Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο 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, παράγραφος 1 – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Ολική ανικανότητα προς εργασία λόγω αναπηρίας ή ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας επελθούσας κατά τη διάρκεια περιόδου αναφοράς – Εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει την απώλεια του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά το πέρας ορισμένης περιόδου – Υποχρέωση του εργοδότη να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών»

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-518/20 και C-727/20,

με αντικείμενο αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) με αποφάσεις της 7ης Ιουλίου 2020, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο στις 16 Οκτωβρίου 2020, στο πλαίσιο των δικών

XP

κατά

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

και

AR

κατά

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

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

γενικός εισαγγελέας: J. Richard de la Tour

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– ο XP, εκπροσωπούμενος από τον J. Rehberg, Rechtsanwalt,

– η AR, εκπροσωπούμενη από την U. Happe, Rechtsanwältin,

– η Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, εκπροσωπούμενη από τη M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin,

– η St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, εκπροσωπούμενη από τον N. Gehling,

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

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 17ης Μαρτίου 2022,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Οι αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως αφορούν την ερμηνεία του άρθρου 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 (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9), και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο δύο ένδικων διαφορών με διαδίκους, στην πρώτη, τον XP και τη Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (στο εξής: Fraport) (υπόθεση C-518/20) και, στη δεύτερη, την AR και τη St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (υπόθεση C-727/20), σχετικά με το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών του XP και της AR για το έτος αναφοράς κατά το οποίο οι εργαζόμενοι αυτοί περιήλθαν, αντιστοίχως, σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία λόγω αναπηρίας και σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, το οποίο επιγράφεται «Ετήσια άδεια», 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 και/ή 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

4 Το άρθρο 7 του Bundesurlaubsgesetz (ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών), της 8ης Ιανουαρίου 1963 (BGBl. 1963, σ. 2), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: BUrlG), ορίζει τα εξής:

«(1) Κατά τον καθορισμό του χρόνου λήψης της άδειας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι προτιμήσεις του εργαζομένου, εκτός αν αυτό αντίκειται σε επιτακτικά συμφέροντα της επιχείρησης ή σε σχετικές προτιμήσεις άλλων εργαζομένων, που, για κοινωνικούς λόγους, απολαύουν προτεραιότητας. Η χορήγηση της άδειας είναι υποχρεωτική εάν ο εργαζόμενος τη ζητεί σε συνέχεια μέτρου ιατρικής πρόληψης ή αποκατάστασης.

(2) Η άδεια χορηγείται συνεχόμενα, εκτός εάν η τμηματική της χορήγηση καθίσταται αναγκαία από επιτακτικούς λόγους που αφορούν την επιχείρηση ή από λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου. Εάν για τους ως άνω λόγους η άδεια δεν είναι δυνατόν να χορηγηθεί συνεχόμενα και ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια άνω των δώδεκα εργάσιμων ημερών, πρέπει κάποιο από τα τμήματα άδειας να ανέρχεται σε τουλάχιστον δώδεκα συναπτές εργάσιμες ημέρες.

(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.»

Οι διαφορές των κυρίων δικών και τα προδικαστικά ερωτήματα

Η υπόθεση C-518/20

5 Ο XP απασχολείται από το 2000 στη Fraport ως οδηγός για τη μεταφορά εμπορευμάτων. Λόγω βαριάς αναπηρίας και επειδή τελεί σε ολική αλλά μη μόνιμη ανικανότητα προς εργασία, λαμβάνει από 1ης Δεκεμβρίου 2014 επίδομα, το δικαίωμα λήψης του οποίου λήγει στις 31 Αυγούστου 2022.

6 Ο XP άσκησε αγωγή κατά της Fraport ζητώντας να αναγνωριστεί ότι δικαιούνταν 34 ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το έτος 2014. Κατά τους ισχυρισμούς του, δεν μπόρεσε να λάβει τις εν λόγω ημέρες άδειας λόγω της κατάστασης της υγείας του, η δε Fraport δεν εκπλήρωσε την υποχρέωσή της να συνεργαστεί όσον αφορά τη χορήγηση και τη λήψη της άδειας.

