

Υπόθεση C-120/21

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

Ημερομηνία καταθέσεως:

26 Φεβρουαρίου 2021

Αιτούν δικαστήριο:Bundesarbeitsgericht (Ανώτατο Ομοσπονδιακό Δικαστήριο
Εργατικών Διαφορών, Γερμανία)**Ημερομηνία της διατάξεως του αιτούντος δικαστηρίου:**

29 Σεπτεμβρίου 2020

Εναγόμενος, εφεσίβλητος και αναιρεσείων:

LB

Ενάγουσα, εκκαλούσα και αναιρεσίβλητη:

TO

Αντικείμενο της κύριας δίκης

Δικαίωμα άδειας – Απόσβεση και παραγραφή – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Υποχρέωση του εργοδότη σε πρόσκληση και ενημέρωση του εργαζομένου για την άσκηση του δικαιώματος – Αρχή αποτελεσματικότητας

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

Ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, άρθρο 267 ΣΛΕΕ

Προδικαστικό ερώτημα

Απαγορεύουν 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 άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την εφαρμογή εθνικής κανονιστικής ρύθμισης, όπως το άρθρο 194,

παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το άρθρο 195 του BGB (γερμανικού αστικού κώδικα, στο εξής: BGB), σύμφωνα με την οποία η άσκηση του δικαιώματος σε άδεια μετ' αποδοχών υπόκειται στη συνήθη τριετή προθεσμία παραγραφής, η οποία αρχίζει να τρέχει στο τέλος του έτους της άδειας και υπό τους όρους που προβλέπονται στο άρθρο 199, παράγραφος 1, του BGB, στις περιπτώσεις που ο εργοδότης, παραλείποντας να προβεί σε σχετική πρόσκληση και ενημέρωση του εργαζομένου για την άσκηση του εν λόγω δικαιώματός του, δεν παρέχει πράγματι τη δυνατότητα σε αυτόν να το ασκήσει;

Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

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

Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (στο εξής: οδηγία 2003/88), ιδίως άρθρο 7

Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (BUrUG) (νόμος περί ελάχιστης κανονικής άδειας των εργαζομένων, ομοσπονδιακός νόμος περί αδειών, στο εξής: BUrUG), ιδίως άρθρο 1, άρθρο 3, παράγραφος 1, άρθρο 7, παράγραφοι 3 και 4

Bürgerliches Gesetzbuch (γερμανικός αστικός κώδικας, στο εξής: BGB), ιδίως άρθρο 194, παράγραφος 1, άρθρο 195, άρθρο 199, παράγραφοι 1 και 4, άρθρο 204, παράγραφος 1, σημείο 1, άρθρο 212, παράγραφος 1, σημείο 1, και άρθρο 214, παράγραφος 1

Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της πορείας της διαδικασίας

- 1 Η ενάγουσα και νυν αναιρεσίβλητη εργαζόταν ως φοροτεχνικός και υπεύθυνη λογιστηρίου στο δικηγορικό γραφείο του εναγομένου και νυν αναιρεσειόντος από την 1η Νοεμβρίου 1996 μέχρι την 31η Ιουλίου 2017. Δικαιούταν ετησίως 24 εργάσιμες ημέρες ως άδεια μετ' αποδοχών. Την 1η Μαρτίου 2012 ο εναγόμενος ενημέρωσε εγγράφως την ενάγουσα ότι την 31η Μαρτίου 2012 η τελευταία δεν επρόκειτο να απολέσει «το υπόλοιπο αδειάς που δικαιούταν από το 2011 και τα προηγούμενα έτη, ανερχόμενο συνολικά σε 76 ημέρες», διότι ο ίδιος αδυνατούσε να της το χορηγήσει λόγω του μεγάλου φόρτου εργασίας του δικηγορικού του γραφείου. Η συνολική άδεια που έλαβε η ενάγουσα από τον εναγόμενο μεταξύ των ετών 2012 έως 2017 ήταν 95 εργάσιμες ημέρες. Η ενάγουσα δεν έλαβε ολόκληρη την ελάχιστη κανονική άδεια που δικαιούταν βάσει νόμου. Ο δε εναγόμενος ούτε κάλεσε την ενάγουσα να λάβει το υπόλοιπο της αδειάς της, ούτε

