Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
PRIIT PIKAMÄE
της 4ης Μαΐου 2023 [1]

Υπόθεση C-206/22

TF
κατά
Sparkasse Südpfalz

[αίτηση του Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein
(δικαστηρίου εργατικών διαφορών του Ludwigshafen, Γερμανία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Επιβολή καραντίνας σε εργαζόμενο λόγω έκθεσής του στον ιό SARS-Cov-2 – Επιβολή καραντίνας που συμπίπτει με περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Μεταφορά της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών»

I. Εισαγωγή

1. Η εμφάνιση της πανδημίας SARS-Cov-2 υποχρέωσε τα κράτη μέλη να λάβουν, συχνά κατά τρόπο εσπευσμένο, υγειονομικά μέτρα για την καταπολέμηση της εξάπλωσης του ιού. Τα μέτρα αυτά είχαν επιπτώσεις σε κοινωνικό επίπεδο των οποίων την έκταση επιχείρησαν να περιορίσουν οι εθνικοί νομοθέτες, προσπαθώντας να συγκεράσουν τη συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων [2].

2. Στο πλαίσιο αυτό, το Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (δικαστήριο εργατικών διαφορών του Ludwigshafen am Rhein, Γερμανία) υπέβαλε στο Δικαστήριο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ [3] και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

[1] Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

[2] Βλ., επί του σημείου αυτού, Sachs, T., Perulli, A., Guamán, A., Sanchez, J. M., Brockmann, J., Pisarczyk, L., και Fragale Filho, R., «Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19», *Revue de droit du travail*, 2020, σ. 273 επ.

[3] Οδηγία 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).

3. Ειδικότερα, στην υπό κρίση υπόθεση τίθεται το ερώτημα αν η χορηγηθείσα σε εργαζόμενο ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η οποία συμπίπτει με περίοδο καραντίνας που επιβλήθηκε από δημόσια αρχή λόγω επαφής του εργαζομένου αυτού με πρόσωπο που έχει προσβληθεί από τον ιό SARS-Cov-2, πρέπει να μεταφέρεται σε περίοδο διαφορετική από την αρχικώς καθορισθείσα [4].

4. Το καινοφανές αυτό ζήτημα παρέχει στο Δικαστήριο την ευκαιρία να αναπτύξει τη νομολογία του σχετικά με τη μεταφορά της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και να διευκρινίσει την έννοια και το περιεχόμενο του δικαιώματος του εργαζομένου να κάνει πραγματικά χρήση της άδειας αυτής.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

5. Σύμφωνα με το άρθρο 31 του Χάρτη:

«1. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του.

2. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.»

6. Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, το οποίο περιλαμβάνεται στο κεφάλαιο 2 με τίτλο «Ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης – Άλλα στοιχεία οργάνωσης του χρόνου εργασίας», 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.»

B. Το γερμανικό δίκαιο

7. Κατά το άρθρο 1 του Bundesurlaubsgesetz (ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών), της 8ης Ιανουαρίου 1963 (BGBl. 1963, σ. 2, στο εξής: BUrlG):

«Κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ημερολογιακό έτος άδεια μετ' αποδοχών.»

8. Το άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrlG ορίζει τα εξής:

«Η άδεια πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται κατά το τρέχον ημερολογιακό έτος. Μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος επιτρέπεται μόνον αν αυτό δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους που αφορούν την επιχείρηση ή από λόγους που αφορούν το πρόσωπο του

[4] Επισημαίνεται ότι στην υπόθεση I (C-749/22, επί του παρόντος υπό αναστολή), το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) υπέβαλε προδικαστικό ερώτημα σχετικά με το ίδιο ζήτημα.

εργαζομένου. Σε περίπτωση μεταφοράς, η άδεια πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται κατά τους τρεις πρώτους μήνες του επομένου ημερολογιακού έτους. […]»

9. Το άρθρο 9 του BUrlG προβλέπει τα εξής:

«Αν κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος ασθενήσει, οι ημέρες ανικανότητας για εργασία που πιστοποιούνται με ιατρική βεβαίωση δεν συνυπολογίζονται στην ετήσια άδεια.»

10. Το άρθρο 28, παράγραφος 1, του Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (νόμου για την πρόληψη και καταπολέμηση των λοιμωδών νοσημάτων που προσβάλλουν τον άνθρωπο) προβλέπει τα εξής:

«Αν εντοπιστούν νοσούντες, ύποπτοι για νόσηση, ύποπτοι μετάδοσης ή φορείς […], η αρμόδια αρχή λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα προστασίας […] εφόσον και για όσο διάστημα αυτό απαιτείται για την πρόληψη της διάδοσης μεταδοτικών ασθενειών· ειδικότερα, μπορεί να υποχρεώνει τα ανωτέρω πρόσωπα να μην εγκαταλείπουν τον τόπο στον οποίο βρίσκονται ή να τον εγκαταλείπουν υπό ορισμένους όρους ή να μην εισέρχονται σε χώρους που ορίζονται από την αρμόδια αρχή ή σε δημόσιους χώρους ή να εισέρχονται στους χώρους αυτούς μόνο υπό ορισμένους όρους. […]»

III. Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

11. Ο TF, υπάλληλος της Sparkasse Südpfalz από το 2003, έλαβε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για την περίοδο από τις 3 έως τις 11 Δεκεμβρίου 2020.

