Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 6ης Νοεμβρίου 2018*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7 – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία προβλέπει απόσβεση του δικαιώματος στη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και στη χρηματική αποζημίωση για την εν λόγω άδεια στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει ζητήσει να του χορηγηθεί άδεια πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7 – Υποχρέωση σύμφωνης ερμηνείας του εθνικού δικαίου – Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Άρθρο 31, παράγραφος 2 – Δυνατότητα επικλήσεως στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ ιδιωτών»

Στην υπόθεση C-684/16,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών, Γερμανία) με απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2016, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 27 Δεκεμβρίου 2016, στο πλαίσιο της δίκης

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

κατά

Tetsuji Shimizu,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους K. Lenaerts, Πρόεδρο, J.-C. Bonichot, A. Prechal (εισηγήτρια), M. Βηλαρά, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe και C. Λυκούργο, προέδρους τμήματος, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen και S. Rodin, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: Y. Bot

γραμματέας: K. Malacek, διοικητικός υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 9ης Ιανουαρίου 2018,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, εκπροσωπούμενη από τον J. Röckl, Rechtsanwalt,

– ο T. Shimizu, εκπροσωπούμενος από τον N. Zimmermann, Rechtsanwalt,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

– η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους T. Henze και J. Möller,

– η Γαλλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους D. Colas και R. Coesme,

– η Ουγγρική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την E. Sebestyén και τον M. Z. Fehér,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και T. S. Bohr,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 29ης Μαΐου 2018,

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), καθώς 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 της Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (στο εξής: Max-Planck) και του Tetsuji Shimizu, πρώην εργαζομένου της, σχετικά με την άρνηση της Max-Planck να του καταβάλει χρηματική αποζημίωση για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία αυτός δεν έλαβε πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας που τους συνέδεε.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Η τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 1993, L 307, σ. 18), είχε ως εξής:

«[εκτιμώντας] ότι ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που εγκρίθηκε κατά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Στρασβούργο, στις 9 Δεκεμβρίου 1989, από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων ένδεκα κρατών μελών, διακηρύσσει συγκεκριμένα […] στο σημείο 8 […] ότι:

"[…]

8. Κάθε εργαζόμενος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας έχει δικαίωμα εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ως προς τη διάρκεια των οποίων θα πρέπει να επιτευχθεί προοδευτική προσέγγιση, σύμφωνα με τα ισχύοντα σε κάθε κράτος.

[…]"»

4 Όπως προκύπτει από την αιτιολογική της σκέψη 1, η οδηγία 2003/88 κωδικοποιεί τις διατάξεις της οδηγίας 93/104, την οποία κατάργησε.

5 Οι αιτιολογικές σκέψεις 4 έως 6 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. Η έννοια της "ανάπαυσης" πρέπει να εκφράζεται σε μονάδες χρόνου, και συγκεκριμένα ημέρες, ώρες ή και κλάσματά τους. Οι εργαζόμενοι στην [Ένωση] πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, ημερησίας, εβδομαδιαίας και ετήσιας καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας. […]

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

6 Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, το οποίο έχει πανομοιότυπη διατύπωση με το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104, έχει ως 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.»

7 Το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της. Εντούτοις, δεν επιτρέπεται καμία παρέκκλιση όσον αφορά το άρθρο 7.

Το γερμανικό δίκαιο

8 Το άρθρο 7 του Bundesurlaubsgesetz (ομοσπονδιακού νόμου περί ετήσιων αδειών), της 8ης Ιανουαρίου 1963 (BGBl. 1963, σ. 2), όπως τροποποιήθηκε στις 7 Μαΐου 2002 (BGBl. 2002 I, σ. 1529) (στο εξής: BUrlG), προβλέπει τα εξής:

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

[…]

(3) Η άδεια πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται κατά το αντίστοιχο ημερολογιακό έτος. Μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος επιτρέπεται μόνον εάν αυτό δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους που αφορούν την επιχείρηση ή από λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου. […]

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

9 Η Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (συλλογική σύμβαση εργασίας για τους εργαζομένους στη δημόσια διοίκηση) περιλαμβάνει άρθρο 26 το οποίο φέρει τον τίτλο «Άδεια» και ορίζει, στην παράγραφο 1, τα εξής:

«[…] Η άδεια πρέπει να χορηγείται κατά το τρέχον ημερολογιακό έτος […].

[…]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

10 Ο T. Shimizu εργάστηκε στη Max-Planck, δυνάμει διαφόρων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, από την 1η Αυγούστου 2001 έως την 31η Δεκεμβρίου 2013. Η εργασιακή σχέση μεταξύ των διαδίκων διεπόταν από τις διατάξεις του BUrlG και της συλλογικής συμβάσεως εργασίας για τους εργαζομένους στη δημόσια διοίκηση.

11 Με την από 23 Οκτωβρίου 2013 επιστολή της, η Max-Planck κάλεσε τον T. Shimizu να λάβει την άδειά του πριν από τη λήξη της σχέσεως εργασίας, χωρίς όμως να τον υποχρεώσει να λάβει την άδεια σε καθορισμένο από την ίδια χρόνο. Ο T. Shimizu έλαβε δύο ημέρες άδειας, στις 15 Νοεμβρίου και στις 2 Δεκεμβρίου 2013 αντιστοίχως.

12 Αφού ζήτησε ανεπιτυχώς από τη Max-Planck, με επιστολή της 23ης Δεκεμβρίου 2013, την καταβολή αποζημιώσεως ποσού 11 979 ευρώ που αντιστοιχούσαν σε 51 ημέρες μη ληφθείσας ετήσιας άδειας για τα έτη 2012 και 2013, ο T. Shimizu άσκησε αγωγή με την οποία ζήτησε να υποχρεωθεί η Max-Planck στην καταβολή του εν λόγω ποσού.

