

Υπόθεση C-233/20

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

Ημερομηνία καταθέσεως:

4 Ιουνίου 2020

Αιτούν δικαστήριο:

Oberster Gerichtshof (Αυστρία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

29 Απριλίου 2020

Ενάγων και αναιρεσειών:

WD

Εναγομένη και αναιρεσίβλητη:

job-medium GmbH υπό εκκαθάριση

Αντικείμενο της κύριας δίκης

Αγωγή καταβολής ποσού 322,06 ευρώ, πλέον τόκων, ως αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

Ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης και ιδίως της οδηγίας 2003/88/EK και του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, άρθρο 267 ΣΛΕΕ

Προδικαστικά ερωτήματα

I.1 Συνάδει με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2010/C 83/02) και με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, διάταξη του εθνικού δικαίου, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για το

τρέχον (τελευταίο) έτος εργασίας, στην περίπτωση που λύσει μονομερώς την εργασιακή σχέση πρόωρα χωρίς σπουδαίο λόγο («αποχώρηση»);

1.2. Στην περίπτωση που η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι αρνητική:

1.2.1. Πρέπει, στην περίπτωση αυτή, να εξεταστεί περαιτέρω εάν η εξάντληση της αδείας ήταν αδύνατη για τον εργαζόμενο;

1.2.2. Βάσει ποιων κριτηρίων πρέπει να διενεργείται η εξέταση αυτή;

Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδίως 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 (στο εξής: οδηγία 2003/88), ιδίως άρθρο 7

Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου

Urlaubsgesetz (νόμος περί αδειών) BGBI 1976/390, ιδίως άρθρα 2, 4, 7, 10, 12

Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της πορείας της διαδικασίας

- 1 Ο ενάγων απασχολήθηκε στην εναγομένη από τις 25 Ιουνίου 2018 έως τις 9 Οκτωβρίου 2018. Στις 9 Οκτωβρίου 2018, η σχέση εργασίας του ενάγοντος λύθηκε λόγω αδικαιολόγητης πρόωρης αποχώρησής του. Κατά την περίοδο της απασχόλησής του, ο ενάγων απέκτησε δικαίωμα άδειας 7,33 εργάσιμων ημερών, εκ των οποίων είχε κάνει χρήση 4 ημερών. Συνεπώς, το δικαίωμα άδειας του που εκκρεμούσε κατά τον τερματισμό της σχέσεως εργασίας ανερχόταν σε 3,33 εργάσιμες ημέρες. Η εναγομένη δεν κατέβαλε στον ενάγοντα αποζημίωση χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, επικαλούμενη τη διάταξη του άρθρου 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών), κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση πρόωρης αποχώρησής του.
- 2 Πρωτοδίκως, το δικαστήριο απέρριψε την αγωγή. Στήριξε την απόφασή του, κατ' αρχάς, στο σκεπτικό ότι από το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν μπορεί να συναχθεί ότι ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση σε κάθε μορφή λήξεως της εργασιακής σχέσεως. Η εν λόγω προσέγγιση θα ήταν αντίθετη προς την αρχή της αναλογικότητας. Θα είχε αδικαιολόγητα δυσμενείς συνέπειες για τον εργοδότη. Σε περίπτωση πρόωρης αδικαιολόγητης αποχώρησής του εργαζόμενου, λόγω του άμεσου τερματισμού της σχέσεως εργασίας, δεν καθίσταται πλέον δυνατό στον εργοδότη να επιτρέψει στον εργαζόμενο να λάβει

την ετήσια άδειά του και να του παράσχει τη δυνατότητα να ασκήσει πραγματικά το δικαίωμά του σε αυτή. Κατά το πρωτόδικο δικαστήριο, ο περιορισμός του δικαιώματος του άρθρου 10, παράγραφος 2, του *Urlaubsgesetz* (νόμου περί αδειών), ότι ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση αδικαιολόγητης αποχωρήσεως, αποτελεί πρακτική της αυστριακής έννομης τάξης κατά την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88.

- 3 Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο επικύρωσε την απόφαση αυτή. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου δεν μπορεί να συναχθεί ότι αντιβαίνει στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 ή στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη η προβλεπόμενη από το άρθρο 10, παράγραφος 2, του *Urlaubsgesetz* (νόμου περί αδειών) απώλεια του δικαιώματος αποζημιώσεως χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσεως λόγω αποχωρήσεως του εργαζομένου χωρίς σπουδαίο λόγο. Βεβαίως, το Δικαστήριο, σε πρόσφατες αποφάσεις του, επισημαίνει ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση του δικαιώματος χρηματικής αποζημιώσεως, πέραν εκείνης κατά την οποία η σχέση εργασίας πρέπει να έχει λυθεί και ο εργαζόμενος δεν πρέπει να έχει λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία εδικαιούτο, κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως αυτής. Επίσης, το Δικαστήριο υπογραμμίζει ότι ο λόγος για τον οποίο λύθηκε η σχέση εργασίας δεν ασκεί επιρροή όσον αφορά το δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως. Ωστόσο, μέχρι σήμερα, το Δικαστήριο δεν έχει κληθεί να αντιμετωπίσει περίπτωση όπου η σχέση εργασίας λύθηκε πρόωρα λόγω αδικαιολόγητης αποχωρήσεως του εργαζομένου.
- 4 Πράγματι, η λύση της σχέσεως εργασίας με υφιστάμενα εκκρεμή δικαιώματα άδειας δεν αποτελεί τη μοναδική προϋπόθεση του δικαιώματος αποζημιώσεως. Το Δικαστήριο αρνήθηκε, για παράδειγμα, να αναγνωρίσει σε εργαζόμενο το δικαίωμα αποζημιώσεως για το χρονικό διάστημα που προηγείτο της συνταξιοδοτήσεώς του κατά το οποίο δεν παρείχε εργασία ενώ διατηρούνταν οι αποδοχές του. Στις υποθέσεις *Kreuziger* και *MPG*, το Δικαστήριο επισήμανε ρητώς ότι από τη νομολογία του δεν προκύπτει ότι ο εργαζόμενος πρέπει «να εξακολουθεί να διατηρεί» το δικαίωμα σε αποζημίωση «ανεξαρτήτως του λόγου για τον οποίο δεν έλαβε την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών». Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν απαγορεύει «εθνική ρύθμιση η οποία ... περιλαμβάν[ει] την απώλεια του δικαιώματος ... υπό την προϋπόθεση όμως ότι ο εργαζόμενος του οποίου το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέσθηκε είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα που του απονέμει η εν λόγω οδηγία». Τούτο συνάδει προς τις αποφάσεις με τις οποίες το Δικαστήριο –έχοντας υπόψη ότι η επέλευση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθενείας δεν είναι δυνατόν να προβλεφθεί– αναγνώρισε το δικαίωμα αποζημιώσεως στην περίπτωση που δεν μπόρεσε να γίνει χρήση της άδειας λόγω ασθενείας, απέρριψε, ωστόσο, το εν λόγω δικαίωμα στην περίπτωση που δεν μπόρεσε να γίνει χρήση αυτής λόγω απαλλαγής από την εργασία.