12. Στις 2 Δεκεμβρίου 2020, η Kreisverwaltung Germersheim (περιφερειακή διοίκηση του Germersheim, Γερμανία) επέβαλε στον TF, βάσει του άρθρου 28 του νόμου για την πρόληψη και καταπολέμηση των λοιμωδών νοσημάτων που προσβάλλουν τον άνθρωπο, καραντίνα για το χρονικό διάστημα από 2 έως 11 Δεκεμβρίου 2020, λόγω του ότι είχε έρθει σε επαφή με πρόσωπο που είχε προσβληθεί από τον ιό SARS-Cov-2 στον χώρο εργασίας του. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, ο TF όφειλε να παραμείνει στην οικία του και, συγκεκριμένα, στο υπνοδωμάτιο και στο λουτρό.

13. Στις 4 Μαρτίου 2021, ο TF ζήτησε τη μεταφορά των ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αντιστοιχούσαν στην περίοδο της καραντίνας που του είχε επιβληθεί. Δεδομένου ότι η Sparkasse Südpfalz αρνήθηκε να ικανοποιήσει το ως άνω αίτημα, ο εν λόγω εργαζόμενος προσέφυγε ενώπιον του Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (δικαστηρίου εργατικών διαφορών του Ludwigshafen am Rhein).

14. Το δικαστήριο αυτό επισημαίνει ότι, κατά την κρατούσα άποψη στη νομολογία των γερμανικών δικαστηρίων, δεν αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο δικαίωμα, σε περίπτωση όπως αυτή της υπό κρίση υπόθεσης, να ζητήσει να μη συνυπολογιστεί στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών η άδεια που αντιστοιχεί σε χρονικά διαστήματα κατά τα οποία επιβλήθηκε καραντίνα από δημόσια αρχή.

15. Συναφώς, το εν λόγω δικαστήριο υπενθυμίζει ότι το άρθρο 1 του BUrlG έχει ως αποκλειστικό αντικείμενο την απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας και την καταβολή των αποδοχών άδειας, με αποτέλεσμα κάθε άλλο μεταγενέστερο γεγονός που παρεμποδίζει τη χρήση

της άδειας να εμπίπτει, ως γεγονός που ανάγεται στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου, στη σφαίρα κινδύνου του τελευταίου. Υπογραμμίζει ότι το γερμανικό δίκαιο προβλέπει εξαίρεση από την αρχή αυτή στην περίπτωση που ο εργαζόμενος καθίσταται ανίκανος για εργασία εντός του χρονικού διαστήματος της χορηγηθείσας άδειας και η ανικανότητα αυτή πιστοποιείται με ιατρική βεβαίωση. Ωστόσο, τα γερμανικά δικαστήρια έχουν κρίνει ότι μια τέτοια παρέκκλιση δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση επιβολής καραντίνας με απόφαση δημόσιας αρχής όταν ο εργαζόμενος είναι ικανός για εργασία.

16. Το Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (δικαστήριο εργατικών διαφορών του Ludwigshafen am Rhein), διερωτώμενο ως προς τη συμβατότητα της λύσης αυτής με την ερμηνεία που έχει δώσει το Δικαστήριο στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, αποφάσισε, στις 17 Μαρτίου 2022, να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχουν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας [2003/88] και το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές που αφορούν τη χορήγηση άδειας αναψυχής σε εργαζομένους, κατά τις οποίες το δικαίωμα άδειας έχει ικανοποιηθεί ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος εμποδίζεται, κατά τη διάρκεια της άδειας που του έχει χορηγηθεί, να απολαύσει πλήρως την άδειά του λόγω απρόβλεπτου συμβάντος, όπως εν προκειμένω καραντίνας που του επιβλήθηκε με απόφαση δημόσιας αρχής;»

IV. Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

17. Γραπτές παρατηρήσεις υπέβαλαν η εναγομένη της κύριας δίκης, η Φινλανδική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

V. Νομική ανάλυση

A. Επί του παραδεκτού

18. Η Sparkasse Südpfalz αμφισβητεί το παραδεκτό του προδικαστικού ερωτήματος, διότι με το ερώτημα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο τίθεται με πολύ γενικό τρόπο και χωρίς να γίνεται καμία διάκριση το ζήτημα των συνεπειών ενός απρόβλεπτου γεγονότος στην ικανοποίηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Θεωρεί ότι, στο μέτρο που υπερβαίνει το ζήτημα της σύμπτωσης μεταξύ περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και περιόδου καραντίνας επιβληθείσας από δημόσια αρχή, το προδικαστικό ερώτημα έχει υποθετικό χαρακτήρα και, εκτός αν αναδιατυπωθεί κατά τρόπο πιο ακριβή, πρέπει να κηρυχθεί απαράδεκτο.

19. Συναφώς, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, ο εθνικός δικαστής, ο οποίος έχει επιληφθεί της διαφοράς της κύριας δίκης και φέρει την ευθύνη για τη δικαστική απόφαση που πρόκειται να εκδοθεί, είναι αποκλειστικά αρμόδιος να εκτιμήσει, με γνώμονα τις ιδιαιτερότητες της υπόθεσης της κύριας δίκης, τόσο αν η προδικαστική απόφαση είναι αναγκαία για την έκδοση της δικής του απόφασης όσο και αν τα ερωτήματα που υποβάλλει στο Δικαστήριο είναι λυσιτελή.