την ενημέρωσε ότι, αν δεν λάβει το υπόλοιπο της αδείας της, υπήρχε κίνδυνος να απολέσει το δικαίωμά της στο τέλος του ημερολογιακού έτους ή μετά το πέρας της περιόδου μεταφοράς. Στις 6 Φεβρουαρίου 2018 η ενάγουσα άσκησε αγωγή με αίτημα να υποχρεωθεί ο εναγόμενος να της καταβάλει αποζημίωση για τις 101 ημέρες αδείας που δεν της χορήγησε το 2017 και τα προηγούμενα έτη. Ο εναγόμενος αντέτεινε ότι η ενάγουσα έχει απολέσει το δικαίωμα της αδείας της. Υποστήριξε ότι του ήταν αδύνατον να γνωρίζει και να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του προς ενημέρωση και πρόσκληση της ενάγουσας για την άσκηση των δικαιωμάτων της, διότι η μεταβολή στη νομολογία του Bundesarbeitsgericht με τις αποφάσεις της 19ης Φεβρουαρίου 2019 επήλθε μετά τη διακοπή της μεταξύ τους σχέσεως εργασίας. Επιπλέον, ισχυρίστηκε ότι δεν έχει υποχρέωση αποζημίωσης για τις μη χορηγηθείσες άδειες, διότι οι σχετικές αξιώσεις της ενάγουσας για τις οποίες δικαιούταν να ζητήσει αποζημίωση έχουν παραγραφεί.

- 2 Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών υποχρέωσε τον εναγόμενο να καταβάλει αποζημίωση για το υπόλοιπο αδείας του έτους 2017, ενώ κατά τα λοιπά απέρριψε την αγωγή. Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών, ενώπιον του οποίου εκδικάστηκε η έφεση της ενάγουσας, της επιδίκασε επιπλέον αποζημίωση ανερχόμενη σε 17.376,64 ευρώ μικτά, για 76 ημέρες αδείας που αφορούσαν τα έτη 2013 έως και 2016. Ειδικότερα, το δευτεροβάθμιο δικαστήριο έκρινε ότι η συμμόρφωση με τις επιταγές του ενωσιακού δικαίου καθιστά αδύνατη τόσο την απόσβεση του δικαιώματος αδείας της ενάγουσας που προβλέπεται από το άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrl, όσο και την παραγραφή των σχετικών αξιώσεών της που προβλέπεται από τις γενικές διατάξεις αστικού δικαίου των άρθρων 194 επ. του BGB, διότι ο εναγόμενος, παραλείποντας να εκπληρώσει ως εργοδότης την υποχρέωση συνεργασίας με εργαζόμενο, δεν παρέσχε στην ενάγουσα τη δυνατότητα να λάβει την άδειά της. Με την υπό κρίση αίτηση αναιρέσεως, ο εναγόμενος και νυν αναιρεσείων ζητεί να αναιρεθεί η εφετειακή απόφαση, κατά το μέτρο που το πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών απέρριψε πρωτοδίκως την αγωγή της αντιδίκου του.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της αποφάσεως περί παραπομπής

- 3 Η ευδοκίμηση της αιτήσεως αναιρέσεως του εργοδότη εξαρτάται –στο μέτρο που στρέφεται κατά της επιδίκασης αποζημίωσης για μη ληφθείσες άδειες των ετών 2013 και 2014– από το εάν οι διατάξεις του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/EK και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη επιτρέπουν την παραγραφή της αξιώσεως ελάχιστης κανονικής αδείας που προβλέπει ο νόμος με την εκπνοή της συνήθους τριετούς προθεσμίας παραγραφής (άρθρο 195 του BGB), όταν ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του για πρόσκληση και ενημέρωση του εργαζομένου.
- 4 Κατόπιν εκδόσεως της αποφάσεως του Δικαστηρίου της 6ης Νοεμβρίου 2018 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16) σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/EK και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, σημειώθηκε εξέλιξη στη μέχρι τότε νομολογία του

