Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δέκατο τμήμα)

της 20ής Ιουλίου 2016*

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 2003/88/ΕΚ — Άρθρο 7 — Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών — Συνταξιοδότηση κατόπιν αιτήματος του ενδιαφερομένου — Εργαζόμενος ο οποίος δεν εξάντλησε την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας — Εθνική νομοθεσία η οποία αποκλείει το δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών — Αναρρωτική άδεια — Δημόσιοι υπάλληλοι»

Στην υπόθεση C-341/15,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Verwaltungsgericht Wien (Διοικητικό Δικαστήριο Βιέννης, Αυστρία) με απόφαση της 22ας Ιουνίου 2015, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 8 Ιουλίου 2015, στο πλαίσιο της δίκης

Hans Maschek

κατά

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δέκατο τμήμα),

συγκείμενο από τους F. Biltgen (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, A. Borg Barthet και E. Levits, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: E. Sharpston

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον G. Eberhard,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. Kellerbauer και M. van Beek,

εκδίδει την ακόλουθη

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

Απόφαση

1 Η αίτηση 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 2003, L 299, σ. 9).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του Hans Maschek και του εργοδότη του, της Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (Διοίκηση των δημοτικών αρχών του Δήμου Βιέννης – Υπηρεσία προσωπικού τεχνικών υπηρεσιών του Δήμου Βιέννης, Αυστρία), με αντικείμενο χρηματική αποζημίωση για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μη ληφθείσα από τον εργαζόμενο πριν από τη λύση της εργασιακής του σχέσεως.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 2003/88

3 Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ετήσια άδεια», έχει ως εξής:

«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 άδειας.

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

Το αυστριακό δίκαιο

4 Η οδηγία 2003/88 μεταφέρθηκε στο αυστριακό δίκαιο, συγκεκριμένα όσον αφορά τους υπαλλήλους του Δήμου Βιέννης, με το άρθρο 41a του Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994 (νόμος περί μισθολογικού καθεστώτος των υπαλλήλων της ομοσπονδιακής πρωτεύουσας Βιέννης, Κανονισμός περί μισθολογικού καθεστώτος 1994), όπως τροποποιήθηκε το 2004 (στο εξής: BO):

«(1) Με εξαίρεση την περίπτωση άμεσης προσλήψεώς του από άλλη υπηρεσία του Δήμου Βιέννης, ο υπάλληλος δικαιούται, όταν αποχωρεί από την υπηρεσία του ή όταν λύεται η εργασιακή του σχέση, αποζημίωση για το μέρος της ετήσιας άδειάς του το οποίο δεν έλαβε ακόμη (αποζημίωση [χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών]). Δεν δικαιούται την εν λόγω αποζημίωση παρά μόνον εφόσον η μη εξάντληση του δικαιώματος ετήσιας άδειας οφείλεται σε δικές του ενέργειες.

(2) Ο υπάλληλος είναι υπεύθυνος για την μη εξάντληση του δικαιώματος ετήσιας άδειας ιδίως όταν αποχωρεί από την υπηρεσία

1. σε περίπτωση απολύσεως [...] εφόσον απολυθεί λόγω παραπτώματος·

2. σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας κατά το άρθρο 33, παράγραφος 1 [αδικαιολόγητη απουσία], το άρθρο 73 [παραίτηση] ή το άρθρο 74 [παύση] [του Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994 (νόμος περί του υπαλληλικού καθεστώτος της ομοσπονδιακής πρωτεύουσας Βιέννης – Υπηρεσιακός κανονισμός 1994) (στο εξής: DO)] ή

3. σε περίπτωση συνταξιοδοτήσεώς του, κατόπιν αιτήματός του κατ' εφαρμογήν του άρθρου 68b, παράγραφος 1, στοιχείο 1, του άρθρου 68c, παράγραφος 1, ή του άρθρου 115i του [DO].