7 Η Fraport υποστήριξε ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών του ΧΡ για το έτος 2014 είχε αποσβεσθεί στις 31 Μαρτίου 2016, κατά το πέρας της περιόδου μεταφοράς που προβλέπεται στο άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrlG. Ειδικότερα, ισχυρίστηκε ότι εργαζόμενος ο οποίος για λόγους υγείας αδυνατεί να λάβει την άδειά του για μεγάλο χρονικό διάστημα χάνει το δικαίωμά του για λήψη άδειας δεκαπέντε μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς, τούτο δε ανεξαρτήτως της εκπλήρωσης από τον εργοδότη των υποχρεώσεων που υπέχει προκειμένου να παράσχει στον εν λόγω εργαζόμενο τη δυνατότητα να λάβει την άδεια.

8 Δεδομένου ότι τα δικαστήρια της ουσίας απέρριψαν τα αιτήματά του, ο ΧΡ άσκησε αναίρεση ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία).

9 Το δικαστήριο αυτό διερωτάται ως προς τη συμβατότητα, υπό το πρίσμα του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, του κανόνα του άρθρου 7 του BUrlG, κατά τον οποίο το δικαίωμα σε μη ληφθείσα άδεια μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει απολεσθεί, σε περίπτωση μακροχρόνιας ανικανότητας προς εργασία για λόγους υγείας, ακόμη και αν ο εργοδότης δεν παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε άδεια κατά την περίοδο εργασίας που προηγήθηκε της ολικής ανικανότητας προς εργασία.

10 Το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει ότι, κατόπιν της απόφασης της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), ερμήνευσε το άρθρο 7 του BUrlG κατά τρόπο σύμφωνο προς το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, καθόσον έκρινε ότι απόσβεση του δικαιώματος στην ελάχιστη περίοδο άδειας μετ' αποδοχών κατά το πέρας της περιόδου αναφοράς ή της περιόδου μεταφοράς επέρχεται μόνον αν ο εργοδότης είχε προηγουμένως παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα άδειας και, παρά ταύτα, ο εργαζόμενος δεν έλαβε οικειοθελώς την εν λόγω άδεια.

11 Εξάλλου, κατ' εφαρμογήν των αποφάσεων της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18), και της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι έχει κρίνει ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποσβέννυται βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 3, του BUrlG αν ο εργαζόμενος είναι ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας έως το πέρας της περιόδου αναφοράς και/ή της περιόδου μεταφοράς. Εντούτοις, αν αυτή η ανικανότητα προς εργασία εξακολουθεί να υφίσταται, το δικαίωμα άδειας αποσβέννυται δεκαπέντε μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς.

12 Το αιτούν δικαστήριο δεν έχει ακόμη αποφανθεί επί του ζητήματος αν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου που τελεί σε ολική ανικανότητα προς εργασία λόγω αναπηρίας αποσβέννυται δεκαπέντε μήνες μετά το έτος αναφοράς, εφόσον η ανικανότητα αυτή εξακολουθεί να υφίσταται.

13 Σύμφωνα με μια πρώτη προτεινόμενη ερμηνεία, μια τέτοια απόσβεση, λόγω του εξαιρετικού χαρακτήρα της, αποκλείεται όταν ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε την υποχρέωσή του να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε άδεια. Συγκεκριμένα, η υποχρέωση αυτή διατηρεί τη σκοπιμότητά της ακόμη και όταν ο εργαζόμενος είναι ανίκανος προς εργασία, εφόσον η διάρκεια της ασθένειας δεν μπορεί να είναι γνωστή εκ των προτέρων. Κάθε πρακτική ή παράλειψη του εργοδότη η οποία ενδέχεται να αποτρέψει τον εργαζόμενο από τη λήψη της ετήσιας άδειάς του είναι ασυμβίβαστη με τον σκοπό του εν λόγω δικαιώματος (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften,

C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 42). Αν ο εργοδότης είχε εκπληρώσει εγκαίρως την υποχρέωσή του, ο εργαζόμενος θα μπορούσε να λάβει την ετήσια άδειά του πριν επέλθει η ολική ανικανότητα προς εργασία λόγω αναπηρίας.

14 Σύμφωνα με μια δεύτερη ερμηνεία, αν, στην περίπτωση ολικής ανικανότητας προς εργασία λόγω αναπηρίας, είναι καθόλη τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς και της περιόδου μεταφοράς αντικειμενικώς αδύνατο για τον εργοδότη να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι ο εργοδότης δύναται να επικαλεστεί την απόσβεση του δικαιώματος άδειας, ακόμη και αν δεν έχει εκπληρώσει την υποχρέωσή του να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του. Σε μια τέτοια περίπτωση, η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν θα είχε ευεργετικό για τον εργαζόμενο αποτέλεσμα ως χρόνος ανάπαυσης, ως εκ τούτου δε θα δικαιολογούνταν σε περίπτωση μακροχρόνιας ασθένειας περίοδος μεταφοράς μέγιστης διάρκειας δεκαπέντε μηνών μετά το πέρας της οποίας αποσβέννυται το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψεις 43 και 44).

