Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)

της 22ας Σεπτεμβρίου 2022 *

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7 – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια μετά τη λύση της σχέσης εργασίας – Τριετής παραγραφή – Χρονικό σημείο έναρξης – Προσήκουσα ενημέρωση του εργαζομένου»

Στην υπόθεση C-120/21,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) με απόφαση της 29ης Σεπτεμβρίου 2020, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 26 Φεβρουαρίου 2021, στο πλαίσιο της δίκης

LB

κατά

TO,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους I. Ziemele (εισηγήτρια), πρόεδρο τμήματος, P. G. Xuereb και A. Kumin, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: J. Richard de la Tour

γραμματέας: D. Dittert, προϊστάμενος μονάδας,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 24ης Μαρτίου 2022,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους J. Möller και R. Kanitz,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον B.-R. Killmann και την D. Recchia,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 5ης Μαΐου 2022,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 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), καθώς και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

2 Η αίτηση υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της TO, εργαζομένης, και του εργοδότη της LB, σχετικά με χρηματική αποζημίωση για ημέρες μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 4 και 5 της οδηγίας 2003/88 έχουν ως εξής:

«(4) Η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία είναι στόχος ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις.

(5) Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης. […]»

4 Το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ετήσια άδεια», προβλέπει 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.»

Το γερμανικό δίκαιο

5 Οι γενικές διατάξεις περί παραγραφής των αξιώσεων μεταξύ ιδιωτών περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο 5 του επιγραφόμενου «Γενικό μέρος» βιβλίου 1 του Bürgerliches Gesetzbuch (αστικού κώδικα, στο εξής: BGB). Το κεφάλαιο 5 περιλαμβάνει τα άρθρα 194, 195 και 199. Τα εν λόγω άρθρα ορίζουν αντιστοίχως το αντικείμενο, τη διάρκεια και το χρονικό σημείο έναρξης της παραγραφής του κοινού δικαίου.

6 Το άρθρο 194, παράγραφος 1, του BGB ορίζει τα εξής:

«Το δικαίωμα να απαιτήσει κάποιος από άλλον μια πράξη ή παράλειψη (αξίωση) παραγράφεται.

[…]»

7 Το άρθρο 195 του BGB προβλέπει τα ακόλουθα:

«Η γενική παραγραφή είναι τριετής.

[…]»

8 Το άρθρο 199, παράγραφος 1, του BGB ορίζει τα εξής:

«Εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά, η γενική παραγραφή αρχίζει από το τέλος του έτους κατά το οποίο:

1. γεννήθηκε η αξίωση και κατά το οποίο

2. ο δανειστής έλαβε γνώση των πραγματικών περιστατικών που θεμελιώνουν την αξίωση και του προσώπου του οφειλέτη ή όφειλε να τα γνωρίζει χωρίς βαριά αμέλεια εκ μέρους του.»

9 Κατά το άρθρο 204 του BGB, η παραγραφή αναστέλλεται με την άσκηση ενδίκου βοηθήματος.

10 Το άρθρο 1 του Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [νόμου περί ελάχιστης άδειας των εργαζομένων (ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών)], όπως ίσχυε κατά τον χρόνο της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: BUrlG), προβλέπει τα εξής:

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

[…]»

11 Κατά το άρθρο 7, παράγραφοι 3 και 4, του BUrlG:

«(3) 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 εργαζομένου. Σε περίπτωση μεταφοράς, η άδεια πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται κατά τους τρεις πρώτους μήνες του επομένου ημερολογιακού έτους. Εντούτοις, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, το κεκτημένο βάσει του άρθρου 5, παράγραφος 1, στοιχείο a, δικαίωμα μερικής άδειας μεταφέρεται στο επόμενο ημερολογιακό έτος.

(4) Εάν η άδεια δεν μπορεί πλέον να χορηγηθεί εν όλω ή εν μέρει, λόγω λύσης της σχέσης εργασίας, γεννάται δικαίωμα αντισταθμιστικής αποζημίωσης.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

12 Η ΤΟ εργάστηκε για τον LB από την 1η Νοεμβρίου 1996 έως τις 31 Ιουλίου 2017.

