



## Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ  
YVES BOT  
της 29ης Μαΐου 2018<sup>1</sup>

**Υπόθεση C-619/16**

**Sebastian W. Kreuziger**  
**κατά**  
**Land Berlin**

[αίτηση του Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg  
(ανώτερου διοικητικού δικαστηρίου Βερολίνου-Βραδεμβούργου, Γερμανία)  
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 7, παράγραφος 2 – Χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας ετήσια άδεια μετ' αποδοχών – Απώλεια του δικαιώματος στην αποζημίωση αυτή εάν ο εργαζόμενος δεν ζητήσει να του χορηγηθεί ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και δεν αποδείξει αδυναμία λήψεως της άδειας για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του»

1. Η υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας<sup>2</sup>.
2. Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του Sebastian W. Kreuziger και του πρώην εργοδότη του, του Land Berlin (ομόσπονδου κράτους του Βερολίνου, Γερμανία) σχετικά με την άρνηση του δεύτερου να καταβάλει στον S. W. Kreuziger χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.
3. Η υπό κρίση υπόθεση παρέχει στο Δικαστήριο την ευκαιρία να διευκρινίσει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες ο εργαζόμενος του οποίου λύεται η εργασιακή σχέση μπορεί να αξιώσει την καταβολή τέτοιας αποζημιώσεως βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88.
4. Στις παρούσες προτάσεις, θα εκθέσω τους λόγους για τους οποίους φρονώ ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας αυτής πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι παρέχει δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, όταν ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούνταν κατά τη διάρκεια της σχέσεως αυτής.

<sup>1</sup> Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

<sup>2</sup> ΕΕ 2003, L 299, σ. 9.

5. Θα εξηγήσω επίσης γιατί, κατά τη γνώμη μου, η ίδια αυτή διάταξη πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές δυνάμει των οποίων εργαζόμενος δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, όταν, αφενός, δεν ζήτησε να του χορηγηθεί η άδεια αυτή ενόσω εργαζόταν και, αφετέρου, δεν αποδεικνύει ότι του ήταν αδύνατο να λάβει την εν λόγω άδεια για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, χωρίς να εξετάζεται προηγουμένως το κατά πόσον ο εργοδότης τού είχε πράγματι παράσχει τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

6. Θα διευκρινίσω, τέλος, ότι, όταν εθνικό δικαστήριο επιλαμβάνεται διαφοράς σχετικά με το δικαίωμα εργαζομένου σε χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, σε αυτό εναπόκειται να ελέγξει κατά πόσον ο εργοδότης αποδεικνύει ότι έλαβε τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσει στον εργαζόμενο αυτόν τη δυνατότητα να ασκήσει πραγματικά το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της σχέσεως αυτής. Εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι επέδειξε την αναγκαία επιμέλεια και ότι, παρά τα μέτρα που έλαβε, ο εργαζόμενος δεν άσκησε οικειοθελώς και έχοντας πλήρη επίγνωση το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μολονότι είχε τη δυνατότητα αυτή κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.

## **I. Το νομικό πλαίσιο**

### **A. Το δίκαιο της Ένωσης**

7. Η αιτιολογική σκέψη 4 της οδηγίας 2003/88 έχει ως εξής:

«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.»

8. Το άρθρο 1, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αυτής προβλέπει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ<sup>[3]</sup>, με την επιφύλαξη των άρθρων 14, 17, 18 και 19 της παρούσας οδηγίας.»

9. Το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας 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.»

10. Το άρθρο 17 της ίδιας οδηγίας προβλέπει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις. Εντούτοις, δεν επιτρέπεται καμία παρέκκλιση από το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής.

<sup>3</sup> Οδηγία του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ 1989, L 183, σ. 1).

11. Το άρθρο 2 της οδηγίας 89/391 ορίζει τα ακόλουθα:

«1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής κλπ.).

2. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται όταν δεν το επιτρέπουν εγγενείς ιδιαιτερότητες ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα, π.χ. στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία, ή ορισμένων συγκεκριμένων δραστηριοτήτων στις υπηρεσίες πολιτικής άμυνας.

[...]»

### ***B. Το γερμανικό δίκαιο***

12. Κατά το άρθρο 9 της Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (κανονιστική απόφαση για τις άδειες των δημοσίων υπαλλήλων και των δικαστών, στο εξής: EUrIVO)<sup>4</sup>, της 26ης Απριλίου 1988:

«1. Ο υπάλληλος λαμβάνει, στο μέτρο του δυνατού, ολόκληρη την άδεια αναψυχής που δικαιούται. Η κατάτμηση της άδειας επιτρέπεται κατόπιν αιτήσεως του ενδιαφερομένου. Κατά κανόνα, πρέπει να αποφεύγεται η κατάτμηση της άδειας σε περισσότερες των δύο περιόδων. Σε περίπτωση κατατμήσεως της άδειας, στον υπάλληλο πρέπει να χορηγούνται τουλάχιστον δύο συνεχόμενες εβδομάδες άδειας.

2. Η άδεια πρέπει να λαμβάνεται καταρχήν εντός του έτους αναφοράς. Το δικαίωμα για την άδεια που δεν ελήφθη εντός δώδεκα μηνών από τη λήξη του έτους αναφοράς αποσβέννυται. [...]»

13. Η EUrIVO δεν περιλαμβάνει διάταξη που να προβλέπει την καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.

