



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)

της 29ης Νοεμβρίου 2017*

«Προδικαστική παραπομπή – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Άρθρο 7 – Αποζημίωση έναντι μη ληφθείσας ετήσιας άδειας, η οποία καταβάλλεται κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης – Εθνική κανονιστική ρύθμιση που υποχρεώνει τον εργαζόμενο να λαμβάνει την ετήσια άδειά του χωρίς να έχουν καθοριστεί οι αποδοχές που αντιστοιχούν στην άδεια αυτή»

Στην υπόθεση C-214/16,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [εφετείο (Αγγλία και Ουαλία) (πολιτικό τμήμα), Ηνωμένο Βασίλειο] με απόφαση της 30ής Μαρτίου 2016, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 18 Απριλίου 2016, στο πλαίσιο της δίκης

Conley King

κατά

The Sash Window Workshop Ltd,

Richard Dollar,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J. L. da Cruz Vilaça, πρόεδρο τμήματος, E. Levits (εισηγητή), A. Borg Barthet, M. Berger και F. Biltgen, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: E. Tanchev

γραμματέας: C. Strömholm, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζήτησεως της 29ης Μαρτίου 2017,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο C. King, εκπροσωπούμενος από την C. Gilroy-Scott, solicitor, καθώς και από τους A. Dashwood, QC, και J. Williams, barrister,
- η The Sash Window Workshop Ltd και ο R. Dollar, εκπροσωπούμενοι από τον M. Pilgerstorfer, barrister, κατ' εντολήν του J. Potts, solicitor,

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την S. Simmons, επικουρούμενη από τον C. Banner, barrister,
 - η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και J. Tomkin,
- αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 8ης Ιουνίου 2017,
- εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής απόφασης 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).
- 2 Η αίτηση υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του Conley King και του πρώην εργοδότη του, της The Sash Window Workshop Ltd και του R. Dollar (στο εξής: Sash WW), με αντικείμενο αίτημα του πρώτου να του καταβληθεί χρηματική αποζημίωση έναντι της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών την οποία δεν έλαβε κατά τα έτη 1999 έως 2012.

Το νομικό πλαίσιο

Η Σύμβαση 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας

- 3 Κατά το άρθρο 9, παράγραφος 1, της Συμβάσεως 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της 24ης Ιουνίου 1970, περί της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (αναθεωρηθείσα):

«Το προβλεπόμενο στο άρθρο 8, παράγραφος 2, της παρούσας Συμβάσεως συνεχές μέρος της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται το αργότερο εντός ενός έτους, το δε υπόλοιπο μέρος εντός το αργότερο δεκαοκτώ μηνών από της λήξεως του έτους ως προς το οποίο αποκτήθηκε το δικαίωμα άδειας.»
- 4 Η σύμβαση αυτή έχει επικυρωθεί από τριάντα επτά κράτη, στα οποία δεν συγκαταλέγεται το Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας.

Το δίκαιο της Ένωσης

- 5 Η αιτιολογική σκέψη 6 της οδηγίας 2003/88 έχει ως εξής:

«Οι αρχές του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας [...] πρέπει να συνεκτιμηθούν.»
- 6 Το άρθρο 1 της οδηγίας αυτής ορίζει το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής της. Η διάταξη αυτή ορίζει:

«1. Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

2. Εφαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους [...] ετήσιας άδειας [...]
[...].».

7 Το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας έχει ως εξής:

«Ετήσια άδεια

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.»

8 Το άρθρο 17 της ίδιας οδηγίας προβλέπει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις. Δεν επιτρέπεται παρέκκλιση από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88.

Το δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου

9 Η οδηγία 2003/88 μεταφέρθηκε στο δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου με την Working Time Regulations 1998 (κανονιστική πράξη του 1998 σχετικά με τον χρόνο εργασίας), όπως έχει τροποποιηθεί (στο εξής: κανονιστική πράξη του 1998).

10 Με το άρθρο 13 της κανονιστικής πράξης του 1998 θεσπίζεται το δικαίωμα του εργαζομένου σε ετήσια άδεια. Η παράγραφος 1 του άρθρου αυτού έχει ως εξής:

«[...] ο εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια τεσσάρων εβδομάδων».

11 Το άρθρο 13, παράγραφος 9, της κανονιστικής αυτής πράξης προβλέπει τα εξής:

«Η άδεια που δικαιούνται οι εργαζόμενοι δυνάμει του παρόντος άρθρου μπορεί να χορηγείται τμηματικά, αλλά:

α) λαμβάνεται μόνον εντός του έτους αναφοράς στο οποίο αντιστοιχεί, και

β) δεν επιτρέπεται να χορηγηθεί έναντι αυτής αποζημίωση, πλην της περιπτώσεως λήξης της εργασιακής σχέσης.»

