



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 4ης Ιουνίου 2020 *

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρα 5 και 7 – Εβδομαδιαία ανάπαυση – Ετήσια άδεια – Ειδικές άδειες μετ' αποδοχών που παρέχουν τη δυνατότητα απουσίας από την εργασία προς κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών και υποχρεώσεων»

Στην υπόθεση C-588/18,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Audiencia Nacional (ειδικό ανώτερο δικαστήριο, Ισπανία) με απόφαση της 3ης Σεπτεμβρίου 2018, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 20 Σεπτεμβρίου 2018, στο πλαίσιο της δίκης

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 SA,

Twins Alimentación SA,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους K. Lenaerts, Πρόεδρο, R. Silva de Lapuerta, Αντιπρόεδρο, A. Prechal, M. Βηλαρά, E. Regan (εισηγητή), M. Safjan, S. Rodin και I. Jarukaitis, προέδρους τμήματος, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe και Κ. Λυκούργο, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: H. Saugmandsgaard Øe

γραμματέας: M. Ferreira, κύρια διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζήτησεως της 24ης Σεπτεμβρίου 2019,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), εκπροσωπούμενη από τους J. I. Quintana Horcajada και D. Cadierno Pájaro, abogados,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

- η Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), εκπροσωπούμενη από τους B. García Rodríguez και J. F. Pinilla Porlan, abogados,
- η Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), εκπροσωπούμενη από την P. Caballero Marcos, abogada,
- οι Grupo de Empresas DIA SA και Twins Alimentación SA, εκπροσωπούμενες από την A. I. Pérez Hernández, abogada,
- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον L. Aguilera Ruiz,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους N. Ruiz García και M. van Beek,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 12ης Δεκεμβρίου 2019,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των άρθρων 5 και 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφορών μεταξύ, αφενός, συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων, ήτοι της Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), της Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) και της Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), και, αφετέρου, του ομίλου εταιριών DIA SA και της εταιρίας Twins Alimentación SA, σχετικά με συλλογικές συγκρούσεις εργασίας που αφορούν τους όρους χορηγήσεως των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών που προβλέπονται στο άρθρο 46 της Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (συλλογικής συμβάσεως του ομίλου εταιριών Dia SA και της εταιρίας Twins Alimentación SA), της 13ης Ιουλίου 2016 (στο εξής: συλλογική σύμβαση της 13ης Ιουλίου 2016), που καταχωρίστηκε και δημοσιεύθηκε με τη Resolución de la Dirección General de Empleo (απόφαση της γενικής διεύθυνσης εργασιακών σχέσεων) της 22ας Αυγούστου 2016 (BOE αριθ. 212, της 2ας Σεπτεμβρίου 2016, σ. 63357).

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 2003/88

- 3 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 [Ευρωπαϊκή 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.»

4 Κατά το άρθρο 1, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας αυτής:

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

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.»

5 Το άρθρο 5 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Εβδομαδιαία ανάπαυση», ορίζει τα ακόλουθα:

«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.»

6 Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, το οποίο επιγράφεται «Ετήσια άδεια», ορίζει τα ακόλουθα:

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

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

7 Το άρθρο 15 της οδηγίας αυτής, με τίτλο «Ευνοϊκότερες διατάξεις», έχει ως ακολούθως:

«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.»

Η οδηγία 2010/18

8 Η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο 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-πλαισίου 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, στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο), προβλέπει στη ρήτρα 1, παράγραφος 1, τα εξής:

«Η παρούσα συμφωνία ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης των γονικών και των επαγγελματικών ευθυνών των εργαζομένων γονέων, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών, στο πλαίσιο σεβασμού του εθνικού δικαίου, των συλλογικών συμφωνιών και/ή των πρακτικών.»

- 9 Η ρήτρα 7 της εν λόγω συμφωνίας-πλασίου, με τίτλο «Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας», ορίζει τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να επιτρέπουν στους εργαζομένους να απουσιάζουν από την εργασία, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου.

2. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να προσδιορίζουν τους όρους πρόσβασης και τους λεπτομερείς κανόνες εφαρμογής της ρήτρας 7 παράγραφος 1 και να περιορίζουν το εν λόγω δικαίωμα σε μια ορισμένη διάρκεια ετησίως και/ή κατά περίπτωση.»

- 10 Η ρήτρα 8, παράγραφος 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλασίου ορίζει τα ακόλουθα:

«Τα κράτη μέλη μπορούν να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες διατάξεις από τις προβλεπόμενες στην παρούσα συμφωνία.»

Το ισπανικό δίκαιο

Το Σύνταγμα

- 11 Το άρθρο 40, παράγραφος 2, του Συντάγματος προβλέπει τα ακόλουθα:

«[Ο]ι δημόσιες αρχές προωθούν μια πολιτική η οποία εξασφαλίζει την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική μετεκπαίδευση· μεριμνούν για την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία και διασφαλίζουν την αναγκαία ανάπαυση, με τον περιορισμό του ημερήσιου χρόνου εργασίας, τις περιοδικές άδειες μετ' αποδοχών και τη δημιουργία κατάλληλων υποδομών.»

Ο Εργατικός Κώδικας

- 12 Το άρθρο 37 του Estatuto de los Trabajadores (Εργατικού Κώδικα), όπως τροποποιήθηκε 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), της 23ης Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, σ. 100224) (στο εξής: Εργατικός Κώδικας), με τίτλο «Εβδομαδιαία ανάπαυση, αργίες και άδειες», ορίζει τα ακόλουθα:

«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 για 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.
- 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, καθώς 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.»
- 13 Το άρθρο 38 του Εργατικού Κώδικα, με τίτλο «Ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών», προβλέπει τα ακόλουθα:
- «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 αδειάς που έχει οριστεί στο πρόγραμμα αδειών της επιχείρησης 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.»

Η συλλογική σύμβαση της 13ης Ιουλίου 2016

14 Το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως της 13ης Ιουλίου 2016 έχει ως εξής:

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

- A. Δεκαπέντε ημερολογιακές ημέρες, οι οποίες λαμβάνονται από 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 χρόνο, 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 σύμφωνα 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.»

Ο αστικός κώδικας

- 15 Ο Código Civil (Αστικός Κώδικας) ορίζει, 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».

Οι διαφορές της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 16 Οι διαφορές των κυρίων δικών αφορούν συλλογικές συγκρούσεις εργασίας σχετικές με τους όρους χορηγήσεως των ειδικών αδειών μετ' αποδοχών τους οποίους προβλέπει το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως της 13ης Ιουλίου 2016, το οποίο θέτει σε εφαρμογή τις ελάχιστες απαιτήσεις του άρθρου 37, παράγραφος 3, του Εργατικού Κώδικα και θεσπίζει δικαιώματα που υπερβαίνουν τα όρια των απαιτήσεων αυτών. Οι ως άνω διαφορές αφορούν, ειδικότερα, το αν οι εν λόγω ειδικές άδειες μετ' αποδοχών πρέπει να υπολογίζονται από μια ημέρα κατά την οποία ο εργαζόμενος πρέπει καταρχήν να εργάζεται και, με εξαίρεση την άδεια γάμου της οποίας η διάρκεια ρητώς εκφράζεται σε «ημερολογιακές ημέρες», το αν ο εργαζόμενος πρέπει να λάβει τέτοια άδεια σε «ημερολογιακές ημέρες». Οι ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν οφείλει να εργάζεται για την επιχείρηση είναι, ιδίως, οι αργίες και οι ημέρες άδειας.
- 17 Το άρθρο 37, παράγραφος 1, και το άρθρο 38 του Εργατικού Κώδικα προβλέπουν ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης που υπερβαίνουν εκείνες των άρθρων 5 και 7 της οδηγίας 2003/88. Εξάλλου, το άρθρο 37, παράγραφος 3, του εν λόγω κώδικα αναγνωρίζει στους εργαζομένους ειδικές άδειες μετ' αποδοχών που τους παρέχουν τη δυνατότητα να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες ανάγκες ή σε συγκεκριμένες υποχρεώσεις, για παράδειγμα, όπως επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, ο γάμος, η γέννηση τέκνου, η νοσηλεία, η χειρουργική επέμβαση ή ο θάνατος στενού συγγενούς, καθώς και η άσκηση καθηκόντων συνδικαλιστικού εκπροσώπου. Το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως της 13ης Ιουλίου 2016 θέτει σε εφαρμογή το ως άνω άρθρο 37, παράγραφος 3, υπό ακόμη ευνοϊκότερες προϋποθέσεις, καθόσον προβλέπει τη χορήγηση αδειών μεγαλύτερης διάρκειας ή σε άλλες περιπτώσεις πέραν των καλυπτόμενων από το εν λόγω άρθρο 37, παράγραφος 3.
- 18 Το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι, κατά το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως της 13ης Ιουλίου 2016, η διάρκεια της άδειας γάμου εκφράζεται σε «ημερολογιακές ημέρες», ενώ εκείνη των άλλων ειδικών αδειών μετ' αποδοχών σε «ημέρες», χωρίς να διευκρινίζεται αν πρόκειται για ημερολογιακές ημέρες ή για εργάσιμες ημέρες. Επιπλέον, η διάταξη αυτή δεν διευκρινίζει από πότε