## **II. Το ιστορικό της διαφοράς της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα**

14. Από τις 13 Μαΐου 2008 έως τις 28 Μαΐου 2010, ο S. W. Kreuziger πραγματοποίησε, ως Rechtsreferendar (ασκούμενος δικηγόρος), πρακτική άσκηση προετοιμασίας για τα νομικά επαγγέλματα στο ομόσπονδο κράτος του Βερολίνου, στο πλαίσιο σχέσεως επαγγελματικής κατάρτισεως που διεπόταν από το δημόσιο δίκαιο, χωρίς όμως να συνιστά δημοσιούπαλληλική σχέση. Κατόπιν της επιτυχούς εξετάσεώς του, στις 28 Μαΐου 2010, στην προφορική δοκιμασία της δεύτερης κρατικής εξετάσεως, ολοκλήρωσε αυτήν την κατάρτιση και πρακτική άσκηση στο ως άνω ομόσπονδο κράτος.

15. Ο S. W. Kreuziger αποφάσισε να μη λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από την 1η Ιανουαρίου 2010 έως τη λήξη της επαγγελματικής κατάρτισεώς του. Στις 18 Δεκεμβρίου 2010, ζήτησε να του καταβληθεί χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Η αίτηση αυτή απορρίφθηκε αρχικώς με απόφαση της προέδρου του Kammergericht (ανώτερου περιφερειακού δικαστηρίου Βερολίνου, Γερμανία), της 7ης Ιανουαρίου 2011, και, στη συνέχεια, κατόπιν διοικητικής προσφυγής, με απόφαση της 4ης Μαΐου 2011 της Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (κοινής υπηρεσίας νομικών εξετάσεων των ομόσπονδων κρατών του Βερολίνου και του Βραδεμβούργου, Γερμανία), με την αιτιολογία, αφενός, ότι η EUrIVO δεν

4 GVB1. 1988, σ. 846.

προβλέπει τέτοιο δικαίωμα για αποζημίωση και, αφετέρου, ότι η οδηγία 2003/88 εφαρμόζεται μόνο στους εργαζομένους και ότι το άρθρο 7 αυτής προϋποθέτει, εν πάση περιπτώσει, ότι ο ενδιαφερόμενος δεν είχε τη δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδειά του για λόγους για τους οποίους δεν ευθύνεται ο ίδιος.

16. Ο S. W. Kreuziger άσκησε ένδικη προσφυγή κατά των αποφάσεων αυτών ενώπιον του Verwaltungsgericht Berlin (διοικητικού πρωτοδικείου Βερολίνου, Γερμανία) η οποία απορρίφθηκε με απόφαση της 3ης Μαΐου 2013. Με την απόφαση αυτή, το ως άνω δικαστήριο διαπίστωσε, αφενός, ότι η EUrIVO δεν προβλέπει δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και, αφετέρου, ότι το άρθρο 9 της EUrIVO υποχρεώνει τον εργαζόμενο να λάβει την άδειά του και να υποβάλει αίτημα περί λήψεως της άδειας αυτής. Πλην όμως, δεδομένου ότι ο S. W. Kreuziger σκοπίμως παρέλειψε να υποβάλει τέτοιο αίτημα, ενώ γνώριζε ότι η σχέση εργασίας του θα λυόταν στις 28 Μαΐου 2010, το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αποσβέσθηκε κατά την ημερομηνία αυτή.

17. Το εν λόγω δικαστήριο έκρινε ότι ούτε στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 μπορεί να θεμελιωθεί δικαίωμα σε χρηματική αποζημίωση για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών όσον αφορά τον S. W. Kreuziger. Ειδικότερα, έκρινε ότι από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής, μπορεί να αποσβεσθεί, δυνάμει του εθνικού δικαίου, εάν ο εργαζόμενος είχε τη δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδειά του, αλλά δεν το έπραξε, στη δε περίπτωση αυτή δεν μπορεί να υφίσταται ούτε το παρεπόμενο δικαίωμα για αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας άδειας.

18. Κατόπιν ασκήσεως εφέσεως από τον S. W. Kreuziger ενώπιον του Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (ανώτερου διοικητικού δικαστηρίου Βερολίνου-Βραδεμβούργου, Γερμανία), ήτοι του αιτούντος δικαστηρίου, κατά της αποφάσεως αυτής, το δικαστήριο αυτό επισημαίνει με τη σειρά του ότι η EUrIVO δεν περιλαμβάνει κανέναν κανόνα που να θεμελιώνει δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης υπέρ του S. W. Kreuziger, με αποτέλεσμα ένα τέτοιο ενδεχόμενο δικαίωμα να μπορεί να αντληθεί, ελλείψει μεταφοράς του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 στο εθνικό δίκαιο, μόνον από το άμεσο αποτέλεσμα της διατάξεως αυτής.

19. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά, καταρχάς, ότι ο S. W. Kreuziger εμπίπτει στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας. Καθότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εμπίπτουν σε αυτό το πεδίο εφαρμογής, δεν είναι δυνατόν, κατά το δικαστήριο αυτό, να ισχύει κάτι διαφορετικό για τους ασκουμένους στο πλαίσιο καταρτίσεως διεπόμενης από το δημόσιο δίκαιο, λαμβανομένου ιδίως υπόψη του άρθρου 1, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2003/88 το οποίο διευκρινίζει ότι η οδηγία αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391, και, επομένως, μεταξύ άλλων, στις «εκπαιδευτικές» δραστηριότητες που αναφέρονται στην τελευταία αυτή διάταξη.

