

Υπόθεση C-514/20

Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως κατά το άρθρο 98, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου

Ημερομηνία καταθέσεως:

13 Οκτωβρίου 2020

Αιτούν δικαστήριο:

Bundesarbeitsgericht (Γερμανία)

Ημερομηνία της απόφασης του αιτούντος δικαστηρίου:

17 Ιουνίου 2020

Ενάγων, εκκαλών και αναιρεσείων:

DS

Εναγομένη, εφεσίβλητη και αναιρεσίβλητη:

Koch Personaldienstleistungen GmbH

Αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης

Δικαίωμα προσαυξήσεων για υπερωριακή εργασία κατά την περίοδο λήψεως ελάχιστης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως

Ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, άρθρο 267 ΣΛΕΕ

Προδικαστικό ερώτημα

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

Παρατιθέμενες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), άρθρο 31

Οδηγία 2003/88/EK 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)

Παρατιθέμενες διατάξεις του εθνικού δικαίου

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer [νόμος περί ελάχιστης άδειας των εργαζομένων] (Bundesurlaubsgesetz für Arbeitnehmer [ομοσπονδιακός νόμος περί αδειών των εργαζομένων], στο εξής: BUrtG), άρθρα 1, 3 και 13

Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit [γενική συλλογική σύμβαση για την προσωρινή απασχόληση], όπως τροποποιήθηκε στις 17 Σεπτεμβρίου 2013 (στο εξής: MTV), άρθρα 3, 4 και 6α

Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της πορείας της διαδικασίας

- 1 Ο ενάγων εργάζεται στην εναγομένη ως προσωρινώς απασχολούμενος εργαζόμενος πλήρους απασχολήσεως με μικτό ωρομίσθιο ύψους 12,18 ευρώ. Η εναγομένη διατηρεί επιχείρηση διαθέσεως προσωπικού. Η σχέση εργασίας των μερών διέπεται από τη MTV.
- 2 Κατά το άρθρο 3.1.1. της MTV, ο κανονικός μηνιαίος χρόνος εργασίας για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως είναι 151,67 ώρες. Τούτο αντιστοιχεί σε μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας 35 ωρών. Το άρθρο 3.1.2. της MTV προβλέπει ότι, για τον υπολογισμό του κανονικού χρόνου εργασίας για συγκεκριμένο μήνα, ο αριθμός των εργάσιμων ημερών πολλαπλασιάζεται επί επτά ώρες. Σε περίπτωση εργασίας μερικής απασχολήσεως, ο κανονικός χρόνος εργασίας ανά μήνα υπολογίζεται κατ' αναλογία.
- 3 Ο χρόνος εργασίας που υπερβαίνει τον κανονικό μηνιαίο χρόνο εργασίας λογίζεται ως «υπερωριακή εργασία» με βάση το άρθρο 4.1.1. της MTV. Κατά το άρθρο 4.1.2. της MTV, για την υπερωριακή εργασία που υπερβαίνει συγκεκριμένο όριο καταβάλλεται υψηλότερο ωρομίσθιο. Προκειμένου να προσδιορισθεί το όριο αυτό, ο αριθμός των ημερών εργασίας πολλαπλασιάζεται επί οκτώ ώρες και, κατά το γράμμα της σχετικής διατάξεως, λαμβάνονται υπόψη οι «δεδουλευμένες» ώρες. Επιπλέον, από το άρθρο 4.1.2. προκύπτει ότι η προσαύξηση για υπερωρίες είναι 25 % και ότι οι ρυθμίσεις αυτές εφαρμόζονται «ομοίως» στους μερικώς απασχολούμενους.