(3) Η αποζημίωση [χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών] υπολογίζεται χωριστά για κάθε ημερολογιακό έτος για το οποίο το δικαίωμα ετήσιας άδειας δεν εξαντλήθηκε και δεν εξέπεσε ο δικαιούχος από το δικαίωμα αυτό.

(4) Ο υπάλληλος δικαιούται αποζημίωση [χρηματικού χαρακτήρα για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών] για το υπόλοιπο του διεκδικήσιμου δικαιώματος άδειας που παραμένει μετά την αφαίρεση των ημερών που όντως χρησιμοποίησε κατά τη διάρκεια αυτού του ημερολογιακού έτους.

[...]»

5 Το άρθρο 68c, παράγραφος 1, του DO ορίζει ότι, όταν ο υπάλληλος φτάσει σε ηλικία 60 ετών, μπορεί κατόπιν αιτήματός του να συνταξιοδοτηθεί, εφόσον η αποχώρησή του είναι συμβατή με τα συμφέροντα της υπηρεσίας.

6 Κατά το άρθρο 68b, παράγραφος 1, του DO, ο υπάλληλος συνταξιοδοτείται κατόπιν αιτήματός του:

«(1) όταν ολοκληρώσει σταδιοδρομία διάρκειας 540 συντάξιμων μηνών […]

(2) όταν ο υπάλληλος είναι ακατάλληλος για εργασία λόγω ανικανότητας για εργασία κατά την έννοια του άρθρου 68a, παράγραφος 2, του DO. […]»

7 Το άρθρο 115i, παράγραφος 1, του DO ορίζει ότι ο υπάλληλος ο οποίος υποβάλλει αίτημα συνταξιοδοτήσεως συνταξιοδοτείται εφόσον έχει φτάσει σε ηλικία μεταξύ 720 και 776 μηνών και έχει συμπληρώσει, πριν από την αποχώρησή του, επαρκή χρονική περίοδο για τον υπολογισμό της συντάξεως γήρατος.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

8 Ο H. Maschek, γεννηθείς στις 17 Ιανουαρίου 1949, ήταν υπάλληλος του Δήμου της Βιέννης από τις 3 Ιανουαρίου 1978.

9 Μεταξύ 15 Νοεμβρίου 2010 και 30 Ιουνίου 2012, ημερομηνία συνταξιοδοτήσεώς του, δεν εμφανίστηκε στη θέση εργασίας του.

10 Το αιτούν δικαστήριο αναφέρει ότι, όπως προκύπτει από τον διοικητικό φάκελο του H. Maschek, ο εργοδότης του καταχώρησε στο μητρώο του, ως απουσία λόγω ασθένειας, μόνο την περίοδο που περιλαμβάνεται μεταξύ 15 Νοεμβρίου και 31 Δεκεμβρίου 2010.

11 Ο εργοδότης του H. Maschek δεν αντιτάχθηκε στο υπόλοιπο διάστημα απουσίας, κατά την περίοδο από 1ης Ιανουαρίου 2011 έως 30 Ιουνίου 2012, λόγω της συνάψεως με τον H. Maschek δύο συμβάσεων σχετικά με την απουσία αυτή και τις συνέπειές της.

12 Η πρώτη σύμβαση, συναφθείσα στις 20 Οκτωβρίου 2010 έχει ως ακολούθως:

«1. Γενικές παρατηρήσεις Η κατάσταση δεν επιτρέπει σε καμία περίπτωση στον Δήμο της Βιέννης να συνεχίσει να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του H. Maschek, υπό την ιδιότητά του ως προϊσταμένου, πέραν της περιόδου που αναφέρεται παρακάτω. Λαμβάνοντας υπόψη τη συνταξιοδότηση του H. Maschek, η οποία προβλέπεται για την 1η Οκτωβρίου 2011, ο Δήμος Βιέννης συμφώνησε μαζί του τα ακόλουθα:

2. Αίτηση συνταξιοδοτήσεως αρχόμενης την 1η Οκτωβρίου 2011 Ο H. Maschek θα υποβάλει μέχρι το τέλος του έτους έγγραφο αίτημα συνταξιοδοτήσεώς του, με ισχύ από την 1η Οκτωβρίου 2011.

