Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
GERARD HOGAN
της 15ης Απριλίου 2021 [1]

Υπόθεση C-233/20

WD
κατά
job-medium GmbH, υπό εκκαθάριση

[αίτηση του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Αυστρία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7 – Χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η οποία καταβάλλεται κατά τη λύση της σχέσης εργασίας – Λύση της σχέσης εργασίας λόγω οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου χωρίς σπουδαίο λόγο»

I. Εισαγωγή

1. Η υπό κρίση 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 [2].

2. Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, του WD και, αφετέρου, της πρώην εργοδότριάς του, εταιρίας με την επωνυμία job-medium. Αντικείμενο της διαφοράς είναι η αξίωση του WD περί καταβολής χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσης εργασίας η οποία στην περίπτωση αυτή είναι αποτέλεσμα της απόφασης του εργαζομένου να καταγγείλει πρόωρα τη σύμβαση εργασίας χωρίς να τηρήσει την προβλεπόμενη προθεσμία προειδοποίησης.

[1] Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

[2] ΕΕ 2003, L 299, σ. 9.

II. Το νομικό πλαίσιο

Α. Το δίκαιο της Ένωσης

1. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

3. Το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), το οποίο επιγράφεται «Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας», έχει ως εξής:

«1. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του.

2. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.»

2. Η οδηγία 2003/88

4. 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 ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.

2. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

Β. Το αυστριακό δίκαιο

5. Το άρθρο 10, παράγραφοι 1 και 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών, της 7ης Ιουλίου 1976· στο εξής: UrlG) [3], όπως έχει τροποποιηθεί, ορίζει τα εξής:

«1) Κατά την ημερομηνία λύσης της σχέσης εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται, για το έτος αναφοράς στο οποίο λύθηκε η σχέση εργασίας, χρηματική αποζημίωση για την ετήσια άδεια που αντιστοιχεί στην αναλογία της διάρκειας της απασχόλησης κατά το έτος αναφοράς προς το σύνολο του έτους αναφοράς. Άδεια ήδη ληφθείσα αφαιρείται από την αναλογία της ετήσιας άδειας […].

2) Δεν καταβάλλεται χρηματική αποζημίωση εάν ο εργαζόμενος καταγγείλει πρόωρα τη σχέση εργασίας χωρίς σπουδαίο λόγο.»

[3] BGBl. 1976/390.

III. Το ιστορικό της διαφοράς της κύριας δίκης

6. Ο WD απασχολήθηκε στην job-medium από τις 25 Ιουνίου 2018 έως τις 9 Οκτωβρίου 2018. Στις 9 Οκτωβρίου 2018 η σχέση εργασίας λύθηκε με την πρόωρη οικειοθελή αποχώρηση του WD, ο οποίος δεν τήρησε την προβλεπόμενη προθεσμία προειδοποίησης. Κατά την περίοδο της απασχόλησης, ο WD απέκτησε δικαίωμα άδειας 7,33 εργάσιμων ημερών, εκ των οποίων είχε κάνει χρήση 4 ημερών. Συνεπώς, το υπόλοιπο αδείας του WD κατά τη λύση της σχέσης εργασίας ανερχόταν σε 3,33 εργάσιμες ημέρες. Η job-medium δεν κατέβαλε στον WD χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, επικαλούμενη συναφώς το άρθρο 10, παράγραφος 2, του UrlG, κατά το οποίο ο εργαζόμενος δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση πρόωρης και αδικαιολόγητης καταγγελίας της σχέσης εργασίας από τον ίδιο.

7. Θεωρώντας ότι η διάταξη αυτή αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης, ο WD άσκησε αγωγή με αίτημα την καταβολή της επίμαχης χρηματικής αποζημίωσης. Η αγωγή του απορρίφθηκε πρωτοδίκως και κατ' έφεση, βάσει του άρθρου 10, παράγραφος 2, του UrlG.

8. Στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η απώλεια του δικαιώματος αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, βάσει του άρθρου 10, παράγραφος 2, του UrlG, περιορίζεται στην περίπτωση της οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου χωρίς σπουδαίο λόγο. Στο πλαίσιο αυτό, συντρέχει σπουδαίος λόγος εάν, κατά τον χρόνο της αποχώρησης, η διατήρηση της σχέσης εργασίας καθίσταται αδύνατη για τον εργαζόμενο ακόμη και κατά τη διάρκεια της προθεσμίας προειδοποίησης.

9. Κατά το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο), η διάταξη αυτή έχει, αφενός, χαρακτήρα κύρωσης, υπό την έννοια ότι σκοπός της είναι να αποθαρρύνει τους εργαζομένους από την πρόωρη αδικαιολόγητη καταγγελία της σχέσης εργασίας, και, αφετέρου, οικονομικό χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι σκοπός της είναι να παράσχει οικονομική ελάφρυνση στον εργοδότη ο οποίος βρίσκεται αντιμέτωπος με την απρόβλεπτη αποχώρηση εργαζομένου.

10. Το αιτούν δικαστήριο τρέφει αμφιβολίες για το αν το άρθρο 10, παράγραφος 2, του UrlG συνάδει με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, όπως ερμηνεύθηκε από το Δικαστήριο στη νομολογία του, και με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

11. Ειδικότερα, από τη νομολογία του Δικαστηρίου συνάγεται ότι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος έθεσε ο ίδιος τέλος στη σχέση εργασίας δεν θίγει το δικαίωμά του να λάβει, όπου συντρέχει περίπτωση, χρηματική αποζημίωση για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία εδικαιούτο και δεν μπόρεσε να εξαντλήσει πριν από τη λύση της εν λόγω σχέσης εργασίας. Ωστόσο, το Δικαστήριο έχει επίσης αποφανθεί ότι ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 η οποία θα παρότρυνε σκοπίμως τον εργαζόμενο να επιλέξει να μη λάβει την ετήσια άδειά του, προκειμένου να αυξήσει την αμοιβή του, θα ήταν ασυμβίβαστη με τους σκοπούς που επιδιώκονται με τη θέσπιση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

12. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, αφενός, ότι σε περίπτωση αδικαιολόγητης οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου, ο εργαζόμενος είναι αυτός που λαμβάνει μονομερώς την απόφαση να μην ασκήσει το δικαίωμά του σε λήψη άδειας, είτε αυτούσιας είτε υπό τη μορφή αποζημίωσης. Αφετέρου, η γένεση δικαιώματος χρηματικής αποζημίωσης σε περίπτωση πρόωρης καταγγελίας της σχέσης εργασίας χωρίς σπουδαίο λόγο θα αντέβαινε στην αρχή ότι ουδείς δικαιούται να ωφεληθεί από δικαίωμα το οποίο απορρέει από παράνομες πράξεις του.

IV. Τα προδικαστικά ερωτήματα και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

13. Υπ' αυτές τις συνθήκες, με απόφαση της 29ης Απριλίου 2020, η οποία πρωτοκολλήθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 4 Ιουνίου 2020, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Συνάδει με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] και με το άρθρο 7 της οδηγίας [2003/88] διάταξη του εθνικού δικαίου, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών του τρέχοντος (τελευταίου) έτους εργασίας, στην περίπτωση που καταγγείλει μονομερώς την εργασιακή σχέση πρόωρα χωρίς σπουδαίο λόγο ("οικειοθελής αποχώρηση");

2) Στην περίπτωση που η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι αρνητική:

2.1) Πρέπει, στην περίπτωση αυτή, να εξεταστεί περαιτέρω εάν η λήψη της αδείας ήταν αδύνατη για τον εργαζόμενο;

2.2) Βάσει ποιων κριτηρίων πρέπει να διενεργείται η εξέταση αυτή;»

14. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν ο WD, η job-medium, η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

15. Κατά το πέρας της έγγραφης διαδικασίας, το Δικαστήριο έκρινε ότι είχε επαρκώς διαφωτιστεί ώστε να αποφανθεί επί της υποθέσεως χωρίς να διεξαχθεί επ' ακροατηρίου συζήτηση, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 76, παράγραφος 2, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου.

