ΔΙΑΤΑΞΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)

της 7ης Απριλίου 2011 *

Στην υπόθεση C-519/09,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Arbeitsgericht Wuppertal (Γερμανία) με απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 2009, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 14 Δεκεμβρίου 2009, στο πλαίσιο της δίκης

Dieter May

κατά

AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J.-J. Kasel, πρόεδρο τμήματος, E. Levits (εισηγητή) και M. Safjan, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: V. Trstenjak
γραμματέας: A. Calot Escobar

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

κρίνοντας ότι πρέπει να αποφανθεί με αιτιολογημένη διάταξη, σύμφωνα με το άρθρο 104, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, του Κανονισμού Διαδικασίας,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα,

εκδίδει την ακόλουθη

Διάταξη

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 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).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του D. May και του πρώην εργοδότη του, ήτοι του AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse (Γενικού Τοπικού Ταμείου Ασθενείας Ρηνανίας/Αμβούργου, στο εξής: AOK), όσον αφορά την καταβολή χρηματικών αποζημιώσεων για ορισμένες ημέρες ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών τις οποίες δεν μπόρεσε να χρησιμοποιήσει κατά τα έτη 2006 και 2007.

Το νομικό πλαίσιο

Η κανονιστική ρύθμιση της Ένωσης

3 Το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει τα εξής:

«Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

2. Εφαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας […] ετήσιας αδείας […]

[…]

3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ [του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183, σ. 1)], με την επιφύλαξη των άρθρων 14, 17, 18 και 19 της παρούσας οδηγίας.

[…]»

4 Το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής έχει ως εξής:

«Ετήσια άδεια

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της αδείας.

2. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

5 Το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει τη δυνατότητα των κρατών μελών να αποκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της οδηγίας αυτής. Καμία απόκλιση δεν γίνεται δεκτή όσον αφορά το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας.

6 Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 89/391 καθορίζεται με το άρθρο της 2, το οποίο παραπέμπει στο άρθρο 1, παράγραφος 3, της οδηγίας 2003/88. Κατά τη διάταξη του εν λόγω άρθρου 2:

«1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής κλπ.).

2. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται όταν δεν το επιτρέπουν εγγενείς ιδιαιτερότητες ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα, π.χ. στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία, ή ορισμένων συγκεκριμένων δραστηριοτήτων στις υπηρεσίες πολιτικής άμυνας.

[…]»

Η εθνική νομοθεσία

7 Η κανονιστική απόφαση για την άδεια των δημοσίων υπαλλήλων και των δικαστών του ομόσπονδου κράτους της Βόρειας Ρηνανίας Βεστφαλίας (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen – Erholungsurlaubsverordnung), ως ίσχυε στις 14 Σεπτεμβρίου 1993, ορίζει με το άρθρο 8 τα εξής:

«Η άδεια πρέπει να λαμβάνεται καθ' ολοκληρίαν, εφόσον υπάρχει σχετική δυνατότητα, κατά τη διάρκεια αντίστοιχου έτους. Η άδεια πρέπει να χορηγείται τμηματικά ανάλογα με την επιθυμία που διατυπώνει ο εργαζόμενος, γενικώς όμως πρέπει να αποφεύγεται η κατανομή της πέραν των δύο τμημάτων.

Το δικαίωμα αδείας αποσβέννυται στην περίπτωση που δεν γίνει χρήση της εντός εννέα μηνών από της λήξεως του έτους της αδείας. Στην περίπτωση (ενάρξεως ή λήξεως της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσεως κατά τη διάρκεια του έτους της αδείας] […], το δικαίωμα για τη λήψη αδείας αποσβέννυται κατά το πέρας του επόμενου έτους.»

