ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 22ας Νοεμβρίου 2011 *

Στην υπόθεση C-214/10,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Landesarbeitsgericht Hamm (Γερμανία) με απόφαση της 15ης Απριλίου 2010, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 4 Μαΐου 2010, στο πλαίσιο της δίκης

KHS AG

κατά

Winfried Schulte,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους B. Σκουρή, Πρόεδρο, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot και U. Lõhmus, προέδρους τμήματος, A. Rosas, E. Levits (εισηγητή), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen, και A. Arabadjiev, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

γενική εισαγγελέας: V. Trstenjak
γραμματέας: B. Fülöp, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 3ης Μαΐου 2011,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η KHS AG, εκπροσωπούμενη από τον P. Brasse, Rechtsanwalt,

— ο W. Schulte, εκπροσωπούμενος από τον H.-J. Teuber, Rechtsanwalt,

— η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους T. Henze, C. Blaschke και J. Möller,

— η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την V. Pasternak Jørgensen και τον S. Juul Jørgensen,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους F. Erlbacher και M. van Beek,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 7ης Ιουλίου 2011,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση για την έκδοση 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 L 299, σ. 9).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο της εκδικάσεως διαφοράς μεταξύ της KHS AG και του W. Schulte, πρώην εργαζομένου της, με αντικείμενο αίτημα του δεύτερου για την καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δεν έλαβε κατά τα έτη 2006 έως 2008 λόγω των συνεπειών που υπέστη από έμφραγμα.

Το νομικό πλαίσιο

Η Σύμβαση 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας

3 Κατά το άρθρο 9, παράγραφος 1, της Συμβάσεως 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της 24ης Ιουνίου 1970, περί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (αναθεωρηθείσα):

«Το προβλεπόμενο στο άρθρο 8, παράγραφος 2, της παρούσας Συμβάσεως συνεχές μέρος της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται το αργότερο εντός ενός έτους, το δε υπόλοιπο μέρος εντός το αργότερο δεκαοκτώ μηνών από της λήξεως του έτους ως προς το οποίο αποκτήθηκε το δικαίωμα άδειας.»

4 Η μνημονευθείσα στην προηγούμενη σκέψη Σύμβαση υπεγράφη από δεκατέσσερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ των οποίων η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας.

Η νομοθεσία της Ένωσης

5 Κατά την έκτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 2003/88:

«Οι αρχές του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της νυκτερινής, πρέπει να συνεκτιμηθούν.»

6 Το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88 ορίζει τα εξής:

«Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

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

2. Εφαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους […] ετήσιας άδειας [...]

[...]»

7 Το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής έχει ως εξής:

«Ετήσια άδεια

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζόμενους 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.»

8 Το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 ορίζει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της ως άνω οδηγίας. Δεν επιτρέπεται παρέκκλιση από το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας.

Η εθνική νομοθεσία

9 Ο ομοσπονδιακός νόμος περί αδειών (Bundesurlaubsgesetz), της 8ης Ιανουαρίου 1963, ως είχε στις 7 Μαΐου 2002 (στο εξής: BUrlG), στο άρθρο 1, το οποίο επιγράφεται «Δικαίωμα άδειας», ορίζει τα ακόλουθα:

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

10 Το άρθρο 3 του BUrlG, το οποίο επιγράφεται «Διάρκεια της άδειας», στην παράγραφο 1, ορίζει τα εξής:

«Η άδεια ανέρχεται σε τουλάχιστον 24 εργάσιμες ημέρες ετησίως.»

11 Το άρθρο 7 του BUrlG, το οποίο επιγράφεται «Χρόνος λήψεως της άδειας, μεταφορά και αποζημίωση μη ληφθείσας άδειας», στις παραγράφους 3 και 4, ορίζει τα εξής:

«3. Η άδεια πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται κατά το αντίστοιχο ημερολογιακό έτος. Μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος επιτρέπεται μόνον αν αυτό δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους που αφορούν την επιχείρηση ή το πρόσωπο του εργαζομένου. Σε περίπτωση μεταφοράς, η άδεια πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται κατά τους τρεις πρώτους μήνες του επομένου ημερολογιακού έτους.

4. Αν η άδεια δεν μπορεί πλέον να χορηγηθεί εν όλω ή εν μέρει, λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας, τότε πρέπει να καταβληθεί αντίστοιχη αποζημίωση.»

12 Το άρθρο 13 του BUrlG ορίζει ότι, σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, επιτρέπεται η παρέκκλιση από ορισμένες διατάξεις του νόμου, μεταξύ των οποίων το άρθρο 7, παράγραφος 3, αυτού, εφόσον η παρέκκλιση αυτή δεν αποβαίνει εις βάρος του εργαζομένου.

