Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
JEAN RICHARD DE LA TOUR
της 5ης Μαΐου 2022 [1]

Υπόθεση C-120/21

LB
κατά
TO

[αίτηση του Bundesarbeitsgericht
(Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας – Τριετής παραγραφή – Χρονικό σημείο έναρξης – Υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης του εργαζομένου σχετικά με τη λήψη της άδειάς του»

I. Εισαγωγή

1. Με την υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) ζητεί από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει 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 [2] και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης [3].

2. Η εν λόγω αίτηση υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της TO και του LB με αντικείμενο την καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Ο LB προέβαλε ένσταση παραγραφής της αξιώσεως της TO για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

3. Με το προδικαστικό ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου ζητείται να διευκρινιστεί αν η εφαρμογή εθνικών διατάξεων περί παραγραφής της αξιώσεως για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν έχει τηρήσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης του εργαζομένου σχετικά με τη λήψη της άδειάς του, όπως αυτές διατυπώθηκαν από το Δικαστήριο στις αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger [4] και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften [5].

1 Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 ΕΕ 2003, L 299, σ. 9.

3 Στο εξής: Χάρτης.

4 C-619/16 (στο εξής: απόφαση Kreuziger, EU:C:2018:872).

5 C-684/16 (στο εξής: απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, EU:C:2018:874).

4. Συγκεκριμένα, με τις εν λόγω αποφάσεις, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο εργοδότης οφείλει να προτρέψει τον εργαζόμενο να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και να τον ενημερώσει για την ενδεχόμενη απόσβεση του δικαιώματος αυτού. Εφόσον ο εργοδότης δεν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις που υπέχει, το εν λόγω δικαίωμα δεν μπορεί να αποσβεσθεί κατά το πέρας της περιόδου αναφοράς ή τυχόν προβλεπόμενης από το εθνικό δίκαιο περιόδου μεταφοράς.

5. Το Δικαστήριο καλείται να αποφανθεί, στο πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως, αν όσα έχει κρίνει σχετικά με την απόσβεση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ισχύουν και για την εφαρμογή γενικής προθεσμίας παραγραφής επί της αξιώσεως για ετήσια άδεια. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί η παραγραφή να αρχίζει και να συμπληρώνεται ανεξαρτήτως του αν ο εργοδότης παρέσχε πραγματικά στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει την εν λόγω αξίωση;

6. Στα επόμενα σημεία θα εκθέσω τους λόγους για τους οποίους φρονώ ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση κατ' εφαρμογήν της οποίας η αξίωση για την κεκτημένη για ορισμένη περίοδο αναφοράς ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, καθώς και, συνακόλουθα, η αξίωση καταβολής χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, υπόκεινται σε τριετή παραγραφή η οποία αρχίζει από το τέλος της εν λόγω περιόδου αναφοράς, στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης του εργαζομένου σχετικά με τη λήψη της άδειας αυτής.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

7. Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, 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 αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

B. Το γερμανικό δίκαιο

8. Το άρθρο 7 του Bundesurlaubsgesetz (ομοσπονδιακού νόμου περί ετήσιων αδειών)[6], της 8ης Ιανουαρίου 1963, όπως ίσχυε στις 7 Μαΐου 2002 και εφαρμόζεται στη σχέση εργασίας μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης[7], επιγράφεται «Ημερομηνία, μεταφορά και αντισταθμιστική αποζημίωση άδειας». Το εν λόγω άρθρο ορίζει τα εξής:

«[…]

6 BGBl, 1963, σ. 2.

7 BGBl, 2002 I, σ. 1592 (στο εξής: 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 λύσεως της σχέσεως εργασίας, γεννάται δικαίωμα αντισταθμιστικής αποζημίωσης.»

9. Ο Bürgerliches Gesetzbuch (αστικός κώδικας, στο εξής: BGB), ο οποίος έχει εφαρμογή στη σχέση εργασίας μεταξύ των διαδίκων της κύριας δίκης, προβλέπει στο άρθρο 194, το οποίο επιγράφεται «Αντικείμενο της παραγραφής», τα εξής:

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

[…]»

10. Κατά το άρθρο 195 του BGB, με τίτλο «Γενική παραγραφή»:

«Η γενική παραγραφή είναι τριετής.»

11. Το άρθρο 199 του BGB, με τίτλο «Έναρξη της γενικής προθεσμίας παραγραφής και ανώτατες προθεσμίες παραγραφής», έχει ως εξής:

«(1) 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.

[…]

(4) Άλλες αξιώσεις πλην των μνημονευόμενων στις παραγράφους 2 έως 3bis παραγράφονται σε δέκα έτη από τη γέννησή τους, ανεξαρτήτως της γνώσεως ή της λόγω βαριάς αμέλειας άγνοιας περί της υπάρξεως αυτών.

[…]»

12. Κατά το άρθρο 204 του BGB, με τίτλο «Αναστολή της παραγραφής λόγω ασκήσεως ενδίκου βοηθήματος»:

«(1) Η παραγραφή αναστέλλεται με

1. την άσκηση καταψηφιστικής ή αναγνωριστικής της αξιώσεως αγωγής […]

[…]».