- 4 Τον μήνα Αύγουστο του 2017, στον οποίο αναλογούν 23 ημέρες εργασίας (κανονικός χρόνος εργασίας: 161 ώρες), ο ενάγων εργάστηκε 121,75 ώρες και έλαβε ελάχιστη ετήσια άδεια κατά την έννοια του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Η εναγομένη υπολόγισε, για τον Αύγουστο του 2017, δέκα ημέρες άδειας με 84,7 ώρες. Συναφώς, εφάρμοσε το άρθρο 6α της MTV, κατά το οποίο, για τον υπολογισμό των αποδοχών άδειας, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο μέσος χρόνος εργασίας των τριών τελευταίων μηνών που προηγούνται της ενάρξεως της άδειας.
- 5 Με βάση το άρθρο 4.1.2. της MTV, για τον Αύγουστο του 2017 έπρεπε να καταβληθούν προσαυξήσεις για υπερωριακή εργασία που υπερέβαινε τις 184 δεδουλευμένες ώρες.
- 6 Ο ενάγων εκτιμά ότι στον υπολογισμό των προσαυξήσεων για υπερωριακή εργασία θα έπρεπε να συμπεριληφθούν και οι ώρες που αφαιρέθηκαν ως άδεια. Επομένως, για τον μήνα Αύγουστο του 2017, θα έπρεπε να θεωρηθούν ως δεδουλευμένες, συνολικά, 206,45 ώρες. Κατ' αυτόν τον τρόπο, υφίσταται υπέρβαση του ορίου των 184 δεδουλευμένων ωρών και ο ενάγων δικαιούται προσαυξήσεις για υπερωρίες.
- 7 Ο ενάγων ζητεί να καταδικαστεί η εναγομένη να του καταβάλει το μικτό ποσό των 72,32 ευρώ, πλέον τόκων υπερημερίας.
- 8 Η εναγομένη υποστηρίζει ότι κατά τον υπολογισμό των προσαυξήσεων για υπερωριακή εργασία πρέπει λαμβάνονται υπόψη, σύμφωνα με το γράμμα της MTV, μόνον οι πραγματικά δεδουλευμένες ώρες. Αντιθέτως, δεν πρέπει να συνυπολογίζονται οι περίοδοι άδειας. Ο ενάγων δεν δικαιούται προσαυξήσεις για υπερωριακή εργασία, διότι τον Αύγουστο του 2017 δεν εργάστηκε περισσότερες από 184 ώρες.
- 9 Η αγωγή απορρίφθηκε στον πρώτο και στον δεύτερο βαθμό. Με την αίτηση αναιρέσεως, την οποία επέτρεψε το αιτούν δικαστήριο, ο ενάγων εμμένει στο αίτημά του περί καταβολής.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

Εκτίμηση της υποθέσεως με βάση το εθνικό δίκαιο

- 10 Κατόπιν ερμηνείας του άρθρου 4.1.2. της MTV, το αιτούν δικαστήριο συνάγει το συμπέρασμα ότι ο ενάγων δεν δικαιούται προσαυξήσεις για υπερωριακή εργασία όσον αφορά τον Αύγουστο του 2017.
- 11 Τούτο προκύπτει κατ' αρχάς από το γράμμα της εν λόγω διατάξεως. Στην καθομιλουμένη, ως «δεδουλευμένες ώρες» νοούνται οι ώρες κατά τις οποίες παρέχεται πραγματική εργασία.