Bundesarbeitsgericht, το οποίο έχει κάνει δεκτό πλέον ότι, στο πλαίσιο της ερμηνείας του άρθρου 7 του BUrlG, η οποία δεν πρέπει να αντιβαίνει προς τη διάταξη του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/EK, το δικαίωμα του εργαζομένου στην προβλεπόμενη από τον νόμο ελάχιστη κανονική άδεια κατ' αρχήν δεν αποσβέννυται στο τέλος του ημερολογιακού έτους (άρθρο 7, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του BUrlG) ή μετά το πέρας μιας επιτρεπόμενης περιόδου μεταφοράς (άρθρο 7, παράγραφος 3, δεύτερη και τέταρτη περίοδος, του BUrlG), εκτός εάν, μολονότι προηγουμένως ο εργοδότης έδωσε στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να λάβει την άδεια που δικαιούταν, ο τελευταίος επέλεξε οικειοθελώς να μην τη λάβει.

- 5 Εφόσον ο εργοδότης επικαλείται την απόσβεση του δικαιώματος αδείας και την παραγραφή της αξιώσεως που απορρέει από αυτό, οφείλει από την πλευρά του να προβάλει τεκμηριωμένα και, σε περίπτωση αμφισβήτησης, να αποδείξει ότι έχει εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση συνεργασίας με τον εργαζόμενο, διότι, αν αποδειχθεί ότι αυτή όντως τηρήθηκε, οι έννομες συνέπειες θα είναι ευνοϊκές για τον ίδιο.
- 6 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, στο πλαίσιο της προβληθείσας από τον εναγόμενο ενστάσεως παραγραφής, πρέπει να εξεταστεί αν έχουν παραγραφεί τόσο οι αξιώσεις της ενάγουσας που απορρέουν από το δικαίωμά της στην ελάχιστη κανονική άδεια που προβλέπεται από τον νόμο, όσο και οι παράλληλες αξιώσεις της που απορρέουν από το δικαίωμά της σε επιπλέον άδεια που προβλέπεται από τη σύμβαση εργασίας της, οι οποίες μάλιστα δεν είχαν αποσβεστεί σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrlG, λόγω της παράλειψης του εναγομένου να εκπληρώσει ως εργοδότης την υποχρέωση συνεργασίας.
- 7 Η συνήθης τριετής προθεσμία παραγραφής (άρθρο 195 του BGB) αρχίζει να τρέχει από το τέλος του έτους κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωση (άρθρο 199, παράγραφος 1, σημείο 1, του BGB) και ο δανειστής έλαβε γνώση των πραγματικών περιστατικών που τη θεμελιώνουν και του προσώπου του οφειλέτη ή, μολονότι όφειλε να λάβει γνώση αυτών, δεν τα γνώριζε από βαριά του αμέλεια (άρθρο 199, παράγραφος 1, σημείο 2, BGB).
- 8 Ως προς την αξίωση αποζημίωσης της ενάγουσας για τις άδειες των ετών 2013 και 2014, η αγωγή θα ήταν αβάσιμη –με την επιφύλαξη πάντα των διατάξεων του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/EK και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη– αν η διάταξη του άρθρου 7 του BUrlG δεν απαγόρευε την παραγραφή των αξιώσεων από δικαίωμα αδείας, αλλά επέτρεπε απεναντίας, ακόμη και σε περιπτώσεις μη εκπλήρωσης της υποχρέωσης συνεργασίας του εργοδότη, η έναρξη της προθεσμίας παραγραφής να εξαρτάται μόνο από το έτος αδείας κατά το οποίο γεννήθηκε η αντίστοιχη αξίωση.
- 9 Υπό τους προαναφερθέντες όρους, η συνήθης τριετής προθεσμία παραγραφής (άρθρο 195 του BGB) θα είχε αρχίσει να τρέχει κατά το τέλος του εκάστοτε έτους αδείας εντός του οποίου γεννήθηκε η αξίωση και ήταν δυνατή μετά το πέρας της

προβλεπόμενης περιόδου η δικαστική επιδίωξή της (άρθρα 1, 3, 4 του BUrlG). Αυτό σημαίνει ότι για αξιώσεις από δικαίωμα αδειάς του έτους 2013 η προθεσμία παραγραφής θα άρχιζε στις 31 Δεκεμβρίου 2013, ενώ για αξιώσεις από δικαίωμα αδειάς του έτους 2014 θα άρχιζε στις 31 Δεκεμβρίου 2014. Η δε προθεσμία παραγραφής των αξιώσεων του 2013 θα είχε συμπληρωθεί στο τέλος του έτους 2016, ενώ των αξιώσεων του 2014 στο τέλος του έτους 2017. Συνεπώς, κατά την άσκηση της αγωγής στις 6 Φεβρουαρίου 2018, αμφότερες οι αξιώσεις της ενάγουσας θα ήταν παραγεγραμμένες.

