



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έβδομο τμήμα)

της 13ης Ιανουαρίου 2022*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Άρθρο 31, παράγραφος 2 – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Άρθρο 7 – Κανονική άδεια – Χρόνος εργασίας – Υπερωρίες – Υπολογισμός του χρόνου εργασίας σε μηνιαία βάση – Μη παροχή προσαύξησης για υπερωρίες σε περίπτωση λήψης άδειας»

Στην υπόθεση C-514/20,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) με απόφαση της 17ης Ιουνίου 2020, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 13 Οκτωβρίου 2020, στο πλαίσιο της δίκης

DS

κατά

Koch Personaldienstleistungen GmbH,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έβδομο τμήμα),

συγκείμενο από τους I. Ziemele (εισηγήτρια), πρόεδρο του έκτου τμήματος, προεδρεύουσα του εβδόμου τμήματος, T. von Danwitz και A. Kumin, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: J. Richard de la Tour

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο DS, εκπροσωπούμενος από τον R. Buschmann,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον B.-R. Killmann και την D. Recchia,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) και 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).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του DS και της Koch Personaldienstleistungen GmbH (στο εξής: Koch) σχετικά με την προσμέτρηση των ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά τον υπολογισμό του αριθμού των δεδουλευμένων ωρών που παρέχουν δικαίωμα προσαύξησης για υπερωρίες.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 4 και 5 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. [...]»
- 4 Το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής, με τίτλο «Ετήσια άδεια», προβλέπει τα εξής:
 - «1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.
 2. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας αδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

Το γερμανικό δίκαιο

- 5 Η Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (γενική συλλογική σύμβαση για την προσωρινή απασχόληση), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης (στο εξής: MTV), περιέχει στο σημείο της 3.1, σχετικά με τον «χρόνο εργασίας», τα ακόλουθα χωρία:
 - «3.1.1. Ο κανονικός μηνιαίος χρόνος εργασίας για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως είναι 151,67 ώρες. [...]
 - 3.1.2. Ο κανονικός μηνιαίος ατομικός χρόνος εργασίας συναρτάται προς τον αριθμό των ημερών εργασίας.

Ο μηνιαίος χρόνος εργασίας είναι:

[...]

– 161 ώρες εντός μηνός που περιλαμβάνει 23 εργάσιμες ημέρες.

[...]»

6 Το σημείο 4.1.2 της MTV προβλέπει τα εξής:

«Οι προσαυξήσεις για υπερωρίες καταβάλλονται για τις ώρες παρασχεθείσας εργασίας πέραν:

[...]

– των 184 ωρών για 23 εργάσιμες ημέρες.

Η προσαύξηση για υπερωρίες ανέρχεται σε 25 %.

[...]»

Τα πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

- 7 Τον Αύγουστο του 2017, ο οποίος είχε 23 εργάσιμες ημέρες, ο DS, προσωρινά απασχολούμενος στην Koch με πλήρες ωράριο, εργάστηκε 121,75 ώρες τις πρώτες 13 ημέρες και στη συνέχεια, τις υπόλοιπες 10 ημέρες, έλαβε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, που αντιστοιχούσε σε 84,7 ώρες εργασίας.
- 8 Ο DS, θεωρώντας ότι για τον καθορισμό του αριθμού των δεδουλευμένων ωρών έπρεπε να προσμετρηθούν οι ημέρες της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, άσκησε ενώπιον των γερμανικών δικαστηρίων αγωγή με αίτημα να υποχρεωθεί η Koch να του καταβάλει προσαύξηση 25 % για 22,45 ώρες, δηλαδή 72,32 ευρώ, οι οποίες αντιστοιχούσαν στον αριθμό των δεδουλευμένων ωρών που υπερέβαιναν το όριο των 184 ωρών.
- 9 Δεδομένου ότι η αγωγή του απορρίφθηκε πρωτοδίκως και κατ' έφεση, ο DS άσκησε αναίρεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου.
- 10 Το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) επισημαίνει ότι, κατά το γράμμα του σημείου 4.1.2 της MTV, μόνον οι δεδουλευμένες ώρες μπορούν να συνυπολογισθούν προκειμένου να προσδιορισθεί αν ο εργαζόμενος υπερέβη την ποσόστωση του κανονικού μηνιαίου χρόνου εργασίας. Συγκεκριμένα, ο όρος «ώρες παρασχεθείσας εργασίας» παραπέμπει στην έννοια των ωρών πραγματικής εργασίας, αποκλειομένων των περιόδων άδειας.
- 11 Εξάλλου, ο σκοπός της προσαύξησης για τις ώρες υπερωριακής απασχόλησης έγκειται, δυνάμει της MTV, στην παροχή αντιστάθμισης λόγω ιδιαίτερου φόρτου εργασίας, ο οποίος δεν υφίσταται κατά τη λήψη της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, και επομένως η προσαύξηση αποσκοπεί στην ανταμοιβή του εργαζομένου που παρέχει εργασία πέραν των συμβατικών του υποχρεώσεων. Επομένως, η εν λόγω προσαύξηση αποτελεί δικαίωμα που αποκτάται από την εργασία και δεν μπορούν να συνυπολογισθούν οι περίοδοι άδειας.