- 12 Η τελολογική ερμηνεία δεν οδηγεί σε διαφορετικό συμπέρασμα. Το αιτούν δικαστήριο λαμβάνει ως δεδομένο ότι οι προσαυξήσεις για υπερωριακή εργασία τις οποίες προβλέπει η MTV έχουν ως σκοπό να αντισταθμίσουν ιδιαίτερες εργασιακές επιβαρύνσεις που προκύπτουν σε περίπτωση υπερβάσεως συγκεκριμένων ορίων του χρόνου εργασίας. Καταρχήν, ο σκοπός τέτοιων προσαυξήσεων μπορεί να συνίσταται και στη γενική προστασία του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων, αλλά στην περίπτωση της MTV δεν υφίστανται ενδείξεις ότι τα συμβαλλόμενα μέρη της συλλογικής συμβάσεως είχαν αντίστοιχη στόχευση. Αυτό προκύπτει ιδίως από το άρθρο 4.1.2. της MTV, κατά το οποίο οι ρυθμίσεις σχετικά με τις προσαυξήσεις εφαρμόζονται «ομοίως» στους μερικώς απασχολούμενους, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι αυτοί να δικαιούνται προσαυξήσεις για υπερωριακή εργασία μόνον κατόπιν υπερβάσεως των ίδιων ορίων που ισχύουν για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως.
- 13 Επίσης, τίθεται το ζήτημα μήπως οι διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως που αφορούν τον υπολογισμό των προσαυξήσεων για τις υπερωρίες παρέχουν απαράδεκτο οικονομικό κίνητρο στους εργαζομένους, προκειμένου αυτοί να μην λάβουν την άδειά τους. Κατά τη νομολογία του αιτούντος δικαστηρίου, ορισμένα κίνητρα για τη μη λήψη άδειας αντιβαίνουν στο άρθρο 1 του BUrlG, κατά το οποίο κάθε εργαζόμενος δικαιούται άδεια αναπαύσεως μετ' αποδοχών. Στις συλλογικές συμβάσεις δεν χωρεί παρέκκλιση από τη διάταξη αυτή (άρθρο 13, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, του BUrlG). Αν ο ενάγων δεν είχε λάβει άδεια τον Αύγουστο του 2017, αλλά είχε παράσχει πραγματική εργασία κατά τις ώρες που αφαιρέθηκαν για την περίοδο άδειας, θα είχε δικαίωμα, δυνάμει της MTV, να λάβει προσαυξήσεις για υπερωριακή εργασία 22,45 ωρών που αντιστοιχούν σε μικτό ποσό ύψους 68,36 ευρώ (22,45 ώρες x 12,18 ευρώ μικτά x 25 %). Η δυσμενής αυτή συνέπεια της άδειας στηρίζεται στην οικονομία της MTV. Αν οι εργαζόμενοι πραγματοποιήσουν, πρώτα, υπερωρίες και έπειτα λάβουν άδεια τον ίδιο μήνα, οι προσαυξήσεις για τις υπερωρίες ενδέχεται να μειωθούν ή να εξαλειφθούν πλήρως.
- 14 Εντούτοις, η MTV περιέχει ειδικές ρυθμίσεις που συνεπάγονται ότι τα οικονομικά μειονεκτήματα τα οποία συνδέονται με τις ληφθείσες άδειες προκύπτουν μόνο σε ιδιαίτερες περιπτώσεις. Αφενός, οι υπερωρίες υπόκεινται σε προσαύξηση, δυνάμει του άρθρου 4.1.2. της MTV, μόνον εφόσον ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 40 ώρες. Ο κανονικός χρόνος εργασίας όμως ανέρχεται σε 35 ώρες εβδομαδιαίως. Δηλαδή, προσαυξήσεις για υπερωρίες οφείλονται μόνον όταν παρέχεται μηνιαίως εργασία που υπερβαίνει τα 8/7 του κανονικού μηνιαίου χρόνου εργασίας. Αφετέρου, ο αριθμός των ωρών υπερωριακής εργασίας που υπόκεινται σε προσαυξήσεις περιορίζεται από το γεγονός ότι, βάσει του άρθρου 3.2.1. της MTV, οι ώρες που υπερβαίνουν τον κανονικό μηνιαίο χρόνο εργασίας πρέπει να μεταφέρονται σε λογαριασμό χρόνου εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, το άρθρο 3.2.2. της MTV θεσπίζει ανώτατο όριο 150 ωρών υπερωριακής εργασίας, το οποίο καλύπτεται ταχέως σε περίπτωση πραγματοποίησης συχνών υπερωριών.

- 15 Στις συνήθεις περιπτώσεις, οι προσαυξήσεις για υπερωριακή εργασία που «απειλούνται» λόγω λήψεως άδειας συνιστούν σχετικά χαμηλό ποσοστό των συνολικών μικτών μηνιαίων αποδοχών. Στην περίπτωση του ενάγοντος, το ποσοστό αυτό είναι περίπου 2,7 % για τον μήνα Αύγουστο του 2017.