20. Ως εκ τούτου, εφόσον τα υποβληθέντα ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο υποχρεούται, κατ' αρχήν, να αποφανθεί. Επομένως, τα ερωτήματα που αφορούν το δίκαιο της Ένωσης καλύπτονται από τεκμήριο λυσιτέλειας. Το Δικαστήριο μπορεί να

αρνηθεί να αποφανθεί επί προδικαστικού ερωτήματος που έχει υποβληθεί από εθνικό δικαστήριο μόνον όταν είναι πρόδηλο ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή, ακόμη, όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί[5].

21. Εν προκειμένω, η διαφορά που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου αφορά το δικαίωμα εργαζομένου να μεταφέρει σε μεταγενέστερη ημερομηνία τις ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που συμπίπτουν με περίοδο καραντίνας που επιβλήθηκε με απόφαση δημόσιας αρχής. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του γερμανικού εργατικού δικαίου, όπως ερμηνεύεται από τη νομολογία των γερμανικών δικαστηρίων, ενδέχεται να υποχρεωθεί να απορρίψει την αγωγή του TF, εκτός αν θεωρηθεί ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται στην απόρριψη αυτή.

22. Υπό τις συνθήκες αυτές, το αιτούν δικαστήριο εξέθεσε, στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, όχι μόνο τους λόγους για τους οποίους διατηρεί αμφιβολίες ως προς την ερμηνεία των εν λόγω άρθρων, αλλά και τους λόγους για τους οποίους θεωρεί ότι η ερμηνεία αυτή είναι αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης. Από τα ανωτέρω συνάγεται, κατά τη γνώμη μου, ότι η αιτίαση σχετικά με τον υποθετικό χαρακτήρα του προδικαστικού ερωτήματος πρέπει να απορριφθεί.

23. Κατά συνέπεια, το προδικαστικό ερώτημα είναι παραδεκτό.

Β. Επί της ουσίας

24. Με το μοναδικό προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση ή πρακτική κατά την οποία θεωρείται ότι έχει γίνει χρήση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που έχει χορηγηθεί σε εργαζόμενο και η οποία συμπίπτει με περίοδο καραντίνας που επιβάλλεται με απόφαση δημόσιας αρχής, με αποτέλεσμα η άδεια αυτή να μην μπορεί να μεταφερθεί σε περίοδο διαφορετική από την αρχικώς καθορισθείσα.

25. Προκαταρκτικώς, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο έχει ήδη κληθεί να εξετάσει την περίπτωση κατά την οποία αναρρωτική άδεια συμπίπτει με περίοδο προκαθορισθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών[6]. Ωστόσο, το υπό κρίση ερώτημα ανακύπτει σε διαφορετικό πλαίσιο, δεδομένου ότι, στο πλαίσιο της επαγγελματικής του δραστηριότητας, εργαζόμενος εκτέθηκε στον ιό SARS-Cov-2 και, χωρίς να λάβει αναρρωτική άδεια, τέθηκε με απόφαση δημόσιας αρχής σε προληπτική απομόνωση της οποίας η διάρκεια αντιστοιχεί στην περίοδο της χορηγηθείσας σε αυτόν άδειας μετ' αποδοχών.

[5] Απόφαση της 2ας Φεβρουαρίου 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Παραπλανητικές τυποποιημένες συμβάσεις) (C-208/21, EU:C:2023:64, σκέψεις 42 και 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[6] Βλ. σημείο 34 των παρουσών προτάσεων.

26. Τούτων δοθέντων, πέραν του ανόμοιου χαρακτήρα των καταστάσεων αυτών, θεωρώ αναγκαίο να αναλύσω τη νομολογία που αφορά τη σχέση μεταξύ ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και αναρρωτικής άδειας. Πράγματι, λαμβανομένων υπόψη της συλλογιστικής και των κριτηρίων που έχει δεχθεί το Δικαστήριο, τίθεται το ερώτημα αν η συγκεκριμένη νομολογία μπορεί να εφαρμοστεί σε περίπτωση όπως αυτή της κύριας δίκης.

27. Εντούτοις, παρά το ότι, όπως προτείνω, η εφαρμογή αυτή δεν φαίνεται ούτε εφικτή ούτε ευκταία, φρονώ ότι το στοιχείο αυτό δεν αρκεί από μόνο του ώστε να δοθεί απάντηση στο ερώτημα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο. Είναι αναγκαίο να εξακριβωθεί αν, κατ' ουσίαν, οι συνέπειες ενός μέτρου απομόνωσης στην οργάνωση και την εξέλιξη της άδειας μετ' αποδοχών αρκούν, αυτές καθεαυτές, για να δικαιολογήσουν τη μεταφορά της άδειας σε μεταγενέστερη περίοδο, προκειμένου να παρασχεθεί στον εργαζόμενο η δυνατότητα να κάνει πραγματικά χρήση αυτής. Ένα τέτοιο ερώτημα προϋποθέτει να διευκρινιστεί το περιεχόμενο, κατά την έννοια του δικαίου της Ένωσης, της πραγματικής χρήσης της άδειας μετ' αποδοχών.

1. Επί της εφαρμογής της νομολογίας του Δικαστηρίου που αφορά τη σχέση μεταξύ ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και αναρρωτικής άδειας

28. Δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, κάθε εργαζόμενος δικαιούται 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.

29. Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το εν λόγω δικαίωμα πρέπει να θεωρείται ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές μπορεί να γίνεται μόνον εντός των ορίων που ρητώς καθορίζει η οδηγία 2003/88[7]. Εξάλλου, το δικαίωμα ετήσιας άδειας συνιστά «ουσιώδ[η] και επιτακτική αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης»[8], η οποία κατοχυρώνεται ρητώς στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη[9]. Ως εκ τούτου, οι διατάξεις της εν λόγω οδηγίας δεν μπορούν να ερμηνεύονται στενά σε βάρος των δικαιωμάτων τα οποία ο εργαζόμενος αντλεί από αυτές[10].

30. Οι σκοποί της οδηγίας 2003/88 συνδέονται με το δικαίωμα στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 1, του Χάρτη. Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 4, στόχος της οδηγίας αυτής είναι η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία. Η δε αιτιολογική σκέψη 5 της εν λόγω οδηγίας διευκρινίζει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης. Στο πλαίσιο αυτό, το άρθρο 1 της ίδιας οδηγίας προβλέπει ότι η οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας και, ειδικότερα, τις ελάχιστες περιόδους ετήσιας άδειας[11].

7 Απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

8 Απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2020, Επιτροπή και Συμβούλιο κατά Carreras Sequeros κ.λπ. (C-119/19 P και C-126/19 P, EU:C:2020:676, σκέψη 113).

9 Πρβλ. απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

10 Απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2022, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto» (C-262/20, EU:C:2022:117, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

11 Απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, σκέψεις 28 και 29).

31. Λαμβανομένων υπόψη των στόχων αυτών, το Δικαστήριο κρίνει παγίως ότι το δικαίωμα σε ετήσια άδεια έχει διττό σκοπό, ο οποίος συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπαυθεί από την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας του και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας [12].

32. Προκειμένου να διασφαλιστεί η επίτευξη του σκοπού αυτού, το Δικαστήριο προβαίνει, σε περίπτωση επικάλυψης μεταξύ άδειας μετ' αποδοχών και άδειας που χορηγείται για άλλη αιτία, σε συγκριτική ανάλυση του σκοπού εκάστης εξ αυτών. Η σύγκριση αυτή καθιστά δυνατό να προσδιοριστεί αν, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της, η άδεια που συμπίπτει με περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εμποδίζει τον εργαζόμενο να κάνει πραγματική χρήση της άδειας μετ' αποδοχών. Σε περίπτωση που το εμπόδιο αυτό είναι σοβαρό, η επικάλυψη των δύο ειδών άδειας συνεπάγεται αναγκαστικά τη μεταφορά της ετήσιας άδειας σε περίοδο μεταγενέστερη από εκείνη που είχε προηγουμένως καθοριστεί.

33. Επομένως, προκειμένου να αποφανθεί ότι μια εργαζόμενη πρέπει να είναι σε θέση να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίοδο διαφορετική από εκείνη της άδειας μητρότητας, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο σκοπός του δικαιώματος για ετήσια άδεια είναι διαφορετικός από αυτόν του δικαιώματος για άδεια μητρότητας, δεδομένου ότι το τελευταίο αποβλέπει, αφενός, στην προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα απ' αυτήν και, αφετέρου, στην προστασία των ιδιαιτέρων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και τον τοκετό [13].

34. Ακολουθώντας την ίδια λογική, το Δικαστήριο στηρίχθηκε στη διαφορά των σκοπών που επιδιώκονται με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και την αναρρωτική άδεια, της οποίας σκοπός είναι να καταστήσει δυνατή την αποκατάσταση της υγείας του εργαζομένου, προκειμένου να συναγάγει το συμπέρασμα ότι ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια προκαθορισθείσας περιόδου ετήσιας άδειας δικαιούται να λάβει την άδεια αυτή σε χρονική περίοδο άλλη από αυτή που συμπίπτει με την περίοδο της αναρρωτικής άδειας [14].

35. Εξάλλου, το Δικαστήριο έχει δεχθεί ότι σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, όπως η αναρρωτική άδεια, στις οποίες ο εργαζόμενος αδυνατεί να ασκήσει τα καθήκοντά του, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα σε ετήσια άδεια από την υποχρέωση προηγούμενης παροχής εργασίας. Πράγματι, το κατοχυρωμένο από το δίκαιο της Ένωσης δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ελάχιστη ετήσια άδεια δεν επιτρέπεται να περιοριστεί σε περίπτωση που ο εργαζόμενος περιήλθε λόγω ασθένειας σε αδυναμία εκπλήρωσης της υποχρέωσης παροχής εργασίας [15].

[12] Απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[13] Αποφάσεις της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, σκέψη 32), και της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 30).

[14] Αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, σκέψη 22), και της 4ης Ιουνίου 2020, Fetico κ.λπ. (C-588/18, EU:C:2020:420, σκέψεις 33 και 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Βλ., όσον αφορά την περίπτωση ειδικής αναρρωτικής άδειας, απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 27).