3. Καθήκοντα προϊσταμένου Με σκοπό την ομαλή μετάβαση στο νέο καθεστώς, ο H. Maschek θα διατηρήσει τη θέση του προϊσταμένου μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2010. Μέχρι την ημερομηνία αυτή θα κάνει χρήση των 5 έως 6 εβδομάδων της ετήσιας άδειάς του. Η κατανομή της άδειας θα πραγματοποιηθεί μέχρι το τέλος Οκτωβρίου σύμφωνα με τις Wiener Linien. Την 1η Ιανουαρίου 2011, ο H. Maschek θα απαλλαγεί από τα καθήκοντα του προϊσταμένου.

4. Παραίτηση από την παροχή υπηρεσιών Μετά την 1η Ιανουαρίου 2011, η Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke παραιτείται από την παροχή υπηρεσιών του H. Maschek, ο οποίος θα διατηρήσει τον μισθό του».

13 Η δεύτερη σύμβαση, συναφθείσα στις 21 Ιουλίου 2011, η οποία αντικατέστησε την πρώτη, έχει ως ακολούθως:

«1.

Γενικές παρατηρήσεις Οι συμβαλλόμενοι στην παρούσα σύμβαση συμφωνούν ότι οι υπηρεσίες του H. Maschek στη θέση του προϊσταμένου δεν μπορούν πλέον να χρησιμοποιηθούν πέραν της περιόδου που αναφέρεται παρακάτω. Λαμβάνοντας υπόψη τη συνταξιοδότηση του H. Maschek, η οποία προβλέπεται για την 1 Ιουλίου 2012, ο Δήμος Βιέννης συμφώνησε μαζί του τα ακόλουθα:

2. Αίτηση συνταξιοδοτήσεως αρχόμενης την 1η Ιουλίου 2012 Ο H. Maschek θα υποβάλει έγγραφο αίτημα συνταξιοδοτήσεώς του, με ισχύ από την 1η Ιουλίου 2012. Η απόφαση συνταξιοδοτήσεως του H. Maschek θα του παραδοθεί προσωπικά [...] Ο H. Maschek δηλώνει εγγράφως ότι δεν θα προσβάλει την απόφαση αυτή.

3. Καθήκοντα προϊσταμένου Ο H. Maschek άσκησε τα καθήκοντα του προϊσταμένου μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2010. Απηλλάγη από τα καθήκοντα αυτά από την 1η Ιανουαρίου 2011.

4. Παραίτηση από την παροχή υπηρεσιών Μετά την 1η Ιανουαρίου 2012, η Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke, σε συμφωνία με την Wiener Linien GmbH & Co KG, παραιτείται από την παροχή υπηρεσιών του H. Maschek, ο οποίος θα διατηρήσει τον μισθό του […]. [...]

7. Αναβλητική αίρεση Η παρούσα σύμβαση συνοδεύεται από την αναβλητική αίρεση ότι η από 21 Ιουλίου 2011 δήλωση παραιτήσεως θα αναπτύξει τα πλήρη έννομα αποτελέσματά της και ότι ο H. Maschek θα προβεί σε νομικώς έγκυρη δήλωση παραιτήσεως από κάθε ένδικο βοήθημα, όπως προβλέπεται στο άρθρο 2 της παρούσας συμβάσεως.»

14 Κατά τον χρόνο της συνάψεως της δεύτερης συμβάσεως, ο H. Maschek υπέβαλε επίσης αίτημα συνταξιοδοτήσεως. Ο εργοδότης του εξέδωσε κατά συνέπεια την από 21 Ιουλίου 2011 απόφαση, με την οποία ο H. Maschek συνταξιοδοτήθηκε από 1ης Ιουλίου 2012, βάσει του άρθρου 115i, παράγραφος 1, του DO. Ο ενδιαφερόμενος τότε δεσμεύτηκε να παραιτηθεί από κάθε ένδικο βοήθημα κατά της αποφάσεως αυτής.