12 Το άρθρο 16 της εν λόγω κανονιστικής πράξης αφορά το δικαίωμα του εργαζομένου να λάβει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην ετήσια άδεια. Η παράγραφος 1 του άρθρου αυτού ορίζει τα εξής:

«Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν αποδοχές για κάθε περίοδο ετήσιας άδειας που δικαιούνται βάσει του άρθρου 13, ίσες προς έναν εβδομαδιαίο μισθό για κάθε εβδομάδα άδειας.»

- 13 Με το άρθρο 30, παράγραφος 1, της ίδιας κανονιστικής πράξης παρέχεται στους εργαζομένους το εξής δικαίωμα:

«1) Κάθε εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει ενώπιον του Employment Tribunal [πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών], εφόσον ο εργοδότης:

- α) δεν του επιτρέπει να ασκήσει το δικαίωμα που απορρέει:
i) [...] από το άρθρο 13, παράγραφος 1, [...].

[...] ή

- β) αρνείται να του καταβάλει εν όλω ή εν μέρει το ποσό που του οφείλεται δυνάμει του άρθρου 16, παράγραφος 1.

2. Η αγωγή ενώπιον του Employment Tribunal [πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών] είναι παραδεκτή μόνον εφόσον ασκείται:

- α) εντός προθεσμίας τριών μηνών από την ημερομηνία κατά την οποία θα έπρεπε να είχε επιτραπεί η άσκηση του δικαιώματος άδειας (ή, αν πρόκειται για περίοδο αναπαύσεως ή άδεια που εκτείνεται πέραν της μίας ημέρας, την ημερομηνία κατά την οποία θα έπρεπε να είχε ξεκινήσει αυτή η περίοδος) ή, ανάλογα με την περίπτωση, θα έπρεπε να είχε καταβληθεί το οφειλόμενο ποσό·
β) εντός οποιασδήποτε περαιτέρω προθεσμίας την οποία το δικαστήριο θεωρεί εύλογη, όταν διαπιστώσει ότι η αγωγή ήταν πρακτικώς ανέφικτο να ασκηθεί πριν από την παρέλευση της ως άνω προθεσμίας των τριών ή, ανάλογα με την περίπτωση, των έξι μηνών.

[...]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 14 Ο C. King εργάστηκε για τη Sash WW βάσει «σύμβασης αυτοαπασχολούμενου προβλέπουσας αμοιβή μόνο με προμήθεια», από την 1η Ιουνίου 1999 έως τη συνταξιοδότησή του, ήτοι στις 6 Οκτωβρίου 2012. Βάσει της σύμβασης αυτής, ο C. King εισέπραττε μόνο προμήθειες. Η ετήσια άδεια που λάμβανε ήταν άνευ αποδοχών.
- 15 Κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης του, ο C. King ζήτησε από τον εργοδότη του να του καταβάλει αποζημίωση τόσο για τις ετήσιες άδειες που είχε λάβει χωρίς να πληρωθεί όσο και για τις ετήσιες άδειες που δεν είχε λάβει καθ' όλο το διάστημα της εργασίας του, ήτοι από την 1η Ιουνίου 1999 έως τις 6 Οκτωβρίου 2012. Η Sash WW δεν έκανε δεκτό το αίτημα του C. King με το επιχείρημα ότι αυτός εργαζόταν ως αυτοαπασχολούμενος.
- 16 Ο C. King άσκησε αγωγή ενώπιον του αρμοδίου Employment Tribunal (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Ηνωμένο Βασίλειο). Το δικαστήριο αυτό διέκρινε τρεις κατηγορίες ετήσιας άδειας, για τις οποίες δεν καταβλήθηκαν, όπως διαπιστώθηκε, αποδοχές:
- το «επίδομα άδειας 1» αφορούσε την ετήσια άδεια την οποία δικαιούταν αλλά δεν έλαβε ο εργαζόμενος κατά τη λήξη της εργασιακής του σχέσης εντός του τελευταίου έτους αναφοράς (2012-2013)·
 - το «επίδομα άδειας 2» αφορούσε τις άδειες τις οποίες ο εργαζόμενος είχε όντως λάβει κατά τα έτη 1999 έως 2012, χωρίς όμως να του καταβληθούν αποδοχές·