- 10 Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, όπως αυτή έχει εξελιχθεί τελευταία, το ζήτημα της παραγραφής των αξιώσεων που απορρέουν από το δικαίωμα στην ελάχιστη κανονική άδεια που προβλέπεται από τον νόμο καθώς και των παράλληλων αξιώσεων που απορρέουν από το δικαίωμα σε επιπλέον άδεια που προβλέπεται από τη σύμβαση εργασίας είναι καθοριστικής σημασίας στις περιπτώσεις που δεν έχει απολεσθεί το δικαίωμα του εργαζομένου, διότι, λόγω παράλειψης του εργοδότη να εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση συνεργασίας, η αξίωση του ανωτέρω δικαιώματος σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 3, του BUrlG, δεν έχει ακόμη ή –όπως και στην υπό κρίση υπόθεση– δεν είχε τότε υποπέσει σε παραγραφή, ο δε εργοδότης, επικαλούμενος την προβλεπόμενη από τον νόμο συνήθη τριετή παραγραφή της αξίωσης για χορήγηση άδειας, αρνείται (άρθρο 214, παράγραφος 1, του BGB) να χορηγήσει άδεια (άρθρο 7, παράγραφος 1, του BUrlG) ή –όπως και στην υπό κρίση υπόθεση– να καταβάλει αποζημίωση (άρθρο 7, παράγραφος 4, του BUrlG). Ειδικότερα, σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης συνεργασίας από την πλευρά του εργοδότη, η δυνατότητα του εργαζομένου να επιβάλει ενάντια στη βούληση του εργοδότη την ικανοποίηση των συσσωρευμένων αξιώσεών του για οφειλόμενες άδειες περισσότερων ετών, κατά κανόνα θα περιοριζόταν χρονικά σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο μόνο στην περίπτωση που οι γενικές διατάξεις των άρθρων 194 επ. του BGB θα μπορούσαν να εφαρμοστούν παράλληλα με εκείνες του άρθρου 7 του BUrlG. Διαφορετικά, η άδεια θα μεταφερόταν διαδοχικά στα επόμενα έτη εάν ο εργοδότης δεν τηρούσε την υποχρέωση συνεργασίας εντός του τρέχοντος έτους αδειάς ή σε κάποιον μεταγενέστερο χρόνο πριν το πέρας της εργασιακής σχέσης, και το δικαίωμα του εργαζομένου στην εν λόγω άδεια θα συνέχιζε να υφίσταται, χωρίς να υποχρεούται ο εργαζόμενος να ζητήσει τη χορήγησή της εντός κάποιου ορισμένου χρονικού διαστήματος προκειμένου η αξίωσή του για την άδεια να καταστεί απαιτητή. Το αυτό θα ίσχυε και για τις αξιώσεις αποζημίωσης που σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 4, του BUrlG υπεισέρχονται στη θέση του αρχικού δικαιώματος αδειάς μετά τη διακοπή της σχέσεως εργασίας.
- 11 Για τον λόγο αυτόν πρέπει να αποσαφηνιστεί εάν, για την περίπτωση εργοδότη που δεν έδωσε στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει πραγματικά το δικαίωμα της αδειάς του παραλείποντας να τον καλέσει προς τούτο και να τον ενημερώσει σχετικά, υπάρχει διάταξη νόμου που πηγάζει από τον ομοσπονδιακό νόμο περί αδειών και απαγορεύει την παραγραφή της αξίωσης του δικαιώματος αδειάς. Τούτο είναι δυνατόν μόνον εφόσον τηρούνται οι ισχύουσες επιταγές του δικαίου της Ένωσης που αφορούν τα δικαιώματα αδειάς των εργαζομένων.

