



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 165/18

Λουξεμβούργο, 6 Νοεμβρίου 2018

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

Δεν επιτρέπεται η αυτοδίκαιη απόσβεση του κεκτημένου δικαιώματος του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών επειδή δεν ζήτησε να λάβει την άδεια αυτή

Αντιθέτως, αν ο εργοδότης αποδείξει ότι ο εργαζόμενος, σκοπίμως και με πλήρη επίγνωση των συνεπειών, επέλεξε να μην κάνει χρήση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούνταν, αφού του είχε παρασχεθεί η δυνατότητα πραγματικής άσκησης του δικαιώματός του σε αυτή, το δικαίωμα της Ένωσης δεν αντιτίθεται στην απόσβεση του δικαιώματος αυτού ούτε στην συνακόλουθη, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας, μη καταβολή χρηματικής αποζημίωσης

Ο Sebastian W. Kreuziger πραγματοποίησε πρακτική άσκηση προετοιμασίας για τα νομικά επαγγέλματα στο ομόσπονδο κράτος του Βερολίνου (Γερμανία). Κατά τους τελευταίους μήνες της πρακτικής αυτής άσκησης, δεν έλαβε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Μετά τη λήξη της πρακτικής άσκησης, ζήτησε χρηματική αποζημίωση για τις μη ληφθείσες ημέρες άδειας, αλλά το ομόσπονδο κράτος απέρριψε το αίτημά του. Στη συνέχεια, ο S. Kreuziger προσέφυγε ενώπιον των γερμανικών διοικητικών δικαστηρίων κατά της απόρριψης αυτής.

Ο Tetsuji Shimizu εργαζόταν στη Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Δύο μήνες πριν από τη λήξη της σχέσης εργασίας, η Max-Planck-Gesellschaft κάλεσε τον T. Shimizu να λάβει την εναπομένουσα άδειά του (χωρίς όμως να τον υποχρεώσει να λάβει την άδεια σε καθορισμένο από την ίδια χρόνο). Ο T. Shimizu έλαβε μόνο δύο ημέρες άδειας και ζήτησε να του καταβληθεί αποζημίωση για τις ημέρες μη ληφθείσας άδειας, την οποία η Max-Planck-Gesellschaft αρνήθηκε να καταβάλει. Στη συνέχεια, ο T. Shimizu προσέφυγε ενώπιον των γερμανικών δικαστηρίων εργατικών διαφορών.

Το Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (ανώτερο διοικητικό δικαστήριο Βερολίνου-Βραδεμβούργου, Γερμανία) και το Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακό δικαστήριο εργατικών διαφορών, Γερμανία) διερωτώνται αν το δικαίωμα της Ένωσης αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία προβλέπει απόσβεση του δικαιώματος στη μη ληφθείσα ετήσια άδεια και στην χρηματική αποζημίωση για την εν λόγω άδεια στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει ζητήσει να του χορηγηθεί άδεια πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας.

Ως εκ τούτου, ζήτησαν από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει ως προς το σημείο αυτό το δικαίωμα της Ένωσης¹ κατά το οποίο η περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας.

Με τις σημερινές αποφάσεις του, το Δικαστήριο κρίνει ότι το δικαίωμα της Ένωσης αντιτίθεται στην αυτοδίκαιη απόσβεση τόσο του δικαιώματος του εργαζομένου στις κεκτημένες δυνάμει του δικαίου της Ένωσης ημέρες ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών όσο και, συνακόλουθα, του δικαιώματός του να λάβει χρηματική αποζημίωση για την ως άνω μη ληφθείσα άδεια, για τον μοναδικό λόγο ότι δεν ζήτησε να λάβει άδεια πριν από τη λύση της σχέσης εργασίας (ή κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς).

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), και Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η απόσβεση των δικαιωμάτων αυτών επιτρέπεται μόνον εφόσον ο εργοδότης παρέσχε πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να λάβει τις εν λόγω ημέρες άδειας εγκαίρως, μεταξύ άλλων με κατάλληλη εκ μέρους του ενημέρωση του εργαζομένου, όπερ οφείλει να αποδείξει ο εργοδότης.

Πράγματι, ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται ως το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας. Συνεπώς, μπορεί να αποτραπεί από το να προβάλλει ρητώς τα δικαιώματά του έναντι του εργοδότη του εφόσον η διεκδίκηση των δικαιωμάτων αυτών ενδέχεται να τον εκθέσει στη λήψη μέτρων, εκ μέρους του εργοδότη του, ικανών να επηρεάσουν τη σχέση εργασίας εις βάρος του εν λόγω εργαζομένου.

Αντιθέτως, αν ο εργοδότης είναι σε θέση να ανταποκριθεί στο συναφές βάρος απόδειξης και αποδείξει ότι ο εργαζόμενος, σκοπίμως και με πλήρη επίγνωση των συνεπειών, επέλεξε να μην κάνει χρήση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούνταν, αφού του είχε παρασχεθεί η δυνατότητα πραγματικής άσκησης του δικαιώματός του σε αυτή, το δικαίωμα της Ένωσης δεν αντιτίθεται στην απόσβεση του δικαιώματος αυτού ούτε στη συνακόλουθη, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας, μη καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

Πράγματι, τυχόν ερμηνεία των εν λόγω διατάξεων του δικαίου της Ένωσης 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 σχέσης εργασίας, θα ήταν ασυμβίβαστη με τους σκοπούς που επιδιώκονται με τη θέσπιση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Οι σκοποί αυτοί αφορούν ιδίως τη διασφάλιση της πραγματικής ανάπαυσης του εργαζομένου, χάριν αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του.

Το Δικαστήριο διευκρινίζει επίσης ότι οι ανωτέρω αρχές ισχύουν ανεξαρτήτως του αν ο εργοδότης είναι **δημόσια αρχή** (όπως το ομόσπονδο κράτος του Βερολίνου) **η ιδιώτης** (όπως η Max-Planck-Gesellschaft).²

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 αποφάσεων ([C-619/16](#) και [C-684/16](#)) είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής τους

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

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση των αποφάσεων διατίθενται από το "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

² Αληθεύει ότι μια οδηγία δεν μπορεί αφ' εαυτής να γεννά υποχρεώσεις εις βάρος ιδιώτη και επομένως δεν χωρεί επίκλησή της έναντι αυτού. Επομένως, ακόμη και μια σαφής, ακριβής και ανεπιφύλακτη διάταξη οδηγίας, η οποία αποσκοπεί στην απονομή δικαιωμάτων ή στην επιβολή υποχρεώσεων στους ιδιώτες, δεν μπορεί να έχει εφαρμογή, αυτή καθαυτή, στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς που ανακύπτει αποκλειστικώς μεταξύ ιδιωτών (όπως η διαφορά μεταξύ του T. Shimizu και της Max-Planck-Gesellschaft). Εντούτοις, το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ετήσιες περιόδους αμειβόμενων διακοπών δεν κατοχυρώνεται μόνο από οδηγία, αλλά επίσης, ως θεμελιώδες δικαίωμα, από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα συνεπάγεται, ως εκ της φύσεώς του, την αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη να χορηγήσει τέτοιες περιόδους ή να καταβάλει αποζημίωση για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας. Εν ανάγκη, οι αντίθετες εθνικές διατάξεις πρέπει να μείνουν ανεφάρμοστες.