V. Ανάλυση

A. Επί του παραδεκτού των προδικαστικών ερωτημάτων

16. Στις γραπτές παρατηρήσεις της, η job-medium υποστήριξε ότι τα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο) πρέπει να κριθούν απαράδεκτα, καθότι το Δικαστήριο έχει ερμηνεύσει τις διατάξεις που μνημονεύονται σε αυτά παρέχοντας απάντηση η οποία μπορεί να εφαρμοστεί στα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης της κύριας δίκης.

17. Συναφώς, αρκεί να επισημανθεί ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, στο πλαίσιο της συνεργασίας μεταξύ του Δικαστηρίου και των εθνικών δικαστηρίων που καθιερώνεται με το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, εναπόκειται αποκλειστικώς στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη της εκδοθησόμενης δικαστικής απόφασης, να αξιολογήσει, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της υπόθεσης, τόσο την αναγκαιότητα της προδικαστικής αποφάσεως για την έκδοση της δικής του απόφασης όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο. Ως εκ τούτου, εφόσον τα υποβληθέντα ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο υποχρεούται, κατ' αρχήν, να αποφανθεί. Συνεπώς, συντρέχει τεκμήριο λυσιτέλειας για τα ερωτήματα που αφορούν το δίκαιο της Ένωσης. Το Δικαστήριο μπορεί να αρνηθεί να αποφανθεί επί προδικαστικού ερωτήματος που έχει υποβάλει εθνικό δικαστήριο μόνον όταν είναι πρόδηλο ότι η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ουδεμία σχέση έχει με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της

κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή, ακόμη, όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί [4].

18. Είναι, εντούτοις, πρόδηλο από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως ότι η άρνηση καταβολής στον WD της χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα άδεια κατά τη λύση της σχέσης εργασίας που τον συνέδεε με την job-medium βασίζεται στο άρθρο 10, παράγραφος 2, του UrlG, καθότι ο εργαζόμενος κατήγγειλε τη σχέση εργασίας πρόωρα χωρίς να επικαλεστεί σπουδαίο λόγο. Λαμβανομένων υπόψη των περιστάσεων αυτών, το αιτούν δικαστήριο εκθέτει τους λόγους για τους οποίους τρέφει αμφιβολίες για τη συμβατότητα της διάταξης αυτής με το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

19. Είναι, ως εκ τούτου, πρόδηλο ότι τα υποβληθέντα προδικαστικά ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης και ότι η απάντηση στα ερωτήματα αυτά είναι χρήσιμη και λυσιτελής για την επίλυση της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί το αιτούν δικαστήριο. Τα προδικαστικά ερωτήματα είναι, συνεπώς, παραδεκτά.

Β. Το δικαίωμα αποζημίωσης για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση αδικαιολόγητης οικειοθελούς αποχώρησης

20. Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν συνάδει με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 διάταξη του εθνικού δικαίου βάσει της οποίας δεν καταβάλλεται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών του τρέχοντος τελευταίου έτους εργασίας, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος καταγγείλει τη σχέση εργασίας πρόωρα χωρίς σπουδαίο λόγο.

21. Υπενθυμίζεται, προκαταρκτικώς, ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 απηχεί και διευκρινίζει το θεμελιώδες δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη [5]. Με άλλα λόγια, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας περιορίζεται στη συγκεκριμενοποίηση του εν λόγω θεμελιώδους δικαιώματος [6]. Κατά συνέπεια, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενά [7].

22. Δεύτερον, είναι επίσης σκόπιμο να υπομνησθεί ότι ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνει υπέρ κάθε εργαζομένου το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπαυθεί από την άσκηση των καθηκόντων που έχει αναλάβει στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας. 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 [8].

