2016, ο *T. Keränen* ασθένησε στις 29 Αυγούστου 2016. Ο ιατρός εργασίας τον οποίο επισκέφθηκε του χορήγησε αναρρωτική άδεια από την ημερομηνία αυτή έως τις 4 Σεπτεμβρίου 2016. Το αίτημα του *T. Keränen* να μεταφερθούν, λόγω της αναρρωτικής άδειας που έλαβε, οι έξι εργάσιμες ημέρες της ετήσιας άδειάς του απορρίφθηκε από την *Kemi Shipping* βάσει του άρθρου 10, παράγραφοι 1 και 2, της συλλογικής σύμβασης του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων και του άρθρου 25 του νόμου περί ετήσιας άδειας όπως είχε τροποποιηθεί από τον νόμο για την τροποποίηση του νόμου περί ετήσιας άδειας (182/2016), και ο εν λόγω εργοδότης συμπεριέλαβε αυτές τις έξι ημέρες αναρρωτικής άδειας στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που έπρεπε να λάβει ο *T. Keränen*.

35. Η ΑΚΤ, ως αντιπροσωπευτική οργάνωση εργαζομένων και υπογράφουσα τη συλλογική σύμβαση του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων πλοίων, άσκησε ενώπιον του *työtuomioistuin* (δικαστηρίου εργατικών διαφορών) αγωγή με αίτημα να αναγνωρισθεί ότι η εφαρμογή του άρθρου 10, παράγραφοι 1 και 2, της εν λόγω συλλογικής σύμβασης δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την εφαρμογή του άρθρου 25, παράγραφος 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας, δεδομένου ότι η διάταξη αυτή αντιβαίνει στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

36. Προς αντίκρουση της αγωγής, η ένωση των φορέων εκμεταλλεύσεως λιμένων, οργάνωση που εκπροσωπεί τους εργοδότες, και η *Kemi Shipping*, ισχυρίζονται ότι το άρθρο 25, παράγραφος 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας δεν αντιβαίνει στις εν λόγω διατάξεις του δικαίου της Ένωσης, για λόγους παρόμοιους με εκείνους που εκτίθενται στο σημείο 28 των παρούσων προτάσεων.

37. Για τους ίδιους λόγους με τους εκτιθέμενους στην απόφαση περί παραπομπής στην υπόθεση TSN (C-609/17), το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι από τη μνημονευόμενη στο σημείο 29 των παρούσων προτάσεων νομολογία του Δικαστηρίου δεν προκύπτει αν η εφαρμογή του άρθρου 25, παράγραφος 2, του νόμου περί ετήσιας άδειας, μέσω, εν προκειμένω, της συλλογικής σύμβασης του κλάδου των φορτοεκφορτώσεων, στο μέτρο που βάσει του άρθρου αυτού ο εργαζόμενος που καθίσταται ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας ή μέρος αυτής στερείται του δικαιώματος μεταφοράς των έξι πρώτων ημερών ανικανότητας για εργασία που συμπίπτουν με την περίοδο της ετήσιας άδειας, ακόμη και αν υποβάλει σχετικό αίτημα, όταν οι εν λόγω ημέρες δεν περιορίζουν το δικαίωμά του για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων, πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

38. Υπό τις συνθήκες αυτές, το *työtuomioistuin* (δικαστήριο εργατικών διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Απαγορεύει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] εθνική διάταξη στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης ή ερμηνεία τέτοιας διατάξεως βάσει της οποίας ο εργαζόμενος που καθίσταται ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας ή μέρος αυτής στερείται του δικαιώματος μεταφοράς των έξι πρώτων ημερών ανικανότητας για εργασία που συμπίπτουν με την περίοδο της ετήσιας άδειας, ακόμη και αν υποβάλει σχετικό αίτημα, όταν οι εν λόγω ημέρες δεν περιορίζουν το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων;
- 2) Έχει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] άμεσα έννομα αποτελέσματα σε εργασιακή σχέση που υφίσταται μεταξύ ιδιωτών, ήτοι οριζόντια άμεσα έννομα αποτελέσματα;
- 3) Προστατεύει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη κεκτημένο δικαίωμα άδειας της οποίας η διάρκεια υπερβαίνει την προβλεπόμενη στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] ελάχιστη ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων; Απαγορεύει η λόγω διάταξη του Χάρτη εθνική διάταξη στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης ή ερμηνεία τέτοιας διατάξεως βάσει της οποίας ο εργαζόμενος που καθίσταται ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας ή μέρος αυτής στερείται του δικαιώματος μεταφοράς των έξι πρώτων ημερών ανικανότητας για εργασία που συμπίπτουν με την περίοδο της ετήσιας άδειας, ακόμη και αν υποβάλει σχετικό αίτημα, όταν οι εν λόγω ημέρες δεν περιορίζουν το δικαίωμα του εργαζομένου για ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων;»

IV. Η ανάλυσή μου

A. Επί του πρώτου και του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

39. Με το πρώτο και το τρίτο προδικαστικό ερώτημα σε κάθε μία από τις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις, τα οποία πρέπει κατά την άποψή μου να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να αποφανθεί αν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, καθώς και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις, όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη, βάσει των οποίων οι ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πέραν των τεσσάρων εβδομάδων δεν μπορούν να μεταφερθούν σε περίπτωση που συμπίπτουν με ημέρες αναρρωτικής άδειας.

1. Επί της ερμηνείας του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88

40. Προκαταρκτικώς, πρέπει να υπομνησθεί, αφενός, ότι, όπως προκύπτει από το ίδιο το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, διάταξη από την οποία η οδηγία δεν επιτρέπει παρέκκλιση, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, το δε δικαίωμα αυτό, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, πρέπει να θεωρείται ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης¹⁵. Το δικαίωμα αυτό που απονέμεται σε κάθε εργαζόμενο κατοχυρώνεται ρητώς στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ προσδίδει την ίδια νομική ισχύ με εκείνη των Συνθηκών¹⁶.

41. Κατά το Δικαστήριο, ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνει υπέρ κάθε εργαζομένου το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, συνίσταται στην «παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπαυθεί από την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας»¹⁷.

42. 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. Πράγματι, ο σκοπός που συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας 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, τη χορήγηση σε αυτόν περιόδου αναπαύσεως, αναψυχής και ψυχαγωγίας. Κατά συνέπεια, η διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει κατ' αρχήν να υπολογίζεται σε συνάρτηση προς την πράγματι παρασχεθείσα από αυτόν εργασία δυνάμει της συμβάσεως εργασίας»¹⁸.

43. Συνεπώς οι εργαζόμενοι αποκτούν δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, «μόνο για τα χρονικά διαστήματα κατά τη διάρκεια των οποίων παρείχαν πράγματι εργασία»¹⁹.

15 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 22 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

16 Όπ.π. (σκέψη 23 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

17 Όπ.π. (σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

18 Όπ.π. (σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

19 Όπ.π. (σκέψη 29). Επομένως, δεν αποκτάται κανένα δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, για τα χρονικά διαστήματα της εκ περιτροπής εργασίας κατά τα οποία δεν παρέχεται εργασία (idem).

44. Το Δικαστήριο, μέσα από τις υποθέσεις που έχει εκδικάσει, έχει αναπτύξει νομολογία της οποίας χαρακτηριστικό είναι η πραγματική διασφάλιση υπέρ των εργαζομένων της περιόδου αναπαύσεως και αναψυχής που τους παρέχει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι πρέπει, κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, να τελούν σε παρόμοιες οικονομικές συνθήκες με εκείνες που ισχύουν κατά τον χρόνο παροχής της εργασίας τους²⁰.

45. Εξάλλου, το Δικαστήριο έκρινε ότι, «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 [...]. Ειδικότερα, όσον αφορά το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, οι εργαζόμενοι που απουσιάζουν από την εργασία με [...] αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς εξομοιώνονται με τους εργαζομένους που πράγματι εργάστηκαν κατά την περίοδο αυτή»²¹.

46. Η νομολογία αυτή, που ανάγεται στην απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ.²², συνεπάγεται ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν μεταγενέστερα την μετ' αποδοχών ετήσια άδειά τους σε περίπτωση που αυτή συμπίπτει με την περίοδο αναρρωτικής άδειας.

47. Έτσι, σύμφωνα με το Δικαστήριο, «σε περίπτωση επικάλυψης ετήσιας άδειας και αναρρωτικής άδειας, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες προβλέπουν ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο ακόμη και όταν ο εργαζόμενος ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια, κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς, [...] εξ αυτού δε του λόγου δεν είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών»²³.

48. Πράγματι, το Δικαστήριο έχει κρίνει 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»²⁴.

49. Λαμβανομένων υπόψη των διαφορετικών σκοπών των εν λόγω δύο ειδών άδειας, το Δικαστήριο έκρινε ότι «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»²⁵.

50. Επομένως, η επικάλυψη αναρρωτικής άδειας και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να εμποδίσει τη λήψη, σε μεταγενέστερο χρόνο, της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται ο εργαζόμενος. Ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά την αρχικώς ορισθείσα περίοδο ετήσιας άδειας δικαιούται, μετά τη λήξη της αναρρωτικής άδειας, να λάβει την ετήσια άδεια σε περίοδο άλλη από την αρχικώς καθορισθείσα. Επιπροσθέτως, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «ο καθορισμός της νέας αυτής περιόδου ετήσιας άδειας, η οποία αντιστοιχεί στο διάστημα κατά το

20 Απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψεις 33, 34 και 37).

