



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 71/18

Λουξεμβούργο, 29 Μαΐου 2018

Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα στις υποθέσεις C-619/16 Sebastian W. Kreuziger κατά Land Berlin και C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV κατά Tetsuji Shimizu

Ο γενικός εισαγγελέας Υ. Βοτ προτείνει στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι το γεγονός και μόνον ότι εργαζόμενος δεν ζήτησε να λάβει την άδειά του δεν συνεπάγεται αυτομάτως την απώλεια του δικαιώματος χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας

Εντούτοις, εφόσον ο εργοδότης αποδείξει ότι επέδειξε την αναγκαία επιμέλεια προκειμένου να παράσχει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να ασκήσουν το δικαίωμά τους σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και ότι, παρά τα μέτρα που έλαβε, ο εργαζόμενος δεν άσκησε οικειοθελώς το δικαίωμα αυτό, μολονότι είχε τη δυνατότητα να το ασκήσει κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει την ως άνω αποζημίωση

Κατόπιν της λήξεως της πρακτικής ασκήσεως προετοιμασίας για τα νομικά επαγγέλματα (Rechtsreferendariat) στο ομόσπονδο κράτος του Βερολίνου, ο Sebastian W. Kreuziger ζήτησε να του καταβληθεί χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Ειδικότερα, είχε αποφασίσει να μη λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τους πέντε τελευταίους μήνες της ασκήσεώς του. Το αίτημά αυτό απορρίφθηκε, ιδίως διότι η ισχύουσα γερμανική κανονιστική ρύθμιση¹ δεν προβλέπει τέτοιο δικαίωμα αποζημιώσεως. Σύμφωνα με τη ρύθμιση αυτή (όπως ερμηνεύεται από ορισμένα εθνικά δικαστήρια), το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς, εφόσον ο εργαζόμενος δεν ζήτησε να το ασκήσει κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής. Η απόσβεση αυτή του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών συνεπάγεται την απώλεια του δικαιώματος χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας. Το Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (ανώτερο διοικητικό δικαστήριο Βερολίνου-Βραδεμβούργου, Γερμανία), ενώπιον του οποίου άσκησε προσφυγή ο S. Kreuziger, υποβάλλει στο Δικαστήριο το ερώτημα αν το δίκαιο της Ένωσης αντιτίθεται σε μια τέτοια εθνική νομοθεσία ή πρακτική.

Ο Tetsuji Shimizu εργάστηκε στη Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (ένωση μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα ιδιωτικού δικαίου) επί δέκα έτη βάσει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Στις 23 Οκτωβρίου 2013, ενημερώθηκε ότι δεν θα ανανεωνόταν η σύμβαση εργασίας του. Συγχρόνως, η Max-Planck-Gesellschaft τον κάλεσε να λάβει την άδειά του πριν από τη λήξη της σχέσεως εργασίας στο τέλος Δεκεμβρίου 2013. Καθότι είχε λάβει μόλις δύο μέρες άδεια, ο T. Shimizu ζήτησε από τη Max-Planck-Gesellschaft την καταβολή αποζημιώσεως για τις 51 ημέρες υπολοίπου μη ληφθείσας ετήσιας άδειας για τα δύο τελευταία έτη. Δεδομένου ότι η Max-Planck-Gesellschaft αρνήθηκε να ικανοποιήσει το αίτημα αυτό, ο T. Shimizu προσέφυγε στα γερμανικά δικαστήρια εργατικών διαφορών. Το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) επισημαίνει ότι, κατά τη γερμανική κανονιστική ρύθμιση που εφαρμόζεται στην περίπτωση του T. Shimizu², ο εργαζόμενος οφείλει να ζητήσει να λάβει την άδειά του, αναφέροντας τις προτιμήσεις του όσον αφορά την ημερομηνία λήψεως, προκειμένου να μην απωλέσει το δικαίωμά του σε άδεια κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς χωρίς καμία αποζημίωση. Το Bundesarbeitsgericht υποβάλλει στο Δικαστήριο το ερώτημα αν το δίκαιο της

¹ Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (κανονιστική απόφαση για τις άδειες των δημοσίων υπαλλήλων και των δικαστών) της 26ης Απριλίου 1988.

² Bundesurlaubsgesetz (ομοσπονδιακός νόμος περί ετήσιων αδειών) της 8ης Ιανουαρίου 1963 (BGBl. 1963, σ. 2), όπως ίσχυε στις 7 Μαΐου 2002 (BGBl. 2002 I, σ. 1529).

Ένωσης αντιτίθεται σε τέτοια κανονιστική ρύθμιση και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, αν ισχύει το ίδιο και για τις διαφορές μεταξύ ιδιωτών.