- 12 Το εν λόγω δικαστήριο επισημαίνει, επιπλέον, ότι οι προσαυξήσεις για υπερωριακή απασχόληση μπορούν επίσης να αποτρέψουν τους εργοδότες από το να σφετερίζονται τον ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων, διότι ο σφετερισμός αυτός θα συνεπάγεται επιπλέον κόστος 25 % επί του συμβατικώς καθορισθέντος ωρομισθίου.
- 13 Εντούτοις, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) διαπιστώνει ότι οι διατάξεις της MTV θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως κίνητρο ώστε οι εργαζόμενοι να μη λαμβάνουν την ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Εν προκειμένω, αν ο DS είχε εργαστεί κατά τις ώρες που αντιστοιχούν στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που έλαβε, θα είχε υπερβεί κατά 22,45 ώρες την ποσόστωση του κανονικού ωραρίου εργασίας και θα είχε δικαίωμα να λάβει, για τις ώρες αυτές, την προσαύξηση του 25 %.
- 14 Ως εκ τούτου, το αιτούν δικαστήριο εκφράζει αμφιβολίες ως προς τη συμβατότητα του συστήματος που θεσπίζει η MTV, καθόσον το σύστημα αυτό συνεπάγεται εν τέλει περικοπή του δικαιώματος προσαύξησης για τις υπερωρίες, προς τη νομολογία του Δικαστηρίου κατά την οποία οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να αποτρέπονται από την άσκηση του δικαιώματός τους για την ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.
- 15 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η υπόθεση της κύριας δίκης είναι αρκετά παρόμοια με εκείνη επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), στο μέτρο που, σε αμφότερες τις περιπτώσεις, το οικονομικό μειονέκτημα δεν αφορά τις κατά κυριολεξία απολαβές αδειας, αλλά επέρχεται σε χρόνο προγενέστερο ή μεταγενέστερο της άδειας.
- 16 Το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει επίσης ότι, με την απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 47), το Δικαστήριο έκρινε ότι, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος οφείλει, προς εκπλήρωση των υποχρεώσεών του από τη σύμβαση εργασίας, να παρέχει υπερωριακή εργασία η οποία είναι σε μεγάλο βαθμό προβλέψιμη και συνήθης και της οποίας η αμοιβή αποτελεί σημαντικό στοιχείο των συνολικών αποδοχών, η αμοιβή που καταβάλλεται για την υπερωριακή απασχόληση θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στις αποδοχές που οφείλονται κατά τη διάρκεια της άδειας.
- 17 Ωστόσο, αν η νομολογία που διαμορφώθηκε με την εν λόγω απόφαση εφαρμοστεί στην υπόθεση της κύριας δίκης, λαμβανομένου υπόψη ότι, στην υπόθεση της κύριας δίκης, οι υπερωρίες έχουν εξαιρετικό και απρόβλεπτο χαρακτήρα, το ποσό της προσαύξησης λόγω παρασχεθείσας υπερωριακής εργασίας δεν μπορεί να συμπεριληφθεί στις αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Ως εκ τούτου, είναι λογικό οι ημέρες άδειας να μη λαμβάνονται υπόψη κατά τον καθορισμό του αριθμού των ωρών εργασίας που παρέχει δικαίωμα προσαύξησης για υπερωρίες.
- 18 Τέλος, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν μπορούν να παρεκκλίνουν από το άρθρο 1 του Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [νόμου περί ελάχιστης άδειας των εργαζομένων (ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών)], κατά το οποίο κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα άδειας για κάθε ημερολογιακό έτος και το οποίο πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης, υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

- 19 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αντιβαίνει στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του [Χάρτη] και στο άρθρο 7 της οδηγίας [2003/88] διάταξη συλλογικής συμβάσεως εργασίας η οποία ορίζει ότι για τον υπολογισμό του αν και για πόσες ώρες εργασίας ένας εργαζόμενος δικαιούται προσauxήσεις για υπερωρίες λαμβάνονται υπόψη μόνον οι πραγματικά δεδουλευμένες ώρες και όχι οι ώρες που καλύπτονται από την περίοδο της ελάχιστης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