13 Η ενιαία γενική συλλογική σύμβαση για τον τομέα της μεταλλουργίας και της ηλεκτρονικής βιομηχανίας του ομόσπονδου κράτους της Βόρειας Ρηνανίας-Βεστφαλίας (Einheitliche Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen), της 18ης Δεκεμβρίου 2003 (στο εξής: EMTV), στο άρθρο 11, το οποίο επιγράφεται «Αρχές που διέπουν τη χορήγηση άδειας», ορίζει τα εξής:

«1) Οι εργαζόμενοι/εκπαιδευόμενοι έχουν, βάσει των ακόλουθων διατάξεων, για κάθε έτος αναφοράς δικαίωμα άδειας μετ' αποδοχών (ετήσια άδεια). Έτος αναφοράς αποτελεί το οικείο ημερολογιακό έτος.

Το δικαίωμα άδειας αποσβέννυται τρεις μήνες μετά την εκπνοή του ημερολογιακού έτους, εκτός εάν προβλήθηκε χωρίς επιτυχία ή η άδεια δεν μπορούσε να ληφθεί για λόγους που αφορούν την επιχείρηση.

Εάν η άδεια δεν μπορούσε να ληφθεί λόγω ασθενείας, το δικαίωμα άδειας αποσβέννυται δώδεκα μήνες μετά την εκπνοή του χρόνου της παραγράφου 2.

[...]

3) Χρηματική αποζημίωση για το δικαίωμα άδειας μπορεί να ληφθεί μόνο κατά τη λύση της εργασιακής/εκπαιδευτικής σχέσεως.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

14 Ο W. Schulte εργαζόταν από τον Απρίλιο του 1964 στην επιχείρηση KHS AG, καθώς και στην προκάτοχό της, ως μηχανουργός. Η σύμβαση εργασίας του ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής της EMTV. Το κατοχυρωμένο από την EMTV δικαίωμά του σε ετήσια άδεια αντιστοιχούσε σε 30 ημέρες ετησίως.

15 Τον Ιανουάριο του 2002 ο W. Schulte υπέστη έμφραγμα κατόπιν του οποίου κατέστη βαριά ανάπηρος και κρίθηκε ανίκανος προς εργασία. Από τον Οκτώβριο του 2003 ελάμβανε σύνταξη λόγω της πλήρους ανικανότητάς του προς βιοπορισμό. Η κατάσταση αυτή συνεχίστηκε έως τις 31 Αυγούστου 2008, ημερομηνία κατά την οποία επήλθε η λύση της σχέσεως εργασίας του W. Schulte.

16 Τον Μάρτιο του 2009 ο W. Schulte προσέφυγε ενώπιον του Arbeitsgericht Dortmund ζητώντας την καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια μετ' αποδοχών κατά τις περιόδους αναφοράς που αντιστοιχούσαν στα ημερολογιακά έτη 2006, 2007 και 2008.

17 Το Arbeitsgericht Dortmund δέχθηκε την αγωγή όσον αφορά τις τρεις προαναφερθείσες περιόδους κατά το μέτρο που η ζητούμενη από τον W. Schulte αποζημίωση αφορούσε την προβλεπόμενη κατά το δίκαιο της Ένωσης ελάχιστη άδεια 20 ημερών ετησίως, στην οποία προστίθεται η πενθήμερη ετήσια άδεια που δικαιούνται, κατά το γερμανικό δίκαιο, τα άτομα με βαριά αναπηρία.

18 Στην έφεση που άσκησε κατά της εκδοθείσας από το ως άνω δικαστήριο αποφάσεως, η KHS AG υποστηρίζει ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για τα έτη 2006 και 2007 είχε αποσβεσθεί λόγω της λήξεως της περιόδου μεταφοράς την οποία προέβλεπε το άρθρο 11, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, της EMTV.

19 Το Landesarbeitsgericht Hamm επισημαίνει ότι, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας και της EMTV, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για τα έτη 2007 και 2008 εξακολουθούσε να υφίσταται κατά τον χρόνο της λύσεως της συμβάσεως εργασίας και ότι μόνο το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το έτος 2006 είχε απωλεσθεί λόγω της λήξεως της περιόδου μεταφοράς συνολικής διάρκειας 15 μηνών.

