



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 126/17

Λουξεμβούργο, 29 Νοεμβρίου 2017

Απόφαση στην υπόθεση C-214/16
Conley King κατά The Sash Window Workshop Ltd και
Richard Dollar,

Εφόσον ο εργοδότης δεν παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να κάνει χρήση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ο εργαζόμενος πρέπει να έχει δυνατότητα μεταφοράς και σώρευσης της μη ληφθείσας ετήσιας άδειας

Δεν συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης το να υποχρεώνεται ο εργαζόμενος να λαμβάνει την άδειά του χωρίς να γνωρίζει εκ των προτέρων εάν θα του καταβληθούν αποδοχές για την άδεια αυτή

Ο Conley King εργάστηκε για τη The Sash Window Workshop (SWWL) βάσει «σύμβασης αυτοαπασχολούμενου αμειβόμενου μόνο με προμήθεια», από το 1999 ως τη συνταξιοδότησή του το 2012. Βάσει της σύμβασης αυτής, ο C. King αμειβόταν μόνο με προμήθειες. Οι ετήσιες άδειες που λάμβανε ήταν άνευ αποδοχών.

Κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης του, ο C. King ζήτησε από τον εργοδότη του να του καταβάλει αποζημίωση τόσο για τις ετήσιες άδειες που είχε λάβει χωρίς να πληρωθεί όσο και για τις ετήσιες άδειες που δεν είχε λάβει καθ' όλο το διάστημα της εργασίας του. Η SWWL δεν έκανε δεκτό το αίτημα του C. King, ο οποίος άσκησε αγωγή ενώπιον του αρμοδίου Employment Tribunal (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Ηνωμένο Βασίλειο).

Το δικαστήριο αυτό αποφάνθηκε ότι ο C. King πρέπει να χαρακτηριστεί ως «εργαζόμενος», κατά την έννοια της βρετανικής νομοθεσίας με την οποία μεταφέρθηκε στο εσωτερικό δίκαιο η οδηγία σχετικά με τον χρόνο εργασίας¹, και ότι δικαιούται τα αντίστοιχα επιδόματα άδειας.

Εκδικάζοντας την έφεση κατά της εν λόγω απόφασης, το Court of Appeal of England and Wales (Εφετείο Αγγλίας και Ουαλίας, Ηνωμένο Βασίλειο) υπέβαλε στο Δικαστήριο ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας αυτής. Συγκεκριμένα, ερωτά εάν, σε περίπτωση ένδικης διαφοράς μεταξύ εργαζόμενου και του εργοδότη του σχετικά με το αν ο εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, είναι συμβατό με το δίκαιο της Ένωσης το να υποχρεώνεται ο εργαζόμενος να λαμβάνει την άδειά του χωρίς να γνωρίζει εκ των προτέρων εάν δικαιούται τις αντίστοιχες αποδοχές.

Με τη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο επισημαίνει, καταρχάς, ότι το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αποτελεί ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης και έχει ρητώς κατοχυρωθεί με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το Δικαστήριο διαπιστώνει ότι σκοπός του δικαιώματος αυτού είναι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαύεται και να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλάρωσης και αναψυχής. Ωστόσο, σε περίπτωση που, λόγω των περιστάσεων, επικρατεί κατά το διάστημα της άδειας αβεβαιότητα όσον αφορά τις σχετικές αποδοχές, ο εργαζόμενος δεν δύναται να επωφεληθεί πλήρως από την άδειά του. Επιπλέον, οι περιστάσεις αυτές ενδέχεται να αποθαρρύνουν τον εργαζόμενο από το να κάνει χρήση της ετήσιας άδειάς του. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι κάθε πράξη ή παράλειψη του εργοδότη η οποία ενδέχεται να έχει τέτοιο αποτέλεσμα είναι αντίθετη στον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.

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 2003, L 299, σ. 9).