Στις σημερινές προτάσεις του, ο γενικός εισαγγελέας Yves Bot υπενθυμίζει αρχικώς ότι, κατά την οδηγία σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας³, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Σκοπός του δικαιώματος αυτού είναι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλάρωσης και ψυχαγωγίας. Η καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως προς αντικατάσταση της ελάχιστης περιόδου ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι δυνατή μόνον σε περίπτωση λύσεως της εργασιακής σχέσεως.

Ο γενικός εισαγγελέας παραπέμπει επίσης στη νομολογία του Δικαστηρίου, κατά την οποία το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης. Ένα κεκτημένο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποσβέννυται 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. Επομένως, εργαζόμενος ο οποίος, για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας δικαιούται χρηματική αποζημίωση.

Ο γενικός εισαγγελέας προτείνει ιδίως στο Δικαστήριο να αποφανθεί ότι η οδηγία αντιτίθεται σε εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές, όπως οι επίμαχες στην υπό κρίση υπόθεση, δυνάμει των οποίων εργαζόμενος δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, όταν δεν ζήτησε να του χορηγηθεί η άδεια αυτή ενόσω εργαζόταν και δεν αποδεικνύει ότι του ήταν αδύνατο να λάβει την εν λόγω άδεια για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, χωρίς να εξετάζεται προηγουμένως το κατά πόσον ο εργοδότης τού είχε πράγματι παράσχει τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

Ο γενικός εισαγγελέας προτείνει επιπλέον στο Δικαστήριο να απαντήσει ότι, όταν εθνικό δικαστήριο επιλαμβάνεται διαφοράς σχετικά με το δικαίωμα εργαζομένου σε χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, σε αυτό εναπόκειται να ελέγξει κατά πόσον ο εργοδότης αποδεικνύει ότι έλαβε τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσει στον οικείο εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει πραγματικά το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της σχέσεως αυτής. Εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι επέδειξε την αναγκαία επιμέλεια και ότι, παρά τα μέτρα που έλαβε, ο εργαζόμενος δεν άσκησε, οικειοθελώς και έχοντας πλήρη επίγνωση, το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μολοντί είχε τη δυνατότητα αυτή, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει, βάσει της οδηγίας, την καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας.

Προς στήριξη της λύσεως αυτής, ο γενικός εισαγγελέας υπενθυμίζει ότι, κατά το Δικαστήριο, η οδηγία θεσπίζει τον κανόνα ότι ο εργαζόμενος πρέπει υπό κανονικές συνθήκες να μπορεί να απολαύει πραγματικής αναπαύσεως, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς του.

Κατά τον γενικό εισαγγελέα, ο εργοδότης φέρει ιδιαίτερη ευθύνη προκειμένου οι εργαζόμενοι που βρίσκονται υπό τη διεύθυνσή του να ασκούν πράγματι το δικαίωμά τους σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει συγκεκριμένα οργανωτικά μέτρα που να επιτρέπουν στους εργαζομένους να ασκούν το δικαίωμά τους σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Πρέπει, μεταξύ άλλων, να ενημερώνει εγκαίρως τους εργαζομένους περί του ότι, εάν δεν λάβουν πράγματι την άδειά τους, υπάρχει κίνδυνος να χαθεί η άδεια αυτή στο τέλος της περιόδου αναφοράς ή στο τέλος μιας συγκεκριμένης περιόδου μεταφοράς. Ο εργοδότης πρέπει επίσης να ενημερώνει τους εργαζομένους ότι, εάν δεν λάβουν την άδειά τους κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, ενώ

³ Οδηγία 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.

έχουν πράγματι τη σχετική δυνατότητα, δεν θα μπορέσουν να αξιώσουν χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας. Η υποχρέωση με την οποία βαρύνεται ο εργοδότης δεν μπορεί εντούτοις να φθάνει μέχρι το σημείο να τον υποχρεώνει να εξαναγκάζει τους εργαζομένους του σε πραγματική χρήση των περιόδων αναπαύσεως που δικαιούνται.

Κατά τον γενικό εισαγγελέα, πρέπει να διασφαλιστεί ότι η προβλεπόμενη από την οδηγία δυνατότητα αντικαταστάσεως της ελάχιστης περιόδου άδειας μετ' αποδοχών από δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως δεν θα χρησιμοποιηθεί από τους εργαζομένους ως μέσο που επιτρέπει τη σώρευση των ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ώστε να τους καταβληθεί αποζημίωση έναντι αυτών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας. Ο γενικός εισαγγελέας υπογραμμίζει συναφώς ότι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου δεν αφορά μόνον το ατομικό του συμφέρον αλλά επίσης και το συμφέρον του εργοδότη του καθώς και το γενικό συμφέρον.