13 Κατόπιν της λύσης της σχέσης εργασίας, η ΤΟ ζήτησε από τον LB χρηματική αποζημίωση για τις 101 ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που είχαν συσσωρευθεί μεταξύ των ετών 2013 και 2017 και τις οποίες δεν είχε λάβει.

14 Η αγωγή που άσκησε η ΤΟ στις 6 Φεβρουαρίου 2018 κατόπιν της άρνησης του LB να της καταβάλει την εν λόγω αποζημίωση έγινε εν μέρει δεκτή πρωτοδίκως. Ειδικότερα, η ΤΟ έλαβε αποζημίωση για τρεις ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τις οποίες δεν είχε λάβει το 2017. Αντιθέτως, η αγωγή της απορρίφθηκε όσον αφορά τις αξιώσεις σχετικά με τις ημέρες μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για τα έτη 2013 έως 2016.

15 Η ΤΟ άσκησε έφεση κατά της απόφασης αυτής ενώπιον του Landesarbeitsgericht Düsseldorf (δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών Ντίσελντορφ, Γερμανία), το οποίο έκρινε ότι η ΤΟ δικαιούνταν να ζητήσει αποζημίωση για 76 επιπλέον ημέρες μη ληφθείσας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το χρονικό διάστημα μεταξύ των ετών 2013 και 2016. Το δικαστήριο αυτό έκρινε ότι ο LB δεν είχε ενεργήσει κατά τρόπο ώστε η ΤΟ να μπορεί εγκαίρως να λάβει τις άδειές της για τα έτη αυτά, ως εκ τούτου δε τα δικαιώματά της δεν είχαν αποσβεσθεί και οι σχετικές αξιώσεις της δεν είχαν παραγραφεί βάσει των γενικών διατάξεων περί παραγραφής των άρθρων 194 επ. του BGB.

16 Ο LB άσκησε αναίρεση κατά της απόφασης αυτής ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία). Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι τα δικαιώματα της ΤΟ για τα έτη 2013 έως 2016 δεν αποσβέσθηκαν βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 3, του BUrlG, δεδομένου ότι ο LB δεν παρέσχε εγκαίρως στην ΤΟ τη δυνατότητα να λάβει πράγματι την ετήσια άδειά της μετ' αποδοχών. Επομένως, κατ' εφαρμογήν της απόφασης της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), κατά την οποία ο εργοδότης πρέπει να προτρέπει τον εργαζόμενο να λάβει την άδειά του και να τον ενημερώνει για την πιθανή απόσβεση του δικαιώματός του, το αίτημα της ΤΟ για χρηματική αποζημίωση έπρεπε κατ' αρχήν να γίνει δεκτό.

17 Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι ο LB προέβαλε ένσταση παραγραφής της αξίωσης βάσει του άρθρου 194 του BGB. Ειδικότερα, βάσει των άρθρων 195 και 199 του BGB, οι αξιώσεις του δανειστή παραγράφονται τρία έτη από το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωσή του.

18 Αν το αιτούν δικαστήριο εφαρμόσει τον γενικό κανόνα παραγραφής, τούτο θα είχε ως συνέπεια ο εργοδότης ο οποίος δεν συμμορφώθηκε προς τις ως άνω απαιτήσεις, καθόσον δεν παρέσχε στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να λάβει πράγματι την άδεια μετ' αποδοχών, να απαλλαγεί από τις υποχρεώσεις του και θα αντλήσει οικονομικό όφελος από την κατάσταση αυτή.

19 Κατά το αιτούν δικαστήριο, από την απόφαση της 16ης Ιουλίου 2020, Caixabank και Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 και C-259/19, EU:C:2020:578), προκύπτει ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν αντιτίθεται στην εφαρμογή προθεσμιών παραγραφής, εφόσον δεν καθιστούν πρακτικώς αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων που παρέχει το δίκαιο της Ένωσης.