[15] Απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

36. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι τα ουσιώδη χαρακτηριστικά των ανωτέρω περιστάσεων υπό τις οποίες η ανικανότητα προς εργασία πρέπει να εξομοιώνεται με πραγματική εργασία είναι, αφενός, ότι επέρχονται κατά τρόπο απρόβλεπτο και ανεξάρτητο από τη βούληση του εργαζομένου και, αφετέρου, ότι υποβάλλουν τον εργαζόμενο σε σωματικούς ή ψυχολογικούς περιορισμούς.

37. Ως προς το πρώτο από τα ως άνω κριτήρια, το Δικαστήριο εκτιμά ότι η επέλευση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας είναι, κατ' αρχήν, απρόβλεπτη και ανεξάρτητη από τη βούληση του εργαζομένου [16]. Το Δικαστήριο έκρινε, κατ' αναλογίαν, ότι, όπως η επέλευση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθενείας, το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος στερήθηκε τη δυνατότητα να εργαστεί λόγω απόλυσης η οποία κρίθηκε εν συνεχεία παράνομη είναι, κατ' αρχήν, απρόβλεπτο και ανεξάρτητο από τη βούλησή του [17]. Αντιθέτως, η λήψη γονικής άδειας ανατροφής τέκνου δεν έχει απρόβλεπτο χαρακτήρα και απορρέει, στην πλειονότητα των περιπτώσεων, από τη βούληση του εργαζομένου να ασχοληθεί με το τέκνο του [18].

38. Το δεύτερο κριτήριο σχετικά με την ύπαρξη σωματικών ή ψυχολογικών περιορισμών χρησιμοποιήθηκε με αρνητικό τρόπο από το Δικαστήριο. Συνεπώς, στο μέτρο που ο εργαζόμενος που έχει λάβει γονική άδεια δεν υπόκειται στους σωματικούς ή ψυχολογικούς περιορισμούς τους οποίους συνεπάγεται μια ασθένεια, η κατάστασή του διαφέρει από την κατάσταση ανικανότητας προς εργασία που οφείλεται σε πρόβλημα υγείας [19].

39. Τούτων λεχθέντων, πρέπει να εξεταστεί αν η νομολογία του Δικαστηρίου μπορεί να εφαρμοστεί, mutatis mutandis, σε περίπτωση όπως αυτή της κύριας δίκης, στην οποία εργαζόμενος, λόγω της έκθεσής του στον ιό SARS-Cov-2 και χωρίς να λάβει αναρρωτική άδεια, τίθεται με απόφαση δημόσιας αρχής σε καραντίνα, η διάρκεια της οποίας αντιστοιχεί στην περίοδο προκαθορισθείσας άδειας μετ' αποδοχών.

40. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, η εφαρμογή αυτή δεν μπορεί να αποκλειστεί εκ προοιμίου. Αφενός, ο σκοπός της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διαφέρει από εκείνον της καραντίνας, η οποία αποσκοπεί στην πρόληψη της εξάπλωσης μεταδοτικής νόσου. Αφετέρου, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι, στις περισσότερες περιπτώσεις, ένα τέτοιο μέτρο απομόνωσης συνιστά απρόβλεπτη περίσταση ανεξάρτητη από τη βούληση του εργαζομένου.

41. Ωστόσο, φρονώ ότι η κατ' αναλογίαν συλλογιστική δεν μπορεί να συνεχιστεί πέραν του πρώτου αυτού σταδίου. Συναφώς, επισημαίνεται ότι η νομολογία του Δικαστηρίου στηρίζεται στην παραδοχή ότι, κατά το επίμαχο χρονικό διάστημα, η επέλευση ασθένειας κατέστησε αδύνατη για τον εργαζόμενο την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας. Πράγματι, ακριβώς λόγω της ταυτόχρονης ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, ο εργαζόμενος βρίσκεται σε κατάσταση που τον εμποδίζει να αναπαυθεί και να χαλαρώσει, με αποτέλεσμα να πρέπει να μεταφερθεί η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίοδο διαφορετική από την αρχικώς καθορισθείσα. Με άλλα λόγια, η επέλευση ανικανότητας προς

[16] Απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 30 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[17] Απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca (C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504, σκέψη 67).

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

[19] Απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 33). Παλαιότερα, το Δικαστήριο είχε κρίνει ότι ο εργαζόμενος ο οποίος τελεί υπό καθεστώς εκ περιτροπής απασχόλησης στο πλαίσιο προγράμματος κοινωνικών μέτρων δεν υπόκειται στους σωματικούς ή ψυχολογικούς περιορισμούς τους οποίους συνεπάγεται μια ασθένεια και, ως εκ τούτου, η κατάστασή του διαφέρει από την κατάσταση ανικανότητας προς εργασία οφειλόμενης σε πρόβλημα υγείας. Πρβλ. απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 29).

εργασία δεν δύναται να συνεπάγεται την αμφισβήτηση του δικαιώματος του εργαζομένου να λάβει την ελάχιστη περίοδο άδειας μετ' αποδοχών που προβλέπει το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88.

42. Η επιβολή καραντίνας δεν συνεπάγεται αυτομάτως ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται σε κατάσταση που τον εμποδίζει να παράσχει την εργασία του, δεδομένου ότι μπορεί, αναλόγως των περιστάσεων, να είναι σε θέση να συνεχίσει την επαγγελματική του δραστηριότητα από τον τόπο στον οποίο υποχρεούται να παραμείνει.