III. Το ιστορικό της διαφοράς της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

13. Η ΤΟ απασχολήθηκε από τον LB ως φοροτεχνικός και λογίστρια από την 1η Νοεμβρίου 1996 έως τις 31 Ιουλίου 2017. Είχε δικαίωμα άδειας 24 ημερών κατ' ημερολογιακό έτος. Με το από 1ης Μαρτίου 2012 έγγραφό του, ο LB διαβεβαίωσε την ΤΟ ότι το δικαίωμα λήψεως του υπολοίπου της άδειάς της για το ημερολογιακό έτος 2011 καθώς και για τα προηγούμενα έτη, το οποίο ανερχόταν σε 76 ημέρες, δεν επρόκειτο να αποσβεσθεί στις 31 Μαρτίου 2012 διότι αυτή δεν είχε μπορέσει να λάβει την εν λόγω άδεια λόγω του μεγάλου φόρτου εργασίας στο δικηγορικό του γραφείο. Από το 2012 έως το 2017 ο LB χορήγησε στην ΤΟ συνολικά 95 ημέρες άδειας. Η ΤΟ δεν έλαβε το σύνολο της ελάχιστης άδειας που δικαιούνταν κατά νόμο. Ο LB δεν κάλεσε την ΤΟ να λάβει επιπλέον ημέρες άδειας ούτε την ενημέρωσε ότι η μη ζητηθείσα άδεια θα μπορούσε να απολεσθεί στο τέλος του ημερολογιακού έτους ή της περιόδου μεταφοράς.

14. Με αγωγή που άσκησε στις 6 Φεβρουαρίου 2018 ενώπιον του Arbeitsgericht (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Γερμανία), η ΤΟ ζήτησε να της επιδικαστεί χρηματική αποζημίωση για 101 ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών του έτους 2017 και των προηγούμενων ετών τις οποίες δεν είχε λάβει πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας της. Ο LB υποστήριξε ότι η ΤΟ είχε απολέσει το δικαίωμα στην επίμαχη άδεια. Συναφώς, ισχυρίστηκε ότι δεν μπορούσε να γνωρίζει τις υποχρεώσεις ενημέρωσης και προτροπής αλλά ούτε και να τις εκπληρώσει, δεδομένου ότι η νομολογία του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) δεν μεταβλήθηκε παρά μόνο μετά τη λύση της σχέσεως εργασίας, με αποφάσεις της 19ης Φεβρουαρίου 2019. Επιπλέον, υποστήριξε ότι δεν είχε υποχρέωση να καταβάλει αποζημίωση για τις μη ληφθείσες ημέρες αδείας διότι η αξίωση για τις ημέρες άδειας για τις οποίες η ΤΟ μπορούσε να ζητήσει αποζημίωση είχε παραγραφεί.

15. Το Arbeitsgericht (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών) υποχρέωσε τον LB να καταβάλει χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια του 2017. Απέρριψε δε την αγωγή κατά τα λοιπά.

16. Κατόπιν ασκήσεως εφέσεως εκ μέρους της ΤΟ, το Landesarbeitsgericht (δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών, Γερμανία) υποχρέωσε τον LB να καταβάλει στην ΤΟ χρηματική αποζημίωση για 76 ημέρες μη ληφθείσας αδείας των ετών 2013 έως 2016, ανερχόμενη σε 17 376,64 ευρώ μικτά. Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο έκρινε ότι, λαμβανομένων υπόψη των επιταγών του δικαίου της Ένωσης, δεν ήταν δυνατόν το δικαίωμα άδειας της ΤΟ να έχει αποσβεσθεί βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 3, του BUrlG, ούτε η σχετική αξίωση να έχει παραγραφεί βάσει των γενικών διατάξεων περί παραγραφής των άρθρων 194 επ. του BGB, δεδομένου ότι ο LB δεν είχε παράσχει στην ΤΟ τη δυνατότητα να λάβει την άδειά της.

17. Ο LB άσκησε αναίρεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.

18. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, στηριζόμενο στη νομολογία που διαμορφώθηκε με τις αποφάσεις Kreuziger και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών της ΤΟ για τα έτη 2013 έως 2016 δεν έχει αποσβεσθεί βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 3, του BUrlG, διότι ο LB παρέλειψε να την προτρέψει να λάβει την άδειά της και να την ενημερώσει, συγκεκριμένα και εγκαίρως, ότι, αν δεν ελάμβανε τις ημέρες άδειας αυτές, το δικαίωμα επ' αυτών επρόκειτο να αποσβεσθεί στο τέλος του ημερολογιακού έτους ή της περιόδου μεταφοράς.

19. Όπως και το Δικαστήριο, το αιτούν δικαστήριο εκκινεί από την αρχή ότι η απόσβεση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν μπόρεσε να λάβει την άδειά του χωρεί μόνον κατ' εξαίρεση, εφόσον συντρέχουν ιδιαίτερες περιστάσεις που δικαιολογούν την απώλεια της άδειας. Το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνει ότι ο LB θα μπορούσε να παράσχει στην TO τη δυνατότητα να λάβει την άδειά της για τα έτη 2013 έως 2016 εκπληρώνοντας τις υποχρεώσεις του προτροπής και ενημέρωσης.