Εκτίμηση της υποθέσεως με βάση το δίκαιο της Ένωσης

- 16 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η κρίση της διαφοράς της κύριας δίκης εξαρτάται από το αν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 αποκλείουν ρύθμιση όπως αυτή του άρθρου 4.1.2. της MTV. Το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι το δίκαιο της Ένωσης μπορεί να αποκλείει και ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων (βλ., ιδίως, απόφαση της 23ης Απριλίου 2020, Land Niedersachsen [συναφής προϋπηρεσία], C-710/18, EU:C:2020:299, σκέψεις 22 επ.).
- 17 Το κατά πόσον ρύθμιση όπως αυτή του άρθρου 4.1.2. της MTV παρέχει κίνητρα για μη λήψη άδειας τα οποία αντιβαίνουν στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν είναι, κατά τα φαινόμενα, ούτε εκ προοιμίου σαφές («acte clair») ούτε διευκρινίζεται στη νομολογία του Δικαστηρίου κατά τρόπο που να μην επιτρέπει καμία εύλογη αμφιβολία («acte éclairé»).
- 18 Αφενός, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτουν ενδείξεις ότι θα μπορούσε να υφίσταται παράβαση των εν λόγω διατάξεων του δικαίου της Ένωσης.
- 19 Το Δικαστήριο έχει υπογραμμίσει την ιδιαίτερη σημασία της ελάχιστης ετήσιας άδειας σε πλήθος αποφάσεων. Κατά τη νομολογία του, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών συνιστά 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 ίδια η οδηγία 2003/88 (αποφάσεις της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 15, καθώς και της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 22 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Η αρχή αυτή κατοχυρώνεται ρητώς στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ προσδίδει την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών (αποφάσεις της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 20, και της 8ης Νοεμβρίου 2012, Heimann, C-229/11 και C-230/11, EU:C:2012:693, σκέψη 22).
- 20 Ο διττός 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 (απόφαση της 20ής Ιουλίου 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Για τον λόγο αυτόν, κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να αντιμετωπίζει περιστάσεις δυνάμενες να προκαλέσουν

αβεβαιότητα όσον αφορά τις οφειλόμενες σε αυτόν αποδοχές (απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψεις 37 επ.).

- 21 Τέλος, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 εξειδικεύει τον κανόνα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη. Το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη εκφράζει το θεμελιώδες δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που κατοχυρώνεται στο δίκαιο της Ένωσης (αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψεις 38 και 85, καθώς και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψεις 31, 74 και 75). Εάν είναι αδύνατη η ερμηνεία εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως κατά τρόπο ώστε να συνάδει προς το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να αφήσει ανεφάρμοστη την εν λόγω εθνική κανονιστική ρύθμιση. Η υποχρέωση αυτή του εθνικού δικαστηρίου απορρέει από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, όταν στη διαφορά εμπλέκεται εργοδότης που αποτελεί δημόσια αρχή. Η ίδια υποχρέωση απορρέει από το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, όταν στη διαφορά εμπλέκεται ιδιώτης εργοδότης (αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψεις 64 επ., καθώς και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψεις 62 επ.).
- 22 Λόγω της ιδιαίτερης σημασίας του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, υφίστανται αμφιβολίες ως προς το αν τα μειονεκτήματα που συνδέονται με το ύψος των προσαυξήσεων για την υπερωριακή εργασία και οφείλονται στη λήψη ελάχιστης άδειας συμβιβάζονται με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι δεν πρέπει να παρέχονται κίνητρα για να μη λαμβάνει ο εργαζόμενος την ελάχιστη ετήσια άδεια. Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει επίσης να εξωθούνται σε τέτοια επιλογή. Αυτό θα ήταν ασυμβίβαστο με τους σκοπούς του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών οι οποίοι συνίστανται ιδίως στη διασφάλιση της πραγματικής αναπαύσεως των εργαζομένων χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους (αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 42, της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 49, και της 6ης Απριλίου 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, σκέψη 32).
- 23 Στην υπόθεση Lock (απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, C-539/12, EU:C:2014:351), το Δικαστήριο έκρινε περίπτωση η οποία ήταν σχετικά παρόμοια με την προκειμένη υπόθεση. Πέραν του βασικού μισθού του, ο εργαζόμενος εισέπραττε και προμήθειες για συναφθείσες συμβάσεις πωλήσεως οι οποίες όμως καταβάλλονταν αρκετές εβδομάδες ή μήνες μετά τη σύναψη κάθε συμβάσεως. Κατά τη διάρκεια της άδειας, ο εργαζόμενος εισέπραττε τον βασικό μισθό του. Οι προμήθειες για συμβάσεις που είχαν συναφθεί στο παρελθόν εξακολουθούσαν να καταβάλλονται. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της άδειας, ο εργαζόμενος δεν