20 Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο δεν αποκλείει το ενδεχόμενο η απώλεια, κατ' εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας, του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το έτος 2006 να είναι αντίθετη προς το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

21 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Landesarbeitsgericht Hamm αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Πρέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 [...] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει εθνικές διατάξεις και/ή πρακτικές οι οποίες προβλέπουν ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή της περιόδου μεταφοράς, ακόμη και όταν ο εργαζόμενος είναι για μεγάλο χρονικό διάστημα ανίκανος προς εργασία (αυτή δε η ανικανότητα προς εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα θα είχε ως αποτέλεσμα τη σώρευση δικαιωμάτων για ετήσια, ίση προς το κατώτατο προβλεπόμενο όριο, άδεια μετ' αποδοχών επί πολλά έτη αν δεν υπήρχε χρονικός περιορισμός της δυνατότητας μεταφοράς αυτών των δικαιωμάτων);

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο ερώτημα αυτό, είναι δυνατή η μεταφορά αυτών των δικαιωμάτων τουλάχιστον για περίοδο 18 μηνών;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

22 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι δεν είναι αντίθετο προς εθνικές διατάξεις ή πρακτικές, όπως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες, στο μέτρο που καθορίζουν μια περίοδο μεταφοράς 15 μηνών κατά τη λήξη της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται,

περιορίζουν τη σώρευση τέτοιων αδειών τις οποίες δικαιούται εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς.

23 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι, κατά πάγια νομολογία, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως αρχή ιδιαίτερης σημασίας στο κοινωνικό δίκαιο της Ένωσης, από την οποία δεν χωρεί παρέκκλιση και της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές μπορεί να γίνεται μόνον εντός των ορίων που καθορίζει ρητώς η οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ. 18) την οποία κωδικοποίησε η οδηγία 2003/88 (βλ. αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99, BECTU, Συλλογή 2001, σ. I-4881, σκέψη 43· της 18ης Μαρτίου 2004, C-342/01, Merino Gómez, Συλλογή 2004, σ. I-2605, σκέψη 29· της 16ης Μαρτίου 2006, C-131/04 και C-257/04, Robinson-Steele κ.λπ., Συλλογή 2006, σ. I-2531, σκέψη 48, καθώς και της 20ής Ιανουαρίου 2009, C-350/06 και C-520/06, Schultz-Hoff κ.λπ., Συλλογή 2009, σ. I-179, σκέψη 22).

24 Στη συνέχεια, το Δικαστήριο είχε την ευκαιρία να εξετάσει εάν οι αρμόδιες εθνικές αρχές τήρησαν και πώς ακριβώς εφάρμοσαν την απορρέουσα από το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αρχή σε σχέση με εργαζόμενους στους οποίους δεν χορηγήθηκαν ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών επειδή αυτοί είχαν λάβει αναρρωτικές άδειες η διάρκεια των οποίων δεν υπερέβαινε αυτή των ισχυουσών στο οικείο εθνικό δίκαιο περιόδων αναφοράς (προαναφερθείσα απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., σκέψη 19).

25 Στο πλαίσιο της εξετάσεως αυτής, το Δικαστήριο επισήμανε ότι εθνική διάταξη η οποία προβλέπει περίοδο μεταφοράς για ετήσια άδεια που δεν έχει ληφθεί κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς, έχει, καταρχήν, ως σκοπό να παράσχει στον εργαζόμενο ο οποίος δεν είχε τη δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδειά του μια πρόσθετη δυνατότητα να λάβει την άδεια αυτή. Ο καθορισμός μιας τέτοιας περιόδου συγκαταλέγεται στους όρους ασκήσεως και εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και συνεπώς εμπίπτει, καταρχήν, στην αρμοδιότητα των κρατών μελών (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., σκέψη 42).

26 Κατόπιν τούτου, το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν είναι, καταρχήν, αντίθετο προς εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει λεπτομερείς κανόνες για την άσκηση του ρητώς παρεχόμενου από την ως άνω οδηγία δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, οι οποίοι περιλαμβάνουν ακόμη και την απώλεια του εν λόγω δικαιώματος κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς ή της περιόδου μεταφοράς. Εντούτοις, το Δικαστήριο εξάρτησε τη βασική αυτή διαπίστωση από την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος του οποίου το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται πρέπει να είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα που του παρέχει η εν λόγω οδηγία (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., σκέψη 43).

27 Επιβάλλεται πάντως η διαπίστωση ότι εργαζόμενος, όπως ο εφεσίβλητος της κύριας δίκης όσον αφορά το 2006, ο οποίος βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια όχι μόνο κατά τη διάρκεια ολόκληρης της περιόδου αναφοράς αλλά και πέραν της περιόδου μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο, είναι αδύνατο από χρονικής απόψεως να λάβει την ετήσια μετ' αποδοχών άδειά του.

