



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 81/16

Λουξεμβούργο, 20 Ιουλίου 2016

Απόφαση στην υπόθεση C-341/15
Hans Maschek κατά Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle
Wiener

**Δικαιούται χρηματική αποζημίωση ο εργαζόμενος που λύει ο ίδιος τη σύμβαση
εργασίας του, εάν δεν μπόρεσε να εξαντλήσει ολόκληρη ή μέρος της ετήσιας άδειας
μετ' αποδοχών**

Ο Hans Maschek, υπάλληλος του Δήμου Βιέννης, συνταξιοδοτήθηκε κατόπιν αιτήματός του από 1ης Ιουλίου 2012. Μεταξύ 15 Νοεμβρίου 2010 και 30 Ιουνίου 2012 δεν εμφανίστηκε στη θέση εργασίας του. Κατά την περίοδο μεταξύ 15 Νοεμβρίου και 31 Δεκεμβρίου 2010 ο H. Maschek βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια. Από 1ης Ιανουαρίου 2011 δεν υποχρεούταν, βάσει συμβάσεως που σύναψε με τον εργοδότη του, να εμφανίζεται στον τόπο εργασίας του, ενώ συνέχιζε να λαμβάνει τον μισθό του.

Κατόπιν της συνταξιοδοτήσεώς του, ο H. Maschek ζήτησε από τον εργοδότη του την καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, υποστηρίζοντας ότι είχε ασθενήσει εκ νέου λίγο πριν από τη συνταξιοδότησή του. Ο εργοδότης του απέρριψε το αίτημα, διότι, κατά τον κανονισμό περί μισθολογικού καθεστώτος του Δήμου Βιέννης, ο εργαζόμενος ο οποίος, οικεία βουλήσει, λύει τη σχέση εργασίας του – ιδίως επειδή ζητεί να συνταξιοδοτηθεί – δεν δικαιούται τέτοια αποζημίωση.

Το Verwaltungsgericht Wien (διοικητικό δικαστήριο Βιέννης), ενώπιον του οποίου προσέφυγε ο H. Maschek κατά της απορριπτικής αποφάσεως, ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν ο κανονισμός αυτός συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης και, συγκεκριμένα, με την οδηγία 2003/88¹.

Με την απόφασή του που δημοσιεύεται σήμερα, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι η οδηγία αυτή προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων και ότι το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αποτελεί αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης με ιδιαίτερη σημασία. Παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο, όποια και αν είναι η κατάσταση της υγείας του.

Όταν λύεται η σχέση εργασίας και η πραγματική λήψη της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν είναι πλέον δυνατή, η οδηγία ορίζει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση για να μην αποκλείεται, εξαιτίας της αδυναμίας αυτής, η απόλαυση του εν λόγω δικαιώματος, έστω και σε χρηματική μορφή.

Το Δικαστήριο διευκρινίζει συναφώς ότι ο λόγος για τον οποίο λύθηκε η σχέση εργασίας είναι άνευ σημασίας. Ως εκ τούτου, οι περιστάσεις υπό τις οποίες ο εργαζόμενος λύει, οικεία βουλήσει, τη σχέση εργασίας, 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 σχέσης.

Το Δικαστήριο καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η οδηγία αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως ο κανονισμός περί μισθολογικού καθεστώτος του Δήμου Βιέννης, η οποία δεν αναγνωρίζει αξίωση αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε εργαζόμενο του οποίου η σχέση

¹ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 299, σ. 9).

εργασίας λύθηκε κατόπιν αιτήματος συνταξιοδοτήσεώς του και ο οποίος δεν ήταν σε θέση να εξαντλήσει την άδεια αυτή πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσης.