μπορούσε να εξασφαλίσει νέες προμήθειες με τη σύναψη συμβάσεων. Συνεπώς, οι αποδοχές του μειώνονταν για ορισμένη περίοδο μετά από κάθε άδεια.

- 24 Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 αποκλείει τέτοια ρύθμιση. Ο εργαζόμενος ενδέχεται να μην ασκήσει το δικαίωμά του σε άδεια λόγω του σχετικού οικονομικού μειονεκτήματος. Τούτο καθίστατο ακόμη πιο πιθανό, διότι η προμήθεια αντιστοιχούσε κατά μέσο όρο σε ποσοστό άνω του 60 % των αποδοχών του εργαζομένου. Τέτοια μείωση των αποδοχών λόγω λήψεως της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αντιβαίνει στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Δεν έχει σημασία το γεγονός ότι η μείωση των αποδοχών επέρχεται κατά την περίοδο μετά την άδεια (απόφαση της 22ας Μαΐου 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, σκέψεις 21 επ.).
- 25 Στην υπόθεση Lock, τα μειονεκτήματα που αφορούσαν το δικαίωμα αμοιβής ήταν πιο τακτικά και πιο σημαντικά απ' ό,τι στην υπόθεση επί της οποίας καλείται να αποφανθεί το αιτούν δικαστήριο. Εντούτοις, παράβαση του δικαίου της Ένωσης δεν μπορεί να αποκλειστεί απλώς και μόνο για τον λόγο ότι τα ενδεχόμενα μειονεκτήματα επηρεάζουν σε μικρότερο βαθμό τις αποδοχές.
- 26 Αφετέρου, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτουν ενδείξεις ότι η αρνητική συνέπεια του κινήτρου που παρέχει το άρθρο 4.1.2 της MTV δεν θα αρκούσε για να θεμελιώσει παράβαση του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88. Τέτοιες ενδείξεις υπάρχουν στις αποφάσεις του Δικαστηρίου σχετικά με τις τακτικές αποδοχές, οι οποίες πρέπει να καταβάλλονται στους εργαζομένους κατά τη λήψη άδειας (αποφάσεις της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψεις 32 επ., της 22ας Μαΐου 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, σκέψεις 16 επ., καθώς και της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ., C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψεις 19 επ.).
- 27 Οι αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της ελάχιστης ετήσιας άδειας πρέπει καταρχήν να υπολογίζονται κατά τρόπο που να εξασφαλίζει την αντιστοιχία τους προς τις τακτικές αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος. Όταν οι αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος αποτελούνται από διάφορα στοιχεία, ο καθορισμός των τακτικών αυτών αποδοχών και, ως εκ τούτου, του ποσού που δικαιούται ο εν λόγω εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, πρέπει να πραγματοποιείται κατόπιν ειδικής αναλύσεως (απόφαση της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ., C-155/10, EU:C:2011:588, σκέψεις 21 και 22).
- 28 Στην υπόθεση Hein, το Δικαστήριο εξέτασε το ζήτημα αν οι υπερωρίες του εργαζομένου πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό των αποδοχών άδειας. Συναφώς, επισήμανε ότι, λόγω της έκτακτης και απρόβλεπτης φύσης της υπερωριακής απασχολήσεως, η αμοιβή που καταβάλλεται για αυτήν δεν περιλαμβάνεται, κατ' αρχήν, στις τακτικές αποδοχές τις οποίες μπορεί να αξιώσει ο εργαζόμενος για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88. Εντούτοις, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος οφείλει, σε 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 που αυτός εισπράττει, η αμοιβή που καταβάλλεται για την υπερωριακή απασχόληση πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές (απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψεις 46 και 47).