21 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

22 C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18.

23 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

24 Όπ.π. (σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

25 Όπ.π. (σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

οποίο επικαλύπτονται η αρχικώς ορισθείσα περίοδος της ετήσιας άδειας και η αναρρωτική άδεια, υπόκειται στους κανόνες και στις διαδικασίες του εθνικού δικαίου περί καθορισμού των αδειών των εργαζομένων, λαμβανομένων υπόψη των διαφόρων εμπλεκομένων συμφερόντων, ιδίως των σχετικών με τα συμφέροντα της επιχειρήσεως επιτακτικών λόγων»²⁶.

51. Κατόπιν τούτου, πρέπει να διευκρινιστεί ότι η νομολογία αυτή του Δικαστηρίου αφορά την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, και, ως εκ τούτου, μόνο το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών το οποίο η διάταξη αυτή καθιερώνει υπέρ των εργαζομένων. Το ίδιο ισχύει άλλωστε και για άλλους κανόνες που συνήγαγε το Δικαστήριο, όπως ο κανόνας ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν ποσό ίσο προς τις τακτικές αποδοχές τους κατά την περίοδο της ετήσιας άδειας που τους παρέχεται βάσει της διάταξης αυτής²⁷.

52. Συνεπώς, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 προστατεύει μόνο τον σκληρό πυρήνα της ελάχιστης προστασίας που συνιστά το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, με την επιφύλαξη πάντως ότι ο εργαζόμενος πράγματι εργάστηκε για ορισμένο χρονικό διάστημα, προκειμένου να αποκτήσει το εν λόγω δικαίωμα τέτοιας διάρκειας. Αντιθέτως, εφόσον πρόκειται για περίοδο επιπλέον ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία ο εργαζόμενος δικαιούται βάσει του εθνικού δικαίου, οι εθνικές ρυθμίσεις ή οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να καθορίζουν προϋποθέσεις κτήσης και απόσβεσης του δικαιώματος στην εν λόγω άδεια οι οποίες διαφέρουν από τους προστατευτικούς κανόνες που προκύπτουν από την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88²⁸.

53. Από τα ανωτέρω στοιχεία συνάγεται ότι, αν η απόρριψη των αιτημάτων περί μεταφοράς της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών των συγκεκριμένων εργαζομένων στο πλαίσιο των κρινόμενων υποθέσεων αφορούσε ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών οι οποίες περιλαμβάνονται στην ελάχιστη περίοδο των τεσσάρων εβδομάδων που κατοχυρώνει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, οι επίμαχες εθνικές ρυθμίσεις ή οι συλλογικές συμβάσεις θα έπρεπε να θεωρηθούν αντίθετες προς τη διάταξη αυτή. Συγκεκριμένα, πρέπει να υπομνησθεί ότι, στις δύο υποθέσεις των κύριων δικών, τίθεται το ζήτημα ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών οι οποίες δεν μεταφέρθηκαν, μολονότι δεν κατέστη δυνατό οι οικείοι εργαζόμενοι να επωφεληθούν πράγματι από τις ημέρες αυτές λόγω του ότι βρίσκονταν σε αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Η διάρκεια της εν λόγω αναρρωτικής άδειας ήταν σύντομη, με αποτέλεσμα το ζήτημα της μέγιστης διάρκειας της μεταφοράς των ετήσιων αδειών μετ' αποδοχών το οποίο, ενδεχομένως, τίθεται στο πλαίσιο μακροχρόνιας απουσίας του εργαζομένου λόγω ασθένειας²⁹ είναι άνευ σημασίας εν προκειμένω.

54. Αντιθέτως, στον βαθμό που η επικάλυψη αναρρωτικής άδειας και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν θίγει την ελάχιστη περίοδο των τεσσάρων εβδομάδων την οποία διασφαλίζει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, αλλά ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που υπερβαίνει τη διάρκεια αυτή, η μη κατοχύρωση από εθνική ρύθμιση ή συλλογική σύμβαση της δυνατότητας μεταγενέστερης λήψης της εν λόγω άδειας δεν αντιβαίνει στη διάταξη αυτή. Πράγματι, η επιπλέον ετήσια άδεια πέραν της ελάχιστης που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 συνιστά ευνοϊκό για τους εργαζομένους μέτρο το οποίο υπερβαίνει το ελάχιστο απαιτούμενο κατά τη διάταξη αυτή και, κατά συνέπεια, δεν διέπεται από αυτήν³⁰.

26 Βλ., μεταξύ άλλων, διάταξη της 21ης Φεβρουαρίου 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102, σκέψη 22 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

27 Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο επισημαίνει με την απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 41), ότι «το άρθρο 7 παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν επιβάλλει οι τακτικές αποδοχές [...] να καταβάλλονται καθ' όλη τη διάρκεια της ετήσιας άδειας την οποία δικαιούται ο μισθωτός δυνάμει του εθνικού δικαίου. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει τις αποδοχές αυτές, βάσει του ως άνω άρθρου 7, παράγραφος 1, μόνον κατά τη διάρκεια της προβλεπόμενης στη διάταξη αυτή ελάχιστης ετήσιας άδειας, στην οποία ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα [...] μόνο για τις περιόδους παροχής εργασίας» (η υπογράμμιση δική μου).

28 Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψεις 47 έως 50), της 3ης Μαΐου 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψεις 33 έως 37), και της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψεις 38 και 39).

29 Πρβλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761).

30 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 43).

55. Συναφώς, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο έχει επανειλημμένα αναγνωρίσει τη δυνατότητα των κρατών μελών να υπερβαίνουν τον σκληρό πυρήνα της ελάχιστης προστασίας που κατοχυρώνει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

56. Συγκεκριμένα, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η οδηγία 2003/88 δεν απαγορεύει «εθνικές διατάξεις που προβλέπουν δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, διάρκειας μεγαλύτερης των τεσσάρων εβδομάδων, το οποίο παρέχεται υπό τις προϋποθέσεις κτήσεως και χορηγήσεως που καθορίζει το εν λόγω εθνικό δίκαιο»³¹.

57. Προς στήριξη της κρίσης αυτής, το Δικαστήριο έχει επανειλημμένα επισημάνει ότι από το γράμμα του άρθρου 1, παράγραφος 1 και παράγραφος 2, στοιχείο α', του άρθρου 7, παράγραφος 1, και του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88 προκύπτει σαφώς ότι η οδηγία αυτή σκοπεί αποκλειστικώς στον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, χωρίς να θίγει τη δυνατότητα των κρατών μελών να εφαρμόζουν εθνικές διατάξεις οι οποίες είναι ευνοϊκότερες όσον αφορά την προστασία των εργαζομένων³².

58. Από τα στοιχεία αυτά συνάγω ότι, αφενός, απόκειται στα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να αποφασίσουν αν θα παράσχουν στους εργαζομένους δικαίωμα πρόσθετης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, επιπλέον της ελάχιστης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων, η οποία προβλέπεται από το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Αφετέρου, όσον αφορά την εν λόγω πρόσθετη περίοδο, απόκειται στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίσουν τις προϋποθέσεις κτήσης και απόσβεσης του δικαιώματος σε άδεια, οι οποίες ενδέχεται να διαφέρουν από τους προστατευτικούς κανόνες που έχει συναγάγει το Δικαστήριο όσον αφορά την ελάχιστη περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία κατοχυρώνει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Συγκεκριμένα, οι ειδικοί κανόνες για τη μεταφορά της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορούν να διαφοροποιούνται ανάλογα με το αν πρόκειται ή όχι για την ελάχιστη ετήσια άδεια που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

59. Εντούτοις, πρέπει να διευκρινιστεί ότι, όταν τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι επιλέγουν να χρησιμοποιήσουν την ευχέρεια που τους παρέχει το άρθρο 15 της οδηγίας αυτής και εφαρμόζουν ευνοϊκότερες διατάξεις του εθνικού δικαίου για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, ως συνέχεια του σκοπού αυτού, εξακολουθούν να δεσμεύονται από το δίκαιο της Ένωσης. Συνεπώς, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι, όταν υπερβαίνουν τον σκληρό πυρήνα της ελάχιστης προστασίας που ορίζει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι εντάσσονται σε νομικό χώρο στο πλαίσιο του οποίου απολαμβάνουν πλήρους ελευθερίας. Συναφώς, η διαπίστωση ότι τα κράτη μέλη «εξακολουθούν [...] να είναι ελεύθερα να θεσπίσουν, στα αντίστοιχα εθνικά τους δίκαια, διατάξεις σχετικά με τη διάρκεια του χρόνου εργασίας και των περιόδων αναπαύσεως ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους από αυτές που προβλέπονται με [την οδηγία 2003/88]»³³ πρέπει να επεξηγηθεί περαιτέρω και να συμπληρωθεί με τη διευκρίνιση ότι πρόκειται για οριοθετημένη ελευθερία.

31 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 47). Βλ., επίσης, αποφάσεις της 3ης Μαΐου 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 34), και της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 38). Αντιθέτως, σύμφωνα με το Δικαστήριο, «το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι δεν επιτρέπει στα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν έναν λιγότερο περιοριστικό ορισμό της έννοιας του “χρόνου εργασίας” από αυτόν που διατυπώνεται στο άρθρο 2 της οδηγίας αυτής». (πρβλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 47).

32 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 48), της 3ης Μαΐου 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 35), της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 38), καθώς και της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 30). Αυτό συνάδει με την αντίληψη ότι οι οδηγίες που καθορίζουν στοιχειώδεις προδιαγραφές έχουν σκοπό «να αποτελέσουν τον κορμό μιας κοινής ρυθμίσεως εφαρμοστέας σε όλα τα κράτη μέλη, αφήνοντας πάντως σ' αυτά την ευχέρεια εφαρμογής ή θεσπίσεως διατάξεων περισσότερο ευνοϊκών για τους εργαζομένους» (βλ. απόφαση της 8ης Ιουνίου 1982, Επιτροπή κατά Ιταλίας, 91/81, EU:C:1982:212, σκέψη 11).

33 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 46).

60. Συγκεκριμένα, όπως υπενθύμισε πρόσφατα το Δικαστήριο στην απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein³⁴, είναι σαφές ότι, τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι, όταν θεσπίζουν ευνοϊκότερα για τους εργαζομένους μέτρα, εν προκειμένω παρέχοντας σε αυτούς ημέρες άδειας οι οποίες υπερβαίνουν την ελάχιστη περίοδο των τεσσάρων εβδομάδων, δεν δύνανται, ταυτόχρονα, να θίγουν τους προστατευτικούς κανόνες του δικαίου της Ένωσης οι οποίοι έχουν εφαρμογή στο πλαίσιο της ελάχιστης αυτής περιόδου. Στην υπόθεση αυτή, οι κοινωνικοί εταίροι δεν μπορούσαν, ως εκ τούτου, να επικαλεσθούν το ότι παρείχαν περισσότερες ημέρες άδειας στους εργαζομένους για να αντισταθμίσουν το γεγονός ότι αυτοί δεν λάμβαναν τις τακτικές αποδοχές τους κατά την ελάχιστη περίοδο που κατοχυρώνει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

61. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Δικαστήριο, μολονότι «η οδηγία 2003/88 δεν αντιτίθεται στη θέσπιση από τους κοινωνικούς εταίρους, με τη σύναψη συλλογικής συμβάσεως δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, κανόνων με σκοπό την εν γένει συμβολή στη βελτίωση των όρων εργασίας των μισθωτών, εντούτοις κατά την εφαρμογή των κανόνων αυτών πρέπει να τηρούνται τα όρια που θέτει η εν λόγω οδηγία»³⁵. Τα εν λόγω ευνοϊκά μέτρα, «τα οποία υπερβαίνουν το ελάχιστο απαιτούμενο κατά τη διάταξη αυτή και, κατά συνέπεια, δεν διέπονται από αυτήν [...] δεν μπορούν να αντισταθμίσουν τις εις βάρος του εργαζομένου επιπτώσεις της μειώσεως των οφειλόμενων για την άδεια αυτή αποδοχών, διότι άλλως θα θιγόταν το δυνάμει [του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88] δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, του οποίου αναπόσπαστο τμήμα αποτελεί το δικαίωμα του εργαζομένου σε παρόμοιες οικονομικές συνθήκες κατά την περίοδο αναπαύσεως και αναψυχής με αυτές που ισχύουν κατά τον χρόνο παροχής της εργασίας του»³⁶.

62. Σε αυτές τις περιπτώσεις, το a priori ευνοϊκότερο για τους εργαζομένους μέτρο, καθόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι λαμβάνουν δυνάμει αυτού περισσότερες ημέρες άδειας, θίγει στην πραγματικότητα τον σκληρό πυρήνα της ελάχιστης προστασίας που κατοχυρώνει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, διότι εν προκειμένω δεν τηρεί τον προστατευτικό κανόνα κατά τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να λαμβάνει τις τακτικές αποδοχές του για το χρονικό διάστημα της ελάχιστης ετήσιας άδειας που δικαιούται δυνάμει της ίδιας διάταξης. Ως εκ τούτου, το μέτρο αυτό πρέπει να θεωρηθεί ότι αντιβαίνει στην εν λόγω διάταξη³⁷.

63. Στο πλαίσιο των υπό κρίση υποθέσεων, δεν υποστηρίχθηκε ότι οι επίμαχες στην κύρια δίκη εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις θίγουν τον σκληρό πυρήνα της ελάχιστης προστασίας που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Συνεπώς, σε αυτό το σημείο της ανάλυσής μου, μπορεί να γίνει δεκτό ότι οι εν λόγω εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις δύνανται να προβλέπουν, χωρίς να παραβαίνουν τη διάταξη αυτή, ότι οι ημέρες της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που υπερβαίνουν το προβλεπόμενο από τη διάταξη αυτή ελάχιστο όριο των τεσσάρων εβδομάδων δεν μπορούν να μεταφερθούν στην περίπτωση που συμπίπτουν με ημέρες αναρρωτικής άδειας.

64. Απομένει να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα διαφορετική λύση. Αυτό είναι το αντικείμενο του τρίτου ερωτήματος του αιτούντος δικαστηρίου.

34 C-385/17, EU:C:2018:1018.

35 Απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Η υπογράμμιση δική μου.

36 Όπ.π. (σκέψη 43). Η υπογράμμιση δική μου.

37 Βλ. απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 53). Βλ. ομοίως, και την απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψεις 51 επ.).

2. Επί της ερμηνείας του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη

65. Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα το Δικαστήριο καλείται να διευκρινίσει εάν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη παρέχει σε εργαζόμενο τη δυνατότητα να αξιώσει προστασία του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών η οποία υπερβαίνει εκείνη που κατοχυρώνει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

66. Ειδικότερα, στο πλαίσιο των κρινόμενων υποθέσεων, πρέπει να εξεταστεί εάν μπορεί να γίνει επίκληση του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη προκειμένου να επεκταθεί, πέραν της διάρκειας των τεσσάρων εβδομάδων που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, η εφαρμογή του κανόνα ότι, σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας που συμπίπτει με ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα μεταφοράς της τελευταίας σε μεταγενέστερο χρόνο.

67. Επισημαίνω ευθύς εξ αρχής ότι, κατά την άποψή μου, η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι αρνητική. Εντούτοις η δυσκολία έγκειται στην επιλογή της νομικής οδού διαμέσου της οποίας θα συναχθεί η απάντηση αυτή. Ειδικότερα, δύο λύσεις είναι δυνατές.

68. Είτε πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο Χάρτης δεν τυγχάνει εφαρμογής σε περίπτωση στην οποία τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι αποφασίζουν να παράσχουν στους εργαζομένους ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών οι οποίες υπερβαίνουν την ελάχιστη διάρκεια των τεσσάρων εβδομάδων, εντάσσοντας τις επιπλέον ημέρες σε ειδικό καθεστώς, κυρίως όσον αφορά τη μεταφορά τους σε περίπτωση που συμπίπτουν με ημέρες αναρρωτικής άδειας.

69. Είτε πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο Χάρτης έχει όντως εφαρμογή στην εν λόγω περίπτωση ενισχυμένης εθνικής προστασίας, αλλά το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη προστατεύει μόνο τον σκληρό πυρήνα της ελάχιστης προστασίας όπως προσδιορίζεται από τον νομοθέτη της Ένωσης, δηλαδή, εν προκειμένω, ετήσια περίοδο άδειας μετ' αποδοχών ελάχιστης διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων. Επομένως, η διάταξη αυτή δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους να υπαγάγουν τις επιπλέον ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών σε κανόνες που διαφέρουν από εκείνους που έχουν εφαρμογή στην ελάχιστη διάρκεια των τεσσάρων εβδομάδων, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη μεταφορά των ημερών αυτών σε περίπτωση που συμπίπτουν με τις ημέρες αναρρωτικής άδειας.

70. Υπενθυμίζεται ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν συνιστά απλώς ιδιαίτερης σημασίας αρχή 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 Συνθηκών³⁸.

71. Τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στην έννομη τάξη της Ένωσης μπορούν να εφαρμόζονται σε όλες τις καταστάσεις που διέπονται από το δίκαιο της Ένωσης³⁹.

72. Το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη ορίζει ότι οι διατάξεις του απευθύνονται «στα κράτη μέλη, μόνον όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης».

38 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), καθώς και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 20 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

39 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), καθώς και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

73. Εξάλλου, κατά το άρθρο 6, παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο, της ΣΕΕ, «[ο]ι διατάξεις του Χάρτη δεν συνεπάγονται καμία επέκταση των αρμοδιοτήτων της Ένωσης όπως αυτές ορίζονται από τις Συνθήκες». Ομοίως, δυνάμει του άρθρου του 51, παράγραφος 2, ο Χάρτης «δεν διευρύνει το πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης πέραν των αρμοδιοτήτων της Ένωσης και δεν δημιουργεί νέες αρμοδιότητες ή νέα καθήκοντα για την Ένωση, ούτε τροποποιεί τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα όπως ορίζονται στις Συνθήκες».

74. Με βάση τα στοιχεία αυτά, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη μπορεί να εφαρμοσθεί στις υποθέσεις των κύριων δικών μόνον εφόσον διαπιστωθεί ότι με τις επίμαχες στην κύρια δίκη εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις τίθεται σε εφαρμογή η οδηγία 2003/88.

75. Επομένως, πρέπει να διευκρινιστεί εάν η θέσπιση εκ μέρους των κρατών μελών και/ή των κοινωνικών εταίρων ευνοϊκότερων διατάξεων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, κατ' εφαρμογή του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88, συνιστά εφαρμογή της οδηγίας αυτής.

76. Συναφώς, από τη νομολογία του Δικαστηρίου συνάγεται ότι, «προκειμένου να κριθεί αν εθνικό μέτρο συνιστά εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη, πρέπει να εξετασθεί αν, μεταξύ άλλων στοιχείων, η επίμαχη εθνική ρύθμιση σκοπεύει στην εφαρμογή διατάξεως του δικαίου της Ένωσης, ο χαρακτήρας της ρυθμίσεως αυτής και το αν με αυτήν επιδιώκεται η επίτευξη σκοπών διαφορετικών από εκείνους του δικαίου της Ένωσης, ακόμη κι αν η ρύθμιση ενδέχεται να επηρεάζει εμμέσως το δικαίο αυτό, καθώς και αν υφίσταται σχετικώς ειδική ρύθμιση του δικαίου της Ένωσης ή δύναται να το επηρεάσει»⁴⁰.