15 Κατά το αιτούν δικαστήριο, τεκμηριώνεται κατ' αυτόν τον τρόπο, αφενός, ότι από τις 15 Νοεμβρίου 2010 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2010 η απουσία του H. Maschek από την εργασία του ήταν δικαιολογημένη λόγω αναρρωτικής άδειας και, αφετέρου, ότι από την 1 Ιανουαρίου 2011 έως τις 30 Ιουνίου 2012, ήτοι έως τη λύση της εργασιακής σχέσεως λόγω συνταξιοδοτήσεως, ο H. Maschek δεν είχε την υποχρέωση να εμφανίζεται στον χώρο εργασίας του, δυνάμει υπηρεσιακής εντολής, η οποία προέκυπτε από την εφαρμογή της δεύτερης συμβάσεως.

16 Ο H. Maschek υποστηρίζει ωστόσο ότι ασθένησε λίγο πριν από τις 30 Ιουνίου 2012. Θεωρεί, συνεπώς, ότι δικαιούτο χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και υπέβαλε συναφές αίτημα στον εργοδότη του.

17 Με την από 1ης Ιουλίου 2014 απόφασή του, ο εργοδότης του απέρριψε το αίτημά του, βάσει του άρθρου 41a, παράγραφος 2, τρίτο εδάφιο, του BO.

18 Το Verwaltungsgericht Wien (διοικητικό δικαστήριο Βιέννης), ενώπιον του οποίου προσέφυγε ο H. Maschek, εκφράζει κατ' αρχάς αμφιβολίες όσον αφορά τη συμβατότητα του άρθρου 41a, παράγραφος 2, του BO με το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88.

19 Όντως, το άρθρο 41a, παράγραφος 2, του BO στερεί από υπάλληλο «υπεύθυνο για τη μη εξάντληση της ετήσιας άδειας» το δικαίωμα να λάβει χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια, ιδίως, αν συνταξιοδοτήθηκε βάσει του άρθρου 115i, παράγραφος 1, του DO, όπως στην υπόθεση της κύριας δίκης.

20 Συνεπώς, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, σε περίπτωση όπως αυτή της κύριας δίκης, το άρθρο 41a, παράγραφος 2, του BO ενδέχεται να αντιβαίνει στη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, καθόσον ο υπάλληλος, ο οποίος συνταξιοδοτήθηκε κατόπιν αιτήματός

του, στερείται το δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ακόμη και όταν, λίγο πριν από τη συνταξιοδότησή του, ήταν ασθενής και προσκόμισε συναφώς ιατρικό πιστοποιητικό.

21 Δεύτερον, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται για τους όρους στους οποίους υπόκειται η χορήγηση χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε εργαζόμενο ο οποίος, όπως στην υπόθεση της κύριας δίκης, δεν μπόρεσε, λόγω ασθένειας, να εξαντλήσει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσεως. Εκτιμά, συγκεκριμένα, ότι η χορήγηση της αποζημιώσεως αυτής θα έπρεπε να τελεί υπό τον όρο ότι ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώσει τον εργοδότη του έγκαιρα για την ασθένειά του και να του παραδώσει ιατρικό πιστοποιητικό το οποίο την αποδεικνύει.

22 Τρίτον, το αιτούν δικαστήριο θέτει το ερώτημα εάν, σε περίπτωση που το Δικαστήριο κρίνει ότι το άρθρο 41a, παράγραφοι 1 και 2, του ΒΟ, αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης, η εθνική νομοθεσία πρέπει, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, να προβλέπει, υπέρ των εργαζομένων που παρανόμως αποκλείονται από το δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατ' εφαρμογήν της διατάξεως αυτής, όρους ασκήσεως του δικαιώματος αυτού ευνοϊκότερους από αυτούς που προβλέπονται από την εν λόγω οδηγία, ιδίως όσον αφορά το ποσό της αποζημιώσεως που πρέπει να δοθεί στους εργαζομένους αυτούς.

23 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Verwaltungsgericht Wien (Διοικητικό Δικαστήριο Βιέννης) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Είναι συμβατή με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 εθνική ρύθμιση όπως η διάταξη του άρθρου 41a, παράγραφος 2, [του ΒΟ], η οποία δεν προβλέπει αποζημίωση [χρηματικής φύσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών] κατά την έννοια του άρθρου 7 της εν λόγω οδηγίας προς εργαζόμενο ο οποίος σε ορισμένη χρονική στιγμή και οικεία βουλήσει λύει την εργασιακή σχέση;

Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως, [είναι συμβατή με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88] εθνική διάταξη η οποία προβλέπει ότι κάθε υπάλληλος ο οποίος λύει οικεία βουλήσει την εργασιακή σχέση οφείλει να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να εξαντλήσει την ετήσια άδεια πριν από τη λύση αυτής της εργασιακής σχέσεως και η οποία προβλέπει ότι [χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών] σε περίπτωση λύσεως της εργασιακής σχέσεως κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου υφίσταται μόνον όταν ο εργαζόμενος, ακόμα και αν είχε ζητήσει ετήσια άδεια με έναρξη την ημέρα υποβολής του αιτήματος λύσεως της εργασιακής σχέσεως, δεν ήταν σε θέση να εξαντλήσει την ετήσια άδεια σε έκταση ίση σε διάρκεια με το διάστημα που αποτελεί τη βάση της αιτήσεως αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια;

2) Πρέπει να γίνει δεκτό ότι [αξίωση χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών] υφίσταται μόνον όταν ο εργαζόμενος, ο οποίος λόγω ανικανότητας για εργασία δεν ήταν σε θέση να εξαντλήσει την ετήσια άδειά του αμέσως πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσεως, [αφενός], ενημέρωσε τον εργοδότη του αμελλητί (και συνεπώς καταρχήν πριν από τον χρόνο λύσεως της εργασιακής σχέσεως) για αυτήν του την ανικανότητα για εργασία (για παράδειγμα λόγω ασθενείας), και[, αφετέρου], απέδειξε την ανικανότητά του για εργασία (για παράδειγμα λόγω ασθενείας) αμελλητί (και συνεπώς, καταρχήν, πριν από τον χρόνο λύσεως της εργασιακής σχέσεως) (μεταξύ άλλων με ιατρική βεβαίωση ασθενείας);

Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως, είναι συμβατή με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 εθνική διάταξη η οποία προβλέπει ότι αξίωση [χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών] υφίσταται μόνον όταν ο εργαζόμενος, δυνάμει των δικαιωμάτων που απέκτησε ως προς αυτό, ο οποίος λόγω ανικανότητας για εργασία δεν ήταν σε θέση να εξαντλήσει την ετήσια άδειά του αμέσως πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσεως[, αφενός], ενημέρωσε τον εργοδότη του αμελλητί

(και συνεπώς καταρχήν πριν από τον χρόνο λύσεως της εργασιακής σχέσεως) για αυτήν του την ανικανότητα για εργασία (για παράδειγμα λόγω ασθενείας), και[, αφετέρου], απέδειξε την ανικανότητά του για εργασία (για παράδειγμα λόγω ασθενείας) αμελλητί (και συνεπώς καταρχήν πριν από τον χρόνο λύσεως της εργασιακής σχέσεως) (μεταξύ άλλων με ιατρική βεβαίωση ασθενείας);

3) Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλ. αποφάσεις της 18ης Μαρτίου 2004, Merino Gomez, C-342/01, EU:C:2004:160, σκέψη 31· της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψεις 47 έως 50, καθώς και της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 37), τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να χορηγούν νομοθετικώς στον εργαζόμενο δικαίωμα άδειας ή [χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών] πέρα από το ελάχιστο δικαίωμα το οποίο εγγυάται το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88. Τα δικαιώματα που εγγυάται το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 έχουν άμεση εφαρμογή (βλ. αποφάσεις της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψεις 34 ως 36, και της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 28).