13 Η αγωγή του έγινε δεκτή τόσο πρωτοδίκως όσο και κατ' έφεση, κατόπιν δε αυτού η Max-Planck άσκησε αναίρεση ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακού δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Γερμανία), δηλαδή του αιτούντος δικαστηρίου.

14 Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει ότι το δικαίωμα στις επίμαχες στην κύρια δίκη ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέσθηκε, δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 3, του BUrlG, δεδομένου ότι οι ημέρες αυτές αδείας δεν ελήφθησαν κατά τη διάρκεια του έτους το οποίο αφορούσαν. Ειδικότερα, κατά το άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrlG, το δικαίωμα του εργαζομένου στην άδεια που δεν έχει ληφθεί εντός του έτους το οποίο αφορά αποσβέννυται, καταρχήν, κατά τη λήξη του εν λόγω έτους, εκτός αν πληρούνται οι προβλεπόμενες στη διάταξη αυτή προϋποθέσεις μεταφοράς σε επόμενο έτος. Συνεπώς, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ήταν σε θέση να λάβει την άδειά του εντός του έτους αναφοράς, το δικαίωμά του σε άδεια μετ' αποδοχών αποσβέννυται με τη λήξη του έτους αυτού. Λόγω της αποσβέσεως του ως άνω δικαιώματος αδείας, δεν είναι πλέον δυνατή η δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 4, του BUrlG μετατροπή του σε δικαίωμα αποζημιώσεως. Διαφορετική λύση θα επιβαλλόταν μόνο αν ο εργοδότης, παρά την έγκαιρη υποβολή εκ μέρους του εργαζομένου αιτήματος για χορήγηση άδειας, είχε αρνηθεί να χορηγήσει την άδεια αυτή. Αντιθέτως, το άρθρο 7 του BUrlG δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι ο εργοδότης οφείλει να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να κάνει χρήση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούται.

15 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι από τη νομολογία του Δικαστηρίου δεν προκύπτει σαφώς αν εθνική κανονιστική ρύθμιση με τα περιγραφόμενα στην προηγούμενη σκέψη αποτελέσματα είναι σύμφωνη προς το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, ενώ στη θεωρία υφίσταται διχογνωμία επί του ζητήματος αυτού. Ειδικότερα, τίθεται το ζήτημα αν ο εργοδότης υποχρεούται, δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, να καθορίσει μονομερώς τον χρόνο της άδειας ή αν η απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), έχει την έννοια ότι δεν επέρχεται απόσβεση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά τη λήξη του έτους αναφοράς ή της περιόδου μεταφοράς, ακόμη και αν ο εργαζόμενος ήταν σε θέση να το ασκήσει.

16 Εξάλλου, το αιτούν δικαστήριο εκθέτει περαιτέρω ότι η Max-Planck είναι μη κερδοσκοπικό νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, που χρηματοδοτείται μεν, ως επί το πλείστον, από δημόσιους πόρους, αλλά δεν έχει εξαιρετικές εξουσίες σε σχέση τους κανόνες που εφαρμόζονται μεταξύ ιδιωτών, οπότε πρέπει να θεωρηθεί ιδιώτης. Υπό τις συνθήκες αυτές, κατά το αιτούν δικαστήριο εναπόκειται στο Δικαστήριο να διευκρινίσει αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 ή το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχει άμεση εφαρμογή και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών.

17 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] ή στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως αυτή του άρθρου 7 του [BUrlG], η οποία προβλέπει ως προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος λήψεως της άδειας την υποβολή σχετικής αιτήσεως από τον εργαζόμενο, με δήλωση της προτιμήσεώς του όσον αφορά τον καθορισμό του χρόνου λήψεως της άδειας, διότι άλλως το δικαίωμα λήψεως άδειας αποσβέννυται κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς χωρίς καμία αναπλήρωση, και η οποία συνεπώς δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να προβεί αυτοβούλως σε, δεσμευτικό για τον εργαζόμενο, μονομερή καθορισμό του χρόνου λήψεως της άδειας εντός της περιόδου αναφοράς;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

Ισχύουν τα ανωτέρω ακόμη και στην περίπτωση που η εργασιακή σχέση υφίστατο μεταξύ ιδιωτών;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

18 Με το πρώτο ερώτημα, 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 κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, σύμφωνα με την οποία, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει ζητήσει να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών εντός της οικείας περιόδου αναφοράς, κατά το πέρας της περιόδου αυτής αποσβέννυται το κεκτημένο δυνάμει των διατάξεων αυτών δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και, συνακόλουθα, το δικαίωμά του να λάβει χρηματική αποζημίωση για την ως άνω μη ληφθείσα ετήσια άδεια σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας.

19 Προκαταρκτικώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, από την οποία δεν χωρεί παρέκκλιση και της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές μπορεί να γίνεται μόνον εντός των ορίων που ρητώς καθορίζει η οδηγία 2003/88 (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 15 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

20 Εξάλλου, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν συνιστά απλώς ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, αλλά έχει και ρητώς κατοχυρωθεί στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ προσδίδει την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών (απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 20 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

21 Όσον αφορά, κατά πρώτον, το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, πρέπει εξ αρχής να επισημανθεί ότι η υπόθεση της κύριας δίκης αφορά άρνηση καταβολής αποζημιώσεως για την άδεια η οποία δεν είχε ληφθεί κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως εργασίας που συνέδεε τους διαδίκους της κύριας δίκης.