43. Συναφώς, η Επιτροπή προτείνει να γίνει διάκριση μεταξύ των εργαζομένων που παραμένουν ικανοί για εργασία και εκείνων που, λόγω του μέτρου της καραντίνας, εμποδίζονται να συνεχίσουν να εκτελούν τα καθήκοντα που έχουν αναλάβει στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας. Στη δεύτερη αυτή περίπτωση, ο εργαζόμενος θα πρέπει να μπορεί να μεταφέρει την ετήσια άδειά του σε περίοδο διαφορετική από την αρχικώς καθορισθείσα

44. Εντούτοις, η λύση αυτή προσκρούει κυρίως σε δύο ενστάσεις.

45. Κατ' αρχάς, θεωρώ ότι δυσχερώς μπορεί να γίνει δεκτό ότι η αδυναμία παροχής εργασίας που συνδέεται με την επιβολή καραντίνας μπορεί να εξομοιωθεί με ανικανότητα προς εργασία κατά την έννοια της προπαρατεθείσας νομολογίας. Πράγματι, ο εργαζόμενος σε βάρος του οποίου έχει εκδοθεί απόφαση προληπτικής απομόνωσης δεν υπόκειται σε φυσικούς ή ψυχολογικούς περιορισμούς παρόμοιους με εκείνους τους οποίους συνεπάγεται μια ασθένεια και, ως εκ τούτου, η κατάστασή του διαφέρει από την κατάσταση ανικανότητας προς εργασία που οφείλεται στην κατάσταση της υγείας του.

46. Επιπλέον, η εκτίμηση περί του αν συντρέχει ή όχι ανικανότητα προς εργασία λόγω επιβολής καραντίνας είναι ιδιαιτέρως δυσχερής, δεδομένου ότι απαιτεί την in concreto εξέταση κάθε περίπτωσης προκειμένου να διαπιστωθεί αν ο εργαζόμενος είναι σε θέση να εκτελεί τα καθήκοντά του από τον τόπο στον οποίο βρίσκεται σε απομόνωση. Η δυνατότητα εκτέλεσης των καθηκόντων εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως είναι, μεταξύ άλλων, η ακριβής φύση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί στον εργαζόμενο [20], η δυνατότητα τυχόν προσαρμογών στην κατεχόμενη θέση, η δραστηριότητα και η οργάνωση του εργοδότη καθώς και οι όροι του καθεστώτος απομόνωσης. Η συνδυαστική εφαρμογή των διαφόρων αυτών παραγόντων μπορεί να οδηγήσει σε πολύ διαφορετικές λύσεις, οι οποίες ενδέχεται να θεωρηθούν ότι είναι άδικες και ότι συνεπάγονται ανισότητες, ιδίως όταν αφορούν καταστάσεις που, a priori, φαίνονται να ομοιάζουν [21]. Εξάλλου, μια τέτοια λύση θα προσέκρουε σε αδιαμφισβήτητες πρακτικές δυσχέρειες για τον εργοδότη, ο οποίος, σε σύντομο χρονικό διάστημα, θα έπρεπε να αξιολογήσει αν ένας εργαζόμενος, ο οποίος αρχικά είχε λάβει άδεια μετ' αποδοχών, είναι σε θέση να εκτελέσει τα καθήκοντά του από τον τόπο στον οποίο βρίσκεται σε απομόνωση και, σε περίπτωση καταφατικής απάντησης, να λάβει οργανωτικά μέτρα προσαρμοσμένα στην κατάσταση αυτή [22].

47. Από τα ανωτέρω στοιχεία συνάγω ότι η νομολογία του Δικαστηρίου δεν μπορεί να εφαρμοστεί κατ' αναλογίαν σε περίπτωση όπως αυτή της κύριας δίκης, πράγμα που συνεπάγεται ότι, επί της βάσεως αυτής και μόνο, ένας εργαζόμενος δεν μπορεί να μεταφέρει την ετήσια άδεια

[20] Το πρώτο αυτό κριτήριο είναι ουσιώδες, δεδομένου ότι ορισμένα καθήκοντα, που περιλαμβάνουν ιδίως υλικές εργασίες, μπορούν προφανώς να εκτελούνται μόνο στον τόπο εργασίας.

[21] Επιπλέον, φρονώ ότι οι δυσχέρειες αυτές είναι ικανές να προκαλέσουν πολλές δικαστικές διαμάχες ενώπιον δικαστηρίων εργατικών διαφορών, τα οποία είναι αρμόδια να ελέγξουν, εκ των υστέρων, αν στην πράξη ο εργαζόμενος εξακολουθούσε να έχει τη δυνατότητα παροχής εργασίας κατά την περίοδο της καραντίνας.

[22] Συναφώς, η διαφορά της κύριας δίκης καταδεικνύει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας εργοδότης ο οποίος ειδοποιείται για την καραντίνα μία ημέρα πριν από την έναρξη της περιόδου άδειας μετ' αποδοχών.

μετ' αποδοχών που χορηγήθηκε για χρονικό διάστημα που συμπίπτει με αυτό κατά το οποίο ο εργαζόμενος τέθηκε σε καραντίνα λόγω επαφής με πρόσωπο που έχει προσβληθεί από τον ιό SARS-Cov-2.