- 5 Στις υποθέσεις *Kreuziger* και *MPG*, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέπτυξε συναφώς ένα λεπτομερές σύστημα. Τούτο βασίζεται, κατ' αρχάς, στον χαρακτηρισμό του δικαιώματος του εργαζομένου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ως αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης με ιδιαίτερη σημασία. Ο σκοπός του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπαυθεί από την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα αναψυχής και ψυχαγωγίας. Θα ήταν ασυμβίβαστη με τον εν λόγω σκοπό η δημιουργία οποιουδήποτε κινήτρου για να μη χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος την άδειά του για την ανάπαυσή του ή για να εξωθούνται οι εργαζόμενοι να μην τη χρησιμοποιούν προς τούτο. Για τους εργαζομένους, ένα τέτοιο κίνητρο θα μπορούσε να αποτελεί το δικαίωμα αποζημιώσεως μη ληφθείσας άδειας κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.
- 6 Ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά, συγκεκριμένα και με πλήρη διαφάνεια, για την παροχή στον εργαζόμενο της πραγματικής δυνατότητας να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούται. Προς τον σκοπό αυτό, σύμφωνα με τα κριτήρια που έχει διαμορφώσει το Δικαστήριο, ο εργοδότης πρέπει να προτρέψει τον εργαζόμενο –εν ανάγκη επισήμως– να κάνει χρήση της άδειας και να τον ενημερώσει, συγκεκριμένα και εγκαίρως, ότι, σε αντίθετη περίπτωση, το δικαίωμά του στην εν λόγω άδεια θα αποσβεσθεί. Συναφώς, ο εργοδότης φέρει το βάρος της αποδείξεως ότι επέδειξε όλη τη δέουσα επιμέλεια. Εάν ο εργοδότης έχει επιδείξει την επιμέλεια που επιβάλλεται, αλλά ο εργαζόμενος, σκοπίμως, επέλεξε να μην κάνει χρήση της άδειας που εδικαιούτο, το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν αντιτίθεται στη μη καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια.
- 7 Η επίδειξη της δέουσας επιμέλειας από τον εργοδότη είναι πάντοτε δυνατή στην περίπτωση που ο εργοδότης μπορεί να προβλέψει τη λήξη της σχέσεως εργασίας ή της περιόδου αναφοράς, όπως σε περίπτωση συνταξιοδότησεως (*υπόθεση King*, *υπόθεση Maschek*), λήξεως της προθεσμίας (*υπόθεση MPG*), αλλά και σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσεως εργασίας –είτε από τον εργαζόμενο είτε από τον εργοδότη– κατόπιν προθεσμίας προειδοποίησης (αντίστοιχης διάρκειας). Αντιθέτως, σε περίπτωση που η λήξη της εργασιακής σχέσεως δεν μπορεί να προβλεφθεί, είναι περιορισμένες οι δυνατότητες του εργοδότη να παρέμβει αναλόγως στον εργαζόμενο, προκειμένου ο τελευταίος να ασκήσει πραγματικά το δικαίωμά του στην ετήσια άδεια. Δεδομένου ότι, κατά το άρθρο 4, παράγραφος 3, του *Urlaubsgesetz* (νόμου περί αδειών), μέρος της άδειας πρέπει να ανέρχεται κατ' ελάχιστον σε έξι εργάσιμες ημέρες, ο εργοδότης στερείται κάθε δυνατότητας αποτελεσματικής παρέμβασης εάν και εφόσον η άδεια που εκκρεμεί είναι μικρότερη.
- 8 Ειδικά στην περίπτωση της αδικαιολόγητης αποχωρήσεως του εργαζομένου, ο εργοδότης δεν μπορεί να προβλέψει τη λήξη της εργασιακής σχέσεως. Επομένως, δεν μπορεί, κατά κανόνα, να προσαφθεί στον τελευταίο έλλειψη επιμέλειας. Αντιθέτως, ο εργαζόμενος ευθύνεται για παράνομη συμπεριφορά· δεν μπορεί να

αντλήσει κανένα δικαίωμα από αυτή, σύμφωνα με τις γενικές αρχές του δικαίου. Το άρθρο 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) σκοπεί, εξάλλου, στο να αποτρέψει τον εργαζόμενο από παράνομη συμπεριφορά. Εν πάση περιπτώσει, δεν μπορεί να προσάπτεται στον εργοδότη ότι δεν ενημέρωσε (προληπτικώς) τον εργαζόμενο για τις συνέπειες της παράνομης συμπεριφοράς του. Επιπλέον, ακόμη και σε περίπτωση αδικαιολόγητης πρόωρης αποχωρήσεως, το δικαίωμα αποζημιώσεως χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών θα μπορούσε, επίσης, να ωθήσει τον εργαζόμενο να επιλέξει σκοπίμως να μη λάβει την ετήσια άδειά του μετ' αποδοχών και, εν συνεχεία, να αποχωρήσει αδικαιολόγητα, προκειμένου να μην δοθεί στον εργοδότη η δυνατότητα να προσκαλέσει τον εργαζόμενο για να λάβει την άδειά του, αυξάνοντας με τον τρόπο αυτό τις αξιώσεις του τελευταίου κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας. Μια τέτοια κατάσταση αντιβαίνει στο σκοπό της αδειάς. Είναι αληθές ότι, ούτε η λύση της σχέσεως εργασίας λόγω θανάτου του εργαζομένου μπορεί να προβλεφθεί από τον εργοδότη. Ωστόσο, σε αντίθεση με την αδικαιολόγητη αποχώρηση, πρόκειται για ένα τυχαίο γεγονός, το οποίο δεν υπόκειται στον έλεγχο ούτε του εργαζομένου ούτε του εργοδότη.

- 9 Το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο, Αυστρία) καλείται να αποφανθεί επί της αναιρέσεως που άσκησε ο ενάγων κατά της αποφάσεως του δευτεροβάθμιου δικαστηρίου με την οποία επικυρώθηκε η πρωτόδικη απόφαση.