- 12 Το Δικαστήριο –εξ όσων γνωρίζει το αιτούν δικαστήριο– δεν έχει αποφανθεί μέχρι σήμερα κατά πόσον και, εφόσον ναι, υπό ποιους όρους, οι διατάξεις του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/EK και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη επιτρέπουν να περιορίζεται χρονικά, με προθεσμίες παραγραφής η αναστολή των οποίων προϋποθέτει κάποια ενέργεια του εργαζομένου, η δυνατότητα του τελευταίου να αξιώσει παρά την αντίθετη βούληση του εργοδότη την ικανοποίηση των δικαιωμάτων του σε ετήσια άδεια μετ’ αποδοχών.
- 13 Από τη νομολογία του Δικαστηρίου συνάγεται το συμπέρασμα ότι η εφαρμογή των κανόνων παραγραφής που προβλέπονται στον αστικό κώδικα για την άσκηση του δικαιώματος άδειας μετ’ αποδοχών θα μπορούσε να αντιβαίνει στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, καθώς και στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88/EK.
- 14 Το Δικαστήριο, στην απόφασή του της 6ης Νοεμβρίου 2018 (*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16*), διαπιστώνει ότι τόσο το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 όσο και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη αντιτίθενται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία εργαζόμενος που δεν έχει ζητήσει να ασκήσει εντός της περιόδου αναφοράς το κεκτημένο δυνάμει των εν λόγω διατάξεων δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ’ αποδοχών, μετά το πέρας της περιόδου αναφοράς, στερείται αυτοδικαίως το δικαίωμά του για τις ημέρες αδειας της περιόδου αυτής, χωρίς να ελέγχεται προηγουμένως αν πράγματι του έδωσε ο εργοδότης του τη δυνατότητα να το ασκήσει (*σκέψη 55*). Επιπλέον, στην ανωτέρω απόφαση, όπως και σε άλλες αποφάσεις του, υπογράμμισε ότι 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 (*σκέψη 42* □ *απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, σκέψη 39*). Εθνική ρύθμιση, κανονιστική ή συμβατική, η οποία αντίθετα προς τις επιταγές του δικαίου της Ένωσης θα προέβλεπε περιορισμό της μεταφοράς αδειών και απόσβεση των κεκτημένων δικαιωμάτων του εργαζομένου για άδεια μετ’ αποδοχών, θα είχε ως αποτέλεσμα τη νομιμοποίηση μιας πρακτικής αθέμιτου πλουτισμού του εργοδότη σε βάρος του σκοπού της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται στην προστασία της υγείας του εργαζομένου (*ΔΕΕ, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C-214/16, σκέψη 64*).
- 15 Το δικάζον τμήμα εκτιμά ότι η μέχρι τούδε νομολογία του Δικαστηρίου δεν έχει καταστήσει σαφές εάν τελικά από τις ανωτέρω διαπιστώσεις του Δικαστηρίου συνάγεται ότι οι διατάξεις του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/EK, και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη απαγορεύουν την πρόβλεψη υποχρέωσης για τον εργαζόμενο να προβαίνει σε πράξεις αναστολής της παραγραφής υπό την έννοια του άρθρου 204, παράγραφος 1, του BGB, προκειμένου να αποφύγει την παραγραφή των αξιώσεών του που απορρέουν από το δικαίωμα αδειας, ενώ ο εργοδότης από την πλευρά του δεν έχει εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση συνεργασίας, στερώντας του με τον τρόπο αυτόν τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα αδειας του.