4 Πρβλ. απόφαση της 24ης Νοεμβρίου 2020, AZ (Πλαστογραφία) (C-510/19, EU:C:2020:953, σκέψεις 25 και 26).

5 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).

6 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 117).

7 Πρβλ. αποφάσεις της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 23), και 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 55).

8 Πρβλ. αποφάσεις της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψεις 27 και 28), και της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca (C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504, σκέψεις 57 και 58).

23. Τρίτον, όπως προκύπτει από το γράμμα της οδηγίας 2003/88 και τη νομολογία του Δικαστηρίου, τα κράτη μέλη, μολονότι δύνανται ελεύθερα να καθορίζουν τους όρους άσκησης και εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, εντούτοις δεν μπορούν να εξαρτούν *από οποιαδήποτε προϋπόθεση* την ίδια την ύπαρξη του δικαιώματος, το οποίο απορρέει απευθείας από την οδηγία [9].

24. Εξάλλου, πρέπει να υπομνησθεί επίσης ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας είναι μία μόνο από τις δύο πτυχές του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ως θεμελιώδους δικαιώματος του δικαίου της Ένωσης. Ειδικότερα, το εν λόγω θεμελιώδες 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 [10].

25. Στο πλαίσιο αυτό, κατά πάγια επίσης νομολογία του Δικαστηρίου, 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 εδικαιούτο κατά τον χρόνο λύσης της σχέσης αυτής [11]. Περαιτέρω, ο λόγος για τον οποίο λύθηκε η σχέση εργασίας δεν επηρεάζει το δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 [12].

26. Με την άποψη αυτή δεν παραβλέπω το γεγονός ότι το Δικαστήριο έχει επίσης αποφανθεί ότι δεν μπορεί να συναχθεί από την ως άνω ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 ότι ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως του λόγου για τον οποίο δεν έλαβε την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρέπει να εξακολουθεί να διατηρεί το δικαίωμα ετήσιας άδειας που προβλέπεται στην παράγραφο 1 του εν λόγω άρθρου και, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας, δικαίωμα σε αποζημίωση που μπορεί, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, να αντικαταστήσει την ετήσια άδεια [13]. Ομοίως, το Δικαστήριο επισήμανε επίσης ότι ο εργαζόμενος πρέπει να μην ήταν σε θέση να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας για λόγους κατ' ουσίαν ανεξάρτητους από τη βούλησή του [14].

27. Ωστόσο, είναι σημαντικό να μην παρερμηνευθούν οι λεπτομέρειες της νομολογίας αυτής. Τυχόν ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 η οποία θα μπορούσε να ωθήσει τον εργαζόμενο να επιλέξει σκοπίμως να μη λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της οικείας περιόδου αναφοράς ή επιτρεπόμενης μεταφοράς, προκειμένου να αυξήσει τις αποδοχές του κατά τη λύση της σχέσης εργασίας, θα ήταν ασυμβίβαστη με τους σκοπούς που

[9] Πρβλ. αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 28), της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 34), και 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 56).

[10] Πρβλ. αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 58), και 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 83).

[11] Πρβλ. αποφάσεις της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 23), της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 44), της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 31), της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 23), και 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 84).

[12] Πρβλ. αποφάσεις της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 28), και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 45).

[13] Πρβλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 37).

[14] Πρβλ. αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 61), και της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 52).

επιδιώκονται με τη θέσπιση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών [15]. Παρ' όλα αυτά, είναι σημαντικό να αποφευχθεί η κατάσταση στην οποία το βάρος της μέριμνας για την πραγματική άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών θα μετατοπισθεί εξ ολοκλήρου προς τον εργαζόμενο [16].