8 Ο υπηρεσιακός κανονισμός για τους προσληφθέντες με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου υπαλλήλους του AOK Rheinland (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland), ως ίσχυε την 1η Ιανουαρίου 1999, ορίζει, με το άρθρο 20, παράγραφος 1, τα εξής:

«Εφόσον δεν ορίζεται άλλως με ειδικές νομοθετικές διατάξεις ή με ρύθμιση του παρόντος υπηρεσιακού κανονισμού, ισχύουν για τους υπαλλήλους και για τους συνταξιούχους, κατ' αναλογία ή mutatis mutandis, οι εκάστοτε διατάξεις περί δημοσίων υπαλλήλων του ομόσπονδου κράτους σχετικά με:

[…]

f) Άδεια.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

9 Ο D. May εργάστηκε στο AOK από 1ης Απριλίου 1966 μέχρι 31 Μαρτίου 2009. Από τις 24 Απριλίου 2006 και μέχρι την παύση των καθηκόντων του, ήταν ως επί το πλείστον ανίκανος προς εργασία λόγω ασθενείας.

10 Ο D. May έλαβε την ετήσια μετ' αποδοχών άδειά του για τα έτη 2008 και 2009.

11 Με την προσφυγή που άσκησε ενώπιον του Arbeitsgericht Wuppertal (δικαστηρίου εργατικών διαφορών του Wuppertal), ο D. May ζητεί χρηματική αποζημίωση για 11 ημέρες ετήσιας αδείας το 2006 και για 28 ημέρες ετήσιας αδείας το 2007, τις οποίες δεν μπόρεσε να λάβει.

12 Το AOK ζητεί την απόρριψη της προσφυγής. Όπως επισημαίνει, ένας υπάλληλος απασχολούμενος με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου («Angestellter») σε ταμείο ασθενείας του ομόσπονδου κράτους της Βόρειας Ρηνανίας-Βεστφαλίας και υπαγόμενος σε υπηρεσιακό κανονισμό («Dienstordnung») αμείβεται και, ως εκ τούτου, λαμβάνει αποζημιώσεις σαν δημόσιος υπάλληλος του εν λόγω ομόσπονδου κράτους, ο οποίος, κατά την εθνική νομοθεσία, δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση λόγω μη λήψεως ετήσιας αδείας μετά τη λήξη της εργασιακής του σχέσεως.

13 Το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι αυτή η αξίωση χρηματικής αποζημιώσεως λόγω μη λήψεως ετήσιας αδείας απορρέει από το άρθρο 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88, αν γίνει δεκτό ότι η έννοια του «εργαζομένου» που χρησιμοποιείται στη διάταξη αυτή περιλαμβάνει επίσης έναν υπάλληλο υπαγόμενο σε υπηρεσιακό κανονισμό, όπως ο εφαρμοζόμενος στην περίπτωση του προσφεύγοντος της κύριας δίκης.

14 Στο πλαίσιο αυτό, το Arbeitsgericht Wuppertal αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Περιλαμβάνει η έννοια του εργαζομένου του άρθρου 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ […] και τον υπάλληλο με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου σε οργανισμό δημοσίου δικαίου του οποίου ο εκδοθείς βάσει [εθνικής] νομοθετικής εξουσιοδοτήσεως αυτοτελής εσωτερικός κανονισμός παραπέμπει, σε σχέση με τις αξιώσεις που αφορούν τον χρόνο αδείας που έχει ο υπάλληλος [αυτός], στις διατάξεις που ισχύουν για τους δημοσίους υπαλλήλους [...] [του ομόσπονδου κράτους της Βόρειας Ρηνανίας-Βεστφαλίας];»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

15 Δυνάμει του άρθρου 104, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, του Κανονισμού Διαδικασίας, οσάκις η απάντηση σε υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα μπορεί να συναχθεί με σαφήνεια από τη νομολογία, το Δικαστήριο δύναται οποτεδήποτε, αφού ακούσει τον γενικό εισαγγελέα, να αποφανθεί με αιτιολογημένη διάταξη παραπέμπουσα στη σχετική νομολογία.

16 Η διάταξη αυτή έχει εφαρμογή στην υπό κρίση υπόθεση.