20. Δεδομένου ότι ο LB προέβαλε ένσταση παραγραφής επικαλούμενος τα άρθρα 194 και 195 του BGB, από τα οποία προκύπτει ότι οι αξιώσεις του δανειστή παραγράφονται τρία έτη μετά το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκαν, το αιτούν δικαστήριο πρέπει να εξετάσει αν οι αξιώσεις ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η οποία δεν έχει αποσβεσθεί βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 3, του BUrlG, έχουν παραγραφεί.

21. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η αγωγή της TO δεν μπορεί να κριθεί βάσιμη, κατά το μέρος της που αφορά το αίτημα καταβολής αποζημίωσης για μη ληφθείσα άδεια των ετών 2013 και 2014, εάν γίνει δεκτό ότι το άρθρο 7 του BUrlG, ερμηνευόμενο υπό το πρίσμα του δικαίου της Ένωσης, δεν αντιτίθεται στην παραγραφή των αξιώσεων για άδεια όσον αφορά τα έτη αυτά και ότι παρέχει τη δυνατότητα να ληφθεί υπόψη ως χρονικό σημείο ενάρξεως της παραγραφής το έτος αναφοράς κατά το οποίο γεννήθηκε το δικαίωμα, ακόμη και σε περίπτωση ελλείψεως συνεργασίας εκ μέρους του εργοδότη.

22. Στο πλαίσιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί με ποιο τρόπο συναρθρώνονται οι γενικές διατάξεις περί παραγραφής των άρθρων 194 επ. του BGB με το άρθρο 7 του BUrlG, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας που διαμορφώθηκε με τις αποφάσεις Kreuziger και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Συγκεκριμένα, υπό το πρίσμα της νομολογίας αυτής, η εφαρμογή των εθνικών κανόνων περί παραγραφής στην αξίωση για άδεια σε περίπτωση όπως η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης θα μπορούσε να συνεπάγεται παράβαση του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

23. Ειδικότερα, πρέπει να διευκρινιστεί αν από την εν λόγω νομολογία συνάγεται ότι οι διατάξεις αυτές αντιτίθενται στο να απαιτείται από τον εργαζόμενο να ασκήσει αγωγή σύμφωνα με το άρθρο 204, παράγραφος 1, του BGB προκειμένου να ανασταλεί η παραγραφή της αξιώσεως για την άδεια, στην περίπτωση που ο εργοδότης του δεν του παρέσχε τη δυνατότητα να κάνει χρήση της άδειας.

24. Το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς την ορθή ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, δεδομένου ότι το Δικαστήριο έχει δεχθεί, σύμφωνα με την αρχή της δικονομικής αυτονομίας των κρατών μελών, την εφαρμογή προθεσμιών παραγραφής, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι αρχές της ισοδυναμίας και της αποτελεσματικότητας.

25. Υπό το πρίσμα της αρχής της αποτελεσματικότητας, οι ενδείξεις που μπορούν να αντληθούν από τη νομολογία του Δικαστηρίου χρήζουν περαιτέρω διευκρινίσεως σχετικά με το κατά πόσον εφαρμόζονται στην άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Ειδικότερα, στο επίκεντρο των αμφιβολιών του αιτούντος δικαστηρίου βρίσκεται το ζήτημα του χρονικού σημείου ενάρξεως της παραγραφής.

26. Κατά μία πρώτη άποψη, η εφαρμογή των εθνικών κανόνων περί παραγραφής στην άσκηση των αξιώσεων από το δικαίωμα αυτό μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι συμβατή με την αρχή της αποτελεσματικότητας. Προβλέποντας τριετή παραγραφή, ο εθνικός νομοθέτης διαμόρφωσε την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων του εργοδότη ως οφειλέτη της αξιώσεως για

ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και των συμφερόντων του εργαζομένου ως δανειστή της αξιώσεως αυτής. Τονίζοντας ότι, σύμφωνα με το άρθρο 195 και το άρθρο 199, παράγραφος 1, σημεία 1 και 2, του BGB, η παραγραφή αρχίζει μόνον από τη γνώση ή τον πιθανό προσδιορισμό της αξιώσεως, το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος κατά κανόνα γνωρίζει την άδεια που δικαιούται βάσει της σύμβασης εργασίας του, του νόμου ή των συλλογικών συμβάσεων, δύναται να επιδιώξει δικαστικά τη σχετική αξίωση εντός αρκούντως μακρού χρονικού διαστήματος, αναστέλλοντας με τον τρόπο αυτό την παραγραφή.

27. Εντούτοις, κατά μία δεύτερη άποψη, η νομολογία του Δικαστηρίου περιέχει επίσης ενδείξεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί ότι η εφαρμογή εθνικών κανόνων παραγραφής επί της αξιώσεως για άδεια μετ' αποδοχών είναι ασυμβίβαστη με την αρχή της αποτελεσματικότητας όταν ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης.

28. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έχει κρίνει, σε άλλο πλαίσιο, ότι η εφαρμογή της προθεσμίας παραγραφής μπορεί να καθιστά υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων που απονέμει το δίκαιο της Ένωσης και, ως εκ τούτου, να παραβιάζει την αρχή της αποτελεσματικότητας σε συνδυασμό με την αρχή της ασφάλειας δικαίου, αν η παραγραφή αρχίζει από χρονικό σημείο κατά το οποίο ο ενάγων δεν μπορούσε να γνωρίζει ή να αντιληφθεί την έκταση των δικαιωμάτων του που απορρέουν από το δίκαιο της Ένωσης, διότι δεν διέθετε τις αναγκαίες πληροφορίες[8].

29. Επομένως, κατά το αιτούν δικαστήριο, το ζήτημα που τίθεται στο πλαίσιο αυτό είναι κατά πόσον το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη απαιτούν το χρονικό σημείο ενάρξεως της παραγραφής να εξαρτάται όχι μόνον από τη γνώση περί της γεννήσεως και της εκτάσεως του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, αλλά και από την ενημέρωση σχετικά με τον χρονικό περιορισμό και την ενδεχόμενη απόσβεση του δικαιώματος, την οποία οφείλει να παράσχει ο εργοδότης εκπληρώνοντας τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπέχει.

30. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, 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;»

31. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η Γερμανική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η επ' ακροατηρίου συζήτηση διεξήχθη στις 24 Μαρτίου 2022.

[8] Το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει, συναφώς, σε αποφάσεις που αφορούν την ερμηνεία της οδηγίας 93/13/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 1993, σχετικά με τις καταχρηστικές ρήτρες των συμβάσεων που συνάπτονται με καταναλωτές (ΕΕ 1993, L 95, σ. 29). Μνημονεύει τις αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, σκέψη 69), και της 16ης Ιουλίου 2020, Caixabank και Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 και C-259/19, EU:C:2020:578, σκέψεις 90 επ.).

IV. Ανάλυση

32. Με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να αποφανθεί αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση κατ' εφαρμογήν της οποίας η αξίωση για την κεκτημένη για ορισμένη περίοδο αναφοράς ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, καθώς και, συνακόλουθα, η αξίωση καταβολής χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, υπόκεινται σε τριετή παραγραφή η οποία αρχίζει από το τέλος της εν λόγω περιόδου αναφοράς, στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης του εργαζομένου σχετικά με τη λήψη της άδειας αυτής.

33. Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα, πρέπει να επισημανθεί ότι, όπως προκύπτει από το ίδιο το γράμμα 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 ασκήσεως 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 [9].

34. Συναφώς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν απαγορεύει, καταρχήν, 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 όμως 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» [10].

35. Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως το άρθρο 7, παράγραφος 3, BUrlG εμπίπτει στο πεδίο των λεπτομερών κανόνων για την άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, κατά την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, όπως έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο [11]. Τέτοιου είδους κανονιστική ρύθμιση συγκαταλέγεται μεταξύ των κανόνων και των διαδικασιών του εθνικού δικαίου περί καθορισμού των αδειών των εργαζομένων, σκοπός των οποίων είναι να λαμβάνονται υπόψη τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα [12].

36. Ωστόσο, κατά το Δικαστήριο, πρέπει, σε κάθε περίπτωση, «να διασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτών των εθνικών κανόνων δεν μπορεί να συνεπάγεται την απόσβεση κεκτημένου δικαιώματος του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ακόμη και στην περίπτωση που δεν του έχει δοθεί πραγματική δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματος αυτού» [13]. Επομένως, 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 […] οφείλουν να τηρούν απαρεγκλίτως τα κράτη μέλη όταν καθορίζουν τους λεπτομερείς κανόνες ασκήσεως του εν λόγω

[9] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 28), και απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 34).

[10] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 43), και απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 35).

[11] Βλ. απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 36).

[12] Βλ. απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[13] Απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 38).

δικαιώματος» [14]. Συγκεκριμένα, «η απόσβεση του δικαιώματος του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και του αντίστοιχου δικαιώματος αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα άδεια σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, χωρίς να έχει παρασχεθεί πραγματικά στον ενδιαφερόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, θα έθιγε την ουσία αυτή καθεαυτήν του δικαιώματος αυτού» [15].

37. Από την ως άνω νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, όσον αφορά το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η αρχή είναι ότι το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποσβεσθεί κατά το πέρας της περιόδου αναφοράς και/ή της προβλεπόμενης από την εθνική νομοθεσία περιόδου μεταφοράς, αν ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να λάβει την άδειά του [16].

38. Κατά το μέτρο που εφαρμόζονται επί του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, οι κανόνες περί παραγραφής των άρθρων 194 επ. του BGB εμπίπτουν, όπως και το άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrlG, στους λεπτομερείς κανόνες ασκήσεως του εν λόγω δικαιώματος. Επομένως, και αυτοί οι κανόνες πρέπει να τηρούν τα όρια που επιβάλλονται στα κράτη μέλη προκειμένου να μη θίγεται η ίδια η ουσία του εν λόγω δικαιώματος.

