ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
JULIANE KOKOTT
της 12ης Ιανουαρίου 2006 [1]

I — Εισαγωγή

1. Αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης μεταξύ της Federatie Nederlandse Vakbeweging (στο εξής: FNV), μιας ομοσπονδίας ολλανδικών συνδικάτων, και του Staat der Nederlanden (Ολλανδικού Δημοσίου) είναι το ζήτημα αν η χρηματική αποζημίωση για την ελάχιστη ετήσια άδεια συμβιβάζεται με τις διατάξεις του κοινοτικού δικαίου, όταν ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει άδεια αυτή και την έχει μεταφέρει στο επόμενο έτος.

II — Νομικό πλαίσιο

Α — *Η κοινοτική νομοθεσία*

2. Η οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [2] (στο εξής: οδηγία για τον χρόνο εργασίας), αντικατέστησε από τις 4 Αυγούστου 2004 την οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [3]. Καθόσον ενδιαφέρει εν προκειμένω, οι δύο αυτές οδηγίες περιλαμβάνουν την ίδια ρύθμιση [4].

3. Το άρθρο 7 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας περιλαμβάνει διατάξεις για την ελάχιστη 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 άδειας.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

2 — ΕΕ L 299, σ. 9.

3 — ΕΕ L 307, σ. 18.

4 — Η οδηγία 2000/34/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Ιουνίου 2000, για την τροποποίηση της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνται από την εν λόγω οδηγία (ΕΕ L 195, σ. 41), δεν ασκεί καμία επιρροή στην υπό κρίση υπόθεση.

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

4. Σύμφωνα με την τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία είναι στόχος ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις.

5. Η πέμπτη αιτιολογική σκέψη ορίζει ότι οι εργαζόμενοι στην Κοινότητα πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους —ημερήσιας, εβδομαδιαίας και ετήσιας— ανάπαυσης, καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας.

6. Το άρθρο 17 ρυθμίζει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες τα κράτη μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από τις διάφορες διατάξεις της οδηγίας. Για το άρθρο 7 δεν προβλέπεται πάντως καμία δυνατότητα παρέκκλισης.

Β — *Η ολλανδική νομοθεσία*

7. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρέχει το αιτούν δικαστήριο, η οδηγία για τον χρόνο εργασίας μεταφέρθηκε στην ολλανδική νομοθεσία με τα ακόλουθες διατάξεις. Ο Burgerlijk Wetboek (ολλανδικός Αστικός Κώδικας) ορίζει από την 1η Φεβρουαρίου 2001, καθόσον ενδιαφέρει εν προκειμένω, τα εξής:

Άρθρο 7:634

«1. Ο εργαζόμενος αποκτά για κάθε έτος, κατά το οποίο δικαιούνταν μισθού κατά τη διάρκεια όλου του συμφωνηθέντος χρόνου εργασίας, δικαίωμα άδειας ίσης τουλάχιστον προς το τετραπλάσιο του συμφωνηθέντος εβδομαδιαίου χρόνου ή, αν ο συμφωνηθείς χρόνος εργασίας εκφράζεται σε ετήσιο αριθμό ωρών, τουλάχιστον αντίστοιχης διάρκειας.

2. Ο εργαζόμενος, ο οποίος είχε δικαίωμα για μισθό για ένα μέρος του έτους, αποκτά ως προς το μέρος αυτό δικαίωμα άδειας, η οποία αντιστοιχεί σε ποσοστό αυτού που θα δικαιούνταν αν καθ' όλο το έτος δικαιούνταν μισθό για τον πλήρη συμφωνηθέντα χρόνο εργασίας.

3. [...]»

Άρθρο 7:638

«1. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον εργαζόμενο κάθε έτος τη δυνατότητα να λαμβάνει τουλάχιστον την άδεια την οποία δικαιούται βάσει του άρθρου 634.

2. Εφόσον δεν προβλέπεται ο καθορισμός της άδειας με γραπτή συμφωνία ή με συλλογική σύμβαση εργασίας ή δυνάμει συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή ρυθμίσεως του αρμόδιου διοικητικού οργάνου, ή εξ ονόματος αυτού, ή με νόμο, ο εργοδότης καθορίζει τα χρονικά σημεία ενάρξεως και λήξεως της άδειας σύμφωνα με τις επιθυμίες του εργαζομένου, εκτός αν σοβαροί λόγοι δεν το επιτρέπουν [...].

[...]

6. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον εργαζόμενο το υπολειπόμενο δικαίωμα άδειας σε ημέρες ή ώρες, εκτός αν σοβαροί λόγοι δεν το επιτρέπουν.

[...]»

Άρθρο 7:640

«1. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί κατά τη διάρκεια της ισχύος της συμβάσεως εργασίας να παραιτηθεί από το δικαίωμά του άδειας έναντι αποζημιώσεως.

2. Όταν έχει αποκτηθεί δικαίωμα άδειας που υπερβαίνει το κατά το άρθρο 634 ελάχιστο όριο, επιτρέπεται παρέκκλιση από την παράγραφο 1 με γραπτή συμφωνία, καθόσον το εν λόγω δικαίωμα υπερβαίνει αυτό το ελάχιστο όριο.»

III — Πραγματικά περιστατικά

8. Την αφορμή για τη γένεση της διαφοράς αποτέλεσε ένα ενημερωτικό φυλλάδιο που εξέδωσε το Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ολλανδικό Υπουργείο Κοινωνικών Υπηρεσιών και Απασχόλησης), με τίτλο «Νέα νομοθεσία περί αδειών: Περισσότερες δυνατότητες για εργασία στα μέτρα του εργαζομένου» (B 089, Φεβρουάριος 2001, στο εξής: ενημερωτικό φυλλάδιο). Στο φυλλάδιο αυτό αναφέρεται, μεταξύ άλλων, ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να σωρεύουν τις ημέρες άδειάς τους και να τις μεταφέρουν στα επόμενα έτη, με σκοπό να πάρουν μεγαλύτερη άδεια. Επιπλέον, ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει, έναντι αποζημίωσης, να μην πάρει ημέρες άδειας που δικαιούται, δηλαδή κατά κάποιον τρόπο να «πουλήσει» τις ημέρες αυτές. Αυτό ισχύει τόσο για όλες τις ημέρες άδειας που έχει μεταφέρει από προηγούμενα έτη, όσο και για τις ημέρες άδειας του οικείου έτους που υπερβαίνουν τον ελάχιστο χρόνο άδειας, δηλαδή τις τέσσερις εβδομάδες.

9. Από όσα εξέθεσε η Ολλανδική Κυβέρνηση κατά τη συζήτηση των σχετικών ρυθμίσεων στο Κοινοβούλιο προκύπτει επίσης ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να μεταφέρουν στο επόμενο έτος ακόμη και ένα μέρος της κατά νόμο ελάχιστης άδειάς τους και στη συνέχεια να παραιτούνται από το δικαίωμα άδειας έναντι καταβολής αποζημίωσης. Κατά την κοινοβουλευτική συζήτηση απορρίφθηκε η πρόταση ψήφισης ρύθμισης που να αποκλείει τη δυνατότητα αυτή.

10. Η FNV υποστηρίζει ότι η ολλανδική νομοθεσία, όπως ερμηνεύεται από την Ολλανδική Κυβέρνηση, είναι ασυμβίβαστη με το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας. Για τον λόγο αυτό ζήτησε από το δικαστήριο να εκδώσει τη σχετική αναγνωριστική απόφαση.

IV — Η αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης

11. Κατά το αιτούν δικαστήριο, η ολλανδική νομοθεσία, αν ληφθούν υπόψη το ιστορικό της θέσπισής της και το ενημερωτικό φυλλάδιο, επιτρέπει στους εργαζόμενους να μεταφέρουν στο επόμενο έτος ακόμη και ένα μέρος της ελάχιστης άδειάς τους και στη συνέχεια να παραιτούνται από το δικαίωμα άδειας έναντι καταβολής αποζημίωσης.

12. Το αιτούν δικαστήριο αμφιβάλλει όμως αν η ερμηνεία αυτή της ολλανδικής νομοθεσίας συμβιβάζεται με την οδηγία για τον χρόνο εργασίας και για τον λόγο αυτό υποβάλλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο ερώτημα:

«Συνάδει προς το κοινοτικό δίκαιο, ειδικότερα δε προς το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, η νομοθετική διάταξη κράτους μέλους η οποία παρέχει τη δυνατότητα να συμφωνείται γραπτώς κατά τη διάρκεια ισχύος της συμβάσεως εργασίας ότι στον εργαζόμενο που σε κάποιο έτος δεν έλαβε καθόλου, ή δεν έλαβε ολόκληρη, την ελάχιστη ετήσια άδειά του καταβάλλεται για τον λόγο αυτό χρηματική αποζημίωση σε κάποιο από τα επόμενα έτη;

Στο πλαίσιο αυτού του ερωτήματος, λαμβάνεται ως δεδομένο ότι η αποζημίωση δεν καταβάλλεται έναντι του δικαιώματος του εργαζομένου για ελάχιστη άδεια κατά το τρέχον έτος ή κατά τα επόμενα έτη.»

V — Ισχυρισμοί των μετεχόντων στη διαδικασία

13. Η Ολλανδική Κυβέρνηση τονίζει ότι η μεταφορά της οδηγίας για τον χρόνο εργα-

σίας διασφαλίζει καταρχήν τη δυνατότητα των εργαζομένων να παίρνουν την άδειά τους σύμφωνα με τις επιθυμίες τους, εφόσον δεν υπάρχουν σοβαροί λόγοι για τη μη ικανοποίηση των επιθυμιών αυτών. Το άρθρο 7 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να αναγκάζουν τους εργαζόμενους να παίρνουν οπωσδήποτε την ελάχιστη ετήσια άδειά τους.

14. Η κυβέρνηση αυτή υποστηρίζει συνεπώς ότι συμβιβάζεται με το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας η δυνατότητα των εργαζόμενων να μη χρησιμοποιούν ένα μέρος της ελάχιστης ετήσιας άδειάς τους, να το μεταφέρουν στο επόμενο έτος και στη συνέχεια να παραιτούνται έναντι αποζημίωσης από το δικαίωμά τους να το χρησιμοποιήσουν. Το μεταφερόμενο μέρος της ελάχιστης άδειας του προηγούμενου έτους δεν αποτελεί πλέον τμήμα της ελάχιστης ετήσιας άδειας. Η σχετική ρύθμιση αποτελεί έναν από τους τρόπους χορήγησης της ελάχιστης ετήσιας άδειας, ο καθορισμός των οποίων εναπόκειται, σύμφωνα με την απόφαση BECTU [5], στα κράτη μέλη.

15. Αντίθετα, η FNV εκφράζει τον φόβο ότι η ερμηνεία που προσδίδει η Ολλανδική Κυβέρνηση στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας εκθέτει τους εργαζόμενους στον κίνδυνο να δέχονται πιέσεις από τον εργοδότη τους, με σκοπό να μη χρησιμοποιούν την ελάχιστη ετήσια άδειά τους. Η ερμηνεία αυτή επιτρέπει, αν μη τι άλλο, να μη χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος την ελάχιστη ετήσια άδειά του και να τη μετατρέπει το επόμενο έτος σε χρηματική αποζημίωση.

5 — Απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99 (Συλλογή 2001, σ. I-4881).

16. Σκοπός του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας είναι όμως, κατά την FNV, να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι θα χρησιμοποιούν πράγματι την ελάχιστη ετήσια άδειά τους –όχι μόνο προς το συμφέρον τους, αλλά και προς το συμφέρον του κοινωνικού συνόλου [6]. Το κοινωνικό σύνολο ζημιώνεται οπωσδήποτε και αυτό, όταν ο εργαζόμενος καθίσταται ανίκανος προς εργασία λόγω ανεπαρκούς ανάπαυσης.

17. Η Επιτροπή ισχυρίζεται ότι η ελευθερία των κρατών μελών ως προς τη μεταφορά της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας στην εσωτερική νομοθεσία τους αφορά μόνο τους τρόπους μεταφοράς. Αντίθετα, τα κράτη μέλη δεν έχουν κανένα περιθώριο χειρισμών ως προς το αποτέλεσμα.

18. Η οδηγία για τον χρόνο εργασίας αποσκοπεί, κατά την Επιτροπή, στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Η Επιτροπή υποστηρίζει, επικαλούμενη τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Mischo στην υπόθεση Merino Gómez [7], ότι η ελάχιστη ετήσια άδεια αποτελεί απόλυτο δικαίωμα για πραγματική και αποτελεσματική ανάπαυση, ώστε ο εργαζόμενος να ανακτά τις σωματικές του δυνάμεις. Για τον λόγο αυτό, ακόμη και η μεταφορά μέρους της ελάχιστης ετήσιας

6 — Βλ. συναφώς τις προτάσεις της γενικής εισαγγελέα Stix-Hackl, της 27ης Οκτωβρίου 2005, στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-131/04 και C-257/04, Robinson-Steele κ.λπ. (Συλλογή 2005, σ. I-2531, I-2534, σημείο 79).

7 — Η Επιτροπή παραπέμπει στις προτάσεις που διατύπωσε ο γενικός εισαγγελέας στις 3 Απριλίου 2003 στην υπόθεση C-342/01 (Συλλογή 2004, σ. I-2605, σημεία 32 και 33).

άδειας αντιβαίνει καταρχήν στους σκοπούς του άρθρου 7 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας. Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις πρέπει να επιτρέπεται, για σοβαρούς λόγους, η μεταφορά άδειας.

19. Αυτό δεν ισχύει ενδεχομένως για τις πρόσθετες ημέρες άδειας, που υπερβαίνουν τη διάρκεια της ελάχιστης ετήσιας άδειας. Κατά την Επιτροπή, η Ολλανδική Κυβέρνηση δεν λαμβάνει πάντως υπόψη τη διαφορετική φύση των δύο αυτών δικαιωμάτων άδειας. Ενώ οι πρόσθετες ημέρες άδειας συμφωνούνται συνήθως μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, η ελάχιστη ετήσια άδεια δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο καμιάς συμφωνίας.

20. Ακόμη όμως και αν η μεταφορά ημερών άδειας αντιβαίνει στην οδηγία για τον χρόνο εργασίας, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι δεν θίγεται το δικαίωμα επί των ημερών άδειας που έχουν μεταφερθεί. Πράγματι, η απώλεια του δικαιώματος επί της μεταφερθείσας άδειας χωρίς κανένα αντάλλαγμα θα απέβαινε σε βάρος του εργαζόμενου και θα μείωνε ακόμη περισσότερο τις δυνατότητές του να ανακτήσει τις δυνάμεις του.

21. Στη συνέχεια η Επιτροπή εξετάζει το ζήτημα του τι πρέπει να συμβεί με το μέρος της ελάχιστης ετήσιας άδειας που δεν χρησιμοποίησε ο εργαζόμενος –για επιτρεπόμενους ή μη επιτρεπόμενους λόγους– εντός του οικείου έτους.

22. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί βέβαια να πάρει την υποχρεωτική ετήσια άδεια μετά τη λήξη του οικείου έτους, αλλά η χρησιμοποίηση των μεταφερόμενων ημερών άδειας μαζί με τις ημέρες της ελάχιστης ετήσιας άδειας του επόμενου έτους μπορεί επίσης να επηρεάσει θετικά την υγεία του εργαζόμενου και την ασφάλεια στον τόπο εργασίας. Αυτό δεν συμβαίνει, κατά την Επιτροπή πάντα, όταν ο εργαζόμενος παραιτείται, έναντι οικονομικού οφέλους, από το δικαίωμά του επί του τμήματος της ελάχιστης ετήσιας άδειας που έχει μεταφέρει.

23. Τέλος, η Επιτροπή υπογραμμίζει ότι η άποψη της Ολλανδικής Κυβέρνησης ενέχει τον κίνδυνο συστηματικών καταