ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)

της 27ης Απριλίου 2023 *

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7, παράγραφος 1 – Άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Απόσβεση του δικαιώματος αυτού – Καθεστώς μερικής απασχόλησης ενόψει συνταξιοδότησης – Μη ληφθείσες ημέρες ετήσιας άδειας που αποκτήθηκαν κατά την περίοδο παροχής εργασίας στο πλαίσιο του εν λόγω καθεστώτος – Ανικανότητα προς εργασία»

Στην υπόθεση C-192/22,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) με απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2021, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 11 Μαρτίου 2022, στο πλαίσιο της δίκης

FI

κατά

Bayerische Motoren Werke AG,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

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

γενικός εισαγγελέας: P. Pikamäe

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– ο FI, εκπροσωπούμενος από την A. Köhl, Rechtsanwältin,

– η Bayerische Motoren Werke AG, εκπροσωπούμενη από τον A. Nowak, Rechtsanwalt,

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

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

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), και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του FI και της Bayerische Motoren Werke AG σχετικά με την αντισταθμιστική αποζημίωση άδειας την οποία ισχυρίζεται ότι δικαιούται ο FI.

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 επιγράφεται «Ετήσια άδεια», προβλέπει τα ακόλουθα:

«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 αδείας μετ’ αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

Το γερμανικό δίκαιο

5 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, επιγράφεται «Ημερομηνία, μεταφορά και αντισταθμιστική αποζημίωση άδειας» και 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.

[…]

(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 τα προδικαστικά ερωτήματα

6 Ο FI εργαζόταν στην Bayerische Motoren Werke από το 1986 έως τις 30 Σεπτεμβρίου 2019. Είναι συνταξιούχος από την 1η Οκτωβρίου 2019.

7 Στα τέλη του 2012, στο πλαίσιο του καθεστώτος μερικής απασχόλησης ενόψει συνταξιοδότησης, ο FI και η Bayerische Motoren Werke συμφώνησαν να τροποποιήσουν τη μεταξύ τους σχέση εργασίας σε σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης ενόψει συνταξιοδότησης. Υπό τις συνθήκες αυτές, προβλεπόταν ότι ο FI θα παρείχε εργασία από την 1η Φεβρουαρίου 2013 έως την 31η Μαΐου 2016 και ότι θα απαλλασσόταν από την υποχρέωση παροχής εργασίας από την 1η Ιουνίου 2016 έως τις 30 Σεπτεμβρίου 2019.

8 Ο FI έλαβε άδεια από τις 4 έως τις 25 Μαΐου 2016, προκειμένου να εξαντλήσει το υπόλοιπο της άδειάς του για το έτος 2016. Εντούτοις, λόγω ασθένειάς του κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου, δεν μπόρεσε να λάβει πριν από το τέλος Μαΐου 2016 άδεια που αντιστοιχούσε σε δύο ημέρες και δύο τρίτα της ημέρας.

9 Το 2019, ο FI άσκησε ενώπιον του Arbeitsgericht (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Γερμανία) αγωγή κατά της Bayerische Motoren Werke ζητώντας αποζημίωση για τις ημέρες μη ληφθείσας άδειας, υποστηρίζοντας συναφώς ότι δεν μπόρεσε να τις λάβει λόγω ασθένειας.

10 Το Arbeitsgericht (δικαστήριο εργατικών διαφορών) απέρριψε την αγωγή με το σκεπτικό ότι, όπως υποστήριξε η Bayerische Motoren Werke, το δικαίωμα άδειας για το έτος 2016 είχε αποσβεστεί τα μεσάνυχτα της 31ης Μαρτίου 2017. Κατά το δικαστήριο αυτό, το γεγονός ότι η Bayerische Motoren Werke δεν είχε ενημερώσει τον FI για την ανάγκη εξάντλησης της άδειάς του δεν ασκεί επιρροή, δεδομένου ότι της ήταν αδύνατο να το πράξει λόγω της απαλλαγής του από την υποχρέωση παροχής εργασίας από την 1η Ιουνίου 2016 έως τη λύση της σχέσης εργασίας, στις 30 Σεπτεμβρίου 2019.