22 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι μετά τη λύση της σχέσεως εργασίας ο εργαζόμενος δεν δύναται πλέον να λάβει αυτούσια την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δικαιούται. Προκειμένου να μην αποκλεισθεί παντελώς, εξαιτίας της αδυναμίας αυτής, η άσκηση από τον εργαζόμενο του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών έστω και υπό χρηματική μορφή, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τις ημέρες μη ληφθείσας ετήσιας άδειας (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 17 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

23 Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση του δικαιώματος χρηματικής αποζημιώσεως, 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 λύσεως της σχέσεως αυτής (απόφαση της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 27 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

24 Ως προς το ζήτημα αυτό, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου η εν λόγω διάταξη απαγορεύει εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες προβλέπουν ότι, κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, ουδεμία χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών καταβάλλεται στον εργαζόμενο ο οποίος δεν ήταν σε θέση να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ιδίως επειδή ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς (αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 62· της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 31, καθώς και της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 65).

25 Το Δικαστήριο έχει ομοίως κρίνει ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και, κατά συνέπεια, το δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως κατά την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου μπορούν να αποσβεσθούν λόγω του θανάτου του εργαζομένου. Ως προς το ζήτημα αυτό, το Δικαστήριο επισήμανε μεταξύ άλλων ότι, αν γινόταν δεκτό ότι η λύση της σχέσεως εργασίας λόγω του θανάτου του εργαζομένου συνεπάγεται απόσβεση της υποχρεώσεως καταβολής της αποζημιώσεως αυτής, αυτό θα σήμαινε ότι ένα τυχαίο γεγονός μπορεί να επιφέρει αναδρομικώς πλήρη απόσβεση του ίδιου του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψεις 25, 26 και 30).

26 Πράγματι, 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 (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Επανεξέταση Επιτροπή κατά Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, σκέψη 32).

27 Όσον αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης, πρέπει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με τις διευκρινίσεις που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο, η άρνηση της πρώην εργοδότριας του T. Shimizu να του καταβάλει χρηματική αποζημίωση για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δεν είχε λάβει πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας στηρίζεται σε κανόνα του εθνικού δικαίου κατά τον οποίο το δικαίωμα στην εν λόγω άδεια αποσβέννυται, καταρχήν, όχι λόγω της λύσεως της σχέσεως εργασίας, αλλά λόγω του γεγονότος ότι ο εργαζόμενος, κατά τη διάρκεια της σχέσεως αυτής εργασίας, δεν ζήτησε να του χορηγηθεί η εν λόγω άδεια κατά την οικεία περίοδο αναφοράς.

28 Συνεπώς, το ζήτημα που τίθεται εν προκειμένω είναι κατ' ουσίαν αν, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου που εκτέθηκε στη σκέψη 23 της παρούσας αποφάσεως, ο T. Shimizu είχε ακόμη κατά τη λήξη της επίμαχης στην κύρια δίκη σχέσεως εργασίας δικαίωμα σε ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών οι οποίες μπορούσαν να μετατραπούν σε χρηματική αποζημίωση λόγω της λύσεως της σχέσεως εργασίας.

29 Επομένως, το εν λόγω ζήτημα αφορά πρωτίστως την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 και συνίσταται στο αν η διάταξη αυτή απαγορεύει, αφενός, να εξαρτάται η διατήρηση του δικαιώματος στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δεν έχει ληφθεί κατά το πέρας της οικείας περιόδου αναφοράς από την προϋπόθεση ο εργαζόμενος να έχει ζητήσει να ασκήσει το δικαίωμα αυτό κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου και, αφετέρου, να προβλέπεται απόσβεση του δικαιώματος αυτού ελλείψει τέτοιου αιτήματος, χωρίς ο εργοδότης να έχει υποχρέωση να καθορίσει μονομερώς και δεσμευτικά για τον εργαζόμενο τον χρόνο χορηγήσεως της άδειας κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής.

30 Συναφώς, πρώτον, από τη νομολογία του Δικαστηρίου που εκτέθηκε στις σκέψεις 22 έως 25 της παρούσας αποφάσεως δεν μπορεί να συναχθεί ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια 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 προβλέπει η παράγραφος 1 του εν λόγω άρθρου και, σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, δικαίωμα σε αποζημίωση που μπορεί, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, να αντικαταστήσει την ετήσια άδεια.

31 Δεύτερον, μολονότι βεβαίως, κατά πάγια νομολογία, για λόγους προασπίσεως του θεμελιώδους αυτού δικαιώματος του εργαζομένου το οποίο κατοχυρώνεται στο δίκαιο της Ένωσης, το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν μπορεί να τυγχάνει στενής ερμηνείας εις βάρος των δικαιωμάτων που ο εργαζόμενος αντλεί από την οδηγία αυτή (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 22 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), πρέπει εντούτοις να υπομνησθεί επίσης ότι η καταβολή αποδοχών ετήσιας άδειας την οποία προβλέπει η παράγραφος 1 του άρθρου αυτού αποσκοπεί στην παροχή προς τον εργαζόμενο της δυνατότητας να λάβει πράγματι την ετήσια άδεια που δικαιούται (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 16ης Μαρτίου 2006, Robinson-Steele κ.λπ., C-131/04 και C-257/04, EU:C:2006:177, σκέψη 49).

32 Πράγματι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπαυθεί από την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας (απόφαση της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 34 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

33 Εξάλλου, προβλέποντας ότι η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να αντικατασταθεί με καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως παρά μόνο σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει επίσης σκοπό να διασφαλίσει ότι ο εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα να τύχει μιας πραγματικής περιόδου αναπαύσεως, προς τον σκοπό της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 16ης Μαρτίου 2006, Robinson-Steele κ.λπ., C-131/04 και C-257/04, EU:C:2006:177, σκέψη 60 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

34 Τρίτον, όπως προκύπτει από το γράμμα αυτό καθεαυτό 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 (απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 28 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

35 Το Δικαστήριο έχει ιδίως διευκρινίσει συναφώς 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 (απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 43).