77. Όπως εξέθεσα ανωτέρω, δύο απόψεις αντιπαρατίθενται ως προς το ζήτημα αν εθνικά μέτρα, όπως τα επίμαχα στην κύρια δίκη, πρέπει να χαρακτηριστούν ως μέτρα που συνιστούν εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης.

78. Κατά την πρώτη άποψη, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 οριοθετεί την υποχρέωση που υπέχουν τα κράτη μέλη, δηλαδή τη θέσπιση των αναγκαίων μέτρων προκειμένου οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν ετήσια άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Πρέπει να γίνει δεκτό ότι, όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν ευνοϊκότερα μέτρα για τους εργαζομένους, σύμφωνα με το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88, υπερβαίνουν τα όρια της υποχρέωσης αυτής και συνεπώς εκφεύγουν του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας. Δεν μπορεί να θεωρηθεί, ως εκ τούτου, ότι εφαρμόζουν την οδηγία. Επομένως, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο του 51, παράγραφος 1, ο Χάρτης δεν τυγχάνει εφαρμογής στην περίπτωση αυτή. Με άλλα λόγια, δεδομένου ότι πρόκειται για κατάσταση που δεν διέπεται από το δικαίο της Ένωσης, ο Χάρτης δεν μπορεί να εφαρμοστεί. Ελλείψει εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης από τα κράτη μέλη, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να ερμηνεύσει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη ή οποιαδήποτε άλλη διάταξή του⁴¹. Ωστόσο, αν διαπιστωθεί ότι εθνική ρύθμιση που υπερβαίνει τον σκληρό πυρήνα ελάχιστης προστασίας προσκρούει σε κανόνα του δικαίου της Ένωσης, εντάσσεται εκ νέου στο κανονιστικό πλαίσιο που διέπεται από το δικαίο της Ένωσης και επομένως ο Χάρτης καθίσταται εφαρμοστέος στη ρύθμιση αυτή.

40 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ. (C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

41 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2014, Dano (C-333/13, EU:C:2014:2358, σκέψεις 91 και 92). Πρέπει πράγματι να υπομνησθεί ότι «στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, το Δικαστήριο καλείται να ερμηνεύει το δικαίο της Ένωσης μόνον εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που του έχουν ανατεθεί» (όπ.π., σκέψη 86 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

79. Η εν λόγω πρώτη άποψη ανάγεται σε ορισμένες αποφάσεις του Δικαστηρίου από τις οποίες προκύπτει η απροθυμία του να εξαρτήσει εθνικά μέτρα που υπερβαίνουν τον σκληρό πυρήνα ελάχιστης προστασίας που προβλέπεται από οδηγία από την τήρηση των γενικών αρχών του δικαίου της Ένωσης⁴².

80. Η εν λόγω νομολογιακή τάση εξελίχθηκε με την απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ.⁴³. Στην υπόθεση εκείνη, το Δικαστήριο κλήθηκε να εξετάσει, μεταξύ άλλων, το περιεχόμενο διάταξης αντίστοιχης με εκείνη του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88, δηλαδή το άρθρο 11, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/94/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Οκτωβρίου 2008, περί προστασίας των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη⁴⁴, το οποίο προβλέπει ότι η οδηγία αυτή «δεν περιορίζει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή θεσπίζουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για τους μισθωτούς».

81. Το Δικαστήριο, αφού διαπίστωσε ότι είχε τηρηθεί η υποχρέωση ελάχιστης προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη που επιβάλλει η οδηγία 2008/94, επισήμανε ότι στο άρθρο 11, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αυτής «διαπιστώνεται απλώς και μόνον» ότι η εν λόγω οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να θεσπίζουν διατάξεις πιο προστατευτικές για τους εργαζομένους⁴⁵. Κατά το Δικαστήριο, «[β]άσει του γράμματός της, η συγκεκριμένη διάταξη, η οποία περιλαμβάνεται στο κεφάλαιο V υπό τον τίτλο “Γενικές και τελικές διατάξεις”, δεν παρέχει στα κράτη μέλη ευχέρεια να νομοθετούν δυνάμει του δικαίου της Ένωσης, αλλά, αντιθέτως προς τις προβλεπόμενες στα κεφάλαια I και II της εν λόγω οδηγίας ευχέρειες, αναγνωρίζει απλώς την εξουσία των κρατών μελών να προβλέπουν συναφώς ευνοϊκότερες διατάξεις δυνάμει του εθνικού δικαίου εκτός του πλαισίου της εν λόγω οδηγίας»⁴⁶. Από τα ανωτέρω το Δικαστήριο συνήγαγε ότι «διάταξη εθνικού δικαίου όπως η επίδικη, που απλώς χορηγεί στους μισθωτούς ευνοϊκότερη προστασία συνεπεία της ασκήσεως αρμοδιότητας αποκλειστικώς των κρατών μελών, την οποία επιβεβαιώνει το άρθρο 11, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2008/94, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας»⁴⁷. Ως εκ τούτου, δεν μπορούσε να γίνει δεκτό ότι η εν λόγω διάταξη εφαρμόζει το δίκαιο της Ένωσης, κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη και, επομένως, δεν μπορούσε να εξετασθεί υπό το πρίσμα των εγγυήσεων του Χάρτη και, ιδίως, του άρθρου του 20⁴⁸.

82. Αντιθέτως, σύμφωνα με τη δεύτερη άποψη, όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν ευνοϊκότερα μέτρα για τους εργαζομένους, σύμφωνα με το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88, πρέπει να γίνει δεκτό ότι κάνουν χρήση της ευχέρειας που ρητώς τους παρέχει η διάταξη αυτή, πράγμα που πρέπει να εξομοιώνεται με εφαρμογή της οδηγίας. Επομένως, όσον αφορά μια κατάσταση που διέπεται από το δίκαιο της Ένωσης, ο Χάρτης μπορεί να εφαρμοστεί. Τα μέτρα αυτά πρέπει επομένως να είναι συμβατά με τον Χάρτη, όπως ακριβώς πρέπει να είναι συμβατά και με άλλους κανόνες του πρωτογενούς και

42 Βλ., μεταξύ άλλων, ως προς την αρχή της αναλογικότητας, απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1998, IP (C-2/97, EU:C:1998:613, σκέψη 40). Επισημαίνω, εντούτοις, ότι το Δικαστήριο αναγνώρισε, με την εν λόγω απόφαση, την ύπαρξη μέτρου επιτρεπόμενης ενισχυμένης προστασίας αφού προηγουμένως διαπίστωσε ότι το μέτρο αυτό «εφαρμόζεται κατά τρόπο μη εισάγοντα δυσμενή διάκριση και δεν παρακαλύει την άσκηση των θεμελιωδών ελευθεριών που εγγυάται η Συνθήκη» (σκέψη 38). Βλ. επίσης, όσον αφορά την αρχή της αναλογικότητας, απόφαση της 14ης Απριλίου 2005, Deroniewiczverband Eiterkörpfe (C-6/03, EU:C:2005:222, σκέψεις 61 έως 64). Το Δικαστήριο επισήμανε, στην απόφαση αυτή, ότι, «τα κράτη μέλη, όταν θεσπίζουν αυστηρότερα μέτρα, ασκούν πάντα αρμοδιότητα ρυθμιζόμενη από το κοινοτικό δίκαιο, δεδομένου ότι τα μέτρα αυτά πρέπει εν πάση περιπτώσει να συμβιβάζονται με τη Συνθήκη. Ωστόσο, ο καθορισμός της εκτάσεως της επιδιωκόμενης προστασίας ανατίθεται στα κράτη μέλη» (σκέψη 61).

43 C-198/13, EU:C:2014:2055.

44 EE 2008, L 283, σ. 36.

45 Απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ. (C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 44). Βλ. επίσης, κατ’ αναλογία, σχετικά με τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και τη χρηματοδότηση της τρομοκρατίας, απόφαση της 10ης Μαρτίου 2016, Safe Interenvíos (C-235/14, EU:C:2016:154, σκέψη 79).

46 Απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ. (C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 44).

47 Όπ.π. (σκέψη 45).

48 Όπ.π. (σκέψη 48).

παραγωγού δικαίου της Ένωσης. Στο μέτρο που πρέπει να γίνει δεκτό ότι, με τη λήψη μέτρων ενισχυμένης εθνικής προστασίας τα κράτη μέλη εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης, το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να ερμηνεύσει τον Χάρτη στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής στο πλαίσιο αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως που υποβλήθηκε σύμφωνα με το άρθρο 267 ΣΛΕΕ.

83. Η εν λόγω δεύτερη άποψη έχει τις απαρχές της στις προτάσεις πολλών γενικών εισαγγελέων καθώς και σε πλείονες αποφάσεις του Δικαστηρίου, οι οποίες τάσσονται υπέρ της υποχρέωσης τήρησης του δικαίου της Ένωσης και, ειδικότερα, των γενικών αρχών του δικαίου αυτού όσον αφορά εθνικά μέτρα που υπερβαίνουν τον σκληρό πυρήνα ελάχιστης προστασίας που ορίζει μια οδηγία ή προβλέπουν κανόνες αυστηρότερους από εκείνους που ορίζονται σε οδηγία⁴⁹.

84. Όσον αφορά την κοινωνική νομοθεσία και υπό το πρίσμα του Χάρτη, η εν λόγω άποψη απηχείται μεταξύ άλλων στην απόφαση της 18ης Ιουλίου 2013, *Alemo-Herron* κ.λπ.⁵⁰, στην οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι «το άρθρο 3 της οδηγίας [2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2001, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων⁵¹], σε συνδυασμό με το άρθρο 8 της ίδιας οδηγίας [⁵²], δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι επιτρέπει στα κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα τα οποία, παρότι είναι ευνοϊκότερα για τους εργαζομένους, ενδέχεται να θίξουν την ίδια την ουσία του δικαιώματος του εκδοχέα στην επιχειρηματική ελευθερία»⁵³.