20. Εν συνεχεία, κατά το αιτούν δικαστήριο, ο S. W. Kreuziger πληροί τις δύο προϋποθέσεις που προβλέπονται ρητώς στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, καθότι δεν έλαβε την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούνταν και λύθηκε η σχέση εργασίας του.

21. Τέλος, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, εντούτοις, ότι διατηρεί αμφιβολίες ως προς το εάν, πέραν των δύο αυτών ρητών προϋποθέσεων, το δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μπορεί να αποκλειστεί, όταν ο εργαζόμενος δεν ζήτησε, πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας, να λάβει την άδειά του, παρά το γεγονός ότι είχε τη δυνατότητα προς τούτο, και ως προς το εάν το δικαίωμα αυτό προϋποθέτει, γενικότερα, ότι ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση, για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας.

22. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (ανώτερο διοικητικό δικαστήριο Βερολίνου-Βραδεμβούργου) αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Έχει το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας [2003/88] την έννοια ότι αντιβαίνουν σε αυτό εθνικές διατάξεις ή πρακτικές σύμφωνα με τις οποίες η αξίωση χρηματικής αποζημίωσης κατά τη λύση της εργασιακής σχέσεως αποκλείεται, εάν ο εργαζόμενος δεν έχει υποβάλει αίτηση για χορήγηση ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, μολονότι είχε τη δυνατότητα να το πράξει;
- 2) Έχει το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας [2003/88] την έννοια ότι αντιβαίνουν σε αυτό εθνικές διατάξεις ή πρακτικές σύμφωνα με τις οποίες η αξίωση χρηματικής αποζημίωσης κατά τη λύση της εργασιακής σχέσεως προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση, για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσεως;»

### III. Ανάλυση

23. Με τα δύο αυτά προδικαστικά ερωτήματα τα οποία πρέπει, κατά την άποψή μου, να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, εάν το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές δυνάμει των οποίων ο εργαζόμενος δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, όταν, αφενός, δεν ζήτησε να του χορηγηθεί η άδεια αυτή ενόσω εργαζόταν και, αφετέρου, δεν αποδεικνύει ότι δεν ήταν σε θέση, για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, να λάβει την εν λόγω άδεια.

24. Προκαταρκτικώς, σημειώνω ότι, μολονότι πολλά από τα ενδιαφερόμενα μέρη, μεταξύ των οποίων το ομόσπονδο κράτος του Βερολίνου, διατύπωσαν παρατηρήσεις όσον αφορά τον χαρακτήρα της σχέσεως που συνδέει το ομόσπονδο αυτό κράτος με τον S.W. Kreuziger ως Rechtsreferendar (ασκούμενο δικηγόρο) και, ιδίως, όσον αφορά το ζήτημα εάν η σχέση αυτή εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, εντούτοις το αιτούν δικαστήριο έκρινε ότι ο S.W. Kreuziger εμπίπτει σαφώς στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, μη διατυπώνοντας, ως εκ τούτου, κανένα ερώτημα ως προς το ζήτημα αυτό. Θα περιοριστώ, επομένως, στην επισήμανση ότι το άρθρο 1, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι η οδηγία αυτή εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, και ειδικότερα στις «εκπαιδευτικές» δραστηριότητες. Όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 89/391 πρέπει να οριοθετείται διασταλτικώς<sup>5</sup>. Παραπέμπω, περαιτέρω, στον ορισμό της έννοιας του «εργαζομένου» στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>6</sup> τον οποίο έχει δεχθεί το Δικαστήριο με τη νομολογία του<sup>7</sup>. Όπως και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τείνω να θεωρήσω ότι η προετοιμασία για τα νομικά επαγγέλματα είναι εκπαιδευτική δραστηριότητα που παρουσιάζει επιπλέον, εν προκειμένω, τα γενικά χαρακτηριστικά μιας σχέσεως εργασίας. Το δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που παρέχεται σε κάθε ασκούμενο στο πλαίσιο του εθνικού καθεστώτος που εφαρμόζεται στους δημόσιους υπαλλήλους και τους δικαστές πρέπει επομένως, κατά την άποψή μου, να ασκείται σύμφωνα με το άρθρο 7 της ως άνω οδηγίας και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

5 Βλ. κατ' αναλογία, όσον αφορά την οδηγία 89/391, απόφαση της 26ης Μαρτίου 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, σκέψη 20).

6 Στο εξής: Χάρτης.

7 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 26ης Μαρτίου 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, σκέψεις 24 έως 27).



25. Σημειώνω, εξάλλου, ότι, ελλείψει διατάξεως στο εφαρμοστέο γερμανικό δίκαιο που να προβλέπει χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, ένα τέτοιο δικαίωμα αποζημιώσεως απορρέει ευθέως από το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88<sup>8</sup>.

26. Προκειμένου να δοθεί απάντηση στα ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου, πρέπει να υπομνησθεί ότι, όπως προκύπτει από το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, διάταξη από την οποία η οδηγία αυτή δεν επιτρέπει παρέκκλιση, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει κρίνει επανειλημμένως ότι «[τ]ο δικαίωμα αυτό σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρηθεί ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, [...] της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές πρέπει να γίνεται εντός των ορίων που προβλέπει ρητώς η ίδια η οδηγία 2003/88»<sup>9</sup>.

27. Εξάλλου, 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 αυτού, το οποίο απορρέει απευθείας από την οδηγία»<sup>10</sup>.

28. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί επανειλημμένως επί ζητημάτων που αφορούν το δικαίωμα ετήσιας αδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου που δεν ήταν σε θέση να ασκήσει, πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας του, το δικαίωμά του στην εν λόγω άδεια για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, είτε λόγω ασθένειας<sup>11</sup> είτε λόγω της αρνήσεως του εργοδότη να καταβάλει αποδοχές για την άδεια αυτή<sup>12</sup>.

29. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έθεσε τον κανόνα κατά τον οποίον «η οδηγία 2003/88 δεν επιτρέπει στα κράτη μέλη ούτε να εμποδίζουν τη γένεση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ούτε να προβλέπουν ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος δεν εμποδίστηκε να ασκήσει το δικαίωμα αυτό αποσβένεται με τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή της περιόδου μεταφοράς που ορίζεται από το εθνικό δίκαιο»<sup>13</sup>.

30. Επιπλέον, όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου, «ο εργαζόμενος ο οποίος, για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πριν από τη λήξη της σχέσης εργασίας δικαιούται χρηματική αποζημίωση βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88. Η αποζημίωση αυτή πρέπει να υπολογίζεται κατά τρόπον ώστε ο εργαζόμενος να περιέρχεται σε κατάσταση όμοια με εκείνη στην οποία θα βρισκόταν εάν είχε ασκήσει το δικαίωμα άδειας κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας»<sup>14</sup>.

8 Όσον αφορά το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, παραπέμω στις προτάσεις μου στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις Bauer (C-569/16) και Willmeroth (C-570/16) (σημεία 45 και 46). Λαμβανομένης υπόψη της κάθετης φύσεως της διαφοράς μεταξύ του S. Kreuziger και του ομόσπονδου κράτους του Βερολίνου, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι μπορεί να γίνει άμεση επίκληση του άρθρου αυτού ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου προκειμένου να μην εφαρμοστεί οποιαδήποτε διάταξη ή εθνική πρακτική η οποία δεν θα επέτρεπε να του καταβληθεί χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, υπό την προϋπόθεση, ασφαλώς, ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για μια τέτοια καταβολή.

9 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 32 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

10 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 34 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

11 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18).

12 Βλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

13 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 51 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

14 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 52 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

31. Κατά το Δικαστήριο, ο κανόνας που τίθεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 καθώς και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη είναι επομένως ότι «ένα κεκτημένο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποσβένεται 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»<sup>15</sup>.

32. Ο κανόνας αυτός στηρίζεται στη σκέψη ότι, ναι μεν τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν λεπτομερείς κανόνες για την άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, οι οποίοι περιλαμβάνουν ακόμη και την απώλεια του δικαιώματος αυτού κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς ή μιας περιόδου μεταφοράς, αλλά υπό την προϋπόθεση 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<sup>16</sup>.

33. Φαίνεται να προκύπτει από την επίμαχη εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως ερμηνεύεται από τα εθνικά δικαστήρια, ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ότι αποσβέννυται στο τέλος της περιόδου αναφοράς, όταν ο εργαζόμενος δεν ζήτησε να το ασκήσει κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής. Η απόσβεση αυτή του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών του οποίου η άσκηση δεν ζητήθηκε από τον εργαζόμενο συνεπάγεται την απώλεια του δικαιώματος χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.

34. Μια τέτοια εθνική κανονιστική ρύθμιση, ερμηνευόμενη κατ' αυτόν τον τρόπο, φαίνεται να είναι αντίθετη προς το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, στο μέτρο που συνάγει αυτομάτως από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν ζήτησε να λάβει την άδειά του κατά την περίοδο αναφοράς την απώλεια της εν λόγω άδειας στο τέλος της περιόδου αυτής, χωρίς να έχει ελεγχθεί προηγουμένως το κατά πόσον ο εργαζόμενος αυτός ήταν πράγματι σε θέση να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, σύμφωνα με τις απαιτήσεις που προκύπτουν από τη νομολογία του Δικαστηρίου.

35. Όμως, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά την οδηγία 2003/88, ήτοι της διασφάλισης της πραγματικής αναπαύσεως του εργαζομένου, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του, στον εργοδότη εναπόκειται να λάβει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει τη δυνατότητα του εργαζομένου να ασκήσει πράγματι το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και, σε περίπτωση αμφισβητήσεως, να αποδείξει ότι έλαβε τέτοια μέτρα.

36. Υπενθυμίζω, συναφώς, ότι η οδηγία 2003/88 «θεσπίζει [...] τον κανόνα ότι ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να απολαύει αποτελεσματικής αναπαύσεως, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του»<sup>17</sup>. Σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι «να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλάρωσης και ψυχαγωγίας»<sup>18</sup>.

37. Ο εργοδότης φέρει ιδιαίτερη ευθύνη προκειμένου οι εργαζόμενοι που βρίσκονται υπό τη διεύθυνσή του να ασκούν πράγματι το δικαίωμά τους σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

15 Βλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 56), η υπογράμμιση δική μου.

16 Βλ. μεταξύ άλλων, συναφώς, αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 43), της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψη 26), και της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Επανεξέταση – Επιτροπή κατά Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, σκέψη 30).

