



Συλλογή της Νομολογίας

Υπόθεση C-684/16

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV
κατά
Tetsuji Shimizu

(αίτηση του Bundesarbeitsgericht για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως)

«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»

Περίληψη – Απόφαση του Δικαστηρίου (τμήμα μείζονος συνθέσεως)
της 6ης Νοεμβρίου 2018

1. *Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία προβλέπει αυτοδίκαιη 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 – Απουσία προηγούμενου ελέγχου ως προς τη δυνατότητα του εργαζομένου να ασκήσει πράγματι το δικαίωμα αυτό – Δεν επιτρέπεται – Υποχρεώσεις του εθνικού δικαστή – Σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνεία της εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως*

(Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρα 31 § 2 και 52 § 1· οδηγία 2003/88 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, άρθρο 7)

2. *Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Οδηγία 2003/88 – Άρθρο 7 – Άμεσο αποτέλεσμα – Δυνατότητα επικλήσεως στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ ιδιωτών – Δεν υφίσταται*

(Οδηγία 2003/88 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, άρθρο 7)

3. Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης – Περιεχόμενο

(Άρθρο 151 ΣΛΕΕ· Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρα 21 § 1, 27 και 31 § 2· οδηγία 2003/88 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, άρθρο 7· οδηγία 93/104 του Συμβουλίου, άρθρο 7)

4. Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία κρίνεται αντίθετη προς την οδηγία 2003/88 και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Υποχρεώσεις εθνικού δικαστηρίου που επιλαμβάνεται διαφοράς μεταξύ ιδιωτών – Μη εφαρμογή της εν λόγω εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως και χορήγηση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ή της χρηματικής αποζημιώσεως σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας – Όρια

(Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρα 21 § 1, 31 § 2 και 51 § 1· οδηγία 2003/88 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, άρθρο 7 § 3)

1. Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88/EK 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 δικαιώματός 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.

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).

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 αδειας που δικαιούται, το δικαίωμά του σε αυτές θα αποσβεσθεί κατά το πέρασ της περιόδου αναφοράς ή μιας επιτρεπόμενης περιόδου μεταφοράς.

Επιπλέον, ο εργοδότης φέρει το σχετικό βάρος αποδείξεως (βλ., κατ' αναλογία, 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 δικαιούτο, 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 αποζημίωσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια αποτελούν παράβαση του άρθρου 7, παράγραφος 1, και του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, αντιστοίχως.

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' αναλογία, απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, σκέψη 43).

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 Νοέμβριου 2017, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 56).

(βλ. σκέψεις 44-46, 50, 54, 61, διατακτ. 1)

2. 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 αδειας 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).

(βλ. σκέψη 68)

3. Βλ. το κείμενο της αποφάσεως.

(βλ. σκέψεις 69, 70, 72, 73)

4. Σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, κατά τρόπον 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.

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' αναλογία, απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 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.

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).

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.

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.

(βλ. σκέψεις 74, 76-79, 81, διατακτ. 2)