- 16 Από τη νομολογία του Δικαστηρίου, σε υποθέσεις με αντικείμενο αποκλειστικές προθεσμίες και προθεσμίες παραγραφής που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, και του του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, συνάγεται ότι η παραγραφή των αξιώσεων που απορρέουν από το δικαίωμα ετήσιας άδειας γίνεται μεν αποδεκτή, δεδομένου ότι οι προθεσμίες παραγραφής διασφαλίζουν εν γένει τη σταθερότητα και ασφάλεια του δικαίου, υπό την προϋπόθεση όμως ότι η παραγραφή ορισμένης αξιώσεως δεν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει έναντι του εργαζομένου τις υποχρεώσεις του για πρόσκληση και ενημέρωση του τελευταίου.
- 17 Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, υπό το πρίσμα της αρχής της διαδικαστικής αυτονομίας των κρατών μελών θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι διατάξεις του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη δεν αποκλείουν τη δυνατότητα να παραγραφεί τόσο η αξίωση για την άδεια μετ' αποδοχών όσο και η αξίωση αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια, η οποία υποκαθιστά την πρώτη δύναμη του άρθρου 7, παράγραφος 4, του BUrlG. Συναφώς, όταν η ενωσιακή νομοθεσία δεν προβλέπει διαδικασία για την εφαρμογή του νόμου, η διαμόρφωση των διαδικαστικών λεπτομερειών που εξασφαλίζουν την προάσπιση των δικαιωμάτων που οι ιδιώτες έλκουν από το δίκαιο της Ένωσης εμπίπτει στην εσωτερική έννομη τάξη εκάστου κράτους μέλους (πρβλ ενδεικτικώς ΔΕΕ, απόφαση της 19ης Ιουνίου 2014, *Specht* κ.λπ., C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, σκέψη 112 □ ΔΕΕ, απόφαση της 8ης Ιουλίου 2010, *Bulicke*, C-246/09, σκέψεις 24 επ. με περαιτέρω παραπομπές). Ωστόσο, οι θεσπιζόμενες ρυθμίσεις δεν επιτρέπεται να είναι λιγότερο ευνοϊκές από εκείνες που διέπουν παρόμοιες καταστάσεις εσωτερικής φύσεως (αρχή της ισοδυναμίας), ούτε να καθιστούν πρακτικώς αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων που χορηγεί η έννομη τάξη της Ένωσης (αρχή της αποτελεσματικότητας) (για τις προθεσμίες παραγραφής πρβλ. ΔΕΕ, απόφαση της 20ής Δεκεμβρίου 2017, *Caterpillar Financial Services*, C-500/16, σκέψεις 37 επ. με περαιτέρω παραπομπές □ για τις αποκλειστικές προθεσμίες πρβλ. ΔΕΕ, απόφαση της 19ης Ιουνίου 2014, *Specht* κ.λπ., C-501/12 έως C-506/12, C-540/12 και C-541/12, σκέψη 112).
- 18 Η μεν αρχή της ισοδυναμίας θα διασφαλιζόταν από τις διατάξεις των άρθρων 194 επ. του BGB, δεδομένου ότι σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο όλες οι αξιώσεις γενικώς υπόκεινται στη συνήθη τριετή προθεσμία παραγραφής του άρθρου 195 του BGB, ανεξαρτήτως αν πηγάζουν από το εθνικό δίκαιο ή από το δίκαιο της Ένωσης και είτε απορρέουν από τα δικαιώματα του εργαζομένου είτε από τα δικαιώματα του εργοδότη.
- 19 Σχετικά δε με την τήρηση της αρχής της αποτελεσματικότητας, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι κάθε περίπτωση στην οποία τίθεται το ζήτημα αν εθνική δικονομική διάταξη καθιστά αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης πρέπει να εξετάζεται λαμβανομένης υπόψη της θέσεως της διατάξεως αυτής στην όλη διαδικασία ενώπιον των διαφόρων εθνικών οργάνων, της εξελίξεως της διαδικασίας και των ιδιαιτεροτήτων της. Υπό το πρίσμα αυτό,

πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, εφόσον παρίσταται ανάγκη, οι αρχές που αποτελούν τη βάση του εθνικού δικαιοδοτικού συστήματος, όπως η προστασία των δικαιωμάτων άμυνας, η αρχή της ασφάλειας δικαίου και η εύρυθμη διεξαγωγή της διαδικασίας (ΔΕΕ, απόφαση της 16ης Ιουλίου 2020, *CY κ.λπ.*, C-224/19 και C-259/19, σκέψη 85 □ ΔΕΕ, απόφαση της 8ης Ιουλίου 2010, *Bulicke*, C-246/09, σκέψη 35).