36 Πλην όμως, εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως το άρθρο 7, παράγραφοι 1 και 3, του BUrlG, η οποία προβλέπει ότι κατά τον καθορισμό του χρόνου λήψεως της άδειας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι προτιμήσεις του εργαζομένου, εκτός εάν συντρέχουν επιτακτικοί λόγοι συνδεόμενοι με τα συμφέροντα της επιχειρήσεως ή έχουν εκφρασθεί προτιμήσεις άλλων εργαζομένων που, για κοινωνικούς λόγους, απολαύουν προτεραιότητας, ή ότι κατά γενικό κανόνα η άδεια πρέπει να λαμβάνεται κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, 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 και της νομολογίας του Δικαστηρίου που εκτέθηκε στην προηγούμενη σκέψη.

37 Τέτοιου είδους κανονιστική ρύθμιση συγκαταλέγεται μεταξύ των κανόνων και των διαδικασιών του εθνικού δικαίου περί καθορισμού των αδειών των εργαζομένων, οι οποίοι έχουν σκοπό να λαμβάνουν υπόψη τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, σκέψη 22).

38 Εντούτοις και όπως προκύπτει από τη σκέψη 35 της παρούσας αποφάσεως, πρέπει 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.

39 Εν προκειμένω, επισημαίνεται ότι από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι οι εθνικές διατάξεις που μνημονεύθηκαν στη σκέψη 36 της παρούσας αποφάσεως ερμηνεύονται υπό την έννοια ότι, αν ο εργαζόμενος δεν ζητήσει, κατά τη διάρκεια της οικείας περιόδου αναφοράς, να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούται, κατά το πέρας της περιόδου αυτής αποσβέννυται καταρχήν το δικαίωμα του σε αυτή την άδεια όπως και, συνακόλουθα, το δικαίωμά του σε αποζημίωση για τη μη ληφθείσα αυτή άδεια σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας.

40 Πλην όμως, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 32 των προτάσεών του, αυτή 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 35 της παρούσας αποφάσεως, οφείλουν να τηρούν απαρεγκλίτως τα κράτη μέλη όταν καθορίζουν τους λεπτομερείς κανόνες ασκήσεως του εν λόγω δικαιώματος.

41 Πράγματι, ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται ως το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του. Λαμβανομένης υπόψη της ως άνω ιδιότητάς του ως ασθενούς μέρους, ο εργαζόμενος μπορεί να αποτραπεί από το να προβάλει ρητώς τα δικαιώματά του έναντι του εργοδότη του εφόσον η διεκδίκηση των δικαιωμάτων αυτών ενδέχεται να τον εκθέσει στη λήψη μέτρων, εκ μέρους του εργοδότη του, ικανών να επηρεάσουν τη σχέση εργασίας εις βάρος του εν λόγω εργαζομένου (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψεις 80 και 81 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

42 Επιπλέον, τα κίνητρα για να μη χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος την άδεια αναπαύσεως που δικαιούται ή για να εξωθούνται οι εργαζόμενοι να μην τη χρησιμοποιούν είναι ασυμβίβαστα με τους σκοπούς του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών οι οποίοι εκτέθηκαν στις σκέψεις 32 και 33 της παρούσας

αποφάσεως και αφορούν ιδίως τη διασφάλιση της πραγματικής αναπαύσεως του εργαζομένου, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 6ης Απριλίου 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, σκέψη 32). Συνεπώς, κάθε πρακτική ή παράλειψη του εργοδότη η οποία ενδέχεται να αποτρέψει τον εργαζόμενο από τη λήψη της ετήσιας άδειάς του είναι επίσης ασυμβίβαστη με τον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 39 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

43 Υπό τις συνθήκες αυτές, 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.

44 Μολονότι, προς απάντηση στον προβληματισμό που εκτίθεται ως προς το ζήτημα αυτό στο πλαίσιο του πρώτου ερωτήματος, πρέπει να διευκρινιστεί ότι η τήρηση της υποχρεώσεως που επιβάλλει στον εργοδότη το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν μπορεί να φθάνει μέχρι το σημείο να τον υποχρεώνει να εξαναγκάζει τους εργαζομένους του να ασκήσουν πράγματι το δικαίωμά τους να λάβουν ετήσια άδεια μετ' αποδοχών (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-484/04, EU:C:2006:526, σκέψη 43), γεγονός παραμένει ότι ο εργοδότης οφείλει εντούτοις να μεριμνά ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του αυτό (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 63).

45 Προς τον σκοπό αυτό και όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 41 έως 43 των προτάσεών του, 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.

46 Επιπλέον, ο εργοδότης φέρει το σχετικό βάρος αποδείξεως (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 16ης Μαρτίου 2006, Robinson-Steele κ.λπ., C-131/04 και C-257/04, EU:C:2006:177, σκέψη 68). 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 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.

47 Αντιθέτως, αν ο εν λόγω εργοδότης είναι σε θέση να ανταποκριθεί στο συναφές βάρος αποδείξεως και, επομένως, προκύπτει ότι ο εργαζόμενος, σκοπίμως και με πλήρη επίγνωση των εντεύθεν συνεπειών, επέλεξε να μην κάνει χρήση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που εδικαιούτο, αφού του είχε παρασχεθεί η δυνατότητα πραγματικής ασκήσεως του δικαιώματός του σε αυτή, το άρθρο 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88 δεν αντιτίθεται στην απόσβεση του δικαιώματος αυτού ούτε στη συνακόλουθη, σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, μη καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

48 Πράγματι, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 50 και 51 των προτάσεών του, 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 άδειά του μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της οικείας περιόδου αναφοράς ή επιτρεπόμενης μεταφοράς, προκειμένου να αυξήσει τις αποδοχές του κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, θα ήταν, όπως προκύπτει από τη σκέψη 42 της παρούσας αποφάσεως, ασυμβίβαστη με τους σκοπούς που επιδιώκονται με τη θέσπιση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

49 Όσον αφορά, κατά δεύτερον, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στην έννομη τάξη της Ένωσης μπορούν να εφαρμόζονται σε όλες τις καταστάσεις που διέπονται από το δίκαιο της Ένωσης (βλ., ιδίως, απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, σκέψη 42 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

50 Συνεπώς, δεδομένου ότι με την επίμαχη στην κύρια δίκη κανονιστική ρύθμιση τίθεται σε εφαρμογή η οδηγία 2003/88, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη μπορεί να εφαρμοσθεί στην υπόθεση της κύριας δίκης (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, σκέψη 43).

51 Ως προς το ζήτημα αυτό, καταρχάς, από το ίδιο το γράμμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη προκύπτει ότι η εν λόγω διάταξη κατοχυρώνει το «δικαίωμα» κάθε εργαζομένου σε «ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών».

52 Εν συνεχεία, σύμφωνα με τις επεξηγήσεις όσον αφορά το άρθρο 31 του Χάρτη, οι οποίες, κατά το άρθρο 6, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, ΣΕΕ και το άρθρο 52, παράγραφος 7, του Χάρτη, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την ερμηνεία του, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη εμπνέεται από την οδηγία 93/104, καθώς και από το άρθρο 2 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961 και αναθεωρήθηκε στο Στρασβούργο στις 3 Μαΐου 1996, και από το σημείο 8 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, που εγκρίθηκε κατά τη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Στρασβούργο στις 9 Δεκεμβρίου 1989 (απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Επανεξέταση Επιτροπή κατά Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, σκέψη 27).

53 Όπως προκύπτει από την αιτιολογική της σκέψη 1, η οδηγία 2003/88 κωδικοποίησε την οδηγία 93/104, το δε άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, που αφορά το δικαίωμα ετήσιας άδειας, επαναλαμβάνει αυτολεξεί το κείμενο του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104 (απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Επανεξέταση Επιτροπή κατά Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, σκέψη 28).

54 Στο ως άνω πλαίσιο, υπενθυμίζεται, τέλος, 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. Συνεπώς, τα κράτη μέλη δεν δύνανται να παρεκκλίνουν από την αρχή που απορρέει από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, σε συνδυασμό με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, κατά την οποία 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 (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 56).

55 Από τις ως άνω εκτιμήσεις προκύπτει ότι τόσο το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 όσο και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, ως προς τις περιπτώσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει ζητήσει να ασκήσει, εντός της περιόδου αναφοράς, το κεκτημένο δυνάμει των εν λόγω διατάξεων δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, αποσβέννυνται αυτοδικαίως το

εν λόγω δικαίωμα, χωρίς επομένως να ελέγχεται προηγουμένως αν πράγματι δόθηκε στον εργαζόμενο η δυνατότητα να το ασκήσει, και, συνακόλουθα, το δικαίωμά του σε χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας.

56 Αντιθέτως, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος, σκοπίμως και με πλήρη επίγνωση των εντεύθεν συνεπειών, επέλεξε να μην κάνει χρήση της ετήσιας άδειάς του μετ' αποδοχών, αφού του είχε παρασχεθεί η δυνατότητα να ασκήσει πραγματικά το δικαίωμά του σε αυτή, το άρθρο 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88, καθώς και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη δεν αντιτίθενται στην απόσβεση του δικαιώματος αυτού ούτε, σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, στη συνακόλουθη μη καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, χωρίς ο εργοδότης να υποχρεούται να επιβάλει στον εργαζόμενο να ασκήσει πραγματικά το εν λόγω δικαίωμα.

57 Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν είναι δυνατή ερμηνεία της επίμαχης στην κύρια δίκη εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως η οποία να είναι σύμφωνη προς το άρθρο 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

58 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται, ειδικότερα, ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, κατά την εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να το ερμηνεύουν κατά το μέτρο του δυνατού με γνώμονα το γράμμα και τον σκοπό της επίμαχης οδηγίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την οδηγία αυτή και, κατά συνέπεια, να συμμορφώνονται προς το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ (απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 24 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

59 Η αρχή της σύμφωνης ερμηνείας επιβάλλει επίσης στα εθνικά δικαστήρια να πράττουν ό,τι είναι δυνατό εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της οικείας οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή (απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 27 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

60 Όπως έχει επίσης κρίνει το Δικαστήριο, η ως άνω απαίτηση περί σύμφωνης ερμηνείας περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να τροποποιούν, αν παρίσταται ανάγκη, την πάγια νομολογία τους σε περίπτωση που αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία του εσωτερικού δικαίου η οποία δεν συμβιβάζεται με τους σκοπούς της εκάστοτε οδηγίας. Ως εκ τούτου, δεν θα ήταν ορθή η κρίση εθνικού δικαστηρίου ότι αδυνατεί να ερμηνεύσει εθνική διάταξη σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης για τον λόγο και μόνον ότι η διάταξη αυτή έχει ερμηνευθεί παγίως κατά τρόπο μη συνάδοντα προς το δίκαιο αυτό (απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψεις 72 και 73 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

61 Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των ανωτέρω εκτιμήσεων, στο πρώτο ερώτημα 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 κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, σύμφωνα με την οποία, αν ο εργαζόμενος δεν έχει ζητήσει να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών εντός της οικείας περιόδου αναφοράς, κατά το πέρας της περιόδου αυτής αποσβέννυνται, αυτοδικαίως και χωρίς να ελέγχεται προηγουμένως αν ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματος αυτού, μεταξύ άλλων με κατάλληλη εκ μέρους του ενημέρωση του εργαζομένου, τόσο το κεκτημένο δυνάμει των εν λόγω διατάξεων δικαίωμά του στις ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για την εν λόγω περίοδο όσο και, συνακόλουθα, το δικαίωμά του να λάβει χρηματική αποζημίωση για την ως άνω μη ληφθείσα ετήσια άδεια σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας. Εναπόκειται συναφώς στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, αν είναι δυνατή ερμηνεία του δικαίου αυτού κατά τρόπο που να διασφαλίζει την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης.