Εν συνεχεία, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι τα κράτη μέλη πρέπει αναμφίβολα να διασφαλίζουν τον σεβασμό του δικαιώματος αποτελεσματικής προσφυγής, όπως αυτό κατοχυρώνεται με το άρθρο 47 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εν προκειμένω, ο σεβασμός του δικαιώματος αυτού δεν μπορεί να διασφαλιστεί, διότι, σε περίπτωση που ο εργοδότης χορηγεί στον εργαζόμενο μόνον άδεια άνευ αποδοχών, ο εργαζόμενος αυτός δεν μπορεί να επιτύχει δικαστικά την άσκηση του δικαιώματος άδειας μετ' αποδοχών, **καθώς υποχρεούται πρώτα να λάβει άδεια άνευ αποδοχών και να ασκήσει μετά αγωγή προκειμένου να διεκδικήσει την καταβολή των αποδοχών αυτών.**

Το Δικαστήριο κρίνει ότι το αποτέλεσμα αυτό δεν είναι συμβατό με το δικαίωμα αποτελεσματικής προσφυγής και με την οδηγία σχετικά με τον χρόνο εργασίας. Συνεπώς, το να υποχρεώνεται ο εργαζόμενος να λαμβάνει την άδειά του χωρίς να γνωρίζει εκ των προτέρων εάν δικαιούται τις αντίστοιχες αποδοχές δεν συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης.

Τέλος, το Δικαστήριο κρίνει ότι το δίκαιο της Ένωσης αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές σύμφωνα με τις οποίες ο εργαζόμενος δεν μπορεί να μεταφέρει και, ενδεχομένως, να σωρεύσει έως τη λήξη της σχέσης εργασίας την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δεν έχει λάβει επί πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, εξαιτίας της άρνησης του εργοδότη να καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές.

Συναφώς, το Δικαστήριο υπενθυμίζει τη νομολογία του σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος ο οποίος, για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πριν από τη λήξη της σχέσης εργασίας δικαιούται χρηματική αποζημίωση. Στις υποθέσεις επί των οποίων εκδόθηκαν οι σχετικές αποφάσεις του Δικαστηρίου, οι εργαζόμενοι δεν είχαν μπόρεσει να ασκήσουν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εξαιτίας της απουσίας τους από την εργασία λόγω ασθένειας.

Στο πλαίσιο αυτό, για την προστασία του εργοδότη από τον κίνδυνο του πολλαπλασιασμού των απουσιών του εργαζομένου και από τις δυσχέρειες που η απουσία αυτή ενδέχεται να συνεπάγεται για την οργάνωση της εργασίας, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες περιορίζουν τη σωρευση της άδειας μετ' αποδοχών, προβλέποντας την απόσβεση του αντίστοιχου δικαιώματος μετά την παρέλευση 15άμηνης περιόδου μεταφοράς.

Αντιθέτως, υπό περιστάσεις όπως αυτές της συγκεκριμένης υπόθεσης, η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως απολύτως αναγκαία, διότι, στην προκείμενη περίπτωση, η εκτίμηση σχετικά με το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ενός εργαζομένου όπως ο C. King δεν σχετίζεται με την κατάσταση που αντιμετώπισε ο εργοδότης του κατά τη διάρκεια των απουσιών του εργαζομένου αυτού. Αντιθέτως, ο συγκεκριμένος εργοδότης ωφεληθήκε, διότι ο εργαζόμενος δεν διέκοπτε τις περιόδους εργασίας του. Εναπόκειται, άλλωστε, στον εργοδότη να αναζητεί κάθε σχετικό με τις υποχρεώσεις του πληροφοριακό στοιχείο.

Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο κρίνει ότι, σε αντίθεση με την περίπτωση του εργαζομένου ο οποίος δεν μπόρεσε να κάνει χρήση της άδειας αυτής λόγω ασθένειας, ο εργοδότης που δεν παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να αντιμετωπίσει τις σχετικές συνέπειες.

Κατά συνέπεια, δεδομένου ότι δεν υφίσταται εθνική ρύθμιση που να προβλέπει περιορισμό της μεταφοράς αδειών σύμφωνα με τις επιταγές του δικαίου της Ένωσης, εάν γινόταν δεκτό ότι τα κεκτημένα δικαιώματα άδειας μετ' αποδοχών ενός εργαζομένου δύναται να αποσβεσθούν, θα νομιμοποιούνταν μια πρακτική αθέμιτου πλουτισμού του εργοδότη σε βάρος του σκοπού της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται στην προστασία της υγείας του εργαζομένου.

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.

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

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

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

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της αποφάσεως διατίθενται από το «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106