- 20 Όσον αφορά περιπτώσεις που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, οι τριετείς (πρβλ. ΔΕΕ, απόφαση της 15ης Απριλίου 2010, *Barth*, C-542/08, σκέψη 28 □ ΔΕΕ, απόφαση της 24ης Μαρτίου 2009, *Danske Slagterier*, C-445/06, σκέψη 48) ή διετείς (ΔΕΕ, απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2011, *Banca Antoniana Popolare Veneta*, C-427/10, σκέψη 25) προθεσμίες παραγραφής κρίθηκαν από το Δικαστήριο ως σύμφωνες προς την αρχή της αποτελεσματικότητας, εφόσον, υπό την επιφύλαξη της εκτιμήσεως από το αιτούν δικαστήριο, δεν δύνανται να καταστήσουν πρακτικώς αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων που απονέμει το δίκαιο της Ένωσης (ΔΕΕ, απόφαση της 16ης Ιουλίου 2020, *CY*, C-224/19 και C-259/19, σκέψη 87). Ομοίως, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι ο καθορισμός εύλογης αποκλειστικής προθεσμίας είναι καταρχήν σύμφωνος προς την αρχή της αποτελεσματικότητας, στο μέτρο που συνιστά εφαρμογή της θεμελιώδους αρχής της ασφάλειας δικαίου (πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, πρβλ. ενδεικτικώς ΔΕΕ, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2016, *Gutierrez Naranjo*, C-154/15, C-307/15 και C-308/15, σκέψη 70 □ ΔΕΕ απόφαση της 8ης Ιουλίου 2010, *Bulicke*, C-246/09, σκέψη 36, με περαιτέρω παραπομπές □ ΔΕΕ, απόφαση της 10ης Ιουλίου 1997, *Palmisani*, C-261/95, σκέψη 28 με περαιτέρω παραπομπές), εφόσον το σημείο εκκινήσεως της προθεσμίας δεν είναι προγενέστερο του χρόνου κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση των γενεσιουργών γεγονότων του δικαιώματός του (πρβλ. ΔΕΕ, απόφαση της 8ης Ιουλίου 2010, *Bulicke*, C-246/09, σκέψη 41). Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, τυχόν διαπίστωση από το Δικαστήριο παραβίασης του δικαίου της Ένωσης δεν επηρεάζει καταρχήν το χρονικό σημείο έναρξης της προθεσμίας παραγραφής (ΔΕΕ, απόφαση της 14ης Μαΐου 2020, *B* κ.λπ., C-749/18, σκέψη 67 με περαιτέρω παραπομπές). Η αρχή της αποτελεσματικότητας έχει την έννοια ότι προβλεπόμενη από το εθνικό δίκαιο προθεσμία παραγραφής αξιώσεων που απορρέουν από το δίκαιο της Ένωσης μπορεί να αρχίσει να τρέχει πριν την έκδοση της αποφάσεως του Δικαστηρίου που αποσαφήνισε συναφώς την κατάσταση από νομικής απόψεως (πρβλ. ΔΕΕ, απόφαση της 28ης Ιανουαρίου 2015, *Starjakob*, C-417/13, σκέψεις 64 επ. με περαιτέρω παραπομπές). Το δίκαιο της Ένωσης δεν αποκλείει τη δυνατότητα του προσώπου κατά του οποίου στρέφεται η αξίωση να αντιτάξει τη συμπλήρωση εύλογης προθεσμίας παραγραφής εκτός αν η συμπεριφορά του, σε συνδυασμό με την ύπαρξη αποκλειστικής προθεσμίας, καταλήγει να στερεί εντελώς από τον ενδιαφερόμενο τη δυνατότητα να προβάλει τα δικαιώματά του ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων (πρβλ. ΔΕΕ, απόφαση της 14ης Μαΐου 2020, *B* κ.λπ., C-749/18, σκέψη 68 με περαιτέρω παραπομπές).