15 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αντιβαίνει στο άρθρο 7 της [οδηγίας 2003/88] και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] ερμηνεία εθνικής διάταξης, όπως το άρθρο 7, παράγραφος 3, [του BUrlG], κατά την οποία το μη ασκηθέν ακόμη δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου, ο οποίος, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, περιήλθε, για λόγους υγείας, σε ολική ανικανότητα προς εργασία, πλην όμως θα μπορούσε ακόμη –τουλάχιστον εν μέρει– να είχε λάβει την άδεια αυτή πριν από την έναρξη της ανικανότητάς του προς εργασία κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, αποσβέννυται 15 μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς σε περίπτωση που η ανικανότητα προς εργασία συνεχίζεται χωρίς διακοπή, ακόμη και αν ο εργοδότης δεν έχει παράσχει πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα άδειας κατόπιν σχετικής προτροπής και ενημέρωσης;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα:

αποκλείεται, υπό τις συνθήκες αυτές, και η απόσβεση του δικαιώματος σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο, σε περίπτωση συνεχιζόμενης ολικής ανικανότητας προς εργασία;»

Η υπόθεση C-727/20

16 Η AR, η οποία εργάζεται στη St. Vincenz-Krankenhaus, κατέστη ανίκανη προς εργασία από τότε που ασθένησε το 2017.

17 Η AR δεν έλαβε το σύνολο των ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τις οποίες δικαιούνταν για το έτος 2017. Ο εργοδότης της δεν την προέτρεψε να λάβει την άδειά της και δεν την ενημέρωσε για το γεγονός ότι το δικαίωμα στις μη ζητηθείσες ημέρες άδειας μπορούσε να αποσβεστεί κατά το πέρας του ημερολογιακού έτους ή της περιόδου μεταφοράς που προβλέπεται στο άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrlG. Η AR άσκησε ενώπιον του δικαστηρίου εργατικών διαφορών αγωγή με αίτημα να αναγνωριστεί ότι διαθέτει δεκατέσσερις ημέρες άδειας μετ' αποδοχών για το έτος 2017. Υποστηρίζει ότι, λόγω της συνεχιζόμενης ανικανότητάς της προς εργασία, το δικαίωμά της σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν αποσβέσθηκε στις 31 Μαρτίου 2019, καθότι ο εργοδότης της παρέλειψε να την ενημερώσει εγκαίρως για τον κίνδυνο απώλειας των ημερών άδειας.

18 Η St. Vincenz-Krankenhaus υποστηρίζει ότι, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrlG, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών της AR για το έτος 2017 αποσβέσθηκε στις 31 Μαρτίου 2019.

19 Κατόπιν της απόρριψης της αγωγής της από τα δικαστήρια της ουσίας, η AR άσκησε αναίρεση ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών).

20 Το αιτούν δικαστήριο υιοθέτησε παρόμοιο σκεπτικό σε σχέση με το εκτεθέν στο πλαίσιο της υπόθεσης C-518/20, το οποίο παρατίθεται στις σκέψεις 9 έως 14 της παρούσας απόφασης, όσον αφορά τους λόγους που το οδήγησαν στην υποβολή των ερωτημάτων σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 και του άρθρου 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 τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αντιβαίνει στο άρθρο 7 της [οδηγίας 2003/88] και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] ερμηνεία εθνικής διάταξης, όπως το άρθρο 7, παράγραφος 3, [του BUrlG], κατά την οποία το μη ασκηθέν ακόμη δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου, ο οποίος, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, προσεβλήθη από ασθένεια που προκάλεσε ανικανότητα προς εργασία και ο οποίος θα μπορούσε ακόμη –τουλάχιστον εν μέρει– να είχε λάβει την άδεια αυτή πριν από την εκδήλωση της ασθένειάς του κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, αποσβέννυται 15 μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς σε περίπτωση που η ανικανότητα προς εργασία συνεχίζεται χωρίς διακοπή, ακόμη και αν ο εργοδότης δεν έχει παράσχει πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα άδειας κατόπιν σχετικής προτροπής και ενημέρωσης;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα:

αποκλείεται, υπό τις συνθήκες αυτές, και η απόσβεση του δικαιώματος σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο, σε περίπτωση συνεχιζόμενης ανικανότητας προς εργασία;»

Η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

22 Στις 30 Νοεμβρίου 2021, το Δικαστήριο αποφάσισε την συνεκδίκαση των υποθέσεων C-518/20 και C-727/20 προς διευκόλυνση της προφορικής διαδικασίας και προς έκδοση κοινής απόφασης, λόγω της συνάφειάς τους.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

23 Με τα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε σε καθεμιά από τις υποθέσεις C-518/20 και C-727/20, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, 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 νομοθεσία κατ' εφαρμογήν της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος για περίοδο αναφοράς, κατά τη διάρκεια της οποίας επήλθε ολική ανικανότητα προς εργασία λόγω αναπηρίας ή ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας συνεχιζόμενης έκτοτε, μπορεί να αποσβεστεί είτε στο πέρας

περιόδου μεταφοράς επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο είτε μεταγενέστερα, μολονότι ο εργοδότης δεν παρέσχε εγκαίρως στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα.

24 Πρώτον, υπενθυμίζεται ότι, όπως προκύπτει από το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Το εν λόγω δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών 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 (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 19 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

25 Εξάλλου, επισημαίνεται ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποτελεί απλώς αρχή ιδιαίτερης σημασίας στο κοινωνικό δίκαιο της Ένωσης, αλλά είναι και 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 (απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψη 37).

26 Επομένως, το άρθρο 7, παράγραφος 1, 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 (απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, σκέψη 25).

27 Δεύτερον, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών 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 (αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 25, και της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca SpA, C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504, σκέψη 57 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

28 Ο σκοπός αυτός, που διακρίνει το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από άλλους τύπους άδειας που υπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς, στηρίζεται στην παραδοχή ότι ο εργαζόμενος εργάστηκε πράγματι κατά την περίοδο αναφοράς. Συγκεκριμένα, ο σκοπός που έγκειται στο να δοθεί στον εργαζόμενο η δυνατότητα να αναπαυθεί προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος αυτός άσκησε δραστηριότητα που δικαιολογεί, προκειμένου να διασφαλιστεί η προστασία της ασφάλειας και της υγείας του κατά την οδηγία 2003/88, να του χορηγηθεί περίοδος ανάπαυσης, αναψυχής και ψυχαγωγίας. Κατά συνέπεια, η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει κατ' αρχήν να καθορίζεται σε συνάρτηση προς την πράγματι παρασχεθείσα από αυτόν εργασία δυνάμει της σύμβασης εργασίας (απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

29 Τούτου λεχθέντος, σε ορισμένες περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος αδυνατεί να ασκήσει τα καθήκοντά του, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από την υποχρέωση παροχής πραγματικής εργασίας. Αυτό ισχύει, μεταξύ άλλων, όσον αφορά τους εργαζομένους που βρίσκονται σε αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο

αναφοράς. Συγκεκριμένα, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, όσον αφορά το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, οι εργαζόμενοι αυτοί εξομοιώνονται με τους εργαζόμενους που πράγματι εργάστηκαν κατά την περίοδο αναφοράς [απόφαση της 9ης Δεκεμβρίου 2021, Staatssecretaris van Financiën (Αποδοχές κατά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών), C-217/20, EU:C:2021:987, σκέψεις 29 και 30 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

30 Το Δικαστήριο έχει κρίνει συναφώς ότι η επέλευση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας είναι, κατ' αρχήν, απρόβλεπτη και ανεξάρτητη από τη βούληση του εργαζομένου. Πράγματι, οι απουσίες λόγω ασθένειας πρέπει να θεωρούνται ως απουσίες από την εργασία για λόγους ανεξάρτητους από τη βούληση του ενδιαφερόμενου εργαζομένου, οι οποίες πρέπει να συνυπολογίζονται στον χρόνο υπηρεσίας [πρβλ. απόφαση της 9ης Δεκεμβρίου 2021, Staatssecretaris van Financiën (Αποδοχές κατά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών), C-217/20, EU:C:2021:987, σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

31 Στο ως άνω πλαίσιο, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες προβλέπουν ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο ακόμη και όταν ο εργαζόμενος ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς και εξ αυτού του λόγου δεν είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