11 Ο FI άσκησε έφεση κατά της απόφασης του Arbeitsgericht (δικαστηρίου εργατικών διαφορών) ενώπιον του Landesarbeitsgericht (δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Γερμανία), το οποίο και την απέρριψε. Στη συνέχεια, άσκησε αναίρεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, ήτοι του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία).

12 Το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς την εφαρμογή εθνικής διάταξης, εν προκειμένω του άρθρου 7, παράγραφος 3, του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης, το οποίο, κατά την κρίση του, προβλέπει την απόσβεση του δικαιώματος στη μη ληφθείσα άδεια μετά την παρέλευση ορισμένης προθεσμίας όταν ο εργαζόμενος αδυνατεί να εξαντλήσει τις ημέρες άδειάς του λόγω απαλλαγής του από την υποχρέωση παροχής εργασίας. Το αιτούν δικαστήριο ζητεί, μεταξύ άλλων, να διευκρινιστεί κατά πόσον ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε άδεια.

13 Υπό τις συνθήκες 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] ή στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] η ερμηνεία εθνικής διάταξης όπως το άρθρο 7, παράγραφος 3, του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών κατά την οποία το μη ασκηθέν ακόμη δικαίωμα του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το οποίο θεμελιώθηκε κατά τη διάρκεια της περιόδου παροχής εργασίας στο πλαίσιο του καθεστώτος μερικής απασχόλησης ενόψει συνταξιοδότησης, αποσβέννυται κατά τη διάρκεια της περιόδου απαλλαγής από την υποχρέωση παροχής εργασίας με τη λήξη του έτους αναφοράς ή σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο;

2) Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα: αντιβαίνει στο άρθρο 7 της οδηγίας [2003/88] ή στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] η ερμηνεία εθνικής διάταξης, όπως το άρθρο 7, παράγραφος 3, του ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών, κατά την οποία το μη ασκηθέν ακόμη δικαίωμα του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το οποίο θεμελιώθηκε κατά τη διάρκεια έτους αναφοράς εντός του οποίου πραγματοποιήθηκε η μετάβαση από το στάδιο παροχής εργασίας στο πλαίσιο του καθεστώτος μερικής απασχόλησης ενόψει συνταξιοδότησης στο στάδιο απαλλαγής από την υποχρέωση παροχής εργασίας, αποσβέννυται με τη λήξη του έτους αναφοράς ή σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο, αν ο εργοδότης, ο οποίος δεν εκπλήρωσε προηγουμένως τις υποχρεώσεις συνεργασίας που υπέχει για την πραγμάτωση του οικείου δικαιώματος, χορήγησε στον εργαζόμενο, κατόπιν αιτήματος του τελευταίου, το σύνολο της ετήσιας άδειας στο αμέσως προηγούμενο διάστημα πριν από την έναρξη της περιόδου απαλλαγής από την υποχρέωση παροχής εργασίας, πλην όμως η άσκηση του δικαιώματος άδειας δεν ήταν δυνατή, τουλάχιστον εν μέρει, διότι μετά τη χορήγηση της άδειας ο εργαζόμενος ασθένησε και κατέστη ανίκανος προς εργασία;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

14 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 ή το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη αντιτίθενται σε εθνική διάταξη κατά την οποία το δικαίωμα σε ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια της περιόδου παροχής εργασίας στο πλαίσιο του καθεστώτος μερικής απασχόλησης ενόψει συνταξιοδότησης, αλλά δεν έχει ακόμη ασκηθεί, μπορεί να αποσβεστεί καθόσον δεν μπορεί να ληφθεί άδεια κατά τη διάρκεια της περιόδου απαλλαγής από την υποχρέωση παροχής εργασίας στο πλαίσιο του ίδιου καθεστώτος.

15 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 (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).