- 21 Οι αρχές που διατυπώνονται στην ως άνω νομολογία του Δικαστηρίου συνηγορούν υπέρ της θέσης ότι η εφαρμογή των προθεσμιών παραγραφής στις αξιώσεις που απορρέουν από το δικαίωμα της προβλεπόμενης από τον νόμο ελάχιστης κανονικής άδειας –όπως άλλωστε και η εφαρμογή τους στις αξιώσεις αποζημίωσης που υποκαθιστούν τις αρχικές αξιώσεις της άδειας– είναι σύμφωνη προς την αρχή της αποτελεσματικότητας.
- 22 Ωστόσο, από τη νομολογία του Δικαστηρίου μπορεί να συναχθεί και το συμπέρασμα ότι η εφαρμογή των διατάξεων περί παραγραφής στις αξιώσεις του εργαζομένου που απορρέουν από τη νόμιμη ελάχιστη κανονική άδεια ή στις αξιώσεις αποζημίωσης που υποκαθιστούν της αξιώσεις νόμιμης άδειας έρχεται σε αντίθεση προς την αρχή της αποτελεσματικότητας όταν ο εργοδότης, από την πλευρά του, δεν έχει εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση σε πρόσκληση και ενημέρωση του εργαζομένου.
- 23 Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η εφαρμογή προθεσμίας παραγραφής δύναται να καταστήσει υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων που χορηγεί η έννομη τάξη της Ένωσης και, ως εκ τούτου, να παραβιάσει την αρχή της αποτελεσματικότητας, σε συνδυασμό με την αρχή της ασφάλειας του δικαίου, όταν αρχίζει να τρέχει σε χρόνο κατά τον οποίον ο ενδιαφερόμενος αγνοούσε ή δεν μπορούσε να αντιληφθεί την έκταση των δικαιωμάτων του που απορρέουν από το δίκαιο της Ένωσης, διότι δεν είχε την απαραίτητη ενημέρωση (πρβλ. *συναφώς ερμηνεία της οδηγίας 93/13/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 1993, σχετικά με τις καταχρηστικές ρήτρες των συμβάσεων που συνάπτονται με καταναλωτές, ΔΕΕ, απόφαση της 16ης Ιουλίου 2020, CΥ, C-224/19 και C-259/19, σκέψεις 90 επ.* □ *ΔΕΕ, απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2018, Profi Credit Polska, C-176/17, σκέψη 69*). Υπό το πρίσμα αυτό, το δικάζον τμήμα διερωτάται εάν οι διατάξεις του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη επιτάσσουν για την έναρξη της συνήθους προθεσμίας παραγραφής (*άρθρο 199, παράγραφος, 1, σημείο 2, του BGB*) να μην απαιτείται μόνον η γνώση της γένεσης και της έκτασης της αξιώσεως που απορρέει από το δικαίωμα αδειας, αλλά να επιβάλλεται επιπλέον και η ενημέρωση για την προθεσμία παραγραφής της αξιώσεως και την πιθανή απώλειά της, η οποία θα πρέπει να παρέχεται από τον εργοδότη προς εκπλήρωση της δικής του υποχρέωσης σε πρόσκληση και ενημέρωση του εργαζομένου.
- 24 Επιπλέον, το δικάζον τμήμα εκτιμά –στην περίπτωση που η απάντηση του Δικαστηρίου στο προδικαστικό ερώτημα είναι καταφατική– ότι από τη μέχρι τούδε νομολογία του Δικαστηρίου δεν έχει αποσαφηνιστεί κατά πόσον, δυνάμει των διατάξεων του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, το δικαίωμα αδειας που αφορά το επίμαχο έτος –στην υπό κρίση υπόθεση τα έτη αδειας 2013 και 2014– και δεν αποσβέστηκε λόγω παράλειψης του εργοδότη να προβεί σε πρόσκληση και ενημέρωση επιβάλλεται, όσον αφορά την έναρξη των προθεσμιών παραγραφής που ενδεχομένως ισχύουν (*άρθρο 199, παράγραφος 1, σημείο 1, του BGB*), να λογίζεται ως δικαίωμα αδειας που γεννήθηκε όπως το αντίστοιχο δικαίωμα του επόμενου ή κάποιου ακόμη μεταγενέστερου έτους αδειας, το οποίο ρυθμίζεται πλέον επί τη βάση της

μεταγενέστερης και σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας του άρθρου 7, παράγραφος 3, του BUrlG.

Το Δικαστήριο, με την απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018 (*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16*), επισήμανε ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση που προβλέπει απώλεια του δικαιώματος αδείας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία της κατά τρόπο ώστε αυτή να συνάδει προς το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη. Το εθνικό δικαστήριο, όμως, οφείλει και σε αυτή την περίπτωση να μεριμνήσει ώστε ο εργαζόμενος, αν ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να αποδείξει ότι πράγματι παρέσχε σε αυτόν τη δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που edικαιούτο βάσει του δικαίου της Ένωσης, να μη στερηθεί τα κεκτημένα δικαιώματά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών (σκέψη 81).