- το «επίδομα άδειας 3» αφορούσε άδειες που δικαιούνταν να λάβει ο C. King κατά το χρονικό διάστημα που εργαζόταν για την SWWL, αλλά ουδέποτε του χορηγήθηκαν, ήτοι άδεια διάρκειας 24,15 εβδομάδων συνολικά.
- 17 Το Employment Tribunal (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών) έκρινε, με την απόφασή του, ότι ο C. King πρέπει να χαρακτηριστεί ως «εργαζόμενος», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, και ότι είχε δικαίωμα να λάβει και τα τρία προαναφερθέντα επιδόματα άδειας, σύμφωνα με τη σχετική αξίωσή του.
- 18 Η Sash WW προσέβαλε την απόφαση του Employment Tribunal (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών) ενώπιον του Employment Appeal Tribunal (δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Ηνωμένο Βασίλειο), το οποίο δέχθηκε το αίτημά της και ανέπεμψε την υπόθεση ενώπιον του Employment Tribunal (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών). Κατά της απόφασης αυτής ο C. King και η Sash WW άσκησαν έφεση και αντέφεση, αντιστοίχως.
- 19 Ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, του Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [εφετείο (Αγγλία και Ουαλία) (πολιτικό τμήμα), Ηνωμένο Βασίλειο], δεν αμφισβητείται πλέον ότι ο C. King είναι «εργαζόμενος», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, και ότι δικαιούται τα «επίδοματα άδειας 1 και 2».
- 20 Όσον αφορά το «επίδομα αδειας 3», η Sash WW υποστηρίζει ότι, κατά το άρθρο 13, παράγραφος 9, στοιχείο α', της κανονιστικής πράξης του 1998, ο C. King δεν είχε δικαίωμα να μεταφέρει τις μη ληφθείσες περιόδους ετήσιας άδειας σε επόμενο έτος αναφοράς. Μη έχοντας ασκήσει αγωγή με αίτημα την εφαρμογή του άρθρου 30, παράγραφος 1, στοιχείο α', της κανονιστικής αυτής πράξης, ο C. King απώλεσε κάθε δικαίωμα σχετικό με τις συγκεκριμένες περιόδους ετήσιας άδειας, δεδομένης της παραγραφής της αξίωσης για καταβολή αποζημίωσης για τις μη ληφθείσες άδειες μετ' αποδοχών κατά τα επίμαχα έτη αναφοράς.
- 21 Ο C. King φρονεί, αντιθέτως, ότι τα δικαιώματά του σχετικά με τις ετήσιες άδειες μετ' αποδοχών, άδειες τις οποίες δεν είχε λάβει λόγω της άρνησης του εργοδότη να καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές, μεταφέρθηκαν στο επόμενο έτος αναφοράς, παρά τις διατάξεις του άρθρου 13, παράγραφος 9, στοιχείο α', της κανονιστικής πράξης του 1998, και, εν συνεχεία, στα επόμενα έτη έως τη λήξη της σχέσης εργασίας. Ο C. King υποστηρίζει, επικαλούμενος την απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18), ότι η αξίωση καταβολής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών γεννήθηκε με τη λήξη της σχέσης εργασίας και ότι, ως εκ τούτου, η αγωγή του είναι εμπρόθεσμη.
- 22 Το αιτούν δικαστήριο, διαπιστώνοντας ότι το δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου δεν επιτρέπει τη μεταφορά της ετήσιας άδειας πέραν της αντίστοιχης περιόδου αναφοράς και ότι δεν εξασφαλίζεται σε κάθε περίπτωση το δικαίωμα αποτελεσματικής προσφυγής λόγω παράβασης του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, έχει αμφιβολίες ως προς το ποια είναι η ορθή ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης για την επίλυση της εκκρεμούς ενώπιόν του διαφοράς.
- 23 Συναφώς, επισημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι η μεταφορά ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, την οποία ο εργαζόμενος δεν έλαβε λόγω της άρνησης του εργοδότη να καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές, ενδέχεται να οδηγήσει σε διαφορετικές εκτιμήσεις από αυτές που επιβάλλονται σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει την ετήσια άδεια εξαιτίας ασθένειας. Ωστόσο, το Δικαστήριο έχει ερμηνεύσει τις εφαρμοστέες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης μόνο σε σχέση με τη δεύτερη αυτή περίπτωση.