Όσον αφορά την περίπτωση του S. Kreuziger, ο γενικός εισαγγελέας επισημαίνει ότι εάν, κατόπιν εξετάσεως, το αιτούν δικαστήριο διαπιστώσει ότι το ομόσπονδο κράτος του Βερολίνου, υπό την ιδιότητά του ως εργοδότης του S. Kreuziger, του παρέσχε τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και ότι, παρά ταύτα, ο S. Kreuziger δεν θέλησε να λάβει την άδειά του πριν από την επιτυχή εξέτασή του στην προφορική δοκιμασία της δεύτερης κρατικής εξετάσεως, το δικαστήριο αυτό μπορεί να κρίνει ότι ορθώς δεν του καταβλήθηκε μια τέτοια αποζημίωση.

Όσον αφορά το ζήτημα ότι οι οδηγίες δεσμεύουν μόνον τα κράτη μέλη που πρέπει να τις μεταφέρουν στο εθνικό δίκαιο και δεν μπορούν, ως εκ τούτου, να εφαρμοστούν ευθέως σε διαφορά μεταξύ ιδιωτών (όπως στη διαφορά μεταξύ του T. Shimizu και της Max-Planck-Gesellschaft), ο γενικός εισαγγελέας επισημαίνει ότι το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατοχυρώνεται επίσης στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁴.

Κατά τον γενικό εισαγγελέα, ο Χάρτης, καθόσον διασφαλίζει σε εργαζόμενο το δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, στην περίπτωση που αυτός δεν ήταν σε θέση να ασκήσει πράγματι το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της σχέσεως αυτής, μπορεί να προβληθεί ευθέως από τον εργαζόμενο στο πλαίσιο διαφοράς με τον εργοδότη του προκειμένου να μην εφαρμοστεί εθνική κανονιστική ρύθμιση που εμποδίζει την καταβολή τέτοιας αποζημιώσεως⁵.

Όσον αφορά συγκεκριμένα την περίπτωση του T. Shimizu, ο γενικός εισαγγελέας σημειώνει ότι, μολονότι η τελική εκτίμηση επί του σημείου αυτού εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Bundesarbeitsgericht, αμφιβάλλει κατά πόσον μπορεί να γίνει δεκτό ότι η Max-Planck-Gesellschaft επέδειξε την αναγκαία επιμέλεια ώστε να είναι ο T. Shimizu σε θέση να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούνταν. Ειδικότερα, το μόνο μέτρο που αναφέρεται στη δικογραφία έγκειται στην πρόσκληση που απηύθυνε η Max Planck-Gesellschaft στον T. Shimizu στις 23 Οκτωβρίου 2013 να λάβει την άδειά του, ενώ αυτός κατά τον ίδιο χρόνο ενημερωνόταν ότι δεν θα ανανεωνόταν η σύμβαση εργασίας του. Δεδομένου του περιορισμένου χρόνου που μεσολάβησε από την ημερομηνία κατά την οποία ελήφθη το μέτρο αυτό έως την ημερομηνία λήξεως της συμβάσεως ορισμένου χρόνου του T. Shimizu, ήτοι την 31η Δεκεμβρίου 2013, το μέτρο έχει όψιμο χαρακτήρα, γεγονός που δεν επιτρέπει, κατά τον γενικό εισαγγελέα, να θεωρηθεί ως μέτρο κατάλληλο να παράσχει στον εργαζόμενο αυτόν τη δυνατότητα να ασκήσει πράγματι το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

⁴ Άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

⁵ Για περισσότερες λεπτομέρειες όσον αφορά το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, βλ. το σημερινό ανακοινωθέν τύπου αριθ. 70/18 επί των προτάσεων του Υ. Bot στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις [C-569/16](#), Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer, και [C-570/16](#), Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. κατά Martina Broßonn.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Οι προτάσεις του γενικού εισαγγελέα δεν δεσμεύουν το Δικαστήριο. Έργο του γενικού εισαγγελέα είναι να προτείνει στο Δικαστήριο, με πλήρη ανεξαρτησία, νομική λύση για την υπόθεση που του έχει ανατεθεί. Η υπόθεση τελεί υπό διάσκεψη στο Δικαστήριο. Η απόφαση θα εκδοθεί αργότερα.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προδικαστική παραπομπή παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, κατά τον ίδιο τρόπο, τα άλλα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται παρόμοιου προβλήματος.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το πλήρες κείμενο των προτάσεων ([C-619/16](#) και [C-684/16](#)) δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα CURIA κατά την ημερομηνία ανατύξεώς τους

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582