- 20 Με το προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε διάταξη συλλογικής σύμβασης δυνάμει της οποίας, προκειμένου να καθοριστεί αν έχει συμπληρωθεί το κατώτατο όριο δεδουλευμένων ωρών για την παροχή δικαιώματος προσauxήσης λόγω υπερωριών, δεν λαμβάνονται υπόψη ως ώρες παρασχεθείσας εργασίας οι ώρες που αντιστοιχούν στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία έλαβε ο εργαζόμενος.
- 21 Πρώτον, υπενθυμίζεται ότι, κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, «τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων».
- 22 Μολονότι, βάσει του γράμματος της διάταξης αυτής, εναπόκειται στα κράτη μέλη να καθορίζουν τους όρους ασκήσεως και εφαρμογής του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, εντούτοις τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτούν από οποιαδήποτε προϋπόθεση την ίδια την ύπαρξη του εν λόγω δικαιώματος, το οποίο απορρέει απευθείας από την οδηγία (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 23 Δεύτερον, το Δικαστήριο έχει κρίνει, όσον αφορά το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, ότι 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 (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 24 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 τις Συνθήκες (απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca SpA, C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504, σκέψη 54 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 25 Επομένως, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 αντανακλά και συγκεκριμενοποιεί το θεμελιώδες δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη (πρβλ. απόφαση της 8ης Σεπτεμβρίου 2020, Επιτροπή και Συμβούλιο κατά Carreras Sequeros κ.λπ., C-119/19 P και C-126/19 P, EU:C:2020:676, σκέψη 115). Πράγματι,

ενώ η τελευταία αυτή διάταξη διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η πρώτη διάταξη θέτει σε εφαρμογή την αρχή αυτή καθορίζοντας τη διάρκεια της εν λόγω άδειας.

- 26 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, όπως προκύπτει από το άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη, τα κράτη μέλη επιβάλλεται να τηρούν τις διατάξεις του όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης.
- 27 Επομένως, δεδομένου ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη ρύθμιση συνιστά εφαρμογή της οδηγίας 2003/88, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας πρέπει να ερμηνευθεί υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, προκειμένου να καθοριστεί αν η διάταξη αυτή της οδηγίας αντιτίθεται στην εν λόγω ρύθμιση.
- 28 Τρίτον, όσον αφορά τον σκοπό της οδηγίας 2003/88, υπενθυμίζεται ότι, κατά την αιτιολογική σκέψη 4, η οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία. Η δε αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας διευκρινίζει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης.
- 29 Στο πλαίσιο αυτό, το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι η οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας και, ειδικότερα, τις ελάχιστες περιόδους ετήσιας άδειας.
- 30 Λαμβανομένων υπόψη των σκοπών αυτών, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, έχει διττό σκοπό, ήτοι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα, αφενός, να αναπαυθεί από την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας του και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα ανάπαυλας και αναψυχής (απόφαση της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca SpA, C-762/18 και C-37/19, EU:C:2020:504, σκέψη 57 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 31 Συγκεκριμένα, χάριν της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του, ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να τυγχάνει πραγματικής αναπαύσεως (πρβλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 23).
- 32 Κατά συνέπεια, τα κίνητρα για να μη χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι την άδεια αναπαύσεως ή για να εξωθούνται να μην τη χρησιμοποιούν είναι ασυμβίβαστα με τους σκοπούς του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, οι οποίοι συνίστανται ιδίως στη διασφάλιση της πραγματικής αναπαύσεως του εργαζομένου, χάριν της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του. Επομένως, 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 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 33 Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο κρίθηκε ότι η λήψη των τακτικών αποδοχών κατά την περίοδο της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών έχει ως σκοπό να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να λάβει πράγματι τις ημέρες άδειας που δικαιούται. Πλην όμως, στην περίπτωση που οι αποδοχές που καταβάλλονται για την προβλεπόμενη στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 ετήσια άδεια μετ' αποδοχών υπολείπονται των τακτικών αποδοχών που καταβάλλονται στον εργαζόμενο κατά τις περιόδους παροχής εργασίας, τούτο ενδέχεται να αποτελέσει κίνητρο προκειμένου ο εργαζόμενος να μη λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, τουλάχιστον κατά τη

- διάρκεια των ως άνω περιόδων παροχής εργασίας, καθόσον η λήψη της άδειας θα μπορούσε να επιφέρει μείωση των αποδοχών του κατά τη διάρκεια των περιόδων αυτών (απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 34 Ομοίως, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ο εργαζόμενος ενδέχεται να μην ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια λόγω του οικονομικού μειονεκτήματος, ακόμη και αν αυτό είναι ετεροχρονισμένο, επέρχεται δηλαδή κατά τη διάρκεια της περιόδου μετά την ετήσια άδεια (πρβλ. απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, σκέψη 21).
- 35 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά, όπως φαίνεται, ότι το σημείο 4.1.2 της MTV θα μπορούσε να αποτρέψει τον εργαζόμενο από την άσκηση του δικαιώματός του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, καθόσον προβλέπει ότι, για την ενδεχόμενη καταβολή προσαύξεσης λόγω υπερωριών, μόνον οι δεδουλευμένες ώρες μπορούν να συνυπολογισθούν προκειμένου να προσδιορισθεί αν ο εργαζόμενος υπερέβη την ποσόστωση του κανονικού μηνιαίου χρόνου εργασίας.
- 36 Συναφώς, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι ο ενάγων της κύριας δίκης εργάστηκε 121,75 ώρες κατά τις πρώτες 13 εργάσιμες ημέρες του Αυγούστου 2017 και στη συνέχεια έλαβε ετήσια άδεια κατά τις υπόλοιπες 10 εργάσιμες ημέρες του μηνός αυτού. Αν όμως είχε εργαστεί κατά τις 10 τελευταίες ημέρες, θα είχε πραγματοποιήσει επιπλέον 84,7 ώρες εργασίας πέραν των 121,75 ωρών, οπότε, υπό την επιφύλαξη των εξακριβώσεων στις οποίες οφείλει να προβεί το αιτούν δικαστήριο, ο αριθμός των ωρών εργασίας κατά τη διάρκεια του εν λόγω μήνα θα ήταν 206,45 ώρες και θα είχε υπερβεί κατά 22,45 ώρες το όριο των δεδουλευμένων ωρών που παρέχει δικαίωμα προσαύξεσης για υπερωρίες.
- 37 Εντούτοις, δεδομένου ότι, σύμφωνα με το σημείο 4.1.2 της MTV, η μονάδα αναφοράς για τον καθορισμό του αριθμού των ωρών πέραν του οποίου καταβάλλεται προσαύξηση λόγω υπερωριών καθορίζεται μηνιαίως, το γεγονός ότι ο ενάγων της κύριας δίκης έλαβε ημέρες ετήσιας άδειας κατά τον μήνα κατά τον οποίο παρέσχε υπερωριακή εργασία είχε ως αποτέλεσμα, κατ' εφαρμογή του ίδιου σημείου 4.1.2, να μην καλυφθεί ο μηνιαίος ελάχιστος αριθμός των 184 ωρών.
- 38 Υπό τις συνθήκες αυτές, η άσκηση από τον ενάγοντα της κύριας δίκης του δικαιώματός του για άδεια είχε ως αποτέλεσμα ότι οι αποδοχές του για τον μήνα Αυγούστου 2017 ήταν χαμηλότερες από εκείνες που θα εισέπραττε αν δεν είχε λάβει άδεια κατά τον εν λόγω μήνα.
- 39 Ομοίως, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος λάβει άδεια στην αρχή του μηνός, η εφαρμογή της επίμαχης στην κύρια δίκη συλλογικής συμβάσεως θα μπορούσε επίσης να έχει ως συνέπεια τη μείωση των αποδοχών για τον εν λόγω μήνα, δεδομένου ότι, αν ο εργαζόμενος αυτός πραγματοποιήσει υπερωρίες μετά την άδεια, αυτές θα εξουδετερωθούν από τις ημέρες άδειας που ελήφθησαν στην αρχή του μηνός. Ωστόσο, όπως επισημάνθηκε στη σκέψη 34 της παρούσας απόφασης, το οικονομικό μειονέκτημα που επέρχεται ετεροχρονισμένα, δηλαδή κατά τη διάρκεια της περιόδου μετά την ετήσια άδεια, μπορεί να αποτρέψει τον εργαζόμενο από το να ασκήσει το δικαίωμά του στην ετήσια άδεια (πρβλ. απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, σκέψη 21).
- 40 Ως εκ τούτου, μηχανισμός υπολογισμού των δεδουλευμένων ωρών, όπως ο επίμαχος στην υπόθεση της κύριας δίκης, δυνάμει του οποίου η λήψη άδειας μπορεί να επιφέρει μείωση των αποδοχών του εργαζομένου, καθόσον περικόπτεται η προσαύξηση που προβλέπεται για τις

πράγματι πραγματοποιηθείσες υπερωρίες, μπορεί να αποτρέψει τον εργαζόμενο από την άσκηση του δικαιώματός του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια του μήνα κατά τον οποίο παρείχε υπερωριακή απασχόληση, πράγμα το οποίο εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει στην υπόθεση της κύριας δίκης.

- 41 Όπως, όμως, υπομνήσθηκε στη σκέψη 32 της παρούσας αποφάσεως, κάθε πρακτική ή παράλειψη του εργοδότη η οποία ενδέχεται να αποτρέψει τον εργαζόμενο από τη λήψη της ετήσιας άδειάς του είναι ασυμβίβαστη με τον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.
- 42 Η διαπίστωση αυτή δεν αναιρείται από το γεγονός, το οποίο επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, ότι η απόκτηση του δικαιώματος προσαύξησης λόγω υπερωριών συνδέεται, δυνάμει του σημείου 4.1.2 της MTV, με τις ώρες πράγματι «παρασχεθείσας» εργασίας. Πράγματι, υπό την επιφύλαξη των εξακριβώσεων στις οποίες οφείλει να προβεί συναφώς το αιτούν δικαστήριο, ενώ δεν αμφισβητείται ότι ο ενάγων της κύριας δίκης πραγματοποίησε υπερωρίες για τις οποίες έπρεπε να χορηγηθεί προσαύξηση 25 %, το δικαίωμα προσαύξησης για τις υπερωρίες εξουδετερώθηκε από το γεγονός ότι η μονάδα αναφοράς για τον καθορισμό του αριθμού ωρών πέραν του οποίου καταβάλλεται η προσαύξηση καθορίζεται μηνιαίως και ότι ο ενάγων άσκησε το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια του μήνα κατά τον οποίο πραγματοποίησε τις υπερωρίες.
- 43 Εξάλλου, όπως επισήμανε το αιτούν δικαστήριο, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 47), το Δικαστήριο ασχολήθηκε με το ζήτημα αν, για τον υπολογισμό των τακτικών αποδοχών που οφείλονται για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι υπερωρίες που πραγματοποίησε ο εργαζόμενος και, ως εκ τούτου, με τις προϋποθέσεις συνυπολογισμού των εν λόγω υπερωριών για τον καθορισμό των τακτικών αποδοχών, προκειμένου ο εργαζόμενος να έχει, κατά την περίοδο της εν λόγω άδειας, παρόμοιες οικονομικές συνθήκες.
- 44 Το ζήτημα αυτό δεν πρέπει να συγχέεται όμως με το ζήτημα περί του οποίου πρόκειται στην παρούσα υπόθεση και το οποίο αφορά το όριο πέραν του οποίου καταβάλλεται προσαύξηση για την υπερωριακή εργασία που πράγματι παρείχε ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης μηνιαίας περιόδου και, ως εκ τούτου, οι προϋποθέσεις που έθεσε το Δικαστήριο με τη σκέψη 47 της απόφασης εκείνης όσον αφορά τις τακτικές αποδοχές της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν ασκούν επιρροή εν προκειμένω.
- 45 Κατά συνέπεια, μηχανισμός υπολογισμού των δεδουλευμένων ωρών, όπως ο επίμαχος στην υπόθεση της κύριας δίκης, δεν είναι συμβατός με το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το οποίο προβλέπεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.
- 46 Από το σύνολο των ανωτέρω σκέψεων προκύπτει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, ερμηνευόμενο υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε διάταξη συλλογικής σύμβασης δυνάμει της οποίας, προκειμένου να καθοριστεί αν έχει συμπληρωθεί το κατώτατο όριο δεδουλευμένων ωρών για την παροχή δικαιώματος προσαύξησης λόγω υπερωριών, δεν λαμβάνονται υπόψη ως ώρες παρασχεθείσας εργασίας οι ώρες που αντιστοιχούν στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία έλαβε ο εργαζόμενος.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 47 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 (έβδομο τμήμα) αποφαινεται:

Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ερμηνευόμενο υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε διάταξη συλλογικής σύμβασης δυνάμει της οποίας, προκειμένου να καθοριστεί αν έχει συμπληρωθεί το κατώτατο όριο δεδουλευμένων ωρών για την παροχή δικαιώματος προσαύξησης λόγω υπερωριών, δεν λαμβάνονται υπόψη ως ώρες παρασχεθείσας εργασίας οι ώρες που αντιστοιχούν στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που έλαβε ο εργαζόμενος.

(υπογραφές)