24 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [εφετείο (Αγγλία και Ουαλία) (πολιτικό τμήμα)] αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη ως προς το κατά πόσον ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δυνάμει του άρθρου 7 της οδηγίας [2003/88], είναι συμβατή με το δίκαιο της Ένωσης, και ειδικότερα με το δικαίωμα αποτελεσματικής προσφυγής, η κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος θα πρέπει πρώτα να λάβει την άδεια και ακολούθως να πληροφορηθεί αν αυτή μπορεί να είναι μετ' αποδοχών;
- 2) Εάν ο εργαζόμενος δεν λάβει το σύνολο ή μέρος της ετήσιας άδειας που δικαιούται εντός του έτους κατά το οποίο θα έπρεπε να ασκήσει το οικείο δικαίωμα, μολοντί θα το είχε πράξει αν ο εργοδότης δεν αρνείτο να του καταβάλει αποδοχές για οποιαδήποτε περίοδο ληφθείσας άδειας, μπορεί ο εργαζόμενος να υποστηρίξει ότι παρεμποδίζεται η άσκηση του δικαιώματός του για άδεια μετ' αποδοχών, με συνέπεια το δικαίωμα αυτό να μεταφέρεται μέχρι τη χρονική στιγμή κατά την οποία θα έχει τη δυνατότητα να το ασκήσει;
- 3) Εάν γίνει δεκτό ότι το ως άνω δικαίωμα μεταφέρεται, τούτο μπορεί να συμβαίνει επ' αόριστον ή υπάρχει συγκεκριμένη περίοδος μεταφοράς εντός της οποίας μπορεί να ασκηθεί το εν λόγω μεταφερθέν δικαίωμα, κατ' αναλογία προς τους περιορισμούς που επιβάλλονται όταν ο εργαζόμενος δεν έχει τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας εντός του χρόνου αναφοράς λόγω ασθένειας;
- 4) Εάν δεν υφίσταται ούτε κανονιστική ούτε συμβατική διάταξη από τις οποίες να συνάγεται η εν λόγω περίοδος μεταφοράς, οφείλουν τα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται των σχετικών υποθέσεων να επιβάλλουν περιορισμούς ως προς την περίοδο αυτή προκειμένου να διασφαλίσουν ότι η εφαρμογή της [εθνικής νομοθεσίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας] δεν θίγει τον σκοπό του άρθρου 7 [της οδηγίας 2003/88];
- 5) Εάν τούτο ισχύει, είναι συμβατή με το δικαίωμα που προβλέπει το άρθρο 7 [της οδηγίας 2003/88] η προθεσμία 18 μηνών μετά το τέλος του έτους εντός του οποίου γεννήθηκε το δικαίωμα άδειας;»

Επί του αιτήματος επανάληψης της προφορικής διαδικασίας

- 25 Μετά την ανάπτυξη των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα στις 8 Ιουνίου 2017, ο C. King ζήτησε, με δικόγραφο που κατέθεσε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 19 Ιουνίου 2017, να διαταχθεί η επανάληψη της προφορικής διαδικασίας. Προς στήριξη του αιτήματος αυτού, ο C. King προβάλλει, κατ' ουσίαν, ότι οι προτάσεις του γενικού εισαγγελέα περιέχουν μια παρανόηση σχετικά με θέση εργασίας που του προτάθηκε το 2008.
- 26 Ωστόσο, υπενθυμίζεται συναφώς ότι, βάσει του άρθρου 252, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ, ο γενικός εισαγγελέας διατυπώνει δημοσίως, με πλήρη αμεροληψία και ανεξαρτησία, αιτιολογημένες προτάσεις επί των υποθέσεων οι οποίες, σύμφωνα με τον Οργανισμό του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απαιτούν την παρέμβασή του. Το Δικαστήριο δεν δεσμεύεται ούτε από τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα ούτε από την αιτιολογία βάσει της οποίας αυτός καταλήγει στις εν λόγω προτάσεις (απόφαση της 22ας Ιουνίου 2017, *Federatie Nederlandse Vakvereniging* κ.λπ., C-126/16, EU:C:2017:489, σκέψη 31 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 27 Κατά συνέπεια, η διαφωνία οποιουδήποτε από τους ενδιαφερομένους με τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα, όποια και αν είναι τα ζητήματα που εξετάζονται με αυτές, δεν συνιστά *per se* επαρκή λόγο για την επανάληψη της προφορικής διαδικασίας (βλ., συναφώς, απόφαση της 17ης Σεπτεμβρίου 2015, *Mory* κ.λπ. κατά Επιτροπής, C-33/14 P, EU:C:2015:609, σκέψη 26).

- 28 Πάντως, το άρθρο 83 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου ορίζει ότι το Δικαστήριο μπορεί οποτεδήποτε, αφού ακούσει τον γενικό εισαγγελέα, να διατάξει την επανάληψη της προφορικής διαδικασίας, ιδίως αν κρίνει ότι δεν έχει διαφωτισθεί επαρκώς, ή όταν ένας διάδικος, μετά τη λήξη της διαδικασίας αυτής, επικαλείται νέο πραγματικό περιστατικό δυνάμενο να ασκήσει αποφασιστική επιρροή επί της αποφάσεως του Δικαστηρίου, ή ακόμη όταν η διαφορά πρέπει να επιλυθεί βάσει επιχειρήματος επί του οποίου δεν διεξήχθη συζήτηση μεταξύ των διαδίκων ή των κατά το άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενδιαφερομένων.
- 29 Εν προκειμένω, δεν συντρέχει τέτοια περίπτωση. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, κρίνει ότι διαθέτει όλα τα αναγκαία στοιχεία για να αποφανθεί.
- 30 Υπό τις συνθήκες αυτές, δεν συντρέχει λόγος να διαταχθεί η επανάληψη της προφορικής διαδικασίας.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