48. Τούτου δοθέντος, απομένει να εξεταστεί αν η επιβολή καραντίνας, λαμβανομένων υπόψη των περιορισμών που συνεπάγεται, είναι ικανή να στερήσει από έναν εργαζόμενο τη δυνατότητα πραγματικής άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

2. Επί της παρεμπόδισης της πραγματικής άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών

49. Είναι αναμφισβήτητο ότι οι περιορισμοί που προκαλούνται από την επιβολή καραντίνας περιορίζουν σημαντικά τις προσωπικές δραστηριότητες στις οποίες μπορεί να επιδοθεί ένα άτομο καθώς και τις μετακινήσεις του. Συνεπώς, μια τέτοια κατάσταση είναι πιθανό να μειώσει τις πιθανότητες για έναν εργαζόμενο «να αναπαυθεί ή να ασχοληθεί με δραστηριότητες που συμβάλλουν στη χαλάρωση και την ψυχαγωγία του»[23]. Η υπονόμευση αυτή του σκοπού του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών θα μπορούσε, εκ πρώτης όψεως, να αρκεί για να δικαιολογήσει, σε περίπτωση που η άδεια συμπίπτει με περίοδο καραντίνας, τη μεταφορά της, προκειμένου ο εργαζόμενος να μπορεί να *κάνει πραγματικά χρήση* αυτής[24].

50. Εντούτοις, θεωρώ ότι μια τέτοια λύση θα στηριζόταν σε εσφαλμένη αντίληψη της έννοιας της «πραγματικής χρήσης» της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η οποία δεν θα ήταν σύμφωνη ούτε με τους σκοπούς που επιδιώκει η οδηγία 2003/88 ούτε με τη νομολογία του Δικαστηρίου. Επ' αυτού, επισημαίνεται ότι, προκειμένου να διασφαλιστεί ο σκοπός της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, το δικαίωμα άδειας μετ' αποδοχών εξαρτάται από την τήρηση, εκ μέρους των εθνικών αρχών και του εργοδότη, υποχρεώσεων που αποσκοπούν στη διασφάλιση της αποτελεσματικότητάς του.

51. Πρώτον, δεδομένου του κύριου σκοπού της οδηγίας 2003/88, ο οποίος είναι η διασφάλιση αποτελεσματικής προστασίας των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων και της καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυώνται την πλήρη πρακτική αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων αυτών, διασφαλίζοντας πράγματι στους εργαζομένους την ελάχιστη περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία προβλέπει η οδηγία. Κατά συνέπεια, ο συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο επιλέγουν τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τις προδιαγραφές της οδηγίας 2003/88 δεν πρέπει να καθιστά κενά περιεχομένου τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και στο άρθρο 7 της οδηγίας[25]. Στο πλαίσιο αυτό, τα μέτρα που έχουν λάβει τα κράτη μέλη πρέπει να επιτρέπουν στον εργαζόμενο να λαμβάνει το σύνολο της εν λόγω άδειας και δεν μπορούν να θίξουν ή να περιορίσουν την ελάχιστη προστασία που κατοχυρώνεται από την οδηγία ούτε να θέσουν υπό αμφισβήτηση άλλες διατάξεις της οδηγίας, τη συνοχή της ή τους σκοπούς που επιδιώκει[26].

[23] Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 29).

[24] Απόφαση της 4ης Ιουνίου 2020, Fetico κ.λπ. (C-588/18, EU:C:2020:420, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[25] Βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 2ας Μαρτίου 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[26] Βλ., εξ αντιδιαστολής, απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2019, TSN και AKT (C-609/17 και C-610/17, EU:C:2019:981, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

52. Δεύτερον, ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να ασκήσουν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών[27]. Κατά τη διάρκεια της περιόδου ανάπαυσης, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να υπέχει, έναντι του εργοδότη του, καμία υποχρέωση ικανή να τον εμποδίσει να ασχοληθεί, ελεύθερα και αδιαλείπτως, με τα ενδιαφέροντά του προκειμένου να εξουδετερώσει τα αποτελέσματα της εργασίας επί της ασφάλειας και της υγείας του[28].

53. Από τα ανωτέρω συνάγεται, κατά τη γνώμη μου, ότι η πραγματική άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη προϋποθέτει ότι, για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας του, ο εργαζόμενος λαμβάνει την ελάχιστη περίοδο άδειας μετ' αποδοχών που προβλέπεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και ότι, κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, έχει τη *δυνατότητα* να αναπαυθεί ή να ασχοληθεί με δραστηριότητες που συμβάλλουν στη χαλάρωση και την ψυχαγωγία του, χωρίς να υπέχει οποιαδήποτε υποχρέωση έναντι του εργοδότη του.

54. Αντιθέτως, πέραν της αναγκαίας συμμόρφωσης προς τις απαιτήσεις αυτές, δεν προκύπτει ούτε από τις προαναφερθείσες διατάξεις ούτε από τη νομολογία του Δικαστηρίου ότι η επίτευξη του σκοπού της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου που επιδιώκεται με την οδηγία 2003/88 συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος, κατά τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών την οποία πρέπει να είναι σε θέση να λάβει, είχε όντως χρόνο για χαλάρωση, ανάπαυση και ψυχαγωγία. Με άλλα λόγια, το δικαίωμα πραγματικής χρήσης της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να συγχέεται με ένα δικαίωμα στο πραγματικό αποτέλεσμα της εν λόγω άδειας[29].

