

Υπόθεση C-342/01

María Paz Merino Gómez

κατά

Continental Industrias del Caucho SA

(αίτηση του Juzgado de lo Social no 33 de Madrid
για την έκδοση προδικαστικής απόφασης)

«Κοινωνική πολιτική — Ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών — Άδεια μητρότητας — Γυναίκα εργαζόμενη της οποίας η άδεια μητρότητας συμπίπτει με τις ετήσιες άδειες για το σύνολο του προσωπικού ως έχουν συμφωνηθεί με συλλογική σύμβαση σχετική με την ετήσια άδεια»

Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα J. Mischo, της 3ης Απριλίου 2003 . . . I - 2607

Απόφαση του Δικαστηρίου (έκτο τμήμα) της 18ης Μαρτίου 2004 . . . I - 2621

Περίληψη της απόφασης

1. *Κοινωνική πολιτική — Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων — Οδηγία 93/104 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας — Δικαίωμα για ετήσια άδεια — Έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες κατά την εργασία εργαζόμενες — Οδηγία 92/85 — Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων — Οδηγία 76/207 — Άδεια μητρότητας συμπίπτουσα με την περίοδο ετήσιας αδειάς που έχει καθοριστεί με συλλογική συμφωνία για το σύνολο του προσωπικού — Δικαίωμα της εργαζομένης για ετήσια άδεια εκτός της εν λόγω περιόδου*

(Οδηγία 76/207 του Συμβουλίου, άρθρο 5 § 1, 92/85, άρθρο 11, σημ. 2, στοιχ. α', και 93/104, άρθρο 7 § 1)

2. *Κοινωνική πολιτική — Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων — Έγκυνοι, λεχώνες και γαλουχούσες στην εργασία εργαζόμενες — Οδηγία 92/85 — Άδεια μητρότητας συμπίπτουσα με την ετήσια περίοδο άδειας που έχει καθοριστεί με συλλογική συμφωνία για το σύνολο του προσωπικού — Δικαίωμα της εργαζομένης για ετήσια άδεια μεγαλύτερη της καθορισμένης από την οδηγία 93/104 ελαχίστης άδειας, που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία*
(Οδηγίες 92/85 του Συμβουλίου, άρθρο 11, σημ. 2, στοιχ. α', και 93/104)

1. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο α', της οδηγίας 92/85, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, και το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι μια εργαζομένη πρέπει να μπορεί να λαμβάνει την ετήσια άδειά της σε περίοδο διαφορετική αυτής της άδειάς της μητρότητας, ακόμα και σε περίπτωση που η περίοδος της άδειας μητρότητας συμπίπτει με αυτή που έχει καθοριστεί, γενικώς, με συλλογική σύμβαση, για τις ετήσιες άδειες του συνόλου του προσωπικού.
2. Προκειμένου περί της διατήρησης των δικαιωμάτων που συνδέονται με τη σύμβαση εργασίας, το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο α', της οδηγίας 92/85, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι καλύπτει και το δικαίωμα μιας εργαζομένης, της οποίας η άδεια μητρότητας συμπίπτει με την περίοδο της ετήσιας άδειας που έχει καθοριστεί με συλλογική σύμβαση για το σύνολο του προσωπικού, για μεγαλύτερη ετήσια άδεια, όπως προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία, απ' ό,τι η προβλεπόμενη από την οδηγία 93/104, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ελάχιστη άδεια.

(βλ. σκέψη 41, διατακτ. 1)

(βλ. σκέψη 45, διατακτ. 2)