Συνεπάγεται η ανωτέρω ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 ότι, στην περίπτωση κατά την οποία ο εθνικός νομοθέτης αναγνωρίζει σε ορισμένη κατηγορία προσώπων αξίωση [χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών] σε έκταση που υπερβαίνει σαφώς τα προβλεπόμενα στην εν λόγω διάταξη της οδηγίας, τότε, λόγω της άμεσης εφαρμογής του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, τα πρόσωπα στα οποία η εθνική νομοθεσία, κατά παράβαση της οδηγίας [αυτής], δεν αναγνώρισε αξίωση [χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών], έχουν και αυτά αξίωση αντίστοιχης αποζημιώσεως στην έκταση κατά την οποία η εθνική ρύθμιση αναγνωρίζει την αξίωση αυτή μόνον υπέρ των προσώπων τα οποία αφορά και η οποία υπερβαίνει σαφώς τα προβλεπόμενα από τη διάταξη αυτή της εν λόγω οδηγίας;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

24 Με τα τρία ερωτήματά του, τα οποία πρέπει να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία δεν αναγνωρίζει αξίωση αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε εργαζόμενο του οποίου λύθηκε η εργασιακή σχέση κατόπιν αιτήματος συνταξιοδοτήσεώς του και ο οποίος δεν ήταν σε θέση να εξαντλήσει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της εργασιακής του σχέσεως. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εάν η εθνική νομοθεσία πρέπει να προβλέπει, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, υπέρ του εργαζομένου στον οποίο κατά παράβαση της διατάξεως αυτής δεν αναγνωρίζεται αξίωση αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, όρους ασκήσεως του δικαιώματος αυτού ευνοϊκότερους από εκείνους που προκύπτουν από την οδηγία 2003/88, ιδίως όσον αφορά το ποσό της αποζημιώσεως που πρέπει να δοθεί στον εν λόγω εργαζόμενο.

25 Προκειμένου να δοθεί λυσιτελής απάντηση στο αιτούν δικαστήριο, πρέπει να υπομνησθεί, πρώτον, ότι, όπως προκύπτει από το γράμμα του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, διάταξη από την οποία η οδηγία αυτή δεν επιτρέπει παρέκκλιση, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Το δικαίωμα αυτό σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το οποίο κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου πρέπει να θεωρηθεί ως αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης με ιδιαίτερη σημασία, παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο όποια και αν είναι η κατάσταση της υγείας του (αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 54, καθώς και της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 28).

26 Όταν έχει λυθεί η σχέση εργασίας και, επομένως, είναι πλέον αδύνατη η πραγματική λήψη της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 ορίζει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση, για να μην αποκλείεται, εξαιτίας της αδυναμίας αυτής, η

απόλαυση του δικαιώματος αυτού από τον εργαζόμενο, έστω και σε χρηματική μορφή (βλ. αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 56· της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 29, καθώς και της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 17).

27 Ακολούθως, πρέπει να σημειωθεί ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, όπως έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο, δεν θέτει καμία προϋπόθεση για τη θεμελίωση δικαιώματος χρηματικής αποζημιώσεως, πέραν εκείνης κατά την οποία, αφενός, η σχέση εργασίας πρέπει να έχει λυθεί και, αφετέρου, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να έχει λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δικαιούτο κατά τον χρόνο λύσεως της σχέσεως αυτής (απόφαση της 12ης Ιουνίου 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, σκέψη 23).

28 Συνεπώς, κατά το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, ο εργαζόμενος ο οποίος δεν ήταν σε θέση να λάβει όλη την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας του δικαιούται χρηματική αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια. Δεν ασκεί, συναφώς, επιρροή ο λόγος για τον οποίο λύθηκε η σχέση εργασίας.

29 Ως εκ τούτου, οι περιστάσεις υπό τις οποίες ο εργαζόμενος λύει, οικεία βουλήσει, τη σχέση εργασίας του 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 σχέσεως.

30 Με βάση τα προεκτεθέντα, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία δεν αναγνωρίζει αξίωση αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε εργαζόμενο του οποίου η σχέση εργασίας λύθηκε κατόπιν αιτήματος συνταξιοδοτήσεώς του και ο οποίος δεν ήταν σε θέση να εξαντλήσει την άδεια αυτή πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσεως.

31 Όσον αφορά, δεύτερον, περίπτωση όπως αυτή της κύριας δίκης, υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές που προβλέπουν ότι, κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, δεν καταβάλλεται καμία χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών στον εργαζόμενο ο οποίος βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς και/ή περιόδου μεταφοράς, λόγος για τον οποίο δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών (αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 62, καθώς και της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 30).

32 Συνεπώς, το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι, κατά τη συνταξιοδότησή του, ο εργαζόμενος δικαιούται χρηματική αποζημίωση για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών της οποίας δεν έκανε χρήση εξαιτίας της μη ασκήσεως των καθηκόντων του λόγω ασθένειας (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 32).

33 Επομένως, όσον αφορά την περίοδο μεταξύ 15 Νοεμβρίου και 31 Δεκεμβρίου 2010, κατά τη διάρκεια της οποίας είναι δεδομένο ότι ο H. Maschek βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια και γι' αυτόν τον λόγο δεν μπόρεσε να εξαντλήσει, κατά την περίοδο αυτή, το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών το οποίο είχε αποκτήσει, δικαιούται, κατά το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, χρηματική αποζημίωση για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

34 Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι, κατά πάγια νομολογία, το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, έχει ένα διττό σκοπό ο οποίος συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο της δυνατότητας, αφενός, να αναπληρώσει τις δυνάμεις του σε σχέση με την εκτέλεση των καθηκόντων τα οποία έχει αναλάβει στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας

του και, αφετέρου, να έχει στη διάθεσή του ένα χρονικό διάστημα χαλαρώσεως και ψυχαγωγίας (αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 25, καθώς και της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, σκέψη 31).

35 Υπό τις συνθήκες αυτές και με σκοπό τη διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας του δικαιώματος σε ετήσια άδεια, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι 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.

36 Συνεπώς, απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξετάσει εάν, σύμφωνα με τη συναφθείσα στις 21 Ιουλίου 2011 δεύτερη σύμβαση μεταξύ του H. Maschek και του εργοδότη του, όπως αναφέρεται στη σκέψη 13 της παρούσας αποφάσεως, ο H. Maschek πραγματικά δεν υποχρεούταν να εμφανίζεται στον τόπο εργασίας του κατά την περίοδο μεταξύ 1ης Ιανουαρίου 2011 και 30ής Ιουνίου 2012 και συνέχιζε να λαμβάνει τον μισθό του. Εάν τούτο όντως ισχύει, ο H. Maschek δεν διαθέτει αξίωση χρηματικής αποζημιώσεως για το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών το οποίο δεν μπόρεσε να εξαντλήσει κατά την περίοδο αυτή.

37 Αντιθέτως, εάν κατά την ίδια περίοδο ο H. Maschek δεν μπόρεσε να εξαντλήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών λόγω ασθένειας, γεγονός το οποίο οφείλει να διακριβώσει το αιτούν δικαστήριο, τότε διαθέτει, κατά το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, αξίωση χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα αυτή άδεια.