32 Συνεπώς, κατά την ανωτέρω υπομνησθείσα νομολογία, το κατοχυρωμένο από το δίκαιο της Ένωσης δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν επιτρέπεται να περιοριστεί σε περίπτωση που ο εργαζόμενος περιήλθε λόγω ασθένειας σε αδυναμία εκπλήρωσης της υποχρέωσης παροχής εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς [πρβλ. απόφαση της 9ης Δεκεμβρίου 2021, Staatssecretaris van Financiën (Αποδοχές κατά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών), C-217/20, EU:C:2021:987, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

33 Τρίτον, υπενθυμίζεται ότι το θεμελιώδες δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που κατοχυρώνεται με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη επιτρέπεται να περιοριστεί μόνον εφόσον τηρούνται οι αυστηρές προϋποθέσεις που προβλέπει το άρθρο 52, παράγραφος 1, του Χάρτη και, ιδίως, εφόσον δεν θίγεται το βασικό περιεχόμενο του εν λόγω δικαιώματος.

34 Επομένως, στο ιδιαίτερο πλαίσιο όπου οι εργαζόμενοι εμποδίστηκαν να ασκήσουν το δικαίωμά τους ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών επειδή απουσίασαν από την εργασία τους λόγω ασθένειας, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, μολονότι ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς δικαιούται να σωρεύσει απεριόριστα όλα τα δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που έχει αποκτήσει κατά την απουσία του από την εργασία, η απεριόριστη αυτή σώρευση δεν θα ανταποκρινόταν πλέον στον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψεις 53 και 54 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

35 Το Δικαστήριο έχει ήδη αναγνωρίσει την ύπαρξη «ειδικών συνθηκών» που δικαιολογούν, προκειμένου να αποφευχθούν οι αρνητικές συνέπειες της άνευ περιορισμού σώρευσης των δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια περιόδου απουσίας λόγω μακροχρόνιας ασθένειας, παρέκκλιση από τον κανόνα κατά τον οποίο δεν χωρεί απόσβεση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Η παρέκκλιση αυτή στηρίζεται στον ίδιο τον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, καθώς και στην ανάγκη

προστασίας του εργοδότη από τον κίνδυνο του πολλαπλασιασμού των απουσιών του εργαζομένου και από τις δυσχέρειες που οι απουσίες αυτές ενδέχεται να συνεπάγονται για την οργάνωση της εργασίας (απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψεις 34 και 39).

36 Κατά συνέπεια, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές συνθήκες υπό τις οποίες τελεί εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι με κριτήριο όχι μόνο την προστασία του εργαζομένου στην οποία αποσκοπεί η οδηγία 2003/88, αλλά και την προστασία του εργοδότη από τον κίνδυνο του πολλαπλασιασμού των απουσιών του εργαζομένου και από τις δυσχέρειες που η απουσία αυτή ενδέχεται να συνεπάγεται για την οργάνωση της εργασίας, το άρθρο 7 της οδηγίας πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες, στο μέτρο που καθορίζουν περίοδο μεταφοράς δεκαπέντε 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 (αποφάσεις της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψεις 29 και 30, και της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 55).

37 Κατά συνέπεια, πρέπει να εξεταστεί, υπό την επιφύλαξη των ελέγχων στους οποίους οφείλει να προβεί το αιτούν δικαστήριο, αν συνθήκες όπως οι επίμαχες στις διαφορές των κύριων δικών είναι «ειδικές» κατά την έννοια της νομολογίας που παρατίθεται στην προηγούμενη σκέψη και, ως εκ τούτου, δικαιολογούν παρέκκλιση από το δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, το οποίο, κατά την ερμηνεία του Δικαστηρίου, δεν αποσβέννυται με τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο, εφόσον ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να κάνει χρήση της άδειάς του.

38 Εν προκειμένω, πρέπει να εξεταστεί αν οι εργοδότες της κύριας δίκης μπορούν να επικαλεστούν την εφαρμογή του χρονικού περιορισμού του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος κατά την περίοδο αναφοράς κατά τη διάρκεια της οποίας πράγματι εργάστηκε πριν περιέλθει σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία λόγω αναπηρίας ή ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, ο οποίος απορρέει από τη νομολογία που υπομνήσθηκε στις σκέψεις 34 έως 36 της παρούσας απόφασης.