- 31 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, καθώς και το δικαίωμα αποτελεσματικής προσφυγής, το οποίο κατοχυρώνεται με το άρθρο 47 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), έχουν την έννοια ότι, σε περίπτωση ένδικης διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του σχετικά με το εάν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σύμφωνα με την πρώτη από τις διατάξεις αυτές, αντιτίθενται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, με την οποία υποχρεώνεται ο εργαζόμενος να λαμβάνει την άδειά του χωρίς να γνωρίζει εκ των προτέρων εάν δικαιούται τις αντίστοιχες αποδοχές.
- 32 Συναφώς, υπενθυμίζεται, καταρχάς, ότι, όπως προκύπτει από το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, διάταξη από την οποία, όπως προβλέπεται στην ίδια την οδηγία, δεν επιτρέπεται παρέκκλιση, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Το δικαίωμα αυτό σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρηθεί 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 πρέπει να γίνεται εντός των ορίων που προβλέπει ρητώς η ίδια η οδηγία 2003/88 (απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 19 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 33 Δεύτερον, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών έχει ρητώς κατοχυρωθεί με το 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 22ας Νοεμβρίου 2011, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψη 37).
- 34 Τρίτον, από το περιεχόμενο της οδηγίας 2003/88 και της νομολογίας του Δικαστηρίου προκύπτει ότι 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 (βλ., συναφώς, απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, *Schultz-Hoff* κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 28).
- 35 Τέταρτον, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει επίσης ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αντίστοιχων αποδοχών αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος. Ο σκοπός της υποχρέωσης καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας έγκειται στο να εξασφαλίζεται στον

εργαζόμενο, κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής και όσον αφορά τις αποδοχές του, κατάσταση παρόμοια με εκείνη των περιόδων εργασίας του (βλ. απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, σκέψη 17 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

- 36 Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι ο εργαζόμενος πρέπει να λαμβάνει κατά τον χρόνο της άδειάς του τις αποδοχές που δικαιούται βάσει του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.
- 37 Συγκεκριμένα, 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 αναψυχής (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 25, καθώς και της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 25).
- 38 Όπως, όμως, επισημαίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τις γραπτές παρατηρήσεις της, υπό περιστάσεις δυνάμενες να προκαλέσουν κατά τη διάρκεια της άδειάς του αβεβαιότητα όσον αφορά τις οφειλόμενες σε αυτόν αποδοχές, ο εργαζόμενος δεν δύναται να απολαύσει την άδειά του ως χρονικό διάστημα χαλάρωσης και αναψυχής, σύμφωνα με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88.
- 39 Οι περιστάσεις αυτές ενδέχεται, επίσης, να αποθαρρύνουν τον εργαζόμενο από το να κάνει χρήση της ετήσιας άδειάς του. Συναφώς, επισημαίνεται ότι 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 (βλ., συναφώς, απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, σκέψη 23 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 40 Στο πλαίσιο αυτό, αντιθέτως προς ό,τι υποστηρίζει το Ηνωμένο Βασίλειο με τις γραπτές παρατηρήσεις του, ο σεβασμός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να εξαρτάται από εκτίμηση της οικονομικής κατάστασης στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος όταν λαμβάνει την άδειά του.
- 41 Όσον αφορά τα ένδικα βοηθήματα που πρέπει να έχει στη διάθεσή του εργαζόμενος σε περίπτωση διαφοράς με τον εργοδότη του, προκειμένου να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απορρέει από την οδηγία 2003/88, η οδηγία δεν περιέχει καμία σχετική διάταξη. Ωστόσο, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα κράτη μέλη πρέπει, στο πλαίσιο αυτό, να διασφαλίζουν τον σεβασμό του δικαιώματος αποτελεσματικής προσφυγής, όπως αυτό κατοχυρώνεται με το άρθρο 47 του Χάρτη (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2016, Star Storage κ.λπ., C-439/14 και C-488/14, EU:C:2016:688, σκέψη 46).
- 42 Εν προκειμένω, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που προβλέπεται από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 εξασφαλίζεται στο Ηνωμένο Βασίλειο με δύο χωριστά άρθρα της κανονιστικής πράξης του 1998, ήτοι, αφενός, το άρθρο 13, με το οποίο αναγνωρίζεται το δικαίωμα ετήσιας άδειας, και, αφετέρου, το άρθρο 16, με το οποίο κατοχυρώνεται το δικαίωμα στις αποδοχές που αντιστοιχούν στην άδεια αυτή. Αντιστοίχως, το άρθρο 30, παράγραφος 1, της εν λόγω κανονιστικής πράξης προβλέπει δύο χωριστά ένδικα βοηθήματα (claims) για τον εργαζόμενο, ο οποίος δύναται να προσφύγει σε δικαστήριο είτε για να αμφισβητήσει την άρνηση του εργοδότη να του αναγνωρίσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας βάσει του άρθρου 13 είτε για να ζητήσει να αναγνωριστεί ότι ο εργοδότης του δεν του έχει καταβάλει, σύμφωνα με το ως άνω άρθρο 16, μέρος ή το σύνολο των αποδοχών που αντιστοιχούν στην άδεια αυτή.
- 43 Όσον αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, σύμφωνα με την ερμηνεία που δέχθηκε το Employment Appeal Tribunal (δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών) στην υπό κρίση υπόθεση όσον αφορά τις διατάξεις αυτές, ο εργαζόμενος, αφενός, δύναται να προβάλει προσβολή του δικαιώματος ετήσιας άδειας που προβλέπεται από το