85. Συντάσσομαι με τη δεύτερη άποψη.

86. Συγκεκριμένα, η θέσπιση εθνικών μέτρων, όπως τα επίμαχα στην κύρια δίκη, τα οποία υπερβαίνουν τον σκληρό πυρήνα ελάχιστης προστασίας που ορίζεται από οδηγία, αποτελεί επέκταση στην εσωτερική έννομη τάξη των διατάξεων της οδηγίας αυτής⁵⁴. Η λήψη μέτρων που προβλέπουν ενισχυμένη εθνική προστασία συνιστά ένα τρόπο εφαρμογής των οδηγιών που ορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές⁵⁵.

87. Επισημαίνω, συναφώς, ότι τα επίμαχα στην κύρια δίκη μέτρα, παρέχοντας στους εργαζομένους το δικαίωμα σε ημέρες άδειας που υπερβαίνουν τις τέσσερις εβδομάδες, επεκτείνουν τον επιδιωκόμενο από την οδηγία 2003/88 σκοπό, δηλαδή τη διασφάλιση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

49 Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 28ης Οκτωβρίου 1999, *ARD* (C-6/98, EU:C:1999:532, σκέψη 43), της 16ης Σεπτεμβρίου 2010, *Χατζή* (C-149/10, EU:C:2010:534, σκέψεις 63 έως 75), καθώς και της 18ης Ιουλίου 2013, *Sky Italia* (C-234/12, EU:C:2013:496, σκέψεις 13 και 14). Βλ. επίσης, όσον αφορά κανονισμούς, απόφαση της 24ης Μαρτίου 1994, *Bostock* (C-2/92, EU:C:1994:116). Όσον αφορά προτάσεις γενικών εισαγγελέων, βλ., ιδίως, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα J. Mischo στην υπόθεση *IP* (C-2/97, EU:C:1998:176, σημεία 34 και 35, καθώς και σημεία 44 έως 53), του γενικού εισαγγελέα A. Tizzano στην υπόθεση *Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου* (C-519/03, EU:C:2005:29, σημεία 49 έως 51), καθώς και του γενικού εισαγγελέα D. Ruiz-Jarabo Colomer στην υπόθεση *Deponiezweckverband Eiterkörpe* (C-6/03, EU:C:2004:758, σημεία 25 έως 27, καθώς και σημείο 59).

50 C-426/11, EU:C:2013:521.

51 ΕΕ 2001, L 82, σ. 16 (διορθωτικό ΕΕ 2002, L 61, σ. 66).

52 Το οποίο έχει ως εξής: «η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να εισάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή να προωθούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών που συνάπτονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων».

53 Σκέψη 36 της απόφασης αυτής. Πρβλ., επίσης, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Cruz Villalón στην υπόθεση *Alemo-Herron* κ.λπ. (C-426/11, EU:C:2013:82, σημείο 47).

54 Πρβλ. Moizard, N., *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée, l'exemple du droit du travail français*, τόμος 1, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2000, ο οποίος επισημαίνει ότι «[τ]ο εθνικό μέτρο ενισχυμένης προστασίας αποτελεί την υπέρ των μισθωτών επέκταση στην εσωτερική έννομη τάξη των ελάχιστων προδιαγραφών του κοινοτικού δικαίου» (σημείο 70, σ. 111 και 112).

55 Πρβλ. Moizard, N., όπ.π., σημείο 231, σ. 309 καθώς και σ. 328.

88. Όπως κάθε πράξη μεταφοράς οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, τα μέτρα που προβλέπουν ενισχυμένη εθνική προστασία πρέπει να είναι συμβατά με το δίκαιο της Ένωσης και, ειδικότερα, με τα θεμελιώδη δικαιώματα που καθιερώνει ο Χάρτης⁵⁶. Τα κράτη μέλη οφείλουν, όταν μια οδηγία καταλείπει σε αυτά διακριτική ευχέρεια, να τη χρησιμοποιούν κατά τρόπο σύμφωνο με τις επιταγές που απορρέουν από την αρχή της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων⁵⁷. Υπενθυμίζω επίσης ότι οι διατάξεις του παραγώγου δικαίου της Ένωσης, στο οποίο περιλαμβάνεται το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88, πρέπει να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα του πρωτογενούς δικαίου της Ένωσης και, ως εκ τούτου, του Χάρτη.

89. Βεβαίως, το Δικαστήριο έκρινε ότι «τα θεμελιώδη δικαιώματα της Ένωσης δεν εφαρμόζονται σε σχέση με εθνική ρύθμιση όταν οι διατάξεις της Ένωσης στον σχετικό τομέα δεν επιβάλλουν καμία συγκεκριμένη υποχρέωση στα κράτη μέλη όσον αφορά την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης κατάσταση»⁵⁸. Το Δικαστήριο έχει επίσης κρίνει ότι «το γεγονός απλώς και μόνον ότι ένα εθνικό μέτρο εμπίπτει στον τομέα στον οποίο η Ένωση διαθέτει αρμοδιότητες δεν το εντάσσει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης και, ως εκ τούτου, δεν συνεπάγεται εφαρμογή του Χάρτη»⁵⁹.

90. Ωστόσο, εκτιμώ ότι εθνικό μέτρο που έχει θεσπιστεί κατ' εφαρμογήν διάταξης μιας οδηγίας η οποία επιτρέπει ενισχυμένη εθνική προστασία συνδέεται με την οδηγία αυτή και, ως εκ τούτου, το μέτρο αυτό πρέπει να θεωρείται ότι εφαρμόζει το δίκαιο της Ένωσης.

91. Από το γεγονός ότι μια διάταξη όπως αυτή του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88 αναγνωρίζει στα κράτη μέλη ευχέρεια δράσης χωρίς επομένως να τους επιβάλλει συγκεκριμένη υποχρέωση δεν μπορεί, κατά τη γνώμη μου, να συναχθεί ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν εφαρμόζεται.

92. Επισημαίνω, συναφώς, ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το γεγονός ότι διάταξη του δικαίου της Ένωσης παρέχει στα κράτη μέλη διακριτική ευχέρεια δεν αποκλείει τη διαπίστωση ότι αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης⁶⁰.

56 Όπως ορθώς υποστήριξε ο Nicolas Moizard, «[η] ενισχυμένη εθνική προστασία δεν παρέχει απεριόριστη ευχέρεια διατήρησης και θέσπισης εθνικών διατάξεων ενισχυμένης προστασίας» (Moizard, N., όπ.π., σημείο 67, σ. 108). Εκτός από τις ελάχιστες προδιαγραφές που ορίζουν οι οδηγίες, τα μέτρα αυτά υπόκεινται, ευρύτερα, στο σύνολο του δικαίου της Ένωσης.

57 Πρβλ. απόφαση της 27ης Ιουνίου 2006, Κοινοβούλιο κατά Συμβουλίου (C-540/03, EU:C:2006:429, σκέψεις 104 και 105 καθώς και εκεί μνημονεύομενη νομολογία).

58 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 19ης Απριλίου 2018, Consorzio Italian Management και Catania Multiservizi (C-152/17, EU:C:2018:264, σκέψη 34 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία). Βλ., επίσης, απόφαση της 14ης Δεκεμβρίου 2017, Miravittles Ciurana κ.λπ. (C-243/16, EU:C:2017:969, σκέψη 34 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία).

59 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, Julián Hernández κ.λπ. (C-198/13, EU:C:2014:2055, σκέψη 36 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία).

60 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 9ης Μαρτίου 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198), υπό το πρίσμα του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16), το οποίο προβλέπει ότι, «[ό]σον αφορά τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να εισαγάγουν διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφαλείας στο χώρο εργασίας, ούτε μέτρα που στοχεύουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων με σκοπό τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στον κόσμο της εργασίας». Κατά το Δικαστήριο, «[τ]ο γεγονός ότι, όπως προκύπτει από το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να διατηρούν ή να λαμβάνουν μέτρα όπως τα προβλεπόμενα από την εν λόγω διάταξη, αλλά διαθέτουν συναφώς διακριτική ευχέρεια, δεν σημαίνει ότι κανόνες θεσπισθέντες από τα κράτη μέλη, όπως οι επίμαχοι στην υπόθεση της κύριας δίκης, κείνται εκτός του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης» (σκέψη 52 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία). Συναφώς, «[υ]πενθυμίζεται [...] ότι, οσάκις η κανονιστική ρύθμιση της Ένωσης καταλείπει στα κράτη μέλη δυνατότητα επιλογής μεταξύ πλειόνων διαδικασιών εφαρμογής, τα κράτη μέλη οφείλουν να ασκούν τη διακριτική τους ευχέρεια τηρώντας τις γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης, μεταξύ των οποίων καταλέγεται η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως» (σκέψη 53 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία). Κατά συνέπεια «η εφαρμοστέα επί της διαφοράς της κύριας δίκης κανονιστική ρύθμιση άπτεται της εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης και, συνεπώς, εν προκειμένω, τυχάνουν εφαρμογής οι γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης, όπως η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, καθώς και ο Χάρτης» (σκέψη 54). Βλ. επίσης, όσον αφορά τη «ρήτρα διακριτικής ευχέρειας» για τον προσδιορισμό του κράτους μέλους που είναι υπεύθυνο για την εξέταση αίτησης διεθνούς προστασίας, απόφαση της 16ης Φεβρουαρίου 2017, C. K. κ.λπ. (C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, σκέψη 53 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία, καθώς και σκέψη 54). Γενικότερα, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, «όταν ένα κράτος μέλος λαμβάνει μέτρα στο πλαίσιο της εξουσίας εκτιμήσεως που του παρέχεται από πράξη του δικαίου της Ένωσης, πρέπει να θεωρηθεί ότι εφαρμόζει το δίκαιο αυτό, κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη» (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 13ης Ιουνίου 2017, Florescu κ.λπ., C-258/14, EU:C:2017:448, σκέψη 48 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία).

93. Εξάλλου, οι ρήτρες ενισχυμένης εθνικής προστασίας που περιλαμβάνονται στη συνθήκη ΛΕΕ προβλέπουν ρητώς ότι η εφαρμογή τους υπόκειται στην τήρηση των Συνθηκών. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο ορθώς στηρίχθηκε, κατά την άποψή μου, στις ρήτρες αυτές για να εξαρτήσει τη λήψη εκ μέρους των κρατών μελών μέτρων ενισχυμένης προστασίας από την προϋπόθεση της τήρησης του δικαίου της Ένωσης, ιδίως των γενικών αρχών του δικαίου της Ένωσης⁶¹.

94. Συναφώς, τονίζω ότι η νομική βάση της οδηγίας 2003/88 είναι το άρθρο 137 ΕΚ, νυν άρθρο 153 ΣΛΕΕ. Συγκεκριμένα, το άρθρο 153, παράγραφος 4, ΣΛΕΕ προβλέπει ότι οι διατάξεις που θεσπίζονται δυνάμει του άρθρου αυτού «δεν εμποδίζουν τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να εισάγουν αυστηρότερα προστατευτικά μέτρα τα οποία συμβιβάζονται με τις Συνθήκες»⁶².

95. Ως εκ τούτου, όταν τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα που υπερβαίνουν τους προβλεπόμενους από οδηγία κανόνες ελάχιστης προστασίας, οι διατάξεις αυτές πρέπει να είναι σύμφωνες προς άλλες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης και, ιδίως, προς τις Συνθήκες⁶³.

96. Εκτιμώ ότι, στο μέτρο που ο Χάρτης έχει την ίδια τυπική ισχύ με το πρωτογενές δίκαιο, θα ήταν ανακόλουθη μια πιο περιοριστική ως προς αυτόν προσέγγιση, όταν εξετάζεται η δυνατότητα εφαρμογής του, με την αιτιολογία ότι, όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν ευνοϊκότερες διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατ' εφαρμογή του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88, δεν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη. Φρονώ ότι δεν υφίσταται καθοριστικός λόγος για τον οποίο ο Χάρτης αποτελεί τον μοναδικό κανόνα του δικαίου της Ένωσης τον οποίο τα κράτη μέλη δεν οφείλουν να τηρήσουν όταν λαμβάνουν μέτρα που υπερβαίνουν τον προβλεπόμενο από οδηγία ελάχιστο βαθμό προστασίας.

97. Κατά την άποψη μου, το επιχείρημα ότι ο Χάρτης μπορεί, εν πάση περιπτώσει, να τύχει εφαρμογής όταν το επίμαχο εθνικό μέτρο εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής άλλης διάταξης του δικαίου της Ένωσης ή αντιβαίνει σε τέτοια διάταξη συνιστά άσκοπη και κάπως τεχνητή παράκαμψη. Φρονώ ότι είναι απλούστερο αλλά και συνεπέστερο να γίνει δεκτό ότι οι διατάξεις του Χάρτη, όπως και το σύνολο του δικαίου της Ένωσης, οριοθετούν, λόγω της δυνατότητας εφαρμογής τους, τη λήψη εκ μέρους των κρατών μελών και/ή των κοινωνικών εταίρων μέτρων ενισχυμένης εθνικής προστασίας.

61 Για σαφέστατο σκεπτικό σχετικά με το άρθρο 193 ΣΛΕΕ στον τομέα του περιβάλλοντος, βλ. απόφαση της 13ης Ιουλίου 2017, *Tjerkmeeló Kft.* (C-129/16, EU:C:2017:547: «πρέπει να υπομνησθεί ότι το άρθρο 16 της οδηγίας [2004/35/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 21ης Απριλίου 2004, σχετικά με την περιβαλλοντική ευθύνη όσον αφορά την πρόληψη και την αποκατάσταση περιβαλλοντικής ζημίας (ΕΕ 2004, L 143, σ. 56)] προβλέπει τη δυνατότητα των κρατών μελών να διατηρούν ή να θεσπίζουν αυστηρότερες διατάξεις σχετικά με την πρόληψη και την αποκατάσταση περιβαλλοντικής ζημίας, συμπεριλαμβανομένου του προσδιορισμού των πρόσθετων δραστηριοτήτων που είναι δυνατόν να αποτελέσουν αντικείμενο των απαιτήσεων πρόληψης και αποκατάστασης της οδηγίας αυτής, καθώς και του εντοπισμού πρόσθετων υπευθύνων» (σκέψη 56). Δεδομένου ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική κανονιστική ρύθμιση «ενισχύει τον προβλεπόμενο από την οδηγία 2004/35 μηχανισμό μέσω του προσδιορισμού μιας κατηγορίας προσώπων που μπορούν να θεωρηθούν εις ολόκληρον υπεύθυνοι με τους φορείς εκμετάλλευσης, ένας τέτοιος μηχανισμός εμπίπτει στο άρθρο 16 της οδηγίας 2004/35 το οποίο, σε συνδυασμό με το άρθρο 193 ΣΛΕΕ, επιτρέπει ενισχυμένα μέτρα προστασίας, υπό τον όρο να συνάδουν προς τις Συνθήκες ΕΕ και ΛΕΕ και να κοινοποιούνται στην [Επιτροπή]» (σκέψη 60, η υπογράμμιση δική μου). Όσον αφορά την απαίτηση της συμβατότητας προς τις Συνθήκες, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, απόκειται σε κάθε κράτος μέλος να καθορίσει τέτοια ενισχυμένα μέτρα προστασίας, τα οποία, αφενός, πρέπει να αποβλέπουν στην επίτευξη του σκοπού της οδηγίας 2004/35, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 1 της οδηγίας, ήτοι στην πρόληψη και την αποκατάσταση της περιβαλλοντικής ζημίας, και, αφετέρου, να τηρούν το δίκαιο της Ένωσης και δη τις γενικές αρχές του, στις οποίες συγκαταλέγεται η αρχή της αναλογικότητας» (σκέψη 61 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Βλ., επίσης, άρθρο 169, παράγραφος 4, ΣΛΕΕ στον τομέα της προστασίας των καταναλωτών.

62 Η υπογράμμιση δική μου. Όσον αφορά το άρθρο 137, παράγραφος 4, ΕΚ, βλ., ιδίως, απόφαση της 1 Ιουλίου 2010, *Gassmayr* (C-194/08, EU:C:2010:386, σκέψη 89 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Πρβλ. O'Leary, S., «Courts, charters and conventions: making sense of fundamental rights in the EU», *Irish Jurist, UCD Sutherland School of Law*, Δουβλίνο, 2016, αριθ. 56, σ. 4 έως 41, που επισημαίνει, παραθέτοντας συναφώς την εν λόγω απόφαση, ότι η θέση του Δικαστηρίου στην απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, *Julián Hernández κ.λπ.* (C-198/13, EU:C:2014:2055), «is not entirely coherent when viewed with reference to other case law or clear as to its potential consequences» (σ. 15).

63 Η εν λόγω υποχρέωση συμβατότητας καλύπτει προφανώς και τις γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης.

98. Δεν νομίζω ότι, εφόσον τα κράτη μέλη λαμβάνουν, βάσει ρήτρας ενισχυμένης εθνικής προστασίας όπως αυτή που περιλαμβάνει το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/88, μέτρα που υπερβαίνουν τις ελάχιστες προδιαγραφές που ορίζει η οδηγία αυτή, η οποία εξισορροπεί τα συμφέροντα των εργαζομένων και των εργοδοτών⁶⁴, πρέπει να γίνει δεκτό ότι έχουν την ευχέρεια να ανατρέπουν την ισορροπία αυτή θεσπίζοντας μέτρα που ευνοούν κατά τρόπο υπερβολικό, ή ακόμα και κατά τρόπο που εισάγει διάκριση, τα συμφέροντα ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων ή μέτρα που δεν λαμβάνουν επαρκώς υπόψη τα συμφέροντα των εργοδοτών καθώς και την ανάγκη διαφύλαξης της εύρυθμης λειτουργίας των επιχειρήσεων⁶⁵. Ειδικότερα, οι ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους διατάξεις που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογή του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88, οι οποίες επιδιώκουν τον σκοπό προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, δεν πρέπει να υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξή του. Επομένως, τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν τέτοιες διατάξεις για όσο χρονικό διάστημα αυτές είναι συμβατές με την ορθή εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης και δεν θίγουν άλλα θεμελιώδη δικαιώματα που προστατεύονται δυνάμει δικαίου της Ένωσης⁶⁶.

99. Υπό την οπτική αυτή γωνία, ενδεικτικά, κατά την άποψή μου το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να εξετάσει εάν εθνικά μέτρα που ελήφθησαν κατ' εφαρμογή του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88 σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνει ο Χάρτης, όπως η αρχή της απαγορεύσεως διακρίσεων που κατοχυρώνει το άρθρο 21 αυτού. Περαιτέρω, το Δικαστήριο δύναται να εξετάσει, χωρίς να υπερβεί την αρμοδιότητά του, αν μέτρο ενισχυμένης εθνικής προστασίας επηρεάζει κατά τρόπο δυσανάλογο την ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων και εκείνων των εργοδοτών⁶⁷ και, ως εκ τούτου, προσβάλλει την επιχειρηματική ελευθερία η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 16 του Χάρτη.