39 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η αυτόματη απώλεια του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η οποία δεν εξαρτάται από την προϋπόθεση του προηγούμενου ελέγχου του κατά πόσον ο εργαζόμενος ήταν πράγματι σε θέση να ασκήσει το δικαίωμα αυτό, υπερβαίνει τα όρια που, όπως εκτέθηκε στη σκέψη 33 της παρούσας απόφασης, οφείλουν απαρεγκλίτως να τηρούν τα κράτη μέλη όταν καθορίζουν τους λεπτομερείς κανόνες άσκησης του εν λόγω δικαιώματος (πρβλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 40).

40 Υπενθυμίζεται ότι ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειάς του (πρβλ. αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Ως προς το ζήτημα αυτό, σε αντίθεση με την περίπτωση της σώρευσης δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος δεν μπόρεσε να κάνει χρήση της άδειας λόγω ασθένειας, ο

εργοδότης που δεν παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να αντιμετωπίσει τις σχετικές συνέπειες (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 77 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

41 Συνεπώς, τα κράτη μέλη δεν δύνανται να παρεκκλίνουν από το δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, σε συνδυασμό με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, κατά το οποίο ένα κεκτημένο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποσβέννυται με τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή της προβλεπόμενης από την εθνική νομοθεσία περιόδου μεταφοράς, εφόσον ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να κάνει χρήση της άδειας αυτής (πρβλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 54 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

42 Όπως συνάγεται από το σημείο 65 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα, στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν ο εργοδότης εκπλήρωσε εγκαίρως τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπέχει όσον αφορά τη λήψη των ετήσιων αδειών μετ' αποδοχών.

43 Επιπλέον, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, στις διαφορές των κυρίων δικών, οι εργαζόμενοι διεκδικούν απλώς ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποκτήθηκαν στην περίοδο αναφοράς κατά τη διάρκεια της οποίας εν μέρει εργάζονταν και εν μέρει τελούσαν σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία λόγω αναπηρίας ή ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας.

44 Όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 52 των προτάσεών του, υπό περιστάσεις όπως αυτές των διαφορών των κύριων δικών, δεν υφίσταται κίνδυνος αρνητικών συνεπειών λόγω άνευ περιορισμού σώρευσης ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Επομένως, δεν φαίνεται απολύτως αναγκαία η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη, όπως αυτή για την οποία έγινε λόγος στις σκέψεις 35 και 36 της παρούσας απόφασης και, ως εκ τούτου, η εν λόγω προστασία δεν μπορεί να δικαιολογήσει a priori παρέκκλιση από το δικαίωμα του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

45 Συνεπώς, μολονότι ο χρονικός περιορισμός τον οποίο δέχθηκε το Δικαστήριο με την απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), εμποδίζει ασφαλώς τους εργαζόμενους να διεκδικήσουν τη διατήρηση όλων των ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της παρατεταμένης απουσίας τους από την εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς, ο εν λόγω περιορισμός δεν μπορεί να εφαρμοστεί στο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς, κατά την οποία ο εργαζόμενος πράγματι εργάστηκε πριν περιέλθει σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία λόγω αναπηρίας ή ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, χωρίς να εξετάζεται το ζήτημα αν ο εργοδότης παρέσχε εγκαίρως στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα, διότι σε μια τέτοια περίπτωση θα καθίστατο εν τέλει άνευ περιεχομένου το δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και συγκεκριμενοποιείται με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88.

46 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στα προδικαστικά ερωτήματα που υποβλήθηκαν σε καθεμιά από τις υποθέσεις C-518/20 και C-727/20 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 νομοθεσία κατ' εφαρμογήν της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος για περίοδο αναφοράς κατά τη διάρκεια της οποίας αυτός πράγματι εργάστηκε, προτού περιέλθει σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία λόγω αναπηρίας ή

ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας συνεχιζόμενης έκτοτε, μπορεί να αποσβεστεί, είτε στο πέρας περιόδου μεταφοράς επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο είτε μεταγενέστερα, μολονότι ο εργοδότης δεν παρέσχε εγκαίρως στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα.

Επί των δικαστικών εξόδων

47 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 (πρώτο 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 νομοθεσία κατ' εφαρμογήν της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος για περίοδο αναφοράς κατά τη διάρκεια της οποίας αυτός πράγματι εργάστηκε, προτού περιέλθει σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία λόγω αναπηρίας ή ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας συνεχιζόμενης έκτοτε, μπορεί να αποσβεστεί, είτε στο πέρας περιόδου μεταφοράς επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο είτε μεταγενέστερα, μολονότι ο εργοδότης δεν παρέσχε εγκαίρως στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα.

(υπογραφές)