Κυριότερα επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης

- 10 Με την αγωγή του, ο ενάγων ζητεί να του καταβληθεί το ποσό των 322,06 ευρώ, πλέον τόκων, ως αποζημίωση χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Ο ίδιος υποστήριξε ότι είχε λύσει πρόωρα τη σχέση εργασίας λόγω αδικαιολόγητης αποχωρήσεως. Στο πλαίσιο της διαδικασίας, θεωρεί ότι η διάταξη του άρθρου 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών), κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση (για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών) εάν αποχωρήσει πρόωρα χωρίς σπουδαίο λόγο («αδικαιολόγητη αποχώρηση», «αβάσιμη αποχώρηση»), αντιβαίνει στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Χάρτης) και στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ και δεν μπορεί, ως εκ τούτου, να εφαρμοστεί.
- 11 Η εναγομένη ζήτησε, κατ' επίκληση του άρθρου 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών), την απόρριψη της αγωγής. Κατά την εναγομένη, η εν λόγω διάταξη δεν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της αποφάσεως περί παραπομπής

Επεξηγηματικές σημειώσεις του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών):

- 12 Δυνάμει του άρθρου 10, παράγραφος 1, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών), κατά τον τερματισμό της εργασιακής σχέσεως, καταβάλλεται για τη μη ληφθείσα

άδεια χρηματική αποζημίωση που αντιστοιχεί στη διάρκεια της περιόδου εργασίας κατά το εν λόγω έτος άδειας σε σχέση προς το συνολικό έτος αναφοράς. Το άρθρο 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) εισάγει εξαίρεση από τον παραπάνω κανόνα στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αποχωρήσει πρόωρα χωρίς σπουδαίο λόγο και με τον τρόπο αυτό τερματίζει τη σχέση εργασίας.

- 13 Ως «αποχώρηση» νοείται η πρόωρη λύση της σχέσεως εργασίας με μονομερή ληψιδεή (χωρίς, ωστόσο, να απαιτείται αποδοχή λόγω του μονομερούς χαρακτήρα) δήλωση βουλήσεως του εργαζομένου. Εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος για την αποχώρηση του εργαζομένου, γίνεται λόγος για δικαιολογημένη (βάσιμη) αποχώρηση, άλλως, για αδικαιολόγητη (αβάσιμη) αποχώρηση. Για παράδειγμα, σπουδαίος λόγος αποχώσεως θεωρείται ότι συντρέχει στην περίπτωση που η εξακολούθηση της εργασίας του εργαζομένου συνεπάγεται βλάβη της υγείας του ή σε περίπτωση σημαντικού παραπτώματος του εργοδότη έναντι του μισθωτού ή μέλους της οικογενείας του, που έγκειται σε πράξη του, σε προσβολή των χρηστών ηθών ή σε σοβαρή προσβολή της τιμής. Γενικότερα, συντρέχει σπουδαίος λόγος εάν, κατά τον χρόνο της αποχώσεως, η διατήρηση της σχέσεως εργασίας καθίσταται αδύνατη για τον εργαζόμενο ακόμη και κατά τη διάρκεια της προθεσμίας καταγγελίας. Η λύση της σχέσεως εργασίας επέρχεται ακόμη και στην περίπτωση που η αποχώρηση ήταν αδικαιολόγητη. Ωστόσο, ο εργαζόμενος που αποχωρεί αδικαιολόγητα, παραβιάζει τη σύμβαση έναντι του εργοδότη.
- 14 Μόνον η αδικαιολόγητη αποχώρηση συνεπάγεται την απώλεια του δικαιώματος αποζημιώσεως χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που προβλέπεται στο άρθρο 10, παράγραφος 1, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών).
- 15 Η διάταξη του άρθρου 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) έχει χαρακτήρα κυρώσεως. Σκοπό έχει να αποτρέψει τον εργαζόμενο από την αδικαιολόγητη πρόωρη λύση της συμβάσεως, στερώντας του το δικαίωμα αποζημιώσεως χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, εφόσον το πράξει. Απλώς αντανakλαστικό αποτέλεσμα συνιστά το γεγονός ότι ο εργοδότης, ο οποίος στερείται έναν εργαζόμενο λόγω της αδικαιολόγητης αποχώσεως του τελευταίου, δεν υποχρεούται να καταβάλει χρηματική αποζημίωση για τυχόν μη ληφθείσα άδεια (ή τμήμα αυτής) του τρέχοντος έτους. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ο εργοδότης απολαύει συγκεκριμένης χρηματοοικονομικής ελαφρύνσεως στο πλαίσιο μιας –κυρίως για τον ίδιο– δυσμενούς καταστάσεως λόγω της αδικαιολόγητης αποχώσεως, δεδομένου ότι αυτή είναι απρόβλεπτη και, επομένως, αστάθμητη.