20 Στο μέτρο που εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει περιορισμό της μεταφοράς των κεκτημένων δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ή την απόσβεσή τους, αφενός, θα νομιμοποιούσε μια πρακτική που οδηγεί σε αδικαιολόγητο πλουτισμό του εργοδότη και, αφετέρου, θα ήταν αντίθετη προς τον σκοπό της προστασίας της υγείας του εργαζομένου, το αιτούν δικαστήριο αμφιβάλλει ως

προς τη συμβατότητα της εφαρμογής του κανόνα περί παραγραφής που προβλέπουν τα άρθρα 194 επ. του BGB προς το δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

21 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αντιτίθενται το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 […] καθώς και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] στην εφαρμογή εθνικής κανονιστικής ρύθμισης, όπως το άρθρο 194, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το άρθρο 195 του [BGB], η οποία προβλέπει ότι η αξίωση για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών υπόκειται στη γενική τριετή παραγραφή, η οποία αρχίζει, κατά το άρθρο 199, παράγραφος 1, του BGB, από το τέλος του έτους αναφοράς, εάν ο εργοδότης δεν παρέσχε πράγματι τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να ασκήσει το δικαίωμα άδειας, προτρέποντάς τον να το πράξει και παρέχοντάς του σχετική ενημέρωση;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

22 Με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας η αξίωση από το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος για ορισμένη περίοδο αναφοράς υπόκειται σε τριετή παραγραφή η οποία αρχίζει από το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωση, όταν ο εργοδότης δεν παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

23 Κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, 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. Κατά τη δεύτερη παράγραφο του άρθρου αυτού, η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

24 Κατά συνέπεια, όπως προκύπτει από το γράμμα αυτό καθεαυτό του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 και από τη νομολογία του Δικαστηρίου, εναπόκειται στα κράτη μέλη να καθορίσουν, στο εσωτερικό τους δίκαιο, τους όρους άσκησης και εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, προσδιορίζοντας τις συγκεκριμένες συνθήκες υπό τις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση του εν λόγω δικαιώματος (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

25 Συναφώς, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν απαγορεύει, κατ' αρχήν, εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει λεπτομερείς κανόνες για την άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απονέμεται ρητώς από την ως άνω οδηγία, οι οποίοι περιλαμβάνουν ακόμη και την απώλεια του εν λόγω δικαιώματος κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς ή μιας περιόδου μεταφοράς, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος του οποίου το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέσθηκε είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα που του απονέμει η εν λόγω οδηγία (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

26 Λαμβανομένου υπόψη του πλαισίου και των σκοπών που επιδιώκει το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, έχει κριθεί ότι, σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία του εργαζομένου επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς, το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες, στο μέτρο που καθορίζουν μια περίοδο μεταφοράς δεκαπέντε μηνών κατά τη λήξη της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται, περιορίζουν τη σώρευση τέτοιων αδειών (πρβλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψη 44).

27 Η λύση αυτή δικαιολογήθηκε όχι μόνο βάσει της προστασίας του εργαζομένου, αλλά και της προστασίας του εργοδότη, που αντιμετωπίζει τον κίνδυνο πολλαπλασιασμού των απουσιών του εργαζομένου και τις δυσχέρειες που οι απουσίες αυτές ενδέχεται να συνεπάγονται για την οργάνωση της εργασίας (πρβλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψεις 38 και 39).

28 Ως εκ τούτου, μόνον εφόσον συντρέχουν «ειδικές συνθήκες» μπορεί να περιοριστεί το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 (πρβλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 56 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

29 Εν προκειμένω, από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι στην αναιρεσίβλητη της κύριας δίκης μπορεί να αντιταχθεί η παραγραφή της αξίωσής της σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατ' εφαρμογήν του γενικού κανόνα περί παραγραφής του άρθρου 195 του BGB.

30 Επομένως, η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση θέτει περιορισμό στην άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών το οποίο η αναιρεσίβλητη της κύριας δίκης αντλεί από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, περιορισμός ο οποίος απορρέει από την εφαρμογή του προβλεπόμενου από την εθνική νομοθεσία κανόνα περί παραγραφής.