Το Δικαστήριο υπενθυμίζει επίσης τη νομολογία του βάσει της οποίας ο εργαζόμενος δικαιούται, κατά τη συνταξιοδότησή του, χρηματική αποζημίωση, εφόσον δεν μπόρεσε να εξαντλήσει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών². Ο H. Maschek δικαιούται συνεπώς χρηματική αποζημίωση για την περίοδο που περιλαμβάνεται μεταξύ 15 Νοεμβρίου 2010 και 31 Δεκεμβρίου 2010, κατά την οποία είναι δεδομένο ότι βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια και ότι γι' αυτόν τον λόγο δεν μπόρεσε να εξαντλήσει κατά την ως άνω περίοδο το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

Το Δικαστήριο προσθέτει ότι το δικαίωμα σε ετήσια άδεια έχει διπλό σκοπό, ο οποίος συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας να αναπληρώσει τις δυνάμεις του σε σχέση με την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας του και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλαρώσεως και ψυχαγωγίας.

Με σκοπό τη διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας του δικαιώματος σε ετήσια άδεια, το Δικαστήριο θέτει την ακόλουθη αρχή: ο εργαζόμενος του οποίου λύθηκε η σχέση εργασίας και ο οποίος δυνάμει συμβάσεως συναφθείσας με τον εργοδότη του, ενώ συνέχιζε να λαμβάνει τον μισθό του, δεν υποχρεούταν να εμφανίζεται στον τόπο εργασίας του κατά τη διάρκεια καθορισμένης περιόδου που προηγείτο της συνταξιοδοτήσεώς του, δεν διαθέτει αξίωση χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά την ως άνω περίοδο, εκτός αν δεν μπόρεσε να εξαντλήσει την άδεια αυτή λόγω ασθένειας.

Το Δικαστήριο κρίνει συνεπώς ότι απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να ελέγξει εάν τούτο ισχύει στην περίπτωση του H. Maschek κατά τη διάρκεια της περιόδου από 1ης Ιανουαρίου 2011 έως 30 Ιουνίου 2012. Εάν όντως ισχύει, ο H. Maschek δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά την ως άνω περίοδο, εκτός αν δεν μπόρεσε να εξαντλήσει την άδειά του λόγω ασθένειας.

Το Δικαστήριο παρατηρεί εξάλλου ότι η οδηγία έχει ως αντικείμενο τον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών ασφάλειας και υγιεινής κατά την οργάνωση του χρόνου εργασίας που οφείλουν να τηρούν τα κράτη μέλη, τα οποία πάντως διαθέτουν τη δυνατότητα να εισαγάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ρυθμίσεις. Ως εκ τούτου, δεν αντιβαίνουν στην οδηγία εθνικές διατάξεις οι οποίες προβλέπουν ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας μεγαλύτερης των τεσσάρων εβδομάδων, την οποία εγγυάται η οδηγία και η οποία παρέχεται υπό τις προϋποθέσεις κτήσεως και χορηγήσεως που καθορίζει το εθνικό δίκαιο.

Συνεπώς, τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να παράσχουν στους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μεγαλύτερη από την ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων η οποία προβλέπεται από την οδηγία. Στην περίπτωση αυτή, τα κράτη μέλη μπορούν να παράσχουν σε εργαζόμενο, ο οποίος λόγω ασθένειας δεν μπόρεσε να εξαντλήσει το σύνολο της πρόσθετης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας του, χρηματική αποζημίωση που αντιστοιχεί στην πρόσθετη αυτή περίοδο. Στα κράτη μέλη απόκειται ο καθορισμός των προϋποθέσεων της παροχής αυτής.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η διαδικασία εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα να υποβάλουν στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, 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 αυτή, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, ομοίως, άλλα εθνικά δικαστήρια ενώπιον των οποίων ανακύπτει παρόμοιο ζήτημα.

² Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 3ης Μαΐου 2012, Neidel ([C-337/10](#)), [AT αριθ. 57/12](#): κατά τη συνταξιοδότησή του, ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση εν δεν μπόρεσε να κάνει χρήση, λόγω ασθένειας, ολόκληρης ή μέρους της δικαιούμενης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, και της 20ης Ιανουαρίου 2009, *Schultz-Hoff* κ.λπ. ([C-350/06](#) και [C-520/06](#), [AT αριθ. 4/09](#): ο εργαζόμενος δεν χάνει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, αν δεν μπόρεσε να το ασκήσει λόγω ασθένειας).

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

Το [πλήρες κείμενο](#) της απόφασεως είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

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