Επί του δεύτερου ερωτήματος

62 Με το δεύτερο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν, σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, κατά τρόπο ώστε αυτή να συνάδει προς το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, οι εν λόγω διατάξεις του δικαίου της Ένωσης έχουν την έννοια ότι, στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του ιδιώτη πρώην εργοδότη του, συνεπάγονται τη μη εφαρμογή από το εθνικό δικαστήριο της ως άνω εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως και την επιδίκαση στον εν λόγω εργαζόμενο χρηματικής αποζημιώσεως εις βάρος του εργοδότη για την ετήσια άδεια την οποία ο εργαζόμενος εδικαιούτο βάσει των ίδιων ως άνω διατάξεων και δεν είχε λάβει κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.

63 Όσον αφορά, κατά πρώτον, το άμεσο αποτέλεσμα που ενδεχομένως πρέπει να αναγνωριστεί στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, σε κάθε περίπτωση κατά την οποία οι διατάξεις οδηγίας είναι, από απόψεως του περιεχομένου τους, ανεπιφύλακτες και αρκούντως ακριβείς, οι ιδιώτες μπορούν να τις επικαλούνται έναντι του κράτους μέλους ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, είτε σε περίπτωση κατά την οποία το κράτος μέλος αυτό παρέλειψε να τις μεταφέρει εμπροθέσμως στην εσωτερική έννομη τάξη είτε σε περίπτωση κατά την οποία τις μετέφερε στην εσωτερική έννομη τάξη πλημμελώς (απόφαση της 24ης Νοεμβρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 33 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Επιπλέον, όταν οι ιδιώτες είναι σε θέση να επικαλεστούν οδηγία έναντι του κράτους, μπορούν να το πράξουν ανεξαρτήτως του αν το κράτος ενεργεί ως εργοδότης ή ως δημόσια αρχή. Πράγματι, και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να αποτραπεί το ενδεχόμενο να μπορεί το κράτος να αντλήσει όφελος από τη μη συμμόρφωσή του προς το δίκαιο της Ένωσης (απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 38 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

64 Βάσει των εκτιμήσεων αυτών, το Δικαστήριο έχει δεχθεί ότι επίκληση, εκ μέρους των ιδιωτών, των ανεπιφύλακτων και αρκούντως ακριβών διατάξεων των οδηγιών χωρεί όχι μόνο έναντι κράτους μέλους και όλων των οργάνων της διοικήσεώς του, περιλαμβανομένων των αποκεντρωμένων αρχών, αλλά επίσης και έναντι των οργανισμών και φορέων που υπόκεινται στην εποπτεία ή τον έλεγχο του κράτους ή στους οποίους έχει ανατεθεί η εκτέλεση αποστολής δημοσίου συμφέροντος και οι οποίοι διαθέτουν, προς τούτο, εξαιρετικές εξουσίες σε σχέση με τις εξουσίες που απορρέουν από τους εφαρμοστέους στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών κανόνες (απόφαση της 7ης Αυγούστου 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, σκέψη 45 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

65 Εν προκειμένω, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο το οποίο εξάλλου είναι το μόνο που έχει στη διάθεσή του τις χρήσιμες πληροφορίες προς τούτο, να προβεί στις αναγκαίες εξακριβώσεις επί του ζητήματος αυτού. Πλην όμως, το εν λόγω δικαστήριο έκρινε, όπως προκύπτει από τη σκέψη 16 της παρούσας αποφάσεως, ότι η Max-Planck πρέπει να θεωρηθεί ιδιώτης.

66 Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, μια οδηγία δεν μπορεί αφ' εαυτής να γεννά υποχρεώσεις εις βάρος ιδιώτη και επομένως δεν χωρεί επίκλησή της έναντι αυτού. Πράγματι, η επέκταση στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών της δυνατότητας επικλήσεως διατάξεως οδηγίας που δεν έχει μεταφερθεί ή έχει μεταφερθεί πλημμελώς στην εσωτερική έννομη τάξη θα ισοδυναμούσε με αναγνώριση της εξουσίας της Ένωσης να επιβάλλει υποχρεώσεις με άμεσο αποτέλεσμα σε βάρος ιδιωτών, παρά το γεγονός ότι διαθέτει τέτοια αρμοδιότητα μόνο στις περιπτώσεις που της απονέμεται εξουσία εκδόσεως κανονισμών (απόφαση της 7ης Αυγούστου 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, σκέψη 42 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

67 Επομένως, ακόμη και μια σαφής, ακριβής και ανεπιφύλακτη διάταξη οδηγίας, η οποία αποσκοπεί στην απονομή δικαιωμάτων ή στην επιβολή υποχρεώσεων στους ιδιώτες, δεν μπορεί να έχει εφαρμογή, αυτή καθεαυτήν, στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς ανακύπτουσας αποκλειστικώς μεταξύ ιδιωτών (απόφαση της 7ης Αυγούστου 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, σκέψη 43 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

68 Ως εκ τούτου, μολονότι το άρθρο 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88 πληροί τις απαιτούμενες προϋποθέσεις ανεπιφύλακτου χαρακτήρα και επαρκούς ακρίβειας ώστε να έχει άμεσο αποτέλεσμα (βλ., υπ' αυτή την έννοια, σημερινή απόφαση, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:337, σκέψεις 71 έως 73), δεν μπορεί να γίνει επίκλησή του σε διαφορά μεταξύ ιδιωτών, προκειμένου να διασφαλιστεί η πλήρης αποτελεσματικότητα του εν λόγω δικαιώματος ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών και να μην εφαρμοστεί οποιαδήποτε αντίθετη διάταξη του εθνικού δικαίου (απόφαση της 26ης Μαρτίου 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, σκέψη 48).