28 Μολονότι, όπως αναμφίβολα προκύπτει από την προμνησθείσα νομολογία, εθνική διάταξη ορίζουσα συγκεκριμένη περίοδο μεταφοράς δεν μπορεί να προβλέπει ότι το δικαίωμα του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αποσβέννυται ενώ αυτός δεν είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα αυτό, εντούτοις η διαπίστωση αυτή δεν μπορεί να έχει την ίδια ισχύ σε ειδικές συνθήκες, όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης.

29 Ειδικότερα, σε διαφορετική περίπτωση, εργαζόμενος, όπως ο εφεσίβλητος της κύριας δίκης, ο οποίος βρίσκεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς, θα είχε τη δυνατότητα να σωρεύει, χωρίς περιορισμό, το σύνολο των ετησίων αδειών στις οποίες θα αποκτούσε δικαίωμα κατά τη διάρκεια της απουσίας του από την εργασία.

30 Πάντως, η δυνατότητα άνευ περιορισμού σωρεύσεως των δικαιωμάτων σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια του χρόνου ανικανότητας προς εργασία δεν θα ανταποκρινόταν στον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

31 Ειδικότερα, υπενθυμίζεται ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, έχει ένα διττό σκοπό ο οποίος συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπληρώσει τις δυνάμεις του σε σχέση με την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας του και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλαρώσεως και ψυχαγωγίας (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., σκέψη 25).

32 Δεν χωρεί αμφιβολία ότι, όπως συναφώς υπογράμμισε το Δικαστήριο, μολονότι τα ευεργετικά αποτελέσματα της άδειας για την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου διασφαλίζονται πλήρως όταν η άδεια λαμβάνεται κατά τη διάρκεια του έτους για το οποίο προβλέπεται, δηλαδή κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους, εντούτοις, ο χρόνος για την αναπλήρωση δυνάμεων δεν χάνει την αξία του εάν χρησιμοποιηθεί σε μεταγενέστερη περίοδο (απόφαση της 6ης Απριλίου 2006, C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Συλλογή 2006, σ. I-3423, σκέψη 30, καθώς και προαναφερθείσα απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., σκέψη 30).

33 Εντούτοις, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι προκειμένου το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών το οποίο αποκτήθηκε από εργαζόμενο ευρισκόμενο σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς να ανταποκρίνεται όντως στις δυο προεκτεθείσες στη σκέψη 30 της παρούσας αποφάσεως πτυχές του επιδιωκόμενου με αυτό σκοπού, η μεταφορά δεν θα πρέπει να υπερβαίνει ένα συγκεκριμένο χρονικό όριο. Ειδικότερα, πέραν του ορίου αυτού, η ετήσια άδεια παύει να έχει ευεργετικά αποτελέσματα για τον εργαζόμενο ως χρόνος αναπληρώσεως δυνάμεων και έχει απλώς την έννοια του χρόνου χαλαρώσεως και ψυχαγωγίας.

34 Επομένως, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο παρέχεται ευθέως από το δίκαιο της Ένωσης σε όλους τους εργαζόμενους, εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλά συναπτά έτη, στον οποίο το εθνικό δίκαιο δεν επιτρέπει τη λήψη ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών καθ' όλο τον προαναφερθέντα χρόνο, δεν μπορεί να έχει δικαίωμα να σωρεύσει χωρίς περιορισμό τις ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών στις οποίες απέκτησε δικαίωμα κατά τον χρόνο αυτό.

35 Όσον αφορά την περίοδο μεταφοράς πέραν της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αποσβεσθεί σε περίπτωση σωρεύσεως ετήσιων αδειών ως προς τις οποίες θεμελιώθηκε δικαίωμα κατά τη διάρκεια της ανικανότητας προς εργασία, πρέπει να εξετασθεί, υπό το πρίσμα του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 και λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθεισών εκτιμήσεων, εάν η περίοδος μεταφοράς 15 μηνών του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών η οποία έχει καθοριστεί από εθνικές διατάξεις ή πρακτικές, όπως συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μπορεί ευλόγως να χαρακτηριστεί ως περίοδος πέραν της οποίας η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών παύει να έχει ευεργετικά αποτελέσματα για τον εργαζόμενο ως χρόνος αναπληρώσεως δυνάμεων.

36 Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει γίνουν δεκτά τα ακόλουθα.

37 Το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποτελεί απλώς αρχή ιδιαίτερης σημασίας στο κοινωνικό δίκαιο της Ένωσης, όπως επισημάνθηκε στη σκέψη 23 της παρούσας αποφάσεως, αλλά είναι και ρητώς κατοχυρωμένο στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ αναγνωρίζει το ίδιο νομικό κύρος με αυτό των Συνθηκών.

38 Ως εκ τούτου, προκειμένου να διασφαλίζεται ο σεβασμός του ως άνω δικαιώματος το οποίο αποσκοπεί στην προστασία του εργαζομένου, η περίοδος μεταφοράς πρέπει να καθορίζεται λαμβανομένων υπόψη των ειδικών συνθηκών υπό τις οποίες τελεί εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς. Στο πλαίσιο της εν λόγω περιόδου, πρέπει, μεταξύ άλλων, να διασφαλίζεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να διαθέτει, εφόσον το επιθυμεί, χρόνο για την αναπλήρωση δυνάμεων ο οποίος να μπορεί να ληφθεί τμηματικά, να μπορεί να αποτελεί αντικείμενο προγραμματισμού και να είναι διαθέσιμος σε βάθος χρόνου. Η περίοδος μεταφοράς πρέπει να υπερβαίνει ουσιωδώς τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς για την οποία έχει παρασχεθεί.

39 Στο πλαίσιο της περιόδου αυτής πρέπει επίσης να διασφαλίζεται η προστασία του εργοδότη, αφενός, από τον κίνδυνο του πολλαπλασιασμού των απουσιών του εργαζομένου και, αφετέρου, από τις δυσχέρειες που η απουσία αυτή ενδέχεται να συνεπάγεται για την οργάνωση της εργασίας.

40 Εν προκειμένω, η καθοριζόμενη με το άρθρο 11, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, της ΕΜΤV περίοδος μεταφοράς έχει διάρκεια 15 μηνών, ήτοι διάρκεια μεγαλύτερη από αυτή της περιόδου αναφοράς προς την οποία συνδέεται, στοιχείο που διαφοροποιεί την υπό κρίση υπόθεση από την προαναφερθείσα υπόθεση Schultz-Hoff κ.λπ., στην οποία η περίοδος μεταφοράς είχε διάρκεια έξι μηνών.

41 Επιπλέον, επισημαίνεται συναφώς ότι κατά το άρθρο 9, παράγραφος 1, της Συμβάσεως 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της 24ης Ιουνίου 1970, περί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (αναθεωρηθείσα), το συνεχές μέρος της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται το αργότερο εντός ενός έτους, το δε υπόλοιπο μέρος εντός το αργότερο δεκαοκτώ μηνών από της λήξεως του έτους ως προς το οποίο αποκτήθηκε το δικαίωμα άδειας. Ο κανόνας αυτός μπορεί να ερμηνευθεί ως βασιζόμενος στην παραδοχή ότι, με την εκπνοή των προθεσμιών τις οποίες ορίζει σχετικώς, είναι πλέον αδύνατο να επιτευχθεί πλήρως ο σκοπός του δικαιώματος άδειας.

42 Επομένως, δεδομένου ότι, κατά την έκτη αιτιολογική της σκέψη, η οδηγία 2003/88 έχει λάβει υπόψη τις αρχές του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, για τον υπολογισμό της περιόδου μεταφοράς θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας, όπως ο σκοπός αυτός προκύπτει από το άρθρο 9, παράγραφος 1, της προμνησθείσας Συμβάσεως.

43 Λαμβανομένων υπόψη των ως άνω εκτιμήσεων, μπορεί ευλόγως να συναχθεί ότι μια περίοδος μεταφοράς 15 μηνών του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως αυτή στην υπόθεση της κύριας δίκης, δεν είναι αντίθετη προς τον σκοπό του εν λόγω δικαιώματος, δεδομένου ότι διασφαλίζει τη διατήρηση των ευεργετικών αποτελεσμάτων που έχει η άδεια για τον εργαζόμενο ως χρόνος αναπληρώσεως δυνάμεων.

44 Κατά συνέπεια, στο πρώτο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι δεν είναι αντίθετο προς εθνικές διατάξεις ή πρακτικές, όπως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι

οποίες, στο μέτρο που καθορίζουν μια περίοδο μεταφοράς 15 μηνών κατά τη λήξη της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται, περιορίζουν τη σώρευση τέτοιων αδειών τις οποίες δικαιούται εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

45 Κατόπιν της απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα παρέλκει.

Επί των δικαστικών εξόδων

46 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σε 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) αποφαίνεται:

Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχει την έννοια ότι δεν είναι αντίθετο προς εθνικές διατάξεις ή πρακτικές, όπως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες, στο μέτρο που καθορίζουν μια περίοδο μεταφοράς 15 μηνών κατά τη λήξη της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται,

περιορίζουν τη σώρευση τέτοιων αδειών τις οποίες δικαιούται εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς.

(υπογραφές)