



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 201/18

Λουξεμβούργο, 13 Δεκεμβρίου 2018

Απόφαση στην υπόθεση C-385/17
Torsten Hein κατά Albert Holzkamm GmbH & Co. KG

Κατά τη διάρκεια της ελάχιστης ετήσιας άδειας που κατοχυρώνει το δίκαιο της Ένωσης, ο εργαζόμενος δικαιούται τις τακτικές αποδοχές του ακόμη και αν έχει διανύσει περιόδους μη παροχής εργασίας λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας

Εντούτοις, η διάρκεια της ελάχιστης αυτής ετήσιας άδειας εξαρτάται από την εργασία που παρέσχε πράγματι ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς και επομένως οι περίοδοι μη παροχής εργασίας λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα η ελάχιστη αυτή άδεια να έχει διάρκεια μικρότερη από τέσσερις εβδομάδες

Ο Torsten Hein απασχολείται από τη γερμανική εταιρία Holzkamm ως τεχνίτης ξυλοτύπων. Το 2015 ο T. Hein παρέσχε εργασία, λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, μόνο επί 26 εβδομάδες, ήτοι κατά το ήμισυ του έτους. Η σχέση εργασίας που συνδέει τον εργοδότη με τον εργαζόμενο εξακολουθεί να υφίσταται κατά τις περιόδους της εκ περιτροπής εργασίας, όπως στην περίπτωση του T. Hein, κατά τις οποίες ο εργαζόμενος πράγματι δεν παρέχει την εργασία του στον εργοδότη.

Εντούτοις, η συλλογική σύμβαση για τον κατασκευαστικό τομέα ορίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε ετήσια άδεια ανάπαυσης 30 ημερών, ανεξαρτήτως των χρονικών διαστημάτων μη παροχής εργασίας λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας. Ως εκ τούτου, το 2015 και το 2016, ο T. Hein έλαβε τις 30 ημέρες άδειας που είχε θεμελιώσει κατά το 2015.

Ωστόσο, κατά την ως άνω συλλογική σύμβαση, οι περίοδοι μη παροχής εργασίας λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των αποδοχών που καταβάλλονται για την ετήσια άδεια, οι οποίες αποκαλούνται «απολαβές αδειάς». Συνεπώς, η Holzkamm υπολόγισε το καταβλητέο στον T. Hein ποσό επί τη βάσει ακαθάριστου ωρομισθίου το οποίο υπολειπόταν του κανονικού ωρομισθίου, όπερ επέφερε σημαντική μείωση του ποσού των αποδοχών του.

Υποστηρίζοντας ότι η εφαρμογή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς δεν μπορεί να συνεπάγεται μείωση του ποσού των απολαβών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που δικαιούται, ο T. Hein προσέφυγε ενώπιον του Arbeitsgericht Verden (δικαστήριο εργατικών διαφορών Verden, Γερμανία).

Το Arbeitsgericht Verden ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινίσει κατά πόσον συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης¹ εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία επιτρέπει να ορίζεται με συλλογικές συμβάσεις ότι λαμβάνονται υπόψη οι ενδεχόμενες απώλειες αποδοχών κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς λόγω εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, με αποτέλεσμα την καταβολή μειωμένων απολαβών αδειάς.

Με τη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι, κατά το δίκαιο της Ένωσης, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων.

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 άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το ενιαίο αυτό δικαίωμα έχει δύο όψεις, το δικαίωμα σε ετήσια άδεια και το δικαίωμα σε αποδοχές αδείας.

Όσον αφορά, πρώτον, την ελάχιστη ετήσια άδεια διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι αυτή στηρίζεται στην παραδοχή ότι ο εργαζόμενος παρέσχε πράγματι εργασία κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς². Κατά συνέπεια, η διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει καταρχήν να υπολογίζεται σε συνάρτηση προς την πράγματι παρασχεθείσα εργασία δυνάμει της συμβάσεως εργασίας.

Συνεπώς, δεδομένου ότι το 2015 ο T. Heijn παρέσχε εργασία μόνο επί 26 εβδομάδες, κατά τα φαινόμενα έχει δικαίωμα, δυνάμει του δικαίου της Ένωσης, μόνο σε δύο εβδομάδες άδειας (η ακριβής διάρκεια της άδειας αυτής πρέπει εντούτοις να καθοριστεί από το Arbeitsgericht Verden).

Ωστόσο, το δίκαιο της Ένωσης διέπει μόνο τη διάρκεια της ελάχιστης άδειας και δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση ή συλλογική σύμβαση η οποία αναγνωρίζει υπέρ των μισθωτών δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μεγαλύτερης διάρκειας, τούτο δε ανεξαρτήτως του αν ο χρόνος εργασίας των μισθωτών έχει μειωθεί λόγω της εφαρμογής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας.

Όσον αφορά, δεύτερον, τις αποδοχές που πρέπει να καταβληθούν στον εργαζόμενο για την ελάχιστη περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που κατοχυρώνει το δίκαιο της Ένωσης, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής πρέπει να συνεχίζεται η καταβολή αποδοχών. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος πρέπει να εισπράττει τις τακτικές αποδοχές του για αυτήν την περίοδο ανάπαυσης³.

Πράγματι, ο σκοπός της υποχρέωσης καταβολής των αποδοχών ετήσιας άδειας έγκειται στην εξασφάλιση υπέρ του εργαζομένου, κατά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας και όσον αφορά τις αποδοχές του, κατάστασης παρόμοιας με εκείνη των περιόδων εργασίας του.