39. Πρόκειται για άλλη έκφανση, συγκεκριμένα όσον αφορά το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, του γενικού κανόνα κατά τον οποίο τα κράτη μέλη διαθέτουν δικονομική αυτονομία η οποία οριοθετείται από το δίκαιο της Ένωσης. Πράγματι, είναι μεν αληθές ότι, κατά πάγια νομολογία, ελλείψει σχετικής ειδικής νομοθεσίας της Ένωσης, οι λεπτομερείς κανόνες ασκήσεως του εν λόγω δικαιώματος εμπίπτουν στην εσωτερική έννομη τάξη των κρατών μελών δυνάμει της αρχής της δικονομικής αυτονομίας τους. Εντούτοις, οι κανόνες αυτοί δεν μπορούν να είναι λιγότερο ευνοϊκοί από εκείνους που διέπουν παρόμοιες καταστάσεις εσωτερικής φύσεως (αρχή της ισοδυναμίας) ούτε να διαμορφώνονται κατά τρόπο που να καθιστούν πρακτικώς αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων που απονέμει η έννομη τάξη της Ένωσης (αρχή της αποτελεσματικότητας) [17].

40. Στην υπό κρίση υπόθεση, εγείρεται ζήτημα μόνον ως προς την αρχή της αποτελεσματικότητας [18]. Όσον αφορά την αρχή αυτή, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο δέχεται παγίως ότι κάθε περίπτωση στην οποία τίθεται το ζήτημα αν εθνική δικονομική διάταξη καθιστά αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης πρέπει να εξετάζεται λαμβανομένης υπόψη της θέσεως της διατάξεως αυτής στην όλη διαδικασία ενώπιον των διαφόρων εθνικών οργάνων, της εξελίξεως της διαδικασίας και των ιδιαιτεροτήτων της. Υπό το πρίσμα αυτό, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, εφόσον παρίσταται ανάγκη, οι αρχές που αποτελούν τη βάση του εθνικού δικαιοδοτικού συστήματος, όπως η προστασία των δικαιωμάτων άμυνας, η αρχή της ασφάλειας δικαίου και η εύρυθμη διεξαγωγή της διαδικασίας [19].

[14] Απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 40).

[15] Βλ. απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[16] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση 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 72).

[17] Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 10ης Ιουνίου 2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19 έως C-782/19, στο εξής: απόφαση BNP Paribas Personal Finance, EU:C:2021:470, σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και της 10ης Φεβρουαρίου 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Χρόνος παραγραφής) (C-219/20, EU:C:2022:89, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[18] Όσον αφορά την αρχή της ισοδυναμίας, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι τα άρθρα 194 επ. του BGB, στα οποία στηρίζεται η ένσταση παραγραφής της αξιώσεως για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών στην κύρια δίκη, έχουν εφαρμογή σε κάθε αξίωση αστικού δικαίου ερειδόμενη τόσο στο εθνικό δίκαιο όσο και στο δίκαιο της Ένωσης.

[19] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση BNP Paribas Personal Finance (σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

41. Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι η υποχρέωση των κρατών μελών να διασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων που οι διάδικοι αντλούν από το δίκαιο της Ένωσης ενέχει απαίτηση αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, που κατοχυρώνεται επίσης στο άρθρο 47 του Χάρτη και η οποία ισχύει, μεταξύ άλλων, ως προς τον καθορισμό των δικονομικών προϋποθέσεων των ενδίκων βοηθημάτων που βασίζονται σε τέτοια δικαιώματα [20].

42. Όσον αφορά την ανάλυση των χαρακτηριστικών μιας προθεσμίας παραγραφής, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι η ανάλυση αυτή πρέπει να αφορά τη διάρκεια της προθεσμίας και τις ρυθμίσεις εφαρμογής της, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου κινήσεως της εν λόγω προθεσμίας [21].

43. Με τη χρήση της εν λόγω μεθόδου αναλύσεως, πρέπει να εξεταστεί αν, και κατά πόσον, η εφαρμογή της επίμαχης στην κύρια δίκη παραγραφής επί της αξιώσεως ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι συμβατή με το δίκαιο της Ένωσης.

44. Πρώτον, όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου της παραγραφής, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι οι καθοριζόμενες χάριν της ασφάλειας δικαίου εύλογες αποκλειστικές προθεσμίες ασκήσεως ενδίκων βοηθημάτων δεν καθιστούν πρακτικώς αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση δικαιωμάτων που απορρέουν από την έννομη τάξη της Ένωσης, εφόσον είναι ουσιαστικά επαρκείς για την εκ μέρους των ενδιαφερομένων προετοιμασία και άσκηση αποτελεσματικού ένδικου βοηθήματος [22]. Συγκεκριμένα, ο καθορισμός εύλογης αποκλειστικής προθεσμίας για την άσκηση ενδίκου βοηθήματος, προς τον σκοπό της ασφάλειας δικαίου, είναι σύμφωνος με το δίκαιο της Ένωσης [23].

45. Στην προκειμένη περίπτωση, το άρθρο 195 του BGB, το οποίο επικαλείται ο LB στο πλαίσιο της κύριας δίκης για την αντίκρουση των αιτημάτων της TO, προβλέπει τριετή παραγραφή. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ένας τέτοιος χρόνος παραγραφής, εφόσον έχει καθοριστεί και είναι γνωστός εκ των προτέρων, φαίνεται εύλογος και σύμφωνος με την αρχή της αποτελεσματικότητας [24].