38 Όσον αφορά, τρίτον, το ερώτημα κατά πόσον, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, η εθνική νομοθεσία πρέπει να προβλέπει υπέρ του εργαζομένου ο οποίος κατά παράβαση της διατάξεως αυτής, δεν διαθέτει αξίωση χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ευνοϊκότερους όρους ασκήσεως του δικαιώματος αυτού από εκείνους που προβλέπονται από την οδηγία 2003/88, ιδίως σχετικά με το ποσό της αποζημιώσεως που πρέπει να του καταβληθεί, σημειώνεται ότι η οδηγία 2003/88 έχει ως αντικείμενο τον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών ασφάλειας και υγιεινής κατά την οργάνωση του χρόνου εργασίας τις οποίες οφείλουν να τηρούν τα κράτη μέλη, ενώ τα κράτη μέλη διαθέτουν, κατά το άρθρο 15 της εν λόγω οδηγίας, τη δυνατότητα να εισαγάγουν ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ρυθμίσεις. Ως εκ τούτου, δεν αντιβαίνουν στην οδηγία 2003/88 εθνικές διατάξεις που προβλέπουν ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας μεγαλύτερης από τη διάρκεια των τεσσάρων εβδομάδων την οποία εγγυάται το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας, και η οποία άδεια παρέχεται υπό τις προϋποθέσεις κτήσεως και χορηγήσεως που καθορίζει το εθνικό δίκαιο (βλ., ιδίως, αποφάσεις της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 47, καθώς και της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψεις 34 και 35).

39 Κατά συνέπεια, απόκειται, αφενός στα κράτη μέλη να αποφασίσουν αν θα παράσχουν στους εργαζομένους πρόσθετη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πλέον της ελάχιστης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων, η οποία προβλέπεται από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88. Στην περίπτωση αυτή, τα κράτη μέλη μπορούν να χορηγήσουν 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. Αφετέρου, στα κράτη μέλη απόκειται ο καθορισμός των προϋποθέσεων της παροχής αυτής (βλ. απόφαση της 3ης Μαΐου 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 36).

40 Κατόπιν όλων των παραπάνω σκέψεων, στα υποβληθέντα από το αιτούν δικαστήριο ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι:

— αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία δεν αναγνωρίζει αξίωση αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε εργαζόμενο του οποίου η σχέση εργασίας λύθηκε κατόπιν αιτήματος συνταξιοδοτήσεώς του και ο οποίος δεν ήταν σε θέση να εξαντλήσει την άδεια αυτή πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσεως·

— ο εργαζόμενος, κατά τη συνταξιοδότησή του, διαθέτει αξίωση χρηματικής αποζημιώσεως για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δεν έλαβε εξαιτίας μη ασκήσεως των καθηκόντων του λόγω ασθένειας·

— 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·

— στα κράτη μέλη απόκειται, αφενός, να αποφασίσουν αν θα παράσχουν στους εργαζομένους πρόσθετη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πλέον της ελάχιστης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων, η οποία προβλέπεται από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88. Στην περίπτωση αυτή, τα κράτη μέλη μπορούν να χορηγήσουν 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, αφετέρου, ο καθορισμός των προϋποθέσεων της παροχής αυτής.

Επί των δικαστικών εξόδων

41 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 (δέκατο τμήμα) αποφαίνεται:

Το άρθρο 7, παράγραφος 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, έχει την έννοια ότι:

— αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία δεν αναγνωρίζει αξίωση αποζημιώσεως για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών σε εργαζόμενο του οποίου η σχέση εργασίας λύθηκε κατόπιν αιτήματος συνταξιοδοτήσεώς του και ο οποίος δεν ήταν σε θέση να εξαντλήσει την άδεια αυτή πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσεως·

— ο εργαζόμενος, κατά τη συνταξιοδότησή του, διαθέτει αξίωση χρηματικής αποζημιώσεως για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δεν έλαβε εξαιτίας μη ασκήσεως των καθηκόντων του λόγω ασθένειας·

— 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·

— **στα κράτη μέλη απόκειται, αφενός, να αποφασίσουν αν θα παράσχουν στους εργαζομένους πρόσθετη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πλέον της ελάχιστης ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τεσσάρων εβδομάδων, η οποία προβλέπεται από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88. Στην περίπτωση αυτή, τα κράτη μέλη μπορούν να χορηγήσουν 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, αφετέρου, ο καθορισμός των προϋποθέσεων της παροχής αυτής.**

(υπογραφές)