αρχίζει η άδεια. Το αιτούν δικαστήριο σημειώνει, ωστόσο, ότι, κατά το άρθρο 5, παράγραφος 2, του Αστικού Κώδικα, που έχει εφαρμογή συμπληρωματικά στους τομείς που διέπονται από άλλους νόμους, «[ο]ι αργίες δεν εξαιρούνται κατά τον ημερολογιακό υπολογισμό των προθεσμιών».

- 19 Κατά το αιτούν δικαστήριο, το ανακύπτων ζήτημα συνδέεται με τις περιόδους εβδομαδιαίας αναπαύσεως και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τις οποίες εγγυάται το δίκαιο της Ένωσης. Συγκεκριμένα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων που μετέχουν ως διάδικοι στις διαφορές των κυρίων δικών ζητούν, οσάκις τα γενεσιουργά γεγονότα που προβλέπονται στο άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως της 13ης Ιουλίου 2016 επέρχονται κατά τη διάρκεια μιας εκ των ως άνω περιόδων, να παρέχεται η δυνατότητα να λαμβάνονται εκτός των εν λόγω περιόδων οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών που προβλέπονται σε περίπτωση επελεύσεως των γεγονότων αυτών.
- 20 Ειδικότερα, προκειμένου να αποφανθεί το αιτούν δικαστήριο επί των διαφορών των κυρίων δικών, έχει αποφασιστική σημασία το αν είναι σύμφωνο προς τα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 να προβλέπεται ότι οι ανάγκες και οι υποχρεώσεις τις οποίες δημιουργούν τα γενεσιουργά γεγονότα στα οποία αναφέρεται το άρθρο 46 μπορούν να δικαιολογήσουν τις ειδικές άδειες που προβλέπει η διάταξη αυτή μόνον εκτός των περιόδων εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ενώ οι εν λόγω ανάγκες και υποχρεώσεις συνδέονται με σκοπούς που δεν ταυτίζονται με εκείνους για τους οποίους προβλέπονται οι εν λόγω περίοδοι.
- 21 Συναφώς, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια δεν θίγει το δικαίωμά του να λάβει πράγματι την ετήσια αδειά του μετ' αποδοχών, λαμβανομένων υπόψη των διαφορετικών σκοπών των δύο ειδών αδειών.
- 22 Εν προκειμένω, όμως, η επέλευση προβλεπόμενου από τη σχετική εθνική ρύθμιση γενεσιουργού γεγονότος κατά τη διάρκεια περιόδων εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή ετήσιας αδειας μετ' αποδοχών συνεπάγεται σύμπτωση διαφορετικών μεταξύ τους σκοπών, ήτοι της αναπαύσεως την οποία αποβλέπουν να διασφαλίσουν οι εν λόγω περίοδοι στους εργαζομένους και της ανάγκης ή της υποχρεώσεως την οποία αφορά μία από τις ειδικές άδειες μετ' αποδοχών που προβλέπονται από την ως άνω ρύθμιση. Η απουσία δυνατότητας μεταφοράς της ειδικής άδειας μετ' αποδοχών σε μεταγενέστερο χρονικό διάστημα διαφορετικό από τις εν λόγω περιόδους θα συνεπαγόταν απώλεια των περιόδων αυτών, διότι οι εργαζόμενοι θα έπρεπε να αφιερώσουν τις ίδιες χρονικές περιόδους για να ανταποκριθούν στις ανάγκες και τις υποχρεώσεις για τις οποίες προβλέπονται οι ως άνω ειδικές άδειες.
- 23 Κατά συνέπεια, το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες σχετικά με το αν είναι σύμφωνη προς τα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 η μη χορήγηση σε εργαζόμενο του δικαιώματος να λαμβάνει τις άδειες που προβλέπονται στο άρθρο 37, παράγραφος 3, του Εργατικού Κώδικα και στο άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως της 13ης Ιουλίου 2016, όταν κάποιο από τα γενεσιουργά γεγονότα που παραθέτουν οι εν λόγω διατάξεις επέρχεται κατά τη διάρκεια των περιόδων εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.
- 24 Υπό τις συνθήκες αυτές, η Audiencia Nacional (ειδικό ανώτερο δικαστήριο, Ισπανία) αποφάσισε να αναστείλει τη 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;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

- 25 Με τα προδικαστικά ερωτήματα, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί, κατ' ουσίαν, αν τα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση που δεν παρέχει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να λαμβάνουν τις ειδικές άδειες τις οποίες προβλέπει η ως άνω κανονιστική ρύθμιση τις ημέρες κατά τις οποίες οι εν λόγω εργαζόμενοι οφείλουν να εργάζονται, εφόσον οι ανάγκες και οι υποχρεώσεις για τις οποίες χορηγούνται ως άνω ειδικές άδειες ανακύπτουν στις περιόδους εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών περί των οποίων γίνεται λόγος στα άρθρα αυτά.
- 26 Υπενθυμίζεται ότι η οδηγία έχει ως σκοπό τον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας των εργαζομένων διά της προσεγγίσεως των εθνικών διατάξεων, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 27 Η εναρμόνιση αυτή, στο επίπεδο της Ένωσης, της οργανώσεως του χρόνου εργασίας αποσκοπεί στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντάς τους, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 5 της εν λόγω οδηγίας, ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως –μεταξύ άλλων, ημερήσιας και εβδομαδιαίας– καθώς και επαρκή διαλείμματα, και προβλέποντας ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 28 Ειδικότερα, τα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 αφορούν το δικαίωμα εβδομαδιαίας αναπαύσεως και το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.
- 29 Τούτων δοθέντων, υπενθυμίζεται ότι από το γράμμα του άρθρου 1, παράγραφος 1, και παράγραφος 2, στοιχείο α', του άρθρου 5, του άρθρου 7, παράγραφος 1, και του άρθρου 15 της ως άνω οδηγίας 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 εργαζομένων (πρβλ. απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT, C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 30 Υπενθυμίζεται επίσης ότι, δυνάμει του άρθρου 4, παράγραφος 2, στοιχείο β', ΣΛΕΕ, η Ένωση έχει, στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και για τις πτυχές που καθορίζονται στη Συνθήκη ΛΕΕ, συντρέχουσα αρμοδιότητα με τα κράτη μέλη κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ.
- 31 Οι ημέρες ειδικών αδειών που χορηγούνται δυνάμει του άρθρου 46 της συλλογικής συμβάσεως της 13ης Ιουλίου 2016 προκειμένου να έχουν οι εργαζόμενοι τη δυνατότητα να ανταποκριθούν σε συγκεκριμένες ανάγκες ή σε συγκεκριμένες υποχρεώσεις δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 αλλά στις ασκούμενες από τα κράτη μέλη αρμοδιότητες (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT, C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 32 Διευκρινίζεται, ωστόσο, ότι η άσκηση τέτοιων ιδίων αρμοδιοτήτων δεν μπορεί, παρά ταύτα, να θίγει τη στοιχειώδη προστασία την οποία εγγυάται στους εργαζομένους η ως άνω οδηγία και, ειδικότερα, την πραγματική χορήγηση ελάχιστων περιόδων εβδομαδιαίας αναπαύσεως και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που προβλέπουν τα άρθρα 5 και 7 αυτής (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT, C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 33 Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έχει κρίνει, μεταξύ άλλων, 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 (πρβλ. αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 25, της 21ης Ιουνίου 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, σκέψη 19, και της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 25).