31 Καμία διάταξη της ως άνω οδηγίας δεν ρυθμίζει την παραγραφή της αξίωσης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

32 Δεδομένου ότι το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο την ερμηνεία όχι μόνον του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, αλλά και, συνδυαστικά, του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, πρέπει να υπομνησθεί, αφενός, ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 αντανακλά και συγκεκριμενοποιεί το θεμελιώδες δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη. Πράγματι, ενώ η τελευταία αυτή διάταξη διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η πρώτη διάταξη θέτει σε εφαρμογή την αρχή αυτή καθορίζοντας τη διάρκεια της εν λόγω άδειας (σημερινή απόφαση, C-518/20 και C-727/20, Fraport, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

33 Αφετέρου, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποτελεί αρχή ιδιαίτερης σημασίας στο κοινωνικό δίκαιο της Ένωσης και είναι επίσης ρητώς κατοχυρωμένο στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ αναγνωρίζει το ίδιο νομικό κύρος με αυτό των Συνθηκών (σημερινή απόφαση, C-518/20 και C-727/20, Fraport, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

34 Όπως όμως προκύπτει από τη σκέψη 30 της παρούσας απόφασης, η κατά το άρθρο 195 του BGB παραγραφή του κοινού δικαίου έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών το οποίο η αναιρεσίβλητη της κύριας δίκης αντλεί από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88.

35 Κατά συνέπεια, η εφαρμογή του κανόνα παραγραφής του κοινού δικαίου στις αξιώσεις της αναιρεσίβλητης της κύριας δίκης συνιστά επίσης και περιορισμό του δικαιώματος που αναγνωρίζεται υπέρ αυτής από το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

36 Δεν αμφισβητείται ότι τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στον Χάρτη μπορούν να περιοριστούν μόνον εφόσον τηρούνται οι αυστηρές προϋποθέσεις του άρθρου 52, παράγραφος 1, του Χάρτη, ήτοι οι περιορισμοί πρέπει να προβλέπονται από τον νόμο, να σέβονται το βασικό περιεχόμενο του δικαιώματος, να τηρούν την αρχή της αναλογικότητας, να είναι αναγκαίοι και να ανταποκρίνονται πραγματικά σε σκοπούς γενικού συμφέροντος που αναγνωρίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση (σημερινή απόφαση, Fraport, C-518/20 και C-727/20, σκέψη 33).

37 Εν προκειμένω, πρώτον, ο περιορισμός της άσκησης του θεμελιώδους δικαιώματος του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, τον οποίο συνεπάγεται η εφαρμογή της επίμαχης στην κύρια δίκη παραγραφής, προβλέπεται από τον νόμο, ειδικότερα δε από το άρθρο 195 του BGB.

38 Δεύτερον, τίθεται το ερώτημα κατά πόσον η εφαρμογή του εν λόγω κανόνα περί παραγραφής έχει ως αποτέλεσμα να θίγεται η ίδια η ουσία του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

39 Συναφώς, βάσει του άρθρου 195 του BGB, μόνο μετά την παρέλευση τριετίας μπορεί να αντιταχθεί στον εργαζόμενο παραγραφή των αξιώσεων που απέκτησε βάσει του δικαιώματός του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Επιπλέον, βάσει του άρθρου 199 του BGB, η εν λόγω παραγραφή αρχίζει από το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωση και κατά το οποίο ο εργαζόμενος έλαβε γνώση των πραγματικών περιστατικών που θεμελιώνουν την εν λόγω αξίωση και του προσώπου του εργοδότη ή όφειλε να τα γνωρίζει χωρίς βαριά αμέλεια εκ μέρους του.

40 Επομένως, η εφαρμογή, αιτήσει του εργοδότη, του προβλεπόμενου από την εθνική νομοθεσία κανόνα περί παραγραφής του κοινού δικαίου στο μέτρο που εξαρτά απλώς τη δυνατότητα του εργαζομένου να προβάλει την αξίωσή του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από χρονικό περιορισμό τριών ετών, δεν θίγει την ίδια την ουσία του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, εφόσον ο εργαζόμενος έχει λάβει γνώση των πραγματικών περιστατικών που θεμελιώνουν την αξίωσή του και του προσώπου του εργοδότη.