17 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν η έννοια του «εργαζομένου», κατά το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, περιλαμβάνει επίσης τον υπάλληλο ο οποίος απασχολείται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου σε οργανισμό δημοσίου δικαίου του τομέα της δημόσιας ασφάλειας και υπάγεται, ιδίως όσον αφορά το δικαίωμά του ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών, στους κανόνες που ισχύουν για τους δημοσίους υπαλλήλους.

18 Υπενθυμίζεται, συναφώς, ότι, κατά το άρθρο 1, παράγραφος 3, της οδηγίας 2003/88, σε συνδυασμό με το άρθρο 2 της οδηγίας 89/391 στο οποίο παραπέμπει, οι οδηγίες αυτές εφαρμόζονται σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων, ιδιωτικού ή δημόσιου χαρακτήρα, με σκοπό τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία τους, καθώς και τη ρύθμιση ορισμένων πτυχών της οργανώσεως του χρόνου εργασίας τους.

19 Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 89/391 πρέπει να τυγχάνει ευρείας ερμηνείας, οπότε οι εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής της που προβλέπει το άρθρο 2, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, πρέπει να ερμηνεύονται περιοριστικώς (βλ. επ' αυτού, μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις της 3ης Οκτωβρίου 2000, C-303/98, Simap, Συλλογή 2000, σ. I-7963, σκέψεις 34 και 35, καθώς και της 12ης Ιανουαρίου 2006, C-132/04, Επιτροπή κατά Ισπανίας, σκέψη 22).

Πράγματι, οι εξαιρέσεις αυτές θεσπίστηκαν με μοναδικό σκοπό την εξασφάλιση της άρτιας λειτουργίας των υπηρεσιών που είναι απαραίτητες για την προάσπιση της δημόσιας ασφάλειας, της δημόσιας υγείας και της δημοσίας τάξεως σε περιστάσεις εξαιρετικής σοβαρότητας και εύρους (απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2004, C-397/01 έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ., Συλλογή 2004, σ. I-8835, σκέψη 55).

20 Δεδομένου ότι καμία από τις περιστάσεις αυτές δεν συντρέχει στην περίπτωση υπαλλήλου ο οποίος βρίσκεται σε κατάσταση ανάλογη με εκείνη του προσφεύγοντος της κύριας δίκης, η δραστηριότητα του υπαλλήλου αυτού εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88.

21 Υπενθυμίζεται ακολούθως ότι, κατά πάγια νομολογία, η έννοια του «εργαζομένου», κατά το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, έχει αυτοτελές περιεχόμενο και δεν πρέπει να τυγχάνει περιοριστικής ερμηνείας. Ως «εργαζόμενος» πρέπει να θεωρείται κάθε άτομο που ασκεί πραγματικές και γνήσιες δραστηριότητες, αποκλειομένων των δραστηριοτήτων που είναι τόσο περιορισμένες ώστε να εμφανίζονται ως καθαρώς περιθωριακές και επουσιώδεις. Το κύριο χαρακτηριστικό της σχέσεως εργασίας είναι, κατά τη νομολογία αυτή, το γεγονός ότι ένα άτομο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς έτερο και υπό τη διεύθυνσή του υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 1986, 66/85, Lawrie-Blum, Συλλογή 1986, σ. 2121, σκέψεις 16 και 17, της 23ης Μαρτίου 2004, C-138/02, Collins, Συλλογή 2004, σ. I-2703, σκέψη 26, και της 7ης Σεπτεμβρίου 2004, C-456/02, Trojani, Συλλογή 2004, σ. I-7573, σκέψη 15).

22 Αυτή η διευκρίνιση του Δικαστηρίου όσον αφορά την έννοια του «εργαζομένου», κατά το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, ισχύει και για την αντίστοιχη έννοια που χρησιμοποιείται στις νομοθετικές πράξεις του άρθρου 288 ΣΛΕΕ (βλ., επ' αυτού, την απόφαση της 17ης Ιουλίου 2008, C-94/07, Raccanelli, Συλλογή 2008, σ. I-5939, σκέψη 27).