28. Επομένως, πρέπει να διασφαλιστεί η ισορροπία μεταξύ των δικαιωμάτων του εργοδότη και των δικαιωμάτων του εργαζομένου. Υπενθυμίζεται, εντούτοις, ότι, κατά τη στάθμιση αυτή, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά [17]. Υπό τις περιστάσεις αυτές, η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη πρέπει να είναι απολύτως αναγκαία, ώστε να δικαιολογηθεί παρέκκλιση από το δικαίωμα του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών [18].

29. Στην υπό κρίση υπόθεση, είναι πρόδηλο ότι, σύμφωνα με τον σκοπό του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, ο εργαζόμενος εργάστηκε όντως κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς. Με άλλα λόγια, ο εργαζόμενος απέκτησε δικαίωμα ετήσιας άδειας και ο μόνος λόγος για τον οποίο δεν του καταβάλλεται αποζημίωση είναι ότι κατήγγειλε τη σχέση εργασίας πρόωρα και χωρίς σπουδαίο λόγο. Στο πλαίσιο αυτό, είναι πρόδηλος ο χαρακτήρας κύρωσης της μη χορήγησης της αποζημίωσης.

30. Ως εκ τούτου, ο μηχανισμός αυτός φαίνεται να αντιβαίνει στο γράμμα και στον σκοπό του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, όπως προεκτέθηκε στις παρούσες προτάσεις. Τούτο ισχύει κατά μείζονα λόγο δεδομένου ότι, κατά τον WD και την Αυστριακή Κυβέρνηση, ο εργοδότης έχει στη διάθεσή του άλλα νόμιμα ή συμβατικά μέσα για να εξασφαλίσει την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ως αποτέλεσμα της πρόωρης αδικαιολόγητης οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου [19]. Οι εγγυήσεις αυτές καθιστούν ακόμη λιγότερο πιθανό το ενδεχόμενο να μη λάβει ο εργαζόμενος σκοπίμως την ετήσια άδειά του μετ' αποδοχών κατά την οικεία περίοδο αναφοράς, με μόνο ή κύριο σκοπό να αυξήσει τις αποδοχές του κατά τη λύση της σχέσης εργασίας.

31. Υπό τις περιστάσεις αυτές, εκτιμώ ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχουν την έννοια ότι δεν συνάδει με αυτά εθνική νομοθεσία κατά την οποία δεν καταβάλλεται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών του τρέχοντος τελευταίου έτους εργασίας, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος καταγγείλει τη σχέση εργασίας πρόωρα χωρίς σπουδαίο λόγο.

32. Ως εκ τούτου, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου.

[15] Πρβλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 48).

[16] Πρβλ. αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 50), και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 43).

[17] Πρβλ. αποφάσεις της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann και Toltschin (C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 23), και 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 55).

[18] Πρβλ. 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 75).

[19] Κατά τον WD, η αδικαιολόγητη οικειοθελής αποχώρησή του είχε ως αποτέλεσμα την καταβολή εκ μέρους του συμβατικής αποζημίωσης στην job-medium (βλ. σ. 2 των γραπτών παρατηρήσεων του WD). Κατά την Αυστριακή Κυβέρνηση, η αδικαιολόγητη οικειοθελής αποχώρηση συνιστά αθέτηση της σύμβασης, η οποία παρέχει κατ' αρχήν στον εργοδότη δικαίωμα αποζημίωσης βάσει του άρθρου 28 του Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) [ομοσπονδιακού νόμου, της 11ης Μαΐου 1921, περί συμβάσεως εργασίας υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (νόμου περί ιδιωτικών υπαλλήλων)] και του άρθρου 1162a του Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch (αστικού κώδικα) (βλ. σημείο 13 των γραπτών παρατηρήσεων της Αυστριακής Κυβέρνησης).

VI. Πρόταση

33. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Oberster Gerichtshof (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Αυστρία) 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 δεν συνάδει με αυτά εθνική νομοθεσία κατά την οποία δεν καταβάλλεται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών του τρέχοντος τελευταίου έτους εργασίας, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος καταγγείλει τη σχέση εργασίας πρόωρα χωρίς σπουδαίο λόγο.