16 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν συνιστά απλώς ιδιαίτερης σημασίας ουσιώδη αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, αλλά έχει και ρητώς κατοχυρωθεί στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη (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 54 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

17 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 (πρβλ. 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 115). Πράγματι, ενώ η τελευταία αυτή διάταξη διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η πρώτη διάταξη ρυθμίζει τους λεπτομερείς όρους άσκησης του εν λόγω δικαιώματος, καθορίζοντας μεταξύ άλλων τη διάρκεια της ως άνω άδειας.

18 Δεύτερον, υπενθυμίζεται ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας αποτελεί τη μία από τις δύο πτυχές του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ως ουσιώδους αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης. Πράγματι, όταν έχει λήξει η σχέση εργασίας και, ως εκ τούτου, είναι πλέον αδύνατη η λήψη αυτούσιας ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση για να μην αποκλείεται παντελώς, εξαιτίας της αδυναμίας αυτής, η απόλαυση του εν λόγω δικαιώματος από τον εργαζόμενο, έστω και σε χρηματική μορφή (απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, σκέψεις 29 και 30 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

19 Ειδικότερα, το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα περιλαμβάνει επίσης δικαίωμα στην καταβολή αποδοχών, καθώς και το, άρρηκτα συνδεδεμένο με το δικαίωμα ετήσιας άδειας «μετ' αποδοχών», δικαίωμα στην καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια κατά τη λύση της σχέσης εργασίας (απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

20 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, όπως προκύπτει από το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη, τα κράτη μέλη επιβάλλεται να τηρούν τις διατάξεις του όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης (απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, σκέψη 26)

21 Επομένως, δεδομένου ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική ρύθμιση συνιστά εφαρμογή του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, το εν λόγω άρθρο 7 πρέπει να ερμηνευθεί υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, προκειμένου να διαπιστωθεί αν η διάταξη αυτή της οδηγίας αντιτίθεται στην εν λόγω ρύθμιση.

22 Υπενθυμίζεται επ' αυτού ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση του δικαιώματος χρηματικής αποζημίωσης, πέραν εκείνης κατά την οποία, αφενός, η σχέση εργασίας πρέπει να έχει λυθεί και, αφετέρου, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να έχει λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δικαιούνταν, κατά τον χρόνο λύσης της σχέσης αυτής (απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

23 Τρίτον, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, 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 (απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 2022, Fraport και St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 και C-727/20, EU:C:2022:707, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

24 Ειδικότερα, οι παρεκκλίσεις από το καθεστώς της Ένωσης στον τομέα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το οποίο έχει θεσπιστεί με την οδηγία 2003/88, πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπον ώστε να περιορίζονται στο απολύτως αναγκαίο μέτρο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των οποίων την προστασία καθιστούν δυνατή οι παρεκκλίσεις αυτές (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 74 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

25 Στο πλαίσιο αυτό, από την απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψεις 38 και 39), προκύπτει ότι κάθε περίοδος μεταφοράς που προβλέπεται από το δίκαιο κράτους μέλους, πέραν του ότι πρέπει να καθορίζεται λαμβανομένων υπόψη των ειδικών συνθηκών υπό τις οποίες τελεί εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία, αποσκοπεί επίσης στην 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.

26 Πράγματι, από τη νομολογία προκύπτει ότι η απουσία για λόγους υγείας είναι, κατ' αρχήν, απρόβλεπτη και ανεξάρτητη από τη βούληση του εργαζομένου (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).

27 Όμως, μόνο σε περίπτωση απουσίας μακράς διάρκειας του εργαζομένου για λόγους υγείας δικαιολογείται η ανησυχία του εργοδότη για πολλαπλασιασμό των απουσιών οι οποίες θα μπορούσαν να συνεπάγονται δυσχέρειες όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας.

28 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα της περίπτωσης του εργαζομένου ο οποίος βρίσκεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, το Δικαστήριο έχει κρίνει, με κριτήριο όχι μόνον 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, ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις οι οποίες, στο μέτρο που καθορίζουν 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 (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

29 Εντούτοις, περιστάσεις όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη δεν μπορούν να δικαιολογήσουν παρέκκλιση από την αρχή του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, κατά την οποία το 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.