55. Φρονώ ότι μια ανάλυση αντίθετη από αυτήν που προτείνω θα ήταν πιθανό να προσδώσει ένα ιδιαιτέρως ευρύ περιεχόμενο στο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, σύμφωνα με το οποίο η πραγματική άσκηση του δικαιώματος αυτού θα ήταν δυνατή μόνον εν απουσία, κατά την περίοδο της άδειας μετ' αποδοχών, οποιουδήποτε γεγονότος[30] που θα διατάρασσε την οργάνωση των δραστηριοτήτων στις οποίες ο εργαζόμενος σκόπευε να επιδοθεί κατά τον ελεύθερο χρόνο του.

56. Σε αντίθεση με την ανικανότητα προς εργασία, η επιβολή καραντίνας δεν θίγει όμως το δικαίωμα πραγματικής χρήσης της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, υπό την έννοια που προτείνω να δοθεί σε αυτό, αλλά επηρεάζει μόνο τις συνθήκες υπό τις οποίες ο εργαζόμενος μπορεί να αξιοποιεί τον ελεύθερο χρόνο του.

57. Επιπλέον, πρέπει να τονιστεί ότι η έννοια της ανάπαυσης, της χαλάρωσης και της ψυχαγωγίας είναι εξαιρετικά υποκειμενική, με αποτέλεσμα ένα μέτρο περιορισμού να μπορεί να μεταβάλει σε μεγάλο βαθμό την αντίληψη ενός ατόμου για την ποιότητα της άδειας μετ' αποδοχών που έχει λάβει. Εξάλλου, το περιεχόμενο και η έκταση των περιορισμών που επιβάλλει η δημόσια αρχή μπορούν επίσης να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στις δυνατότητες αναψυχής του εργαζομένου. Οι σκέψεις αυτές καθιστούν ιδιαίτερα δυσχερή κάθε απόπειρα αντικειμενικοποίησης και κατηγοριοποίησης των περιπτώσεων στις οποίες η επιβολή καραντίνας επηρεάζει πράγματι τις συνθήκες υπό τις οποίες ο εργαζόμενος λαμβάνει την ετήσια άδειά του.

[27] Πρβλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[28] Βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 94).

[29] Πρβλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα H. Saugmandsgaard Øe στην υπόθεση Fetico κ.λπ. (C-588/18, EU:C:2019:1083, σημεία 75 και 76).

[30] Ενδεικτικά, θα ήταν δύσκολο να γίνει κατανοητό πώς ένα γεγονός, όπως τα έντονα καιρικά φαινόμενα, θα μπορούσε να θεμελιώσει, υπό το πρίσμα του δικαίου της Ένωσης, δικαίωμα μεταφοράς της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

58. Γεγονός παραμένει ότι μια απόφαση περί απομόνωσης μπορεί, αναλόγως των περιστάσεων, να μειώσει σημαντικά την ποιότητα της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που λαμβάνει ο εργαζόμενος. Ωστόσο, θεωρώ ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως κατοχυρώνεται στο δίκαιο της Ένωσης, δεν καθιστά δυνατή την επίλυση της δυσχέρειας αυτής. Αντιθέτως, πέραν της ελάχιστης προστασίας που εγγυάται το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, ο εθνικός νομοθέτης εξακολουθεί να έχει τη δυνατότητα να θεσπίσει ευνοϊκότερα μέτρα για τη μεταφορά της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών σε άλλο μεταγενέστερο χρόνο. Συναφώς, επισημαίνεται ότι, κατόπιν της υποβολής της υπό κρίση αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, ο Γερμανός νομοθέτης θέσπισε στο εθνικό του δίκαιο διατάξεις που προβλέπουν ότι οι ημέρες απομόνωσης δεν συνυπολογίζονται στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών [31].

59. Ως εκ τούτου, υπό το πρίσμα του συνόλου των προεκτεθέντων, θεωρώ ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν επιβάλλει τη μεταφορά της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών η οποία συμπίπτει με περίοδο καραντίνας που επιβλήθηκε με απόφαση δημόσιας αρχής λόγω της έκθεσης εργαζομένου στον ιό SARS-Cov-2.

VI. Πρόταση

60. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω το ερώτημα του Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (δικαστηρίου εργατικών διαφορών Ludwigshafen am Rhein, Γερμανία) να απαντηθεί ως εξής:

Το άρθρο 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, και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

έχουν την έννοια ότι:

δεν αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση ή πρακτική κατά την οποία η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που λαμβάνει ένας εργαζόμενος και η οποία συμπίπτει με περίοδο καραντίνας που διατάσσεται από δημόσια αρχή λόγω επαφής του εργαζομένου με άτομο που έχει προσβληθεί από ιό δεν μπορεί να μεταφερθεί σε περίοδο διαφορετική από την αρχικώς καθορισθείσα.

[31] Από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως που υποβλήθηκε στην υπόθεση I (C-749/22, επί του παρόντος υπό αναστολή) προκύπτει ότι η διάταξη αυτή, η οποία θεσπίστηκε με νόμο της 16ης Σεπτεμβρίου 2022, δεν εφαρμόζεται ratione temporis στην περίπτωση της κύριας δίκης.