41 Τρίτον, όσον αφορά το κατά πόσον οι περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, οι οποίοι απορρέουν από την εφαρμογή της παραγραφής του άρθρου 195 του BGB, δεν βαίνουν πέραν του αναγκαίου μέτρου για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, η Γερμανική Κυβέρνηση διευκρίνισε με τις γραπτές παρατηρήσεις της ότι η ως άνω διάταξη του BGB, στο μέτρο που θεσπίζει καθεστώς παραγραφής του κοινού δικαίου, επιδιώκει θεμιτό σκοπό, ήτοι την ασφάλεια δικαίου.

42 Ειδικότερα, η Κυβέρνηση αυτή υποστήριξε ότι ο εργοδότης δεν πρέπει να έρχεται αντιμέτωπος με αίτημα χορήγησης άδειας ή χρηματικής αποζημίωσης για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών βάσει δικαιώματος που έχει αποκτηθεί τρία και πλέον έτη πριν από την υποβολή του εν λόγω αιτήματος. Επιπλέον, η διάταξη αυτή προτρέπει τον εργαζόμενο να προβάλει την

αξίωσή του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών το αργότερο τρία έτη από τη γένεση του δικαιώματος, συμβάλλοντας έτσι στην επίτευξη του σκοπού ανάπαυσης που διαπνέει τις διατάξεις του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

43 Όσον αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης, πρέπει να υπομνησθεί, κατά πρώτον, ότι, όπως προκύπτει από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, ο εργοδότης της ΤΟ δεν της είχε παράσχει πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά της σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

44 Συναφώς, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρηθεί ως το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας, το βάρος της μέριμνας για την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν πρέπει να μετατίθεται εξ ολοκλήρου σε αυτόν, ενώ ο εργοδότης θα έχει, κατ' αυτόν τον τρόπο, τη δυνατότητα να απαλλαγεί από την τήρηση των δικών του υποχρεώσεων με το πρόσχημα ότι ο εργαζόμενος δεν υπέβαλε αίτημα για τη χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών (πρβλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψεις 41 και 43).

45 Επομένως, όπως επισημάνθηκε στη σκέψη 25 της παρούσας απόφασης, η απώλεια του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά τη λήξη περιόδου αναφοράς ή περιόδου μεταφοράς μπορεί να επέλθει μόνον υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα αυτό εγκαίρως.

46 Κατά δεύτερον, υπογραμμίζεται, υπό την επιφύλαξη ελέγχου από το αιτούν δικαστήριο, ότι η ένσταση παραγραφής δεν λαμβάνεται υπόψη αυτεπαγγέλτως, αλλά, σύμφωνα με το άρθρο 214, παράγραφος 1, του BGB, πρέπει να την προβάλει ο οφειλέτης της παροχής κατά του δανειστή.

47 Στο πλαίσιο της υπόθεσης της κύριας δίκης, επομένως, ο LB, ως εργοδότης της ΤΟ, είναι εκείνος που αντιτάσσει στην ΤΟ την παραγραφή της προβαλλόμενης από αυτήν αξίωσης.

48 Πλην όμως, δεν μπορεί να γίνει δεκτό, υπό το πρόσχημα της κατοχύρωσης της ασφάλειας δικαίου, ότι ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί τη δική του παράλειψη, ήτοι ότι δεν παρέσχε στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει πράγματι το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, προκειμένου να προβάλει την παραγραφή της σχετικής με το εν λόγω δικαίωμα αξίωσης και να επωφεληθεί από την παράλειψή του στο πλαίσιο της αγωγής που ασκεί ο εργαζόμενος βάσει του δικαιώματος άδειας.

49 Συγκεκριμένα, αφενός, σε μια τέτοια περίπτωση, ο εργοδότης θα μπορούσε να απαλλαγεί από τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπέχει.