100. Κατά την άποψη μου, το Δικαστήριο, ενεργώντας κατ' αυτόν τον τρόπο, ακολουθεί τη λογική στην οποία στηρίζεται ο έλεγχος των εθνικών μέτρων υπό το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων που προστατεύει η Ένωση, κατά την οποία η προστασία των δικαιωμάτων αυτών εντός της Ένωσης πρέπει να διασφαλίζεται στο πλαίσιο της δομής και των σκοπών της Ένωσης⁶⁸.

101. Υπενθυμίζεται ότι, στο πλαίσιο των υπό κρίση υποθέσεων, «το δίκαιο της Ένωσης επιτάσσει στα κράτη μέλη να στηρίζονται, κατά τη μεταφορά των οδηγιών [...] στο εσωτερικό δίκαιο, σε ερμηνεία τους η οποία καθιστά δυνατή την εξασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των διαφόρων θεμελιωδών δικαιωμάτων που προστατεύονται από την έννομη τάξη της Ένωσης. Στη συνέχεια, κατά την εφαρμογή των μέτρων μεταφοράς στην εθνική έννομη τάξη των εν λόγω οδηγιών, οι αρχές και τα δικαστήρια των κρατών μελών οφείλουν όχι μόνο να ερμηνεύουν το εθνικό τους δίκαιο κατά τρόπο σύμφωνο προς τις οδηγίες αυτές, αλλά και να μη βασίζονται σε ερμηνεία τους που θα μπορούσε να έλθει σε σύγκρουση με τα εν λόγω θεμελιώδη δικαιώματα ή με τις λοιπές γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης», όπως η αρχή της αναλογικότητας⁶⁹. Εξάλλου, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι «οι εθνικές αρχές και τα εθνικά δικαστήρια δύνανται να εφαρμόζουν εθνικά πρότυπα

64 Συναφώς, επισημαίνω ότι το άρθρο 153, παράγραφος 2, στοιχείο β', ΣΛΕΕ, ορίζει ότι ως προς τις οδηγίες που ορίζουν ελάχιστες προδιαγραφές «αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων». Πρβλ., επίσης, αιτιολογική σκέψη 2 της οδηγίας 2003/88.

65 Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να στηριχθούν σε ρήτρα ενισχυμένης εθνικής προστασίας όπως αυτή του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88 για να αμφισβητήσουν «τη συνοχή της [...] παρεμβάσεως [της Ένωσης] στον τομέα της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων» [βλ., ως προς τη χρήση της έκφρασης αυτής, απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1998, IP (C-2/97, EU:C:1998:613, σκέψη 37)]. Βλ., επίσης, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα J. Mischö στην υπόθεση IP (C-2/97, EU:C:1998:176), ο οποίος επισημαίνει ότι «η ασφάλεια των εργαζομένων εμπίπτει, ως στοιχείο της κοινωνικής πολιτικής, στο πεδίο εφαρμογής του [...] δικαίου [της Ένωσης] και ότι, κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη δεν είναι πλέον ελεύθερα να δρουν στον τομέα αυτό, χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τις αναληφθείσες από την [Ένωση] δράσεις» (σημείο 45) και ότι «[η] δράση της [Ένωσης] και εκείνη των κρατών μελών πρέπει να είναι συνεκτικές» (σημείο 46).

66 Βλ., μεταξύ άλλων, ως προς το ζήτημα αυτό, De Cecco, F., «Room to move: minimum harmonization and fundamental rights», *Common Market Law Review*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2006, τόμος 43, αριθ. 1, σ. 9 έως 30, ειδικότερα, σ. 22 και επόμενα.

67 Ως προς τη συνεκτικότητα από το Δικαστήριο της ισορροπίας αυτής, βλ., ιδίως, απόφαση της 29 Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

68 Βλ. απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1970, Internationale Handelsgesellschaft (11/70, EU:C:1970:114, σκέψη 4).

69 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 2018, Bastei Lübbe (C-149/17, EU:C:2018:841, σκέψη 45 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), καθώς και, υπό το ίδιο πνεύμα, αποφάσεις της 19ης Απριλίου 2012, Bonnier Audio κ.λπ. (C-461/10, EU:C:2012:219, σκέψη 56 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), καθώς και της 27ης Μαρτίου 2014, UPC Telekabel Wien (C-314/12, EU:C:2014:192, σκέψη 46 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων, υπό τον όρον ότι η εφαρμογή αυτή δεν διακυβεύει το επίπεδο προστασίας που προβλέπει ο Χάρτης, όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο, ούτε την υπεροχή, την ενότητα ή την αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης»⁷⁰. Τα εν λόγω στοιχεία που αντλούνται από τη νομολογία του Δικαστηρίου παρέχουν, κατ' εμέ, τη δυνατότητα, όταν αντιπαρατεθούν με τις επίμαχες καταστάσεις των υπό κρίση υποθέσεων, να οριοθετηθεί το περιθώριο χειρισμών που παρέχεται στις εθνικές αρχές βάσει ρήτρας ενισχυμένης εθνικής προστασίας όπως αυτή του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88.

102. Εν προκειμένω, δεν υποστηρίζεται ότι οι επίμαχες στην κύρια δίκη εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις δύνανται να θίξουν άλλες διατάξεις, πλην του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη. Επομένως, η ανάλυσή μου θα επικεντρωθεί στην εν λόγω διάταξη, η οποία ενδέχεται, όπως προαναφέρθηκε, να τύχει εφαρμογής τις επίμαχες καταστάσεις των υπό κρίση υποθέσεων.

103. Το δικαστήριο εξέτασε, με τις αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth⁷¹, καθώς και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁷², το περιεχόμενο της διάταξης αυτής και έκρινε ότι ήταν δυνατή η απευθείας επίκλησή της σε διαφορά μεταξύ ιδιωτών.

104. Το Δικαστήριο, καταλήγοντας στο συμπέρασμα αυτό, επισήμανε μεταξύ άλλων ότι, «[ο]ρίζοντας, με επιτακτική διατύπωση, ότι, “[κ]άθε εργαζόμενος” έχει “δικαίωμα” “σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών”, χωρίς να παραπέμπει συναφώς στις “περιπτώσεις και [...] τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές”, όπως, για παράδειγμα, το άρθρο 27 του Χάρτη το οποίο αφορά η απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2014, Association de médiation sociale [73], το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη εκφράζει την ουσιώδη αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης από την οποία επιτρέπεται παρέκκλιση μόνον εφόσον τηρούνται οι αυστηρές προϋποθέσεις που προβλέπει το άρθρο 52, παράγραφος 1, του Χάρτη και, ιδίως, εφόσον δεν θίγεται το βασικό περιεχόμενο του θεμελιώδους δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών»⁷⁴.

105. Κατά το Δικαστήριο, «[σ]υνεπώς, το δικαίωμα ετήσιας περιόδου αμειβόμενων διακοπών που κατοχυρώνει υπέρ κάθε εργαζομένου το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη είναι, ως προς την ίδια του την ύπαρξη, επιτακτικό και ανεπιφύλακτο, δεδομένου ότι δεν απαιτείται συγκεκριμενοποίησή του με διατάξεις του δικαίου της Ένωσης ή του εθνικού δικαίου, οι οποίες απλώς καλούνται να προσδιορίσουν τη συγκεκριμένη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και, κατά περίπτωση, να ορίσουν ορισμένες προϋποθέσεις για τη χρήση της. Κατά συνέπεια, η διάταξη αυτή είναι αφ' εαυτής ικανή να απονείμει στους εργαζομένους δικαίωμα δυνάμενο να προβληθεί αυτό καθεαυτό στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ αυτών και του εργοδότη σε κατάσταση που διέπεται από το δίκαιο της Ένωσης και εμπίπτει, κατά συνέπεια, στο πεδίο εφαρμογής του Χάρτη»⁷⁵.

106. Στο επίπεδο της Ένωσης, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 καθορίζει την ακριβή διάρκεια της ελάχιστης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που διασφαλίζεται για κάθε εργαζόμενο. Η εν λόγω διάταξη του παραγώγου δικαίου της Ένωσης διευκρινίζει κατ' αυτόν τον τρόπο το περιεχόμενο του θεμελιώδους δικαιώματος που κατοχυρώνει ο Χάρτης. Η διάταξη αυτή διευκρινίζει το δικαίωμα σε ετήσια περίοδο άδειας μετ' αποδοχών, προβλέποντας ότι η περίοδος αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τεσσάρων εβδομάδων.

70 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2017, M.A.S. και M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, σκέψη 47 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

71 C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871.

72 C-684/16, EU:C:2018:874.

73 C-176/12, EU:C:2014:2.

74 Βλ. αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 84), καθώς και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 73).

75 Βλ. αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 85), καθώς και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 74).

107. Φρονώ ότι το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη δεν παρέχει στους εργαζομένους δικαίωμα σε ετήσια περίοδο άδειας μετ' αποδοχών η οποία υπερβαίνει την ελάχιστη διάρκεια που καθορίζει κατά τα ανωτέρω ο νομοθέτης της Ένωσης.

108. Με άλλα λόγια, δεδομένου ότι το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη δεν ορίζει συγκεκριμένη διάρκεια, μια ετήσια άδεια μετ' αποδοχών η οποία είναι σύμφωνη προς όσα προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 πληροί τις απαιτήσεις του Χάρτη. Από το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη δεν συνάγεται δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που υπερβαίνει την ορισθείσα από τον νομοθέτη της Ένωσης ελάχιστη διάρκεια.

109. Λαμβανομένης υπόψη της «συμβιωτικής σχέσης»⁷⁶ μεταξύ του θεμελιώδους δικαιώματος ετήσιας περιόδου αμειβόμενων διακοπών το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και του παραγώγου δικαίου της Ένωσης το οποίο διευκρινίζει το περιεχόμενο του άρθρου αυτού, είναι λογικό ότι, στο πλαίσιο των υποθέσεων των οποίων αντικείμενο είναι το δικαίωμα αυτό, το Δικαστήριο παραπέμπει και ερμηνεύει από κοινού τόσο την εν λόγω διάταξη του Χάρτη όσο και το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα του δικαιώματος σε ελάχιστη ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων⁷⁷.