69 Όσον αφορά, κατά δεύτερον, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, το οποίο, όπως εκτέθηκε στις σκέψεις 49 έως 55 της παρούσας αποφάσεως, έχει εφαρμογή σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη και έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε κανονιστική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, υπενθυμίζεται εξ αρχής ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών συνιστά ουσιώδη αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης.

70 Η αρχή αυτή πηγάζει τόσο από πράξεις που έχουν καταρτιστεί από τα κράτη μέλη σε επίπεδο Ένωσης, όπως ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, του οποίου γίνεται εξάλλου μνεία στο άρθρο 151 ΣΛΕΕ, όσο και από διεθνή κείμενα στην κατάρτιση των οποίων τα εν λόγω κράτη μέλη έχουν συμπράξει ή στα οποία αυτά έχουν προσχωρήσει. Μεταξύ των διεθνών αυτών κειμένων περιλαμβάνεται ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, στον οποίο όλα τα κράτη μέλη είναι συμβαλλόμενα μέρη, δεδομένου ότι έχουν προσχωρήσει είτε στον αρχικό Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη είτε στον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη είτε και στις δύο μορφές του, και στον οποίο γίνεται επίσης αναφορά στο άρθρο 151 ΣΛΕΕ. Πρέπει επίσης να γίνει μνεία της Συμβάσεως 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της 24ης Ιουνίου 1970, περί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (αναθεωρηθείσα), η οποία, όπως επισήμανε το Δικαστήριο στις σκέψεις 37 και 38 της αποφάσεως της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18), διατυπώνει τις αρχές της εν λόγω Οργανώσεως οι οποίες πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, όπως διευκρινίζει η αιτιολογική σκέψη 6 της οδηγίας 2003/88.

71 Ως προς το ζήτημα αυτό, η τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 93/104 υπενθυμίζει, ειδικότερα, ότι στο σημείο 8 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων διακηρύσσεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου στην Ένωση, μεταξύ άλλων, για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ως προς τη διάρκεια της οποίας θα πρέπει να επιτευχθεί προοδευτική προσέγγιση, σύμφωνα με τα ισχύοντα σε κάθε κράτος (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, σκέψη 39).

72 Συνεπώς, το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104 και το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν κατοχύρωσαν αφ' εαυτών το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών το οποίο ως εκ τούτου πηγάζει, μεταξύ άλλων, από διάφορα διεθνή κείμενα (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 75) και έχει επιτακτικό χαρακτήρα, ως ουσιώδης αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 16ης Μαρτίου 2006, Robinson-Steele κ.λπ., C-131/04 και C-257/04, EU:C:2006:177, σκέψεις 48 και 68), η δε ουσιώδης αυτή αρχή περιλαμβάνει αυτό καθεαυτό το δικαίωμα ετήσιας άδειας «μετ' αποδοχών» και το άρρηκτα συνδεδεμένο δικαίωμα στην καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας (βλ. σημερινή απόφαση, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:337, σκέψη 83).

73 Ορίζοντας, με επιτακτική διατύπωση, ότι «[κ]άθε εργαζόμενος» έχει «δικαίωμα» «σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών», χωρίς να παραπέμπει συναφώς στις «περιπτώσεις και [...] τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές», όπως, για παράδειγμα, το άρθρο 27 του Χάρτη το οποίο αφορά η απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη εκφράζει την ουσιώδη αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης από την οποία επιτρέπεται

παρέκκλιση μόνον εφόσον τηρούνται οι αυστηρές προϋποθέσεις που προβλέπει το άρθρο 52, παράγραφος 1, του Χάρτη και, ιδίως, εφόσον δεν θίγεται το βασικό περιεχόμενο του θεμελιώδους δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

74 Συνεπώς, το δικαίωμα ετήσιας περιόδου αμειβόμενων διακοπών που κατοχυρώνει υπέρ κάθε εργαζομένου το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη είναι, ως προς την ίδια του την ύπαρξη, επιτακτικό και ανεπιφύλακτο, δεδομένου ότι δεν απαιτείται συγκεκριμενοποίησή του με διατάξεις του δικαίου της Ένωσης ή του εθνικού δικαίου, οι οποίες απλώς καλούνται να προσδιορίσουν τη συγκεκριμένη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και, κατά περίπτωση, να ορίσουν ορισμένες προϋποθέσεις για τη χρήση της. Κατά συνέπεια, η διάταξη αυτή είναι αφ' εαυτής ικανή να απονείμει στους εργαζομένους δικαίωμα δυνάμενο να προβληθεί αυτό καθεαυτό στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ αυτών και του εργοδότη σε κατάσταση που διέπεται από το δίκαιο της Ένωσης και εμπίπτει, κατά συνέπεια, στο πεδίο εφαρμογής του Χάρτη (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 76).

75 Ως εκ τούτου, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχει ειδικότερα ως συνέπεια, όσον αφορά τις καταστάσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του, ότι το εθνικό δικαστήριο οφείλει να μην εφαρμόσει κανονιστική ρύθμιση η οποία αντιβαίνει στην εκτεθείσα στη σκέψη 54 της παρούσας αποφάσεως αρχή ότι δεν είναι δυνατή η απόσβεση του κεκτημένου δικαιώματος του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά το πέρας της περιόδου αναφοράς και/ή της περιόδου μεταφοράς που καθορίζει το εθνικό δίκαιο, εφόσον ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να λάβει την άδεια αυτή, ή η συνακόλουθη απώλεια της χρηματικής αποζημιώσεως που αντικαθιστά την εν λόγω άδεια κατά τη λήξη της σχέσεως εργασίας, ως δικαιώματος άρρηκτα συνδεδεμένου με το ως άνω δικαίωμα ετήσιας άδειας «μετ' αποδοχών». Δυνάμει της ίδιας ως άνω διατάξεως, δεν επιτρέπεται στους εργοδότες η επίκληση της υπάρξεως τέτοιας κανονιστικής ρυθμίσεως προκειμένου να απαλλαγούν από την καταβολή της εν λόγω αποζημιώσεως την οποία τους επιβάλλει ο σεβασμός του θεμελιώδους δικαιώματος που κατοχυρώνει η εν λόγω διάταξη.