30 Συναφώς, επισημαίνεται, κατά πρώτον, ότι, εν προκειμένω, δεν πρόκειται για απουσία μακράς διάρκειας για λόγους υγείας ή για απουσία που καλύπτει πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, αλλά για πολύ περιορισμένη περίοδο άδειας, διάρκειας δύο ημερών και δύο τρίτων της ημέρας, την οποία δεν μπόρεσε να λάβει ο FI.

31 Κατά δεύτερον, η αδυναμία εξάντλησης του κεκτημένου δικαιώματος άδειας δεν οφείλεται σε παρατεταμένη απουσία του εργαζομένου λόγω ασθένειας, όπως συνέβαινε στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), αλλά στο γεγονός ότι ο εργοδότης απάλλαξε τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής εργασίας.

32 Κατά τρίτον, μολονότι η απουσία εργαζομένου για λόγους υγείας είναι, βεβαίως, απρόβλεπτη για τον εργοδότη, δεν είναι κατά κανόνα απρόβλεπτο το γεγονός ότι μια τέτοια απουσία μπορεί ενδεχομένως να εμποδίσει τον εργαζόμενο να εξαντλήσει την ετήσια άδειά του, όταν πρόκειται για σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης ενόψει συνταξιοδότησης. Πράγματι, ο εργοδότης είναι σε θέση να αποκλείσει ή να μειώσει έναν τέτοιο κίνδυνο συμφωνώντας με τον εργαζόμενο ότι θα λάβει εγκαίρως την άδειά του.

33 Κατά τέταρτον, όπως υπομνήσθηκε στη σκέψη 18 της παρούσας απόφασης και όπως προκύπτει από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα ετήσιας άδειας αποτελεί τη μία από τις δύο πτυχές του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ως ουσιώδους αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης. ενώ η άλλη πτυχή είναι η χρηματική αποζημίωση που οφείλεται στον εργαζόμενο όταν αυτός δεν είναι σε θέση να λάβει την άδειά του λόγω λύσης της σχέσης εργασίας. Πλην όμως, η άρνηση οιουδήποτε δικαιώματος χρηματικής αποζημίωσης σε εργαζόμενο ο οποίος, σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, εμποδίστηκε, λόγω απρόβλεπτου γεγονότος, όπως η ασθένεια, να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας του, θα καθιστούσε άνευ περιεχομένου το δικαίωμα που προβλέπεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, ερμηνευόμενο υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

34 Κατόπιν όλων των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, ερμηνευόμενο υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο απέκτησε εργαζόμενος βάσει της παροχής εργασίας στο πλαίσιο καθεστώτος μερικής απασχόλησης ενόψει συνταξιοδότησης, αποσβέννυται, κατά τη λήξη του έτους αναφοράς όσον αφορά την άδεια ή σε μεταγενέστερο χρόνο, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν μπόρεσε, λόγω ασθένειας, να λάβει την άδεια αυτή πριν από την έναρξη της περιόδου απαλλαγής του από την υποχρέωση παροχής εργασίας στο πλαίσιο του εν λόγω καθεστώτος, ακόμη και αν δεν πρόκειται για απουσία μακράς διάρκειας.

Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος

35 Το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα υποβάλλεται σε περίπτωση που δοθεί αρνητική απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα. Κατόπιν της απάντησης που δόθηκε στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, η απάντηση στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα παρέλκει.

Επί των δικαστικών εξόδων

36 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' 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 (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, ερμηνευόμενο υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο απέκτησε εργαζόμενος βάσει της παροχής εργασίας στο πλαίσιο καθεστώτος μερικής απασχόλησης ενόψει συνταξιοδότησης, αποσβέννυται, κατά τη λήξη του έτους αναφοράς όσον αφορά την άδεια ή σε μεταγενέστερο χρόνο, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν μπόρεσε, λόγω ασθένειας, να λάβει την άδεια αυτή πριν από την έναρξη της περιόδου απαλλαγής του από την υποχρέωση παροχής εργασίας στο πλαίσιο του εν λόγω καθεστώτος, ακόμη και αν δεν πρόκειται για απουσία μακράς διάρκειας.

(υπογραφές)