110. Εντούτοις, ο συνδυασμός του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και της διάταξης του παραγώγου δικαίου της Ένωσης η οποία προσδιορίζει το περιεχόμενο του θεμελιώδους δικαιώματος που προστατεύεται κατ' αυτόν τον τρόπο δεν παγιώνει κατ' αποτέλεσμα τη διάρκεια του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών στις τέσσερις εβδομάδες, στον βαθμό που η διάρκεια αυτή είναι πάντοτε δυνατό να τροποποιηθεί από τον νομοθέτη της Ένωσης σε συνάρτηση με την εξέλιξη των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών και της τεχνολογικής ανάπτυξης, οι οποίες επηρεάζουν τα καθεστώτα που ισχύουν για τις εργασιακές σχέσεις⁷⁸. Το ότι ο νομοθέτης της Ένωσης κατέχει σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό του περιεχομένου του θεμελιώδους δικαιώματος που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη αποτελεί την αναπόφευκτη συνέπεια της συνοπτικής και γενικής διατύπωσης των διατάξεων του Χάρτη.

111. Η συνδυασμένη αυτή ερμηνεία διευκολύνει την ομαλή εφαρμογή του Χάρτη και του παραγώγου δικαίου της Ένωσης. Παρέχει δε, εν προκειμένω, τη δυνατότητα να αποφευχθεί η επίκληση του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη προκειμένου να εφαρμοστούν στις ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών που υπερβαίνουν την ελάχιστη περίοδο τεσσάρων εβδομάδων οι προστατευτικοί κανόνες που διατύπωσε σταδιακά το Δικαστήριο αποκλειστικά και μόνο βάσει της εν λόγω ελάχιστης διάρκειας.

112. Επομένως, εφόσον δεν θίγεται το βασικό περιεχόμενο του δικαιώματος σε ετήσια περίοδο άδειας μετ' αποδοχών, όπως καθορίζεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, δηλαδή ο σκληρός πυρήνας της ελάχιστης προστασίας, τα κράτη μέλη και/ή κοινωνικοί εταίροι μπορούν, κατά την άποψή μου, χωρίς να παραβαίνουν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, να καθορίζουν τις προϋποθέσεις κτήσης, μεταφοράς και απόσβεσης του δικαιώματος σε επιπλέον ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πέραν της ελάχιστης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων, οι οποίες διαφέρουν από τους προστατευτικούς κανόνες που όρισε το Δικαστήριο όσον αφορά την ελάχιστη περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

76 Επαναλαμβάνοντας την έκφραση του Cariat, N., όπ.π., σ. 443. Παραπέμπω επίσης, όσον αφορά την άρρηκτη σχέση μεταξύ του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και του παραγώγου δικαίου της Ένωσης το οποίο προσδιορίζει το περιεχόμενο του άρθρου αυτού, στις προτάσεις μου στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:337, σκέψεις 86 έως 91).

77 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018), η οποία, στο διατακτικό της, παραπέμπει τόσο στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 όσο και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

78 Επισημαίνω, συναφώς ότι από το προοίμιο του Χάρτη συνάγεται ότι η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων νοείται «υπό το πρίσμα της εξέλιξης της κοινωνίας, της κοινωνικής πρόοδου και των επιστημονικών και τεχνολογικών εξελίξεων».

113. Συγκεκριμένα, εκτιμώ ότι, ως εκ τούτου, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη δεν εμποδίζει εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις οι οποίες να ορίζουν ότι οι ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που υπερβαίνουν την ελάχιστη διάρκεια τεσσάρων εβδομάδων, όπως καθορίζεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, δεν μπορούν να μεταφερθούν σε περίπτωση που συμπίπτουν με ημέρες αναρρωτικής άδειας.

114. Θα ολοκληρώσω την ανάλυσή μου με τρεις παρατηρήσεις.

115. Πρώτον, με τη διαπίστωση της δυνατότητας εφαρμογής του Χάρτη σε περιπτώσεις στις οποίες επίμαχα είναι μέτρα ενισχυμένης εθνικής προστασίας, στη συνέχεια με την οριοθέτηση του κανονιστικού περιεχομένου του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, σύμφωνα με τα προεκτεθέντα, αποτρέπεται το ενδεχόμενο να ερμηνευθεί η εν λόγω διάταξη υπό την έννοια ότι παρέχει στους εργαζομένους δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που υπερβαίνει τα ορισθέντα από τον νομοθέτη της Ένωσης ως προς την εφαρμογή του εν λόγω θεμελιώδους δικαιώματος. Εν προκειμένω, η ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας περιόδου άδειας μετ' αποδοχών η οποία διασφαλίζεται από το δικαίο της Ένωσης ορίζεται μεν στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, υπόκειται όμως σε εξέλιξη.

116. Φρονώ ότι το Δικαστήριο, δεχόμενο τη συλλογιστική αυτή, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του να ερμηνεύει το δικαίο της Ένωσης, δεν υπερβαίνει τα όρια των αρμοδιοτήτων οι οποίες του έχουν παραχωρηθεί. Η συλλογιστική αυτή, στον βαθμό που δεν συνεπάγεται τη μεταβολή της κατανομής των αρμοδιοτήτων μεταξύ της Ένωσης και των κρατών μελών, δεν αντιβαίνει, κατά την άποψή μου, στο άρθρο 51, παράγραφος 2, του Χάρτη.

117. Δεύτερον, κρίνω σημαντικό το Δικαστήριο να θέσει στις υπό κρίση υποθέσεις τα κριτήρια που θα του επιτρέψουν, όταν προκύψει το ζήτημα αυτό, να άρει αποτελεσματικά τις συνέπειες των εθνικών μέτρων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογή του άρθρου 15 της οδηγίας 2003/88 και προσβάλλουν θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνει ο Χάρτης. Εκτιμώ ότι η άρνηση της δυνατότητας εφαρμογής του Χάρτη σε καταστάσεις στις οποίες αμφισβητούνται τα μέτρα αυτά ενδέχεται να δυσχεράνει το έργο του Δικαστηρίου υπό το πρίσμα αυτό, ειδικότερα στην περίπτωση που η σχέση μεταξύ εθνικού μέτρου και κανόνα του δικαίου της Ένωσης πλην της οδηγίας 2003/88 είναι δύσκολο να εξευρεθεί.

118. Τρίτον, στην περίπτωση που το Δικαστήριο κρίνει ότι οι περιπτώσεις στις οποίες επίμαχα είναι μέτρα ενισχυμένης εθνικής προστασίας δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Χάρτη και επομένως δεν αντιβαίνουν στο άρθρο του 31, παράγραφος 2, το ζήτημα του κανονιστικού περιεχομένου της διάταξης αυτής, καθώς και το στενά συνδεδεμένο ζήτημα της σχέσης της με το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, θα εκκρεμεί. Εντούτοις, η απάντηση στο ερώτημα αυτό δεν μπορεί να αποφευχθεί όταν το Δικαστήριο θα διευκρινίσει το περιεχόμενο του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη στο πλαίσιο των μέτρων που λαμβάνονται από τα θεσμικά όργανα της Ένωσης⁷⁹.

B. Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος

119. Με το δεύτερο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να αποφανθεί εάν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη μπορεί να αναπτύξει άμεσα αποτελέσματα στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ ιδιωτών.

⁷⁹ Πρβλ. αιτήσεις αναίρεσης κατά της απόφασης της 4ης Δεκεμβρίου 2018, Carreras Sequeros κ.λπ. κατά Επιτροπής (T-518/16, EU:T:2018:873), στις υποθέσεις που εκκρεμούν ενώπιον του Δικαστηρίου: Επιτροπή κατά Carreras Sequeros κ.λπ. (C-119/19 P) και Συμβούλιο κατά Carreras Sequeros κ.λπ. (C-126/19 P).

120. Στο μέτρο που φρονώ ότι οι επίμαχες στην κύρια δίκη εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις δεν αντιβαίνουν ούτε στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 ούτε στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, παρέλκει η εξέταση του δεύτερου ερωτήματος. Εν πάση περιπτώσει, η καταφατική απάντηση στο ερώτημα αυτό συνάγεται σαφώς από τις αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth⁸⁰, καθώς και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁸¹.

121. Επομένως, μολονότι, όπως προκύπτει από τα προεκτεθέντα, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη δεν παρέχει, κατά την άποψή μου, στους εργαζομένους δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών η οποία υπερβαίνει την καθορισμένη από τον νομοθέτη της Ένωσης διάρκεια, εντούτοις η δυνατότητα του εργαζομένου να επικαλεστεί τη διάταξη αυτή σε διαφορά μεταξύ αυτού και ιδιώτη εργοδότη προκειμένου να αποκλείσει την εφαρμογή διατάξεων του εθνικού δικαίου οι οποίες θίγουν τον σκληρό πυρήνα της ελάχιστης προστασίας συμβάλλει στη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του εν λόγω θεμελιώδους δικαιώματος εκ μέρους του εργαζομένου. Αυτή είναι η κυριότερη συμβολή του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη όταν γίνεται επίκλησή του στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ ιδιωτών.

V. Πρόταση

122. Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του työtuomioistuin (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Φινλανδία) ως εξής:

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, καθώς και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχουν την έννοια ότι δεν απαγορεύουν εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις, όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη, βάσει των οποίων οι ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που υπερβαίνουν τις τέσσερις εβδομάδες δεν μπορούν να μεταφερθούν σε περίπτωση που συμπίπτουν με ημέρες αναρρωτικής άδειας.

⁸⁰ C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871.

⁸¹ C-684/16, EU:C:2018:874.