76 Όσον αφορά τα αποτελέσματα που αναπτύσσει κατ' αυτόν τον τρόπο το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έναντι των ιδιωτών εργοδοτών, επισημαίνεται ότι, μολονότι το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη διευκρινίζει ότι οι διατάξεις του απευθύνονται στα θεσμικά και λοιπά όργανα και στους οργανισμούς της Ένωσης τηρουμένης της αρχής της επικουρικότητας, καθώς και στα κράτη μέλη, μόνον όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης, εντούτοις το εν λόγω άρθρο 51, παράγραφος 1, δεν θίγει το ζήτημα αν οι ιδιώτες αυτοί μπορεί, ενδεχομένως, να έχουν την υποχρέωση τηρήσεως ορισμένων διατάξεων του εν λόγω Χάρτη και δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αποκλείει πάντοτε το ενδεχόμενο αυτό.

77 Καταρχάς, και όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 78 των προτάσεών του στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις Bauer και Willmeroth (C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:337), το γεγονός ότι ορισμένες διατάξεις του πρωτογενούς δικαίου απευθύνονται πρωτίστως στα κράτη μέλη δεν μπορεί να αποκλείσει τη δυνατότητα εφαρμογής τους στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών (βλ., υπ' αυτή την έννοια, απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 77).

78 Εν συνεχεία, το Δικαστήριο έχει, μεταξύ άλλων, αποφανθεί ότι η απαγόρευση που κατοχυρώνεται στο άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη είναι αφ' εαυτής ικανή να απονείμει στους ιδιώτες δικαίωμα δυνάμενο να προβληθεί αυτό καθεαυτό στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ τους (απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 76), χωρίς, συνεπώς, το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη να αποτελεί κώλυμα προς τούτο.

79 Τέλος, όσον αφορά, ειδικότερα, το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, πρέπει να επισημανθεί ότι το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσιες περιόδους αμειβόμενων διακοπών συνεπάγεται, ως εκ της φύσεώς του, την αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη να χορηγήσει τέτοιες περιόδους ή να καταβάλει αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια κατά τη λήξη της σχέσεως εργασίας.

80 Συνεπώς, σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία της επίμαχης στην κύρια δίκη εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως κατά τρόπο ώστε να συνάδει προς το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, το αιτούν δικαστήριο οφείλει, σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, να διασφαλίσει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την έννομη προστασία που παρέχει η εν λόγω διάταξη και να εγγυηθεί την πλήρη αποτελεσματικότητά της, αφήνοντας εν ανάγκη ανεφάρμοστη την εν λόγω εθνική κανονιστική ρύθμιση (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 79).

81 Κατόπιν των ανωτέρω εκτιμήσεων, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, κατά τρόπο ώστε αυτή να συνάδει προς το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, από τη δεύτερη αυτή διάταξη συνάγεται ότι το εθνικό δικαστήριο που επιλαμβάνεται ένδικης διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του ιδιώτη πρώην εργοδότη του οφείλει να μην εφαρμόσει την εν λόγω εθνική κανονιστική ρύθμιση και να μεριμνήσει ώστε ο εργαζόμενος, αν ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να αποδείξει ότι επέδειξε όλη τη δέουσα επιμέλεια ώστε να παρασχεθεί πράγματι σε αυτόν η δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που εδικαιούτο βάσει του δικαίου της Ένωσης, να μη στερηθεί ούτε τα κεκτημένα δικαιώματά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ούτε συνακόλουθα, σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, τη χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια, της οποίας η καταβολή αποτελεί, στην περίπτωση αυτή, άμεση υποχρέωση του συγκεκριμένου εργοδότη.

Επί των δικαστικών εξόδων

82 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 (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαίνεται:

1) **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 κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, σύμφωνα με την οποία, αν ο εργαζόμενος δεν έχει ζητήσει να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών εντός της οικείας περιόδου αναφοράς, κατά το πέρας της περιόδου αυτής αποσβέννυνται, αυτοδικαίως και χωρίς να ελέγχεται προηγουμένως αν ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματος αυτού, μεταξύ άλλων με κατάλληλη εκ μέρους του ενημέρωση του εργαζομένου, τόσο το κεκτημένο δυνάμει των εν λόγω διατάξεων δικαίωμά του στις ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για την εν λόγω περίοδο όσο και, συνακόλουθα, το δικαίωμά του να λάβει χρηματική αποζημίωση για την ως άνω μη ληφθείσα ετήσια άδεια σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας. Εναπόκειται συναφώς στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, αν είναι δυνατή ερμηνεία του δικαίου αυτού κατά τρόπο που να διασφαλίζει την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης.**

2) **Σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, κατά τρόπο ώστε αυτή να συνάδει προς το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, από τη δεύτερη αυτή διάταξη συνάγεται ότι το εθνικό δικαστήριο που επιλαμβάνεται ένδικης διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του ιδιώτη πρώην εργοδότη του οφείλει να μην**

εφαρμόσει την εν λόγω εθνική κανονιστική ρύθμιση και να μεριμνήσει ώστε ο εργαζόμενος, αν ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να αποδείξει ότι επέδειξε όλη τη δέουσα επιμέλεια ώστε να παρασχεθεί πράγματι σε αυτόν η δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που εδικαιούτο βάσει του δικαίου της Ένωσης, να μη στερηθεί ούτε τα κεκτημένα δικαιώματά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ούτε συνακόλουθα, σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, τη χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια, της οποίας η καταβολή αποτελεί, στην περίπτωση αυτή, άμεση υποχρέωση του συγκεκριμένου εργοδότη.

(υπογραφές)