17 Απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, σκέψη 44). Με άλλα λόγια, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας P. Mengozzi στο σημείο 17 των προτάσεών του στην υπόθεση Ministerul Justiției κ.λπ. (C-12/17, EU:C:2018:195), «μια περίοδος πραγματικής εργασίας πρέπει να δημιουργεί δικαίωμα για περίοδο επίσης πραγματικής αναπαύσεως».

18 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 37 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

38. Πάντως, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, «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»<sup>19</sup>. Συγκεκριμένα, κατά το Δικαστήριο, «λαμβάνομένης υπόψη της ως άνω ιδιότητάς του ως ασθενούς μέρους, ένας τέτοιος εργαζόμενος μπορεί να αποτραπεί από το να προβάλλει 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»<sup>20</sup>. Ως εκ τούτου, «κάθε πράξη ή παράλειψη του εργοδότη η οποία ενδέχεται να αποτρέψει τον εργαζόμενο από το να κάνει χρήση της ετήσιας άδειάς του είναι επίσης αντίθετη στον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών»<sup>21</sup>.

39. Λαμβανομένης υπόψη της εγγενούς ανισοροπίας που χαρακτηρίζει τη σχέση εργασίας, στον εργοδότη εναπόκειται να λάβει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι να έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Κατά τη γνώμη μου, το Δικαστήριο υπογράμμισε την ύπαρξη υποχρέωσης που βαρύνει τον εργοδότη όσον αφορά την πραγματική λήψη άδειας από τους εργαζομένους, επισημαίνοντας ότι «ο εργοδότης που δεν παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να αντιμετωπίσει τις σχετικές συνέπειες»<sup>22</sup>.

40. Η ύπαρξη μιας τέτοιας υποχρέωσης επιβεβαιώνεται από την οδηγία 89/391, η οποία παραμένει εν ισχύ, όπως αναφέρουν η αιτιολογική σκέψη 3 και το άρθρο 1, παράγραφος 4, της οδηγίας 2003/88<sup>23</sup>. Συγκεκριμένα, το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391 ορίζει ότι «[ο] εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας». Επιπλέον, το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής προβλέπει ότι, «[σ]τα πλαίσια των ευθυνών του, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων».

41. Ως εκ τούτου, για την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ληφθεί υπόψη η υποχρέωση που επιβάλλει η οδηγία 89/391.

42. Επισημαίνω, εξάλλου, ότι η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας παραδέχθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι, βάσει της υποχρέωσης πρόνοιας, ο εργοδότης υποχρεούται, γενικώς, να μεριμνά για την ευημερία των εργαζομένων και ότι η υποχρέωση αυτή περιλαμβάνει επίσης και την παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας να ασκήσει τα δικαιώματά του.

43. Η ως άνω υποχρέωση πρέπει να υλοποιείται, όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, με τη λήψη από τον εργοδότη συγκεκριμένων οργανωτικών μέτρων που να επιτρέπουν στους εργαζομένους να ασκούν το δικαίωμά τους σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, καθώς και με την έγκαιρη και συγκεκριμένη ενημέρωση περί του ότι, εάν δεν λάβουν πράγματι την άδειά τους, υπάρχει κίνδυνος να χαθεί η άδεια αυτή στο τέλος της περιόδου αναφοράς ή στο τέλος μιας εγκεκριμένης περιόδου μεταφοράς. Ο εργοδότης πρέπει επίσης να ενημερώνει τους εργαζομένους ότι, εάν δεν λάβουν την άδειά τους κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ενώ έχουν πράγματι τη σχετική δυνατότητα, δεν θα μπορέσουν να αξιώσουν το δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας. Η υποχρέωση με την οποία βαρύνεται ο εργοδότης δεν μπορεί εντούτοις να φθάνει «μέχρι το σημείο να υποχρεώνει τον εργοδότη να εξαναγκάζει τους εργαζομένους του σε πραγματική χρήση των περιόδων αναπαύσεως που

19 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2010, FuB (C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 80 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

20 Όπ.π., σκέψη 81.

21 Απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 39 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

22 Απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 63).

23 Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της οδηγίας 2003/88 και της βελτιώσεως της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Επανεξέταση – Επιτροπή κατά Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, σκέψη 44 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Ακολουθώντας τον σκοπό που επιδιώκεται με την οδηγία 89/391, η οδηγία 2003/88 ορίζει, όπως αναφέρεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, «τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας».



δικαιούνται»<sup>24</sup>. Υπό την επιφύλαξη αυτή, η υποχρέωση την οποία υπέχει ο εργοδότης πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να λάβει τη μορφή αποδεικτικού κανόνα βάσει του οποίου, σε περίπτωση αμφισβητήσεως, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι έλαβε τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει τη δυνατότητα του εργαζομένου να ασκήσει πράγματι το δικαίωμα αυτό.