46. Δεύτερον, όσον αφορά το χρονικό σημείο ενάρξεως της επίμαχης στην κύρια δίκη παραγραφής, πρέπει να εξακριβωθεί κατά πόσον ενδέχεται να εμποδίζει τον εργαζόμενο να επικαλεστεί, κατά τη διάρκεια του χρόνου παραγραφής, τα δικαιώματα που του απονέμει η οδηγία 2003/88.

47. Υπενθυμίζω ότι, κατά το άρθρο 199, παράγραφος 1, του BGB, η γενική παραγραφή αρχίζει από το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωση και κατά το οποίο ο δανειστής έλαβε γνώση των πραγματικών περιστατικών επί των οποίων αυτή θεμελιώνεται και του προσώπου του οφειλέτη, ή όφειλε να γνωρίζει τα στοιχεία αυτά χωρίς βαριά αμέλεια εκ μέρους του. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, η τριετής παραγραφή αρχίζει, κατ' αρχήν, από το τέλος του έτους αναφοράς κατά το οποίο ο εργαζόμενος απέκτησε το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Ο καθορισμός κατ' αυτόν τον τρόπο του σημείου ενάρξεως της παραγραφής στηρίζεται στην παραδοχή ότι ο εργαζόμενος κατά κανόνα γνωρίζει την άδεια που δικαιούται βάσει της

[20] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση BNP Paribas Personal Finance (σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[21] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση BNP Paribas Personal Finance (σκέψη 30 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[22] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση BNP Paribas Personal Finance (σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[23] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση BNP Paribas Personal Finance (σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[24] Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 15ης Απριλίου 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, σκέψεις 28 και 29), και της 9ης Ιουλίου 2020, Raiffeisen Bank και BRD Groupe Société Générale (C-698/18 και C-699/18, EU:C:2020:537, σκέψη 64).

σύμβασης εργασίας του, του νόμου ή των συλλογικών συμβάσεων και είναι σε θέση να επιδιώξει δικαστικά τη σχετική αξίωση εντός αρκούντως μακρού χρονικού διαστήματος, αναστέλλοντας με τον τρόπο αυτό την παραγραφή.

48. Ωστόσο, εκτιμώ, όπως και η Επιτροπή, ότι η έναρξη παραγραφής, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, δεν μπορεί να στηρίζεται απλώς και μόνον στην εκ μέρους του εργαζομένου θεωρητική και εικαζόμενη γνώση της υπάρξεως του δικαιώματός του για άδεια μετ' αποδοχών. Μια τέτοια αντίληψη, κατά τη γνώμη μου, δεν συμβιβάζεται με την αρχή της αποτελεσματικότητας, καθόσον ενέχει σημαντικό κίνδυνο ο εργαζόμενος να μην είναι σε θέση να ασκήσει, κατά τη διάρκεια της προθεσμίας του άρθρου 195 του BGB, το δικαίωμά του ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Συγκεκριμένα, η αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος αυτού εκ μέρους του εργαζομένου προϋποθέτει ότι ο εργοδότης έχει προηγουμένως παράσχει σε αυτόν προσήκουσα και πλήρη ενημέρωση σχετικά με την έκταση της άδειας την οποία δικαιούται. Η ενημέρωση αυτή καθίσταται ακόμη περισσότερο αναγκαία σε περίπτωση πολλαπλής μεταφοράς των ημερών αδείας.

49. Συνεπώς, προβληματικές από την άποψη της αρχής της αποτελεσματικότητας δεν είναι η προβλεπόμενη από το γερμανικό δίκαιο παραγραφή ούτε η διάρκειά της, αλλά το χρονικό σημείο ενάρξεώς της, το οποίο, κατά τη γνώμη μου, πρέπει είναι το τέλος του έτους κατά το οποίο ο εργοδότης εκπλήρωσε την υποχρέωση ενημέρωσης που υπέχει, δεδομένου ότι κατά τον χρόνο αυτό πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο εργαζόμενος «έλαβε γνώση» της αξιώσεώς του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, κατά την έννοια του άρθρου 199, παράγραφος 1, του BGB. Εξ αυτού συνάγεται ότι, εφόσον ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει την υποχρέωση ενημέρωσης που υπέχει, η επίμαχη στην κύρια δίκη παραγραφή δεν μπορεί να αρχίσει. Φρονώ ότι κατ' αυτόν τον τρόπο το γερμανικό δίκαιο μπορεί να τύχει ερμηνείας σύμφωνης με το δίκαιο της Ένωσης.

50. Συναφώς, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών[25]. Προς τον σκοπό αυτό, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «λαμβανομένου υπόψη του επιτακτικού χαρακτήρα του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και προς διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, ο εργοδότης οφείλει ιδίως να μεριμνά, συγκεκριμένα και με πλήρη διαφάνεια, για την παροχή στον εργαζόμενο της πραγματικής δυνατότητας να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούται, προτρέποντάς τον, εν ανάγκη επισήμως, να τη λάβει και ταυτοχρόνως ενημερώνοντάς τον, συγκεκριμένα και εγκαίρως ώστε να διασφαλίζεται ότι η εν λόγω άδεια θα μπορεί ακόμη να έχει τη σκοπούμενη συμβολή στην ανάπαυση και την αναψυχή του ενδιαφερομένου, ότι, αν δεν λάβει τις ημέρες αδείας που δικαιούται, το δικαίωμά του σε αυτές θα αποσβεσθεί κατά το πέρας της περιόδου αναφοράς ή μιας επιτρεπόμενης περιόδου μεταφοράς»[26].

51. Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «ο εργοδότης φέρει το σχετικό βάρος αποδείξεως […]. Εάν ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να αποδείξει ότι επέδειξε όλη τη δέουσα επιμέλεια ώστε να παρασχεθεί πράγματι στον εργαζόμενο η δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που εδικαιούτο, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η απόσβεση του δικαιώματος στην εν λόγω άδεια κατά το πέρας της περιόδου αναφοράς ή επιτρεπόμενης μεταφοράς και, σε περίπτωση λύσεως της

[25] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση Kreuziger (σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[26] Απόφαση Kreuziger (σκέψη 52) και απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 45).

σχέσεως εργασίας, η συνακόλουθη μη καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια αποτελούν παράβαση του άρθρου 7, παράγραφος 1, και του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, αντιστοίχως» [27].

52. Πάντως, κατά τη Γερμανική Κυβέρνηση, οι έννοιες της αποσβέσεως και της παραγραφής παρουσιάζουν θεμελιώδεις διαφορές. Συγκεκριμένα, η παραγραφή δεν προβλέπεται αποκλειστικώς προς το συμφέρον του οφειλέτη, αλλά αποτελεί απαίτηση του κράτους δικαίου, καθόσον συμβάλλει στην ειρήνη και στην ασφάλεια δικαίου. Η παραγραφή δεν θα μπορεί να επιτύχει τους σκοπούς αυτούς παρά μόνον αν η δυνατότητα άσκησης των αξιώσεων υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν, αντιθέτως, γινόταν δεκτό ότι η παραγραφή δεν ισχύει σε ορισμένες περιπτώσεις, οι ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών στο πλαίσιο σχέσεως εργασίας θα μπορούσαν να σωρεύονται ελευθέρως και επ' αόριστον, πράγμα που θα αντέβαινε στον σκοπό ανάπαυσης του εργαζομένου στον οποίο αποσκοπεί η εν λόγω άδεια. Επομένως, η Γερμανική Κυβέρνηση θεωρεί ότι η εφαρμογή εθνικών κανόνων περί παραγραφής της αξιώσεως για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών είναι σύμφωνη με το δίκαιο της Ένωσης, ακόμη και όταν ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του προτροπής και ενημέρωσης.

53. Αντιθέτως προς τη Γερμανική Κυβέρνηση, φρονώ ότι, εφόσον η συμπλήρωση παραγραφής, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, μπορεί να έχει ως συνέπεια για τον εργαζόμενο την απώλεια του δικαιώματός του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρέπει να εφαρμοστεί κατ' αναλογία για μια τέτοια παραγραφή ό,τι έκρινε το Δικαστήριο στην απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften όσον αφορά εθνικό κανόνα, και συγκεκριμένα το άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrlG, ο οποίος συνεπάγεται την απόσβεση του κεκτημένου δικαιώματος του εργαζομένου για λήψη ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ή του συνακόλουθου δικαιώματός του για την καταβολή αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας. Ως εκ τούτου, η εφαρμογή παραγραφής όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη πρέπει να εξαρτάται από τον προηγούμενο έλεγχο του κατά πόσον ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Εξάλλου, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο για τους καταναλωτές, μια προθεσμία παραγραφής συνάδει προς την αρχή της αποτελεσματικότητας αποκλειστικώς και μόνον εάν ο καταναλωτής είχε τη δυνατότητα να λάβει γνώση των δικαιωμάτων του πριν από την έναρξη ή την παρέλευση της εν λόγω προθεσμίας [28].

54. Υπενθυμίζω, συναφώς, ότι οι υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης τις οποίες υπέχει ο εργοδότης δικαιολογούνται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται ως το ασθενές μέρος στη σχέση εργασίας και ότι, συνεπώς, μπορεί να αποτραπεί από το να προβάλει ρητώς τα δικαιώματά του έναντι του εργοδότη του [29]. Κατά το Δικαστήριο, «πρέπει να αποφευχθεί μια κατάσταση στην οποία το βάρος της μέριμνας για την πραγματική άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών θα μετατοπισθεί εξ ολοκλήρου προς τον εργαζόμενο, 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» [30].

55. Η συλλογιστική αυτή στηρίζεται στην αντίληψη ότι η απώλεια του κεκτημένου δικαιώματος του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν μπορεί να είναι απόρροια της διαπίστωσης ότι αυτός δεν επέδειξε ενεργό συμπεριφορά για τη λήψη της άδειάς του, χωρίς να ελεγχθεί

27 Απόφαση Kreuziger (σκέψη 53) και απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 46).

28 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση BNP Paribas Personal Finance (σκέψη 46 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

29 Βλ. απόφαση Kreuziger (σκέψη 48) και απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 41).

30 Απόφαση Kreuziger (σκέψη 50) και απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 43).

προηγουμένως κατά πόσον ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα αυτό. Μια τέτοια απώλεια, για την οποία δεν τίθεται ως προϋπόθεση ο προηγούμενος έλεγχος του κατά πόσον ο εργοδότης εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις του προτροπής και ενημέρωσης σχετικά με τη λήψη της άδειας, υπερβαίνει, και όσον αφορά τους εθνικούς κανόνες περί παραγραφής, τα όρια που οφείλουν να τηρούν απαρεγκλίτως τα κράτη μέλη όταν καθορίζουν τους λεπτομερείς κανόνες ασκήσεως του εν λόγω δικαιώματος [31].

56. Κατά την ίδια αντίληψη, φρονώ ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη δεν επιτρέπουν να εξαρτάται η διατήρηση του κεκτημένου δικαιώματος του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από την εκ μέρους του άσκηση αγωγής που να έχει ως συνέπεια, σύμφωνα με το άρθρο 204 του BGB, την αναστολή της παραγραφής.

57. Εν ολίγοις, οι αρχές που διατύπωσε το Δικαστήριο στις αποφάσεις Kreuziger και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften όσον αφορά την απόσβεση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορούν να εφαρμοστούν, κατά τη γνώμη μου, και όσον αφορά την παραγραφή της σχετικής αξιώσεως. Επομένως, με σκοπό τη διασφάλιση της πραγματικής αναπαύσεως του εργαζομένου, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του [32], πρέπει να εξασφαλίζεται ότι κάθε εφαρμογή εθνικού κανόνα που οδηγεί την απώλεια του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων και των κανόνων περί παραγραφής της σχετικής αξιώσεως, υπόκειται σε προηγούμενο έλεγχο του κατά πόσον παρασχέθηκε στον εργαζόμενο η δυνατότητα να κάνει χρήση της ετήσιας άδειάς του.

58. Οποιαδήποτε άλλη ερμηνεία θα είχε ως αποτέλεσμα να επιτρέπεται σε κράτος μέλος να επαναφέρει, αυτή τη φορά μέσω γενικών διατάξεων περί παραγραφής, τη δυνατότητα χρονικού περιορισμού του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου στον οποίο δεν παρεσχέθη η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα αυτό, πράγμα που, κατά τη γνώμη μου, θα αντέβαινε σε ό,τι έκρινε το Δικαστήριο στις αποφάσεις Kreuziger και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

59. Προσθέτω ότι η προσέγγιση που προτείνω συνάδει με την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, κατά την οποία το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενά [33]. Επομένως, «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» [34].

60. Στην προκειμένη περίπτωση, φρονώ ότι τα συμφέροντα ενός εργοδότη που δεν έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης σχετικά με τη λήψη της άδειας δεν είναι άξια προστασίας εις βάρος των συμφερόντων του εργαζομένου. Ο εργοδότης δεν θα πρέπει να μπορεί να απαλλαγεί από την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του και να αντλήσει όφελος από τη δική του παράλειψη, προβάλλοντας ότι ένας εθνικός κανόνας περί παραγραφής έχει ως σκοπό την ασφάλεια δικαίου.

[31] Βλ. απόφαση Kreuziger (σκέψη 47) και απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 40).

[32] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[33] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[34] Απόφαση 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 74 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

61. Πράγματι, κατά το Δικαστήριο, «σε αντίθεση με την περίπτωση της σώρευσης δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος δεν μπόρεσε να κάνει χρήση της άδειας αυτής λόγω ασθένειας, ο εργοδότης που δεν παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να αντιμετωπίσει τις σχετικές συνέπειες» [35]. Επιπλέον, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, «εάν γινόταν δεκτό, υπό τις περιστάσεις αυτές, ότι τα κεκτημένα δικαιώματα άδειας μετ' αποδοχών ενός εργαζομένου δύνανται να αποσβεσθούν, θα νομιμοποιούνταν μια πρακτική αθέμιτου πλουτισμού του εργοδότη σε βάρος του σκοπού της οδηγίας [2003/88], ο οποίος συνίσταται στην προστασία της υγείας του εργαζομένου» [36].

62. Βάσει των ανωτέρω, φρονώ ότι, εάν ο εργοδότης δεν αποδεικνύει ότι επέδειξε όλη τη δέουσα επιμέλεια ώστε να παρασχεθεί πράγματι στον εργαζόμενο η δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούται, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να στερηθεί του εν λόγω κεκτημένου δικαιώματος, είτε λόγω αποσβέσεως είτε λόγω παραγραφής.

V. Πρόταση

63. Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) ως εξής:

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 κατ' εφαρμογήν της οποίας η αξίωση για την κεκτημένη για ορισμένη περίοδο αναφοράς ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, καθώς και, συνακόλουθα, η αξίωση καταβολής χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας υπόκεινται σε τριετή παραγραφή η οποία αρχίζει από το τέλος της εν λόγω περιόδου αναφοράς, στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης του εργαζομένου σχετικά με τη λήψη της άδειας αυτής.

[35] Απόφαση 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 77 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[36] Απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 64).