- 34 Λαμβανομένων υπόψη των διαφορετικών σκοπών των εν λόγω δύο ειδών άδειας, το Δικαστήριο συνήγαγε ότι ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια προκαθορισθείσας 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 (πρβλ. αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, σκέψη 22, της 21ης Ιουνίου 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, σκέψη 20, και της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 26).
- 35 Εντούτοις, προκειμένου περί των επίμαχων στις κύριες δίκες ειδικών αδειών, πρώτον, πρέπει να σημειωθεί ότι από τις πληροφορίες που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο προκύπτει ότι η σχετική με τις άδειες αυτές ρύθμιση αναγνωρίζει στους εργαζομένους το δικαίωμα απουσίας από την εργασία, σε περίπτωση επελεύσεως των προβλεπόμενων από την ίδια ρύθμιση γενεσιουργών γεγονότων, προβλέποντας διατήρηση της αμοιβής. Επομένως, η χορήγηση των εν λόγω ειδικών αδειών μετ' αποδοχών εξαρτάται από δύο σωρευτικές προϋποθέσεις, ήτοι από την επέλευση ενός εκ των γενεσιουργών γεγονότων τα οποία προβλέπει η εν λόγω ρύθμιση, αφενός, και από το ότι οι ανάγκες ή οι υποχρεώσεις που δικαιολογούν τη χορήγηση ειδικής άδειας επέρχονται κατά τη διάρκεια μιας περιόδου εργασίας, αφετέρου.
- 36 Καθόσον αποσκοπούν μόνο στο να παράσχουν στους εργαζομένους τη δυνατότητα να απουσιάσουν από την εργασία τους προκειμένου να ανταποκριθούν σε ορισμένες ανάγκες ή σε συγκεκριμένες υποχρεώσεις που απαιτούν την προσωπική παρουσία τους, οι ειδικές άδειες μετ' αποδοχών τις οποίες προβλέπουν οι επίμαχες στις κύριες δίκες διατάξεις είναι αλληλένδετες με τον χρόνο εργασίας αυτόν καθεαυτόν και, επομένως, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να τις λάβουν κατά τη διάρκεια περιόδων εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Επομένως, οι ως άνω ειδικές άδειες δεν είναι δυνατόν να εξομοιωθούν με αναρρωτική άδεια.
- 37 Δεύτερον, οι προσφεύγουσες των κυρίων δικών διατείνονται ότι, όταν τα γεγονότα που δικαιολογούν τη χορήγηση μιας από τις ειδικές άδειες μετ' αποδοχών επέρχονται κατά τη διάρκεια περιόδου εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούνται οι εργαζόμενοι δυνάμει των άρθρων 5 και 7 της οδηγίας 2003/88, οι εργαζόμενοι αυτοί θα πρέπει να μπορούν να λάβουν τις ως άνω ειδικές άδειες μετ' αποδοχών επ' ευκαιρία μιας ακόλουθης περιόδου εργασίας.
- 38 Συναφώς, δεν μπορεί ωστόσο να υποστηριχθεί ότι, επειδή οι περίοδοι εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διέπονται από τα άρθρα 5 και 7 της εν λόγω οδηγίας, οι διατάξεις αυτές επιβάλλουν σε κράτος μέλος του οποίου η εθνική νομοθεσία προβλέπει τη χορήγηση ειδικών αδειών μετ' αποδοχών να χορηγεί τέτοιες ειδικές άδειες απλώς και μόνο λόγω της επελεύσεως κάποιου από τα γενεσιουργά γεγονότα τα οποία αφορά η ως άνω ρύθμιση κατά τη διάρκεια μιας των εν λόγω περιόδων, μη λαμβανομένων υπόψη, κατά συνέπεια, των λοιπών προϋποθέσεων χορηγήσεως που προβλέπονται από τη ρύθμιση αυτή. Πράγματι, αν γινόταν δεκτή μια τέτοια υποχρέωση, θα παραβλεπόταν ότι, όπως υπομνήσθηκε στη σκέψη 31 της παρούσας αποφάσεως, οι ως άνω ειδικές άδειες, καθώς και το εφαρμοστέο γι' αυτές καθεστώς, βρίσκονται εκτός του καθεστώτος που θεσπίζει η οδηγία.
- 39 Κατά τα λοιπά, μολονότι τούτο δεν προκύπτει ούτε από τις ενδείξεις που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο ούτε από τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν οι ενδιαφερόμενοι, συνάγεται, με την επιφύλαξη σχετικού ελέγχου από το αιτούν δικαστήριο, ότι οι ειδικές άδειες περί των οποίων γίνεται λόγος στο άρθρο 46, παράγραφος I, στοιχεία Β και C, της συλλογικής συμβάσεως της 13ης Ιουλίου 2016

εμπίπτουν, εν μέρει, στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού και, επομένως, της οδηγίας 2010/18, δεδομένου ότι ορισμένες από τις εν λόγω άδειες μπορούν να αντιστοιχούν σε εκείνες τις οποίες τα κράτη μέλη οφείλουν να προβλέπουν υπέρ των εργαζομένων, σύμφωνα με τη ρήτρα 7, παράγραφος 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού.

- 40 Συναφώς, από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου απορρέει ασφαλώς ότι άδεια χορηγούμενη βάσει του δικαιού της Ένωσης δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαιού αυτού και επιδιώκοντας διαφορετικό σκοπό από την πρώτη (απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 41 Εντούτοις, η ρήτρα 7, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαisiού, ερμηνευόμενη σε συνάρτηση με τη ρήτρα 1, παράγραφος 1, και τη ρήτρα 8, παράγραφος 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού, προβλέπει μόνον ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απουσιάζουν από την εργασία τους εξαιτίας ανωτέρας βίας συνδεόμενης με οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Επομένως, τα στοιχειώδη δικαιώματα τα οποία προβλέπει η ως άνω ρήτρα 7 δεν μπορούν να εξομοιώνονται με άδεια κατά την έννοια της νομολογίας που υπενθυμίστηκε στη σκέψη 40 της παρούσας αποφάσεως.
- 42 Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των ανωτέρω σκέψεων, στα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88 έχουν την έννοια ότι δεν τυγχάνουν εφαρμογής έναντι εθνικής ρυθμίσεως η οποία δεν παρέχει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να λαμβάνουν τις ειδικές άδειες που προβλέπει η ως άνω ρύθμιση τις ημέρες κατά τις οποίες οι εν λόγω εργαζόμενοι οφείλουν να εργάζονται, εφόσον οι ανάγκες και οι υποχρεώσεις στις οποίες ανταποκρίνονται οι ανωτέρω ειδικές άδειες ανακύπτουν κατά τη διάρκεια των προβλεπόμενων από τα άρθρα αυτά περιόδων εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

Τα άρθρα 5 και 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχουν την έννοια ότι δεν τυγχάνουν εφαρμογής έναντι εθνικής ρυθμίσεως η οποία δεν παρέχει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να λαμβάνουν τις ειδικές άδειες που προβλέπει η ως άνω ρύθμιση τις ημέρες κατά τις οποίες οι εν λόγω εργαζόμενοι οφείλουν να εργάζονται, εφόσον οι ανάγκες και οι υποχρεώσεις στις οποίες ανταποκρίνονται οι ανωτέρω ειδικές άδειες ανακύπτουν κατά τη διάρκεια των προβλεπόμενων από τα άρθρα αυτά περιόδων εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

(υπογραφές)