44. Λαμβανομένης υπόψη της υποχρεώσεως που υπέχει ο εργοδότης να παράσχει πράγματι στους εργαζομένους του τη δυνατότητα να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, εθνική κανονιστική ρύθμιση ή πρακτική που θα είχε ως αποτέλεσμα να μετακυλιέται η ευθύνη ασκήσεως του δικαιώματος αυτού μόνο στους εργαζομένους, χωρίς να ελέγχεται προηγουμένως εάν ο εργοδότης τήρησε την υποχρέωσή του, είναι αντίθετη προς το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88. Ειδικότερα, εάν γινόταν δεκτό ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση ή πρακτική μπορεί να προβλέπει απόσβεση του δικαιώματος του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, χωρίς να έχει παρασχεθεί πραγματικά στον εργαζόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα αυτό, θα θιγόταν η ουσία του κοινωνικού δικαιώματος που απονέμει ευθέως σε κάθε εργαζόμενο το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88<sup>25</sup>. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι το γεγονός ότι εργαζόμενος δεν ζήτησε να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς δεν μπορεί να επιφέρει αυτοδικαίως την απώλεια του δικαιώματος αυτού κατά τη λήξη της περιόδου αυτής και, συνακόλουθα, την απώλεια του δικαιώματος χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας. Στη νομολογία του Δικαστηρίου φαίνεται εξάλλου να μην αποδίδεται καμία σημασία στο αν ο εργαζόμενος υπέβαλε ή όχι αίτηση για τη χορήγηση ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών<sup>26</sup>.

45. Συνεπώς, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξετάσει, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά την οδηγία 2003/88, κατά πόσον ο εργοδότης αποδεικνύει ότι έλαβε τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει τη δυνατότητα του εργαζομένου να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, επιδεικνύοντας τη δέουσα επιμέλεια προς τούτο. Εφόσον ο εργοδότης αποδείξει ότι επέδειξε τη δέουσα επιμέλεια και ότι, παρά τα μέτρα που έλαβε, ο εργαζόμενος παραιτήθηκε εκουσίως από την άσκηση του δικαιώματός του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μολοντί είχε τη δυνατότητα να το ασκήσει κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ο εργαζόμενος αυτός δεν μπορεί να αξιώσει, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας. Ειδικότερα, στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος ήταν σε θέση να ασκήσει το δικαίωμά του. Αποποιήθηκε το δικαίωμα αυτό, έχοντας πλήρη επίγνωση των εννόμων συνεπειών που θα μπορούσαν να του αντιταχθούν κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.

46. Είναι αληθές ότι ορισμένες εκτιμήσεις που έχει διατυπώσει το Δικαστήριο μπορεί να δίνουν την εντύπωση ότι ερμηνεύει το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 υπό την έννοια ότι παρέχεται ευθέως και αυτομάτως στους εργαζομένους χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας. Όσον αφορά τις προϋποθέσεις για τη θεμελίωση μιας τέτοιας αξιώσεως, το Δικαστήριο έχει επισημάνει ότι, «όταν έχει λυθεί η σχέση εργασίας και, ως εκ τούτου, η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν μπορεί πλέον εκ των πραγμάτων να ληφθεί, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ούτως ώστε 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»<sup>27</sup>. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι, «[γ]ια λόγους προασπίσεως του θεμελιώδους αυτού δικαιώματος του εργαζομένου το οποίο κατοχυρώνεται στο δίκαιο της Ένωσης, [...] δεν μπορεί να προβεί σε συσταλτική ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, εις βάρος των

24 Βλ. απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (C-484/04, EU:C:2006:526, σκέψη 43).

25 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Επανεξέταση - Επιτροπή κατά Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, σκέψη 32 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

26 Βλ., συναφώς, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 62 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

27 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 17 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

δικαιωμάτων που ο εργαζόμενος αντλεί από αυτήν»<sup>28</sup>. Επιπλέον, το Δικαστήριο έκρινε ότι «το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, όπως έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο, δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση δικαιώματος σε χρηματική αποζημίωση, 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 την οποία εδικαιούτο κατά τον χρόνο τερματισμού της σχέσεως αυτής»<sup>29</sup>.

47. Εντούτοις, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι οι ως άνω εκτιμήσεις συνδέονται στενά με τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά τα οποία αφορούν, ήτοι περιπτώσεις κατά τις οποίες εργαζόμενος δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών λόγω ασθένειας ή θανάτου.

48. Εξάλλου, και εν πάση περιπτώσει, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος ο οποίος δεν άσκησε οικειοθελώς και με πλήρη επίγνωση το δικαίωμά του να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μπορεί να αξιώσει την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, όταν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι του παρέσχε πράγματι τη δυνατότητα να λάβει την άδειά του κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας.

49. Ειδικότερα, μια ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 υπέρ της αυτόματης καταβολής χρηματικής αποζημίωσης στον εργαζόμενο για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, χωρίς να εξετάζονται οι αντίστοιχες συμπεριφορές του εργοδότη και του εργαζομένου, είναι αντίθετη τόσο προς το γράμμα της διατάξεως αυτής όσο και προς τον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως επισήμανε και, εν συνεχεία, υπενθύμισε το Δικαστήριο με την πάγια νομολογία του. Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό το πρίσμα του γράμματός του και του σκοπού που επιδιώκει<sup>30</sup>.

50. Πρώτον, από το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, προκύπτει ότι η καταβολή χρηματικής αποζημίωσης προς αντικατάσταση της ελάχιστης περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι δυνατή μόνο σε περίπτωση λύσεως της εργασιακής σχέσεως. Η λήψη της άδειας αποτελεί τον κανόνα και η χρηματική αποζημίωση την εξαίρεση. Επιπλέον, ακόμη και σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, κατά το γράμμα της διατάξεως αυτής, το δικαίωμα στην ως άνω αποζημίωση κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας δεν διατυπώνεται ως αυτόματη συνέπεια αλλά μόνο ως δυνατότητα.