άρθρο 13 της κανονιστικής πράξης του 1988 μόνον εάν ο εργοδότης του δεν του επιτρέπει καθόλου να πάρει άδεια, με ή χωρίς αποδοχές, και, αφετέρου, δύναται να ζητήσει, βάσει του άρθρου 16 της κανονιστικής πράξης, μόνον την καταβολή αποδοχών για τις πράγματι ληφθείσες άδειες.

- 44 Ωστόσο, μια τέτοια ερμηνεία των ενδίκων βοηθημάτων που προβλέπονται συναφώς από το εθνικό δίκαιο θα είχε ως συνέπεια, σε περίπτωση που ο εργοδότης χορηγεί στον εργαζόμενο μόνον άδεια άνευ αποδοχών, να μην έχει ο εργαζόμενος τη δυνατότητα να επιτύχει δικαστικά την άσκηση του δικαιώματός του άδειας μετ' αποδοχών. Προς τούτο, θα ήταν υποχρεωμένος να λάβει πρώτα άδειες άνευ αποδοχών και εν συνεχεία να ασκήσει ένδικο βοήθημα με αντικείμενο την καταβολή των αποδοχών αυτών.
- 45 Για τους λόγους που παρατίθενται στις σκέψεις 36 έως 40 της παρούσας απόφασης το αποτέλεσμα αυτό δεν είναι συμβατό με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88.
- 46 Κατά μείζονα λόγο, εάν γινόταν δεκτή η περιγραφόμενη στη σκέψη 43 της παρούσας απόφασης ερμηνεία των ενδίκων βοηθημάτων που προβλέπονται συναφώς από το εθνικό δίκαιο, ένας εργαζόμενος που θα βρισκόταν σε κατάσταση ανάλογη με αυτή του C. King δεν θα μπορούσε, κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας του, να λάβει την αποζημίωση που προβλέπει η παράγραφος 2 του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, επικαλούμενος παράβαση του άρθρου αυτού όσον αφορά τις άδειες μετ' αποδοχών τις οποίες δικαιούνταν, αλλά δεν έλαβε. Ένας εργαζόμενος όπως ο ενάγων της κύριας δίκης στερείται έτσι τη δυνατότητα άσκησης αποτελεσματικής προσφυγής.
- 47 Βάσει των προεκτεθέντων, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, καθώς και το δικαίωμα αποτελεσματικής προσφυγής, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 47 του Χάρτη, έχουν την έννοια ότι, σε περίπτωση ένδικης διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του σχετικά με το εάν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σύμφωνα με το πρώτο από τα άρθρα αυτά, αντιτίθενται στο να υποχρεώνεται ο εργαζόμενος να λαμβάνει την άδειά του χωρίς να γνωρίζει εκ των προτέρων εάν δικαιούται τις αντίστοιχες αποδοχές.