- 29 Δεν έχει διευκρινισθεί ακόμη πλήρως αν η υπερωριακή εργασία, η οποία είναι σε μεγάλο βαθμό προβλέψιμη και συνήθης και της οποίας η αμοιβή αποτελεί σημαντικό στοιχείο των συνολικών αποδοχών, πρέπει οπωσδήποτε να λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό των τακτικών αποδοχών. Η διατύπωση ότι η αμοιβή για τις υπερωρίες αυτές «πρέπει» [«sollte» στο γερμανικό κείμενο] να συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό των αποδοχών άδειας (απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, σκέψη 47) δεν συνηγορεί υπέρ της δεσμευτικής υποχρέωσης συνυπολογισμού των υπερωριών. Υπέρ της υποχρέωσης αυτής όμως συνηγορεί η διάκριση μεταξύ αμοιβής για υπερωρίες απρόβλεπτης φύσης και έκτακτου χαρακτήρα και αμοιβής για υπερωριακή εργασία η οποία είναι σε μεγάλο βαθμό προβλέψιμη και συνήθης και η εν λόγω αμοιβή αποτελεί σημαντικό τμήμα των συνολικών αποδοχών.
- 30 Στην προκειμένη περίπτωση, πολλά στοιχεία ενισχύουν την εκτίμηση ότι πρόκειται για έκτακτες και απρόβλεπτες υπερωρίες. Ενδείξεις ως προς το ότι οι υπερωρίες είναι σε μεγάλο βαθμό προβλέψιμες και συνήθεις και ότι η αμοιβή τους αποτελεί σημαντικό στοιχείο των συνολικών αποδοχών δεν προκύπτουν ούτε από τη συλλογική σύμβαση ούτε από τις ιδιαίτερες περιστάσεις της διαφοράς της κύριας δίκης. Εάν τέτοια αμοιβή για υπερωρίες δεν επιβάλλεται να λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό των αποδοχών άδειας, ένα συγκρίσιμο οικονομικό μειονέκτημα που αφορά τον υπολογισμό των προσαυξήσεων για την υπερωριακή εργασία και οφείλεται σε ληφθείσα άδεια ενδέχεται να μην αντιβαίνει στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88.
- 31 Κατά το αιτούν δικαστήριο, απόκειται στο Δικαστήριο να κρίνει αν τα κριτήρια που εφαρμόζονται για τον καθορισμό των τακτικών αποδοχών που πρέπει να καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της περιόδου ελάχιστης άδειας δύνανται να χρησιμοποιηθούν και για τον υπολογισμό των προσαυξήσεων για υπερωριακή εργασία. Το οικονομικό μειονέκτημα της μειωμένης αμοιβής λόγω της ληφθείσας άδειας είναι ανεξάρτητο από το αν αυτό συνεπάγεται μειωμένες αποδοχές κατά τη διάρκεια της άδειας ή από το αν το μειονέκτημα επηρεάζει την αμοιβή υπερωριών σε περιόδους που προηγούνται ή έπονται της άδειας. Το οικονομικό κίνητρο για τη μη λήψη άδειας είναι συγκρίσιμο και στις δύο περιπτώσεις.