23 Συναφώς, διαπιστώνεται ότι η απόφαση περί παραπομπής δεν περιέχει κανένα στοιχείο ικανό να εγείρει αμφιβολίες ως προς το ότι η εργασιακή σχέση του D. May με τον εργοδότη του, το AOK, εμφάνιζε τα χαρακτηριστικά εργασιακής σχέσεως που περιγράφει η σκέψη 21 της παρούσας διατάξεως.

24 Τέλος, μολονότι από τις ανωτέρω σκέψεις προκύπτει ήδη ότι στο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί καταφατική απάντηση, είναι περαιτέρω σκόπιμο να διευκρινιστεί ότι, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, ελλείψει οποιουδήποτε είδους διακρίσεως στη ρήτρα εξαιρέσεως που περιλαμβάνει το άρθρο 45, παράγραφος 4, ΣΛΕΕ όσον αφορά την εργασία στον δημόσιο τομέα, δεν συντρέχει λόγος να εξακριβωθεί αν ένας εργαζόμενος προσελήφθη ως ημερομίσθιος εργάτης, ως υπάλληλος με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ή ως δημόσιος υπάλληλος, ή ακόμη αν η σχέση εργασίας του διέπεται από το δημόσιο ή το ιδιωτικό δίκαιο. Αυτοί οι νομικοί χαρακτηρισμοί πράγματι ποικίλλουν στις εθνικές νομοθεσίες και, ως εκ τούτου, δεν μπορούν να αποτελέσουν κριτήριο ερμηνείας σύμφωνο προς τις επιταγές του δικαίου της Ένωσης (βλ. απόφαση της 12ης Φεβρουαρίου 1974, 152/73, Sotgiu, Συλλογή τόμος 1974, σ. 87, σκέψη 5).

25 Συνεπώς και για λόγους πληρότητας, πρέπει να τονιστεί ότι το Δικαστήριο έχει διαπιστώσει ρητώς ότι ένας Γερμανός καθηγητής πανεπιστημίου είναι, ανεξαρτήτως της ιδιότητας του δημοσίου υπαλλήλου που του αναγνωρίζει το εθνικό δίκαιο, εργαζόμενος κατά την έννοια του άρθρου 45 ΣΛΕΕ (βλ., επ' αυτού, διάταξη της 10ης Μαρτίου 2005, C-178/04, Marhold, σκέψη 19).

26 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, διαπιστώνεται ότι από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει σαφώς ότι ένας υπάλληλος απασχολούμενος με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου σε οργανισμό δημοσίου δικαίου, όπως ο προσφεύγων της κύριας δίκης, είναι «εργαζόμενος» κατά την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88.

27 Κατά συνέπεια, στο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι στο άρθρο 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να δοθεί η ερμηνεία ότι η έννοια του «εργαζομένου» περιλαμβάνει έναν υπάλληλο απασχολούμενο με σύμβαση

ιδιωτικού δικαίου σε δημόσιο οργανισμό του τομέα της κοινωνικής ασφάλειας και υπαγόμενο, ιδίως όσον αφορά το δικαίωμά του ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών, στους κανόνες που ισχύουν για τους δημοσίους υπαλλήλους.

Επί των δικαστικών εξόδων

28 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πέμπτο τμήμα) αποφαίνεται:

Στο άρθρο 7, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, πρέπει να δοθεί η ερμηνεία ότι η έννοια του «εργαζομένου» περιλαμβάνει έναν υπάλληλο απασχολούμενο με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου σε δημόσιο οργανισμό του τομέα της κοινωνικής ασφάλειας και υπαγόμενο, ιδίως όσον αφορά το δικαίωμά του ετήσιας αδείας μετ' αποδοχών, στους κανόνες που ισχύουν για τους δημοσίους υπαλλήλους.

(υπογραφές)