Επί του δεύτερου, του τρίτου, του τέταρτου και του πέμπτου ερωτήματος

- 48 Με το δεύτερο, το τρίτο, το τέταρτο και το πέμπτο ερώτημα, τα οποία επιβάλλεται να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές σύμφωνα με τις οποίες ο εργαζόμενος δεν μπορεί να μεταφέρει και, ενδεχομένως, να σωρεύσει, έως τη λήξη της σχέσης εργασίας, δικαιώματα άδειας μετ' αποδοχών τα οποία δεν έχει ασκήσει επί πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, εξαιτίας της άρνησης του εργοδότη να καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές.
- 49 Συναφώς, ενόψει της απάντησης στα υποβληθέντα ερωτήματα, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί, μεταξύ άλλων με την απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18), επί ερωτημάτων σχετικών με το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος δεν κατέστη δυνατόν να ασκήσει έως τη λήξη της σχέσης εργασίας το δικαίωμα αυτό για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του και, πιο συγκεκριμένα, λόγω ασθένειας.
- 50 Εν προκειμένω, η μη άσκηση, από τον C. King, του δικαιώματός του ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πριν από τη συνταξιοδότησή του οφείλεται βεβαίως σε λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του. Διευκρινίζεται, συναφώς, ότι, ακόμη και αν ο ενδιαφερόμενος είχε τη δυνατότητα να αποδεχθεί, σε συγκεκριμένο χρονικό σημείο της συμβατικής σχέσης με τον εργοδότη του, διαφορετική σύμβαση εργασίας προβλέπουσα δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το γεγονός αυτό δεν έχει σημασία ενόψει της απάντησης στα εξεταζόμενα προδικαστικά ερωτήματα. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο οφείλει να λάβει υπόψη του, για τον σκοπό αυτόν, τη σχέση εργασίας όπως αυτή δημιουργήθηκε και συνεχίστηκε για οιονδήποτε λόγο έως τη συνταξιοδότηση του C. King, χωρίς αυτός να έχει ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

- 51 Συγκεκριμένα, υπενθυμίζεται, πρώτον, ότι 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 (απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψεις 47 και 48 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 52 Επιπλέον, από τη νομολογία του Δικαστηρίου συνάγεται ότι 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 (απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 61).
- 53 Επισημαίνεται, δεύτερον, ότι, στις υποθέσεις επί των οποίων εκδόθηκαν οι σχετικές με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 αποφάσεις του Δικαστηρίου, οι αντίστοιχοι εργαζόμενοι δεν είχαν μπορέσει να ασκήσουν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εξαιτίας της απουσίας τους από την εργασία λόγω ασθένειας.
- 54 Στο συγκεκριμένο πλαίσιο, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, μολονότι ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς δικαιούται να σωρεύσει απεριόριστα όλα τα δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που έχει αποκτήσει κατά την απουσία του από την εργασία, η απεριόριστη αυτή σωρευση δεν θα ανταποκρινόταν πλέον στον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (βλ., συναφώς, απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψεις 29 και 30).
- 55 Κατά συνέπεια, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα της περίπτωσης του εργαζομένου ο οποίος βρίσκεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι με κριτήριο όχι μόνο την προστασία του εργαζομένου στην οποία αποσκοπεί η οδηγία 2003/88, αλλά και την προστασία του εργοδότη από τον κίνδυνο του πολλαπλασιασμού των απουσιών του εργαζομένου και από τις δυσχέρειες που η απουσία αυτή ενδέχεται να συνεπάγεται για την οργάνωση της εργασίας, το άρθρο 7 της οδηγίας πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες, στο μέτρο που καθορίζουν περίοδο μεταφοράς 15 μηνών κατά τη λήξη της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβένεται, περιορίζουν τη σωρευση τέτοιων αδειών τις οποίες δικαιούται εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς (βλ., συναφώς, απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψεις 38, 39 και 44).
- 56 Συνεπώς, πρέπει να εξεταστεί, τρίτον, εάν περιστάσεις όπως αυτές της υπόθεσης της κύριας δίκης παρουσιάζουν «ιδιαιτερότητα», κατά την έννοια της παρατεθείσας στην προηγούμενη σκέψη νομολογίας, ώστε να δικαιολογείται, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της παρατεταμένης απουσίας εργαζομένου λόγω ασθένειας, παρέκκλιση από την αρχή που διατυπώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, καθώς και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, κατά την οποία 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.
- 57 Συναφώς, επισημαίνονται τα ακόλουθα.
- 58 Πρώτον, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να ερμηνεύεται περιοριστικά (βλ. απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, σκέψη 29). Επομένως, οι παρεκκλίσεις από το

καθεστώς της Ένωσης στον τομέα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το οποίο έχει θεσπιστεί με την οδηγία 2003/88, πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπον ώστε να περιορίζονται στο απολύτως αναγκαίο μέτρο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των οποίων την προστασία καθιστούν δυνατή οι παρεκκλίσεις αυτές (βλ., συναφώς, απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψη 40 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