50 Η απαλλαγή αυτή δεν μπορεί να γίνει δεκτή, πολλώ δε μάλλον καθόσον θα σήμαινε ότι ο εργοδότης, ο οποίος θα μπορούσε με τον τρόπο αυτόν να επικαλεστεί λυσιτελώς την παραγραφή της σχετικής με άδεια αξίωσης του εργαζομένου, θα έχει επί τρία συναπτά έτη παραλείψει να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει πράγματι το δικαίωμα άδειας.

51 Αφετέρου, σε περίπτωση παραγραφής της αξίωσης του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ο εργοδότης επωφελείται από το γεγονός αυτό.

52 Υπό τις ως άνω συνθήκες, αν γινόταν δεκτό ότι ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί την παραγραφή των αξιώσεων του εργαζομένου χωρίς να έχει πράγματι παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει τα δικαιώματά του, θα νομιμοποιούνταν μια πρακτική αθέμιτου

πλουτισμού του εργοδότη σε βάρος του ίδιου του σκοπού της προστασίας της υγείας του εργαζομένου που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη (πρβλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 64).

53 Μολονότι είναι βεβαίως αληθές ότι είναι θεμιτό το συμφέρον του εργοδότη να μην έρχεται αντιμέτωπος με αίτημα χορήγησης άδειας ή με αίτημα χρηματικής αποζημίωσης για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που αντιστοιχεί σε δικαιώματα κεκτημένα τρία και πλέον έτη πριν από την υποβολή του εν λόγω αιτήματος, το συμφέρον αυτό παύει να είναι θεμιτό όταν ο εργοδότης, παραλείποντας να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει πράγματι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, θέτει ο ίδιος εαυτόν σε μια κατάσταση στην οποία αντιμετωπίζει τέτοια αιτήματα, από την οποία ενδέχεται να επωφεληθεί εις βάρος του εργαζομένου, κάτι που, εν προκειμένω, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει στο πλαίσιο της κύριας δίκης.

54 Πράγματι, μια τέτοια περίπτωση δεν μπορεί να συγκριθεί με εκείνη όπου το Δικαστήριο αναγνώρισε το θεμιτό συμφέρον του εργοδότη να μην έρχεται αντιμέτωπος με τον κίνδυνο πολλαπλασιασμού των απουσιών του εργαζομένου και τις δυσχέρειες που οι απουσίες αυτές ενδεχομένως συνεπάγονται για την οργάνωση της εργασίας όταν η παρατεταμένη απουσία του εργαζομένου οφείλεται σε αδυναμία εργασίας λόγω ασθένειας (πρβλ. απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψεις 38 και 39).

55 Υπό περιστάσεις όπως αυτές της υπόθεσης της κύριας δίκης, στον εργοδότη εναπόκειται να αποτρέψει το ενδεχόμενο εκπρόθεσμων αιτημάτων που θεμελιώνονται σε μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, συμμορφούμενος προς τις υποχρεώσεις ενημέρωσης και προτροπής που υπέχει έναντι του εργαζομένου, πράγμα που θα έχει ως αποτέλεσμα την κατοχύρωση της ασφάλειας δικαίου, χωρίς ωστόσο να περιορίζεται το θεμελιώδες δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

56 Λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων αυτών, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, όταν ο εργοδότης δεν παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποκτήθηκε για μια περίοδο αναφοράς, η εφαρμογή της κατά το άρθρο 195 του BGB παραγραφής του κοινού δικαίου στο πλαίσιο της άσκησης του δικαιώματος που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη βαίνει πέραν του αναγκαίου μέτρου για την επίτευξη του σκοπού της ασφάλειας δικαίου.

57 Από το σύνολο των ανωτέρω σκέψεων προκύπτει ότι στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας η αξίωση από το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος για ορισμένη περίοδο αναφοράς υπόκειται σε τριετή παραγραφή η οποία αρχίζει από το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωση, όταν ο εργοδότης δεν παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (έκτο τμήμα) αποφαίνεται:

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:

αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση δυνάμει της οποίας η αξίωση από το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος για ορισμένη περίοδο αναφοράς υπόκειται σε τριετή παραγραφή η οποία αρχίζει από το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωση, όταν ο εργοδότης δεν παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

(υπογραφές)