Νομική κατάσταση κατά το δίκαιο της Ένωσης

- 16 Κατά το άρθρο 31 του Χάρτη, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών αποτελεί μέρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και εξειδικεύεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88. Κατά

την οδηγία 2003/88, το δικαίωμα ετήσιας άδειας και η καταβολή των αποδοχών που αντιστοιχούν σε αυτήν αποτελούν τις δύο όψεις ενός ενιαίου δικαιώματος. Περιλαμβάνει επίσης το δικαίωμα στην καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.

- 17 Στην απόφαση C-341/15, Maschek κατά Stadt Wien, το Δικαστήριο επισήμανε ρητώς «ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, όπως έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο, δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση δικαιώματος χρηματικής αποζημίωσης, πέραν εκείνης κατά την οποία, αφενός, η σχέση εργασίας πρέπει να έχει λυθεί και, αφετέρου, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να έχει λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δικαιούτο κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως αυτής» (σκέψη 27).
- 18 Το Δικαστήριο συνήγαγε εξ αυτού ότι «κατά το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, ο εργαζόμενος ο οποίος δεν ήταν σε θέση να λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας του δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια». Στη συνέχεια, το Δικαστήριο επισήμανε ρητώς ότι δεν ασκεί, συναφώς, επιρροή ο λόγος για τον οποίο λύθηκε η σχέση εργασίας (σκέψη 28) και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «οι περιστάσεις υπό τις οποίες ο εργαζόμενος λύει, οικεία βουλήσει, τη σχέση εργασίας του δεν έχουν καμία επίπτωση στο δικαίωμά του να λάβει, ενδεχομένως, χρηματική αποζημίωση για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δεν μπόρεσε να εξαντλήσει πριν από τη λύση της εργασιακής του σχέσεως» (σκέψη 29).
- 19 Σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-619/16, Kreuziger κατά Land Berlin, από τη νομολογία του Δικαστηρίου «δεν μπορεί να συναχθεί ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως του λόγου για τον οποίο δεν έλαβε την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρέπει να εξακολουθεί να διατηρεί το δικαίωμα ετήσιας άδειας που προβλέπει η παράγραφος 1 του εν λόγω άρθρου και, σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, δικαίωμα σε αποζημίωση που μπορεί, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, να αντικαταστήσει την ετήσια άδεια» (σκέψη 37). Στην εν λόγω απόφαση, το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα «ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση [...], σύμφωνα με την οποία, αν ο εργαζόμενος δεν έχει ζητήσει να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας, αποσβέννυνται, αυτοδικαίως και χωρίς να ελέγχεται προηγουμένως αν ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματος αυτού πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας, μεταξύ άλλων με κατάλληλη εκ μέρους του ενημέρωση του εργαζομένου, τόσο το κεκτημένο κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας δυνάμει του δικαίου της Ένωσης δικαίωμά του στις ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών όσο και, συνακόλουθα, το δικαίωμά του να λάβει χρηματική αποζημίωση για την ως άνω μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών» (σκέψη 56).