51. Δεύτερον, υπενθυμίζω ότι ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών έγκειται στο «να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλάρωσης και αναψυχής»<sup>31</sup>. Επιπλέον, πρέπει και πάλι να επισημανθεί ο κανόνας βάσει του οποίου ο εργαζόμενος οφείλει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να απολαύει πραγματικής αναπαύσεως.

52. Η ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 υπό την έννοια ότι παρέχεται ευθέως και αυτομάτως στον εργαζόμενο χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας θα έθιγε τον σκοπό αυτόν και την απαίτηση πραγματικής αναπαύσεως του εργαζομένου, γεγονός που συνεπάγεται ότι η απόλαυση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, δεν πρέπει, καταρχήν, να αντικαθίσταται από χρηματική παροχή.

28 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 22 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

29 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 23).

30 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, σκέψη 15).

31 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 37 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

53. Ειδικότερα, μια τέτοια ερμηνεία θα μπορούσε να παρακινήσει τους εργαζομένους οι οποίοι γνωρίζουν, επειδή παραδείγματος χάριν έχουν συνάψει σύμβαση καταρτίσεως ή έχουν προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ότι η σχέση εργασίας τους μπορεί να λυθεί στο προσεχές μέλλον να μη λάβουν άδεια προκειμένου να αυξήσουν τις αποδοχές τους διά της εισπράξεως, κατά τη λύση της σχέσεως αυτής, χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Το Δικαστήριο έχει όμως κρίνει ότι πρέπει να αποφευχθεί ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 η οποία «θα αποτελούσε κίνητρο για να μη χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος την άδειά του για την ανάπαυσή του ή για να εξωθούνται οι εργαζόμενοι να μην τη χρησιμοποιούν προς τούτο, κίνητρο που θα ήταν ασυμβίβαστο με τους σκοπούς της οδηγίας [αυτής]»<sup>32</sup>. Ως εκ τούτου, προς επίτευξη του σκοπού του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, πρέπει να διασφαλιστεί ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσο που επιτρέπει τη σώρευση των ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ώστε να καταβληθεί αποζημίωση έναντι αυτών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας<sup>33</sup>.

54. Θα ήθελα να προσθέσω ότι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου δεν αφορά μόνον το ατομικό του συμφέρον αλλά και το συμφέρον του εργοδότη του καθώς και το γενικό συμφέρον<sup>34</sup>.

55. Υπό το πρίσμα των ως άνω στοιχείων, πρέπει να γίνεται κατανοητό το χωρίο της αποφάσεως της 12ης Ιουνίου 2014, *Bollacke*<sup>35</sup>, στο οποίο το Δικαστήριο επισήμανε ότι «το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, όπως έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο, δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση δικαιώματος σε χρηματική αποζημίωση, 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 την οποία δικαιούτο κατά τον χρόνο τερματισμού της σχέσεως αυτής»<sup>36</sup>. Προς συμμόρφωση με τον διπλό σκοπό του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ήτοι της παροχής στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπαυθεί και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλάρωσης και ψυχαγωγίας, καθώς και προς συμμόρφωση με τον κανόνα ότι ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να απολαύει πραγματικής αναπαύσεως, η δεύτερη προϋπόθεση που τίθεται στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, ήτοι ότι «ο εργαζόμενος δεν πρέπει να έχει λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δικαιούτο κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως [εργασίας του]»<sup>37</sup>, πρέπει κατ' ανάγκην να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος «δεν ήταν σε θέση να λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας του»<sup>38</sup>. Μόνον εάν πληρούνται τόσο η πρώτη προϋπόθεση, ήτοι η λύση της σχέσεως εργασίας, όσο και η δεύτερη προϋπόθεση, ερμηνευόμενη υπό το πνεύμα αυτό, δικαιούται ο εργαζόμενος του οποίου λύθηκε η σύμβαση εργασίας χρηματική αποζημίωση, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

56. Η ως άνω ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 καθιστά δυνατή τη διασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ της αναγκαίας χρηματικής αντισταθμίσεως του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών το οποίο δεν μπόρεσε να ασκήσει πραγματικά ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας και της τηρήσεως του σκοπού του δικαιώματος αυτού που απαιτεί, καταρχήν, την πραγματική λήψη της άδειας.

32 Βλ. απόφαση της 6ης Απριλίου 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, σκέψη 32). Βλ. επίσης, όσον αφορά σκεπτικό που βασίζεται στον κανόνα ότι ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να απολαύει πραγματικής αναπαύσεως, απόφαση της 16ης Μαρτίου 2006, *Robinson-Steele* κ.λπ. (C-131/04 και C-257/04, EU:C:2006:177).

33 Βλ., υπό την ίδια έννοια, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα E. Tanchev στην υπόθεση *King* (C-214/16, EU:C:2017:439, σημείο 97).

34 Βλ. επίσης, σχετικά με την ιδέα αυτή, προτάσεις της γενικής εισαγγελέα C. Stix-Hackl στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις *Robinson-Steele* κ.λπ. (C-131/04 και C-257/04, EU:C:2005:650, σημείο 79).

35 C-118/13, EU:C:2014:1755.

36 Βλ. απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 23).

37 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 20ής Ιουλίου 2016, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 27 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία), η υπογράμμιση δική μου.

38 Βλ., συναφώς, απόφαση της 20ής Ιουλίου 2016, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 28), η υπογράμμιση δική μου.