Η μη καταβολή στον εργαζόμενο των τακτικών αποδοχών του θα μπορούσε να τον παρακινήσει να μην λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούται, τουλάχιστον κατά τη διάρκεια των ως άνω περιόδων παροχής εργασίας, καθόσον η λήψη της άδειας θα μπορούσε να επιφέρει, κατά τη διάρκεια των περιόδων αυτών, μείωση των αποδοχών του.

Το Δικαστήριο διαπιστώνει ότι το γεγονός ότι εργαζόμενος που ευρίσκεται σε κατάσταση όπως αυτή του T. Heijn εισπράττει, για τις ημέρες ετήσιας άδειας που κατοχυρώνει το δίκαιο της Ένωσης, αποδοχές που δεν αντιστοιχούν στις τακτικές αποδοχές του για τις περιόδους παροχής εργασίας δεν συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης.

Το Δικαστήριο επισημαίνει, όμως, ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν επιβάλλει οι τακτικές αποδοχές να καταβάλλονται καθόλη τη διάρκεια της ετήσιας άδειας την οποία δικαιούται ο μισθωτός δυνάμει του εθνικού δικαίου. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει τις αποδοχές αυτές μόνο κατά τη διάρκεια της προβλεπόμενης από το δίκαιο της Ένωσης ελάχιστης ετήσιας άδειας, στην οποία ο μισθωτός αποκτά δικαίωμα μόνο για τις περιόδους παροχής εργασίας.

Στο πλαίσιο διαφοράς όπως η εν προκειμένω στην οποία οι αντίδικοι είναι ιδιώτες, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να ερμηνεύσει την εθνική νομοθεσία κατά τρόπο σύμφωνο προς το δίκαιο της Ένωσης⁴. Ως αποτέλεσμα της ερμηνείας αυτής, οι απολαβές αδείας που καταβάλλονται στους εργαζομένους, για την ελάχιστη άδεια που προβλέπει το δίκαιο της Ένωσης, θα πρέπει να μην υπολείπονται του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών που αυτοί εισέπραξαν κατά τις περιόδους παροχής εργασίας.

Αντιθέτως, το δίκαιο της Ένωσης δεν επιβάλλει υποχρέωση ερμηνείας της εθνικής κανονιστικής ρύθμισης υπό την έννοια ότι παρέχει δικαίωμα σε επίδομα που χορηγείται, βάσει συλλογικής

² Βλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, βλ. AT [αριθ. 149/18](#)).

³ Βλ. αποφάσεις του Δικαστηρίου της 16ης Μαρτίου 2006, Robinson-Steele κ.λπ. (C-131/04 και C-257/04· βλ. AT [αριθ. 24/06](#)), και της 15ης Σεπτεμβρίου 2011, Williams κ.λπ. (C-155/10· βλ. AT [αριθ. 90/11](#)).

⁴ Πράγματι, μια οδηγία δεν μπορεί απ' εαυτής να γεννά υποχρεώσεις εις βάρος ιδιώτη, όπως η Holzkamm, και επομένως δεν χωρεί επίκλησή της έναντι αυτού.

σύμβασης, επιπλέον του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών, ούτε υπό την έννοια ότι πρέπει να συνυπολογίζεται η αμοιβή για την υπερωριακή απασχόληση, εκτός αν ο εργαζόμενος οφείλει, σε εκπλήρωση των υποχρεώσεών του από τη σύμβαση εργασίας, να παρέχει υπερωριακή εργασία η οποία είναι σε μεγάλο βαθμό προβλέψιμη και συνήθης και της οποίας η αμοιβή αποτελεί σημαντικό στοιχείο των συνολικών αποδοχών του.

Όσον αφορά τα διαχρονικά αποτελέσματα της σημερινής απόφασής του, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι η ερμηνεία που δίνει σε κανόνα του δικαίου της Ένωσης διαφωτίζει και διευκρινίζει τη σημασία και το περιεχόμενο του κανόνα αυτού όπως πρέπει ή θα έπρεπε να νοείται και να εφαρμόζεται από τον χρόνο της θέσης του σε ισχύ.

Συνεπώς, οι κανόνες του δικαίου της Ένωσης σχετικά με την ετήσια άδεια, όπως ερμηνεύονται με τη σημερινή απόφαση, μπορούν και πρέπει να εφαρμόζονται από τα εθνικά δικαστήρια ακόμη και επί εννόμων σχέσεων που γεννήθηκαν και συστάθηκαν πριν από τη δημοσίευσή της, εφόσον συντρέχουν κατά τα λοιπά οι προϋποθέσεις που επιτρέπουν να αχθεί ενώπιόν τους διαφορά σχετική με την εφαρμογή του εν λόγω κανόνα.

Το Δικαστήριο διαπιστώνει ότι δεν συντρέχει λόγος να περιορισθούν τα διαχρονικά αποτελέσματα της σημερινής απόφασης, δεδομένου ότι δεν πληρούται η προϋπόθεση των σοβαρών οικονομικών συνεπειών.

Το Δικαστήριο διευκρινίζει επίσης ότι το δίκαιο της Ένωσης αντιτίθεται στην εκ μέρους των εθνικών δικαστηρίων προστασία, βάσει του εθνικού δικαίου, της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης των εργοδοτών προς την πάγια νομολογία των ανωτάτων εθνικών δικαστηρίων η οποία επιβεβαίωσε τη νομιμότητα των σχετικών με την άδεια μετ' αποδοχών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας για τον κατασκευαστικό τομέα.

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 δημοσιεύσεώς της

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

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