- 20 Κατά την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft κατά Tetsuji Shimizu, «τυχόν ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 η οποία θα μπορούσε να ωθήσει τον εργαζόμενο να επιλέξει σκοπίμως να μη λάβει την ετήσια άδειά του μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της οικείας περιόδου αναφοράς ή επιτρεπόμενης μεταφοράς, προκειμένου να αυξήσει τις αποδοχές του κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, θα ήταν [...] ασυμβίβαστη με τους σκοπούς που επιδιώκονται με τη θέσπιση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών» (σκέψη 48).
- 21 Στην απόφαση 8 ObA62/18b, το Oberster Gerichtshof (Ανώτατο Δικαστήριο), αναφερόμενο σε διάφορες αποφάσεις του Δικαστηρίου (ΔΕΕ υπόθεση C-619/16, Kreuziger κατά Land Berlin, σκέψεις 41, 42· C[-]684/16, Max-Planck-Gesellschaft κατά Tetsuji Shimizu, σκέψη 35· C-350/06 και C-520/06, Schultz-Hoff κατά Deutsche Rentenversicherung, σκέψη 43), έκρινε ότι δεν αποκλείεται εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει «λεπτομερείς κανόνες» για την άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απονέμεται από την οδηγία 2003/88, οι οποίοι περιλαμβάνουν την απώλεια του εν λόγω δικαιώματος κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς ή μιας περιόδου μεταφοράς και ότι η ρύθμιση αυτή θεωρείται νόμιμη υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος είχε μέχρι τότε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμά του.
- 22 Σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως, κατά τρόπο ώστε να συνάδει προς το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη το εθνικό δικαστήριο που επιλαμβάνεται ένδικης διαφοράς οφείλει να μην εφαρμόσει την εν λόγω εθνική κανονιστική ρύθμιση και να μεριμνήσει ώστε ο εργαζόμενος να λάβει χρηματική αποζημίωση για την μη ληφθείσα ετήσια άδεια.

Σκεπτικό επί της υποβολής των προδικαστικών ερωτημάτων:

- 23 Το Δικαστήριο δεν έχει, έως σήμερα, αποφανθεί επί του ζητήματος εάν (και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, υπό ποιες προϋποθέσεις) ο εργαζόμενος που, χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, έχει λύσει μονομερώς τη σχέση εργασίας πρόωρα και, επομένως, έχει παραβιάσει τη σύμβαση («αδικαιολόγητη αποχώρηση»), πρέπει να δικαιούται, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης, χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Σύμφωνα με την αυστριακή νομοθεσία (άρθρο 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz), ο εργαζόμενος δεν δικαιούται, στην περίπτωση αυτή, αποζημίωση χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά το τρέχον έτος αναφοράς.
- 24 Στην αυστριακή νομική θεωρία, διατυπώνονται οι ακόλουθες θέσεις επί της συμβατότητας του άρθρου 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) προς το δίκαιο της Ένωσης:
- α) Ο A. Mair διατυπώνει την άποψη ότι το άρθρο 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) βρίσκεται σε αντίφαση προς το σκεπτικό του

Δικαστηρίου στην υπόθεση Maschek. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο τονίζει σαφώς ότι η προβλεπόμενη από το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας χρηματική αποζημίωση για ετήσια άδεια που δεν εξαντλήθηκε εξαρτάται μόνον από το γεγονός ότι έχει λυθεί η σχέση εργασίας και ότι ο εργαζόμενος δεν έχει εξαντλήσει σε είδος την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία edικαιούτο. Ο τρόπος λύσεως της σχέσεως εργασίας δεν ασκεί επιρροή στη θεμελίωση του δικαιώματος. Καθόσον όμως το άρθρο 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών), όσον αφορά το δικαίωμα αποζημιώσεως χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, στηρίζεται στην προϋπόθεση ότι ο τερματισμός της εργασιακής σχέσεως δεν πρέπει να επέλθει με συγκεκριμένο τρόπο, ήτοι λόγω αδικαιολόγητης πρόωρης αποχωρήσεως του εργαζομένου, η εν λόγω νομοθετική ρύθμιση παραβιάζει το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας για το χρόνο εργασίας.

β) Οι K. Mayr/G. Erlar επικαλούνται τη νομολογία του Δικαστηρίου, κατά την οποία η αιτία τερματισμού της εργασιακής σχέσεως δεν ασκεί επιρροή. Τούτο, κατά την άποψή τους, συνεπάγεται κατ' ανάγκη ότι η απώλεια του δικαιώματος αποζημιώσεως χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε περίπτωση αδικαιολόγητης αποχωρήσεως αντίβαινει στο άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ. Καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η αποζημίωση χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών οφείλεται ακόμη και στην περίπτωση της αδικαιολόγητης αποχωρήσεως, δεδομένου ότι το άρθρο 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) δεν πρέπει να εφαρμόζεται, κατά μείζονα λόγο διότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, υπερέχει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, το οποίο είναι διατυπωμένο κατά το πρότυπο του άρθρου 7 της οδηγίας.