57. Εν κατακλείδι, προτείνω στο Δικαστήριο να απορρίψει την άποψη ότι η καταβολή της χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας εξαρτάται από τη διττή προϋπόθεση, αφενός, ότι ο εργαζόμενος προσωπικώς ζήτησε από τον εργοδότη τη χορήγηση της επίμαχης άδειας και, αφετέρου, ότι ο εργαζόμενος αποδεικνύει ότι δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για λόγους για τους οποίους δεν ευθύνεται ο ίδιος.

58. Προτείνω στο Δικαστήριο να ακολουθήσει μια άλλη προσέγγιση που βασίζεται στον κανόνα ότι πρέπει να ευνοείται η πραγματική λήψη της ετήσιας άδειας και στον ρόλο που ο εργοδότης οφείλει να διαδραματίσει συναφώς. Υπό το πρίσμα αυτό, δεν επιτρέπεται να φέρουν μόνον οι εργαζόμενοι την ευθύνη να λάβουν πράγματι την άδειά τους επί ποινή απώλειας του δικαιώματος αυτού. Συγκεκριμένα, μια τέτοια λύση δεν λαμβάνει υπόψη την πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων ήτοι την ανισορροπία που χαρακτηρίζει τη σχέση εργοδότη και εργαζομένου, καθότι ο εργαζόμενος μπορεί, με διάφορους τρόπους, να παρακινείται να εργάζεται περισσότερο, ιδίως δε όταν ελπίζει να ανανεωθεί η σύμβασή του. Για την άμβλυνση του κινδύνου αυτού καθώς και της τάσεως των εργαζομένων να μετατρέπουν τις ημέρες αδείας σε συμπλήρωμα του μισθού τους, πρέπει να επιβληθεί στον εργοδότη η υποχρέωση λήψεως των κατάλληλων μέτρων που θα παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει πράγματι το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Αν ο εργοδότης αποδείξει ότι ο εργαζόμενος ήταν σε θέση να ασκήσει το δικαίωμα αυτό, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, την καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.

59. Κατά συνέπεια, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στο αιτούν δικαστήριο την απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι παρέχει δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, όταν ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούνταν κατά τη διάρκεια της σχέσεως αυτής.

60. Η ίδια αυτή διάταξη πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές δυνάμει των οποίων ο εργαζόμενος δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, όταν, αφενός, δεν ζήτησε να του χορηγηθεί η άδεια αυτή ενόσω εργαζόταν και, αφετέρου, δεν αποδεικνύει ότι του ήταν αδύνατο να λάβει την εν λόγω άδεια για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, χωρίς να εξετάζεται προηγουμένως το κατά πόσον ο εργοδότης τού είχε πράγματι παράσχει τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

61. Όταν εθνικό δικαστήριο επιλαμβάνεται διαφοράς σχετικά με το δικαίωμα εργαζομένου σε χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, σε αυτό εναπόκειται να ελέγξει κατά πόσον ο εργοδότης αποδεικνύει ότι έλαβε τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει πραγματικά το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας. Εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι επέδειξε την αναγκαία επιμέλεια και ότι, παρά τα μέτρα που έλαβε, ο εργαζόμενος δεν άσκησε οικειοθελώς και έχοντας πλήρη επίγνωση το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μολονότι είχε τη δυνατότητα αυτή κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, την καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.



62. Εν προκειμένω, εάν, κατόπιν εξετάσεως, το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει ότι το ομόσπονδο κράτος του Βερολίνου, υπό την ιδιότητά του ως εργοδότης του S. W. Kreuziger, του παρέσχε τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και ότι, παρά ταύτα, ο S. W. Kreuziger δεν θέλησε να λάβει την άδειά του πριν από την επιτυχή εξέτασή του στην προφορική δοκιμασία της δεύτερης κρατικής εξετάσεως, μπορεί να θεωρήσει ότι ορθώς δεν του καταβλήθηκε η ως άνω αποζημίωση.

#### IV. Πρόταση

63. Βάσει των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (ανώτερο διοικητικό δικαστήριο Βερολίνου-Βραδεμβούργου, Γερμανία) ως εξής:

- 1) Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88/EΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4 Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι παρέχει δικαίωμα χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, όταν ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούνταν κατά τη διάρκεια της σχέσεως αυτής.
- 2) Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές δυνάμει των οποίων ο εργαζόμενος δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, όταν, αφενός, δεν ζήτησε να του χορηγηθεί η άδεια αυτή ενόσω εργαζόταν και, αφετέρου, δεν αποδεικνύει ότι του ήταν αδύνατο να λάβει την εν λόγω άδεια για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, χωρίς να εξετάζεται προηγουμένως το κατά πόσον ο εργοδότης τού είχε πράγματι παράσχει τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.
- 3) Όταν εθνικό δικαστήριο επιλαμβάνεται διαφοράς σχετικά με το δικαίωμα εργαζομένου σε χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, σε αυτό εναπόκειται να ελέγξει κατά πόσον ο εργοδότης αποδεικνύει ότι έλαβε τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει πραγματικά το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας. Εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι επέδειξε την αναγκαία επιμέλεια και ότι, παρά τα μέτρα που έλαβε, ο εργαζόμενος δεν άσκησε οικειοθελώς και έχοντας πλήρη επίγνωση το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μολονότι είχε τη δυνατότητα αυτή κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει, βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.