- 59 Πάντως, υπό περιστάσεις όπως αυτές της υπόθεσης της κύριας δίκης, η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως απολύτως αναγκαία και, ως εκ τούτου, δεν είναι ικανή να δικαιολογήσει παρέκκλιση από το δικαίωμα του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.
- 60 Συγκεκριμένα, η εκτίμηση σχετικά με το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ενός εργαζομένου όπως ο C. King δεν σχετίζεται με την κατάσταση που αντιμετώπισε ο εργοδότης του κατά τη διάρκεια των μακροχρόνιων απουσιών του εργαζομένου αυτού, απουσιών οι οποίες, όπως συμβαίνει με τις μακροχρόνιες άδειες ασθένειας, συνεπάγονται δυσχέρειες όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας. Αντιθέτως, ο συγκεκριμένος εργοδότης ωφελήθηκε, έως τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου του, από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν διέκοπτε τις περιόδους εργασίας του για να κάνει χρήση της ετήσιας άδειάς του μετ' αποδοχών.
- 61 Δεύτερον, ακόμη και αν αποδειχθεί ότι η Sash WW είχε πράγματι σχηματίσει την εσφαλμένη εντύπωση ότι ο C. King δεν δικαιούνταν ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρόκειται για περίπτωση που δεν ασκεί επιρροή. Συγκεκριμένα, εναπόκειται στον εργοδότη να αναζητεί κάθε σχετικό με τις υποχρεώσεις του πληροφοριακό στοιχείο.
- 62 Στο πλαίσιο αυτό, όπως προκύπτει από τη σκέψη 34 της παρούσας απόφασης, η ύπαρξη του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν πρέπει να υπόκειται σε οποιαδήποτε προϋπόθεση, διότι ο εργαζόμενος αντλεί το δικαίωμα αυτό απευθείας από την οδηγία 2003/88. Επομένως, όσον αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης, δεν έχει σημασία το εάν ο C. King είχε υποβάλει αιτήσεις για τη χορήγηση ετήσιας άδειας, με ή χωρίς αποδοχές (βλ., συναφώς, απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψεις 27 και 28).
- 63 Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι, σε αντίθεση με την περίπτωση της σώρευσης δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου ο οποίος δεν μπόρεσε να κάνει χρήση της άδειας αυτής λόγω ασθένειας, ο εργοδότης που δεν παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να αντιμετωπίσει τις σχετικές συνέπειες.
- 64 Τρίτον, υπό τέτοιες περιστάσεις και δεδομένου ότι δεν υφίσταται εθνική ρύθμιση, κανονιστική ή συμβατική, η οποία να προβλέπει περιορισμό της μεταφοράς αδειών σύμφωνα με τις επιταγές του δικαίου της Ένωσης (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 22ας Νοεμβρίου 2011, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, και της 3ης Μαΐου 2012, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263), δεν χωρεί περιοριστική ερμηνεία του διέποντος την οργάνωση του χρόνου εργασίας καθεστώτος της Ένωσης που θεσπίζεται με την οδηγία 2003/8. Συγκεκριμένα, εάν γινόταν δεκτό, υπό τις περιστάσεις αυτές, ότι τα κεκτημένα δικαιώματα άδειας μετ' αποδοχών ενός εργαζομένου δύναται να αποσβεσθούν, θα νομιμοποιούνταν μια πρακτική αθέμιτου πλουτισμού του εργοδότη σε βάρος του σκοπού της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται στην προστασία της υγείας του εργαζομένου.
- 65 Από το σύνολο των προεκτεθέντων συνάγεται ότι στο δεύτερο, το τρίτο, το τέταρτο και το πέμπτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές σύμφωνα με τις οποίες ο εργαζόμενος δεν μπορεί να μεταφέρει και, ενδεχομένως, να σωρεύσει έως τη λήξη της σχέσης εργασίας δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τα οποία δεν έχει ασκήσει επί πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, εξαιτίας της άρνησης του εργοδότη να καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές.

Επί των δικαστικών εξόδων

- ⁶⁶ Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού 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 (πέμπτο τμήμα) αποφαινεται:

- 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, καθώς και το δικαίωμα αποτελεσματικής προσφυγής, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 47 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχουν την έννοια ότι, σε περίπτωση ένδικης διαφοράς μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του σχετικά με το εάν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σύμφωνα με την πρώτη από τις διατάξεις αυτές, αντιτίθενται στο να υποχρεώνεται ο εργαζόμενος να λαμβάνει την άδειά του χωρίς να γνωρίζει εκ των προτέρων εάν δικαιούται τις αντίστοιχες αποδοχές.
- 2) Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές σύμφωνα με τις οποίες ο εργαζόμενος δεν μπορεί να σωρεύσει και, ενδεχομένως, να μεταφέρει έως τη λήξη της σχέσης εργασίας δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τα οποία δεν έχει ασκήσει επί πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, εξαιτίας της άρνησης του εργοδότη να καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές.

Υπογραφές