γ) Την άποψη αυτή έχει, ήδη, υιοθετήσει ο G. Erlar σε προγενέστερο σύγγραμμα, σημειώνοντας ωστόσο εκεί ότι η μη συμβατότητα με το δίκαιο της Ένωσης πρέπει να περιορίζεται στο δικαίωμα ελάχιστης άδειας τεσσάρων εβδομάδων σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης.

δ) Ο G. Reissner φρονεί ότι το άρθρο 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) εγείρει αμφιβολίες από απόψεως ευρωπαϊκού δικαίου, δεδομένου ότι, κατά το Δικαστήριο, από το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 προκύπτει ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα αποζημιώσεως για άδεια που δεν εξαντλήσε, ανεξάρτητα από τον τρόπο τερματισμού της εργασιακής σχέσεως.

ε) Ομοίως, η S. Auer-Mayer φρονεί ότι το άρθρο 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) αποδεικνύεται «προβληματικό από απόψεως ευρωπαϊκού δικαίου», διότι, όσον αφορά τη χρηματική αποζημίωση της [μη ληφθείσας] άδειας σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, το Δικαστήριο επισήμανε ρητώς ότι δεν ασκεί επιρροή ο λόγος για τον οποίο λύθηκε η σχέση εργασίας.

στ) Αντιθέτως, κατά τον C. Ludvik, το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 δεν αποκλείει εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία προβλέπει την απώλεια του

δικαιώματος αποζημιώσεως, εφόσον ο εργαζόμενος είχε τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα που κατοχυρώνεται στην εν λόγω οδηγία. Τέλος, κατά το Δικαστήριο, δεν προκύπτει από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 ότι διάταξη αυτή πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια «ότι ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως του λόγου για τον οποίο δεν έλαβε την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρέπει να εξακολουθεί να διατηρεί το δικαίωμα ετήσιας άδειας που προβλέπει η παράγραφος 1 του εν λόγω άρθρου και, σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, δικαίωμα σε αποζημίωση που μπορεί, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, να αντικαταστήσει την ετήσια άδεια» (ΔΕΕ υπόθεση 619/16, Kreuziger κατά Land Berlin, σκέψη 37). Επομένως, σε συνδυασμό με τις εθνικές δυνατότητες παρεκκλίσεως, είναι δυνατό να τροποποιηθεί, εντός ορισμένων ορίων, εις βάρος του εργαζομένου το (υποκατάστατο) δικαίωμα άδειας. Στο πλαίσιο της αδικαιολόγητης πρόωρης αποχωρήσεως του εργαζομένου, δεν καθίσταται πλέον δυνατή η εξάντληση της υφισταμένης άδειας λόγω του αμέσου αποτελέσματος του τερματισμού της εργασιακής σχέσεως. Ως εκ τούτου, επιτρέπεται η μη καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Η διάταξη του άρθρου 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) δεν αποτελεί αξιολογική αντινομία σε σχέση με όσα έκρινε το Δικαστήριο. Η απόσβεση του δικαιώματος αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών στο πλαίσιο του άρθρου 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών) έχει χαρακτήρα κυρώσεως. Ωστόσο, αυτό ισχύει μόνον όταν ο εργαζόμενος τερματίζει πρόωρα τη σχέση εργασίας χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος. Σε περίπτωση μη αποσβέσεως του δικαιώματος αποζημιώσεως, θα μπορούσαν να ανακύψουν πραγματικές καταστάσεις στο πλαίσιο των οποίων ο εργαζόμενος δεν θα υφίστατο καμία κύρωση. Πάντως, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, τυχόν ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 η οποία θα μπορούσε να ωθήσει τον εργαζόμενο να επιλέξει σκοπίμως να μη λάβει την ετήσια άδειά του μετ' αποδοχών, προκειμένου να αυξήσει τις αποδοχές του κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, θα ήταν ασυμβίβαστη με τους σκοπούς που επιδιώκονται με τη θέσπιση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

Αιτιολογικές σκέψεις

- 25 Αφενός, το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση δικαιώματος χρηματικής αποζημιώσεως, πέραν εκείνης κατά την οποία, αφενός, η σχέση εργασίας πρέπει να έχει λυθεί και, αφετέρου, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να έχει λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία edικαιούτο κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως αυτής (ΔΕΕ C-341/15, υπόθεση Maschek κατά Stadt Wien, σκέψη 27). Αφετέρου, το Δικαστήριο έκρινε ότι από τη νομολογία του δεν μπορεί να συναχθεί ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως του λόγου για τον οποίο δεν έλαβε την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρέπει να εξακολουθεί να διατηρεί το δικαίωμα ετήσιας άδειας που προβλέπει η παράγραφος 1 του εν λόγω άρθρου και, σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, δικαίωμα σε αποζημίωση που μπορεί,

σύμφωνα με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, να αντικαταστήσει την ετήσια άδεια (ΔΕΕ C-619/16, υπόθεση Kreuziger κατά Land Berlin, σκέψη 37). Συναφώς, το Δικαστήριο έλαβε επίσης υπόψη του το γεγονός εάν ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο δυνατότητα, μεταξύ άλλων, με κατάλληλη εκ μέρους του ενημέρωση του εργαζομένου για λήψη της άδειας (ΔΕΕ C-619/16, υπόθεση Kreuziger κατά Land Berlin, σκέψη 56). Περαιτέρω, και κατά την άποψη του Δικαστηρίου, τυχόν ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 η οποία θα μπορούσε να ωθήσει τον εργαζόμενο να επιλέξει σκοπίμως να μη λάβει την ετήσια άδειά του μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της οικείας περιόδου αναφοράς ή επιτρεπόμενης μεταφοράς, προκειμένου να αυξήσει τις αποδοχές του κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, θα ήταν ασυμβίβαστη με τους σκοπούς που επιδιώκονται με τη θέσπιση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (ΔΕΕ C-684/16, υπόθεση Max-Planck- Gesellschaft κατά Tetsuji Shimizu, σκέψη 48).

- 26 Η αδικαιολόγητη αποχώρηση του εργαζομένου από την εργασιακή σχέση πραγματοποιείται, κατά κανόνα, αιφνίδια και απροσδόκητα για τον εργοδότη. Αντιθέτως προς όλες τις άλλες περιπτώσεις τερματισμού της σχέσεως εργασίας, στην περίπτωση της αδικαιολόγητης αποχωρήσεως ο ίδιος ο εργαζόμενος αποκλείει τη δυνατότητα εξαντλήσεως της άδειας σε είδος. Επιπλέον, μόνο στην περίπτωση αδικαιολόγητης αποχωρήσεως του εργαζομένου η σχέση εργασίας τερματίζεται λόγω παραβίασης της συμβάσεως από τον εργαζόμενο. Πριν από την αποχώρηση, ο εργαζόμενος έχει μόνο δικαίωμα άδειας (μετ' αποδοχών) σε είδος. Το γεγονός, ότι ο εργαζόμενος με τον τερματισμό της σχέσεως εργασίας λόγω αδικαιολόγητης αποχωρήσεως αποκτά δικαίωμα αποζημιώσεως χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, παραβιάζει τη γενική αρχή του δικαίου κατά την οποία κανείς δεν αποκτά δικαίωμα ενεργώντας παράνομα. Εν τέλει, η αντίληψη, ότι η άδεια μετ' αποδοχών έχει ως πρωταρχική λειτουργία τη διαφύλαξη της υγείας του εργαζομένου, δεν θα γινόταν σεβαστή εάν ο εργαζόμενος μπορούσε σε περίπτωση αδικαιολόγητης αποχωρήσεως να εξαγοράσει το δικαίωμα άδειας. Επομένως, με το κύριο προδικαστικό ερώτημα που υποβάλλεται στο Δικαστήριο ζητείται να διευκρινιστεί κατά πόσον το άρθρο 10, παράγραφος 2, του Urlaubsgesetz (νόμου περί αδειών), στο σύνολό του, είναι σύμφωνο προς το δίκαιο της Ένωσης.
- 27 Σε περίπτωση που δοθεί αρνητική απάντηση στο κύριο προδικαστικό ερώτημα από το Δικαστήριο, τότε τίθεται το ερώτημα εάν και με ποιον τρόπο ο εργοδότης, σε περίπτωση μη προβλέψιμης σε αυτόν αδικαιολόγητης αποχωρήσεως, οφείλει – σύμφωνα με τις επιταγές του Δικαστηρίου– να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να εξαντλήσει την άδειά του. Συναφώς, πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι, ειδικά στην περίπτωση της αδικαιολόγητης αποχωρήσεως, ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε τήρηση προθεσμίας καταγγελίας κατά τη διάρκεια της οποίας συχνά εξαντλείται ή δύναται να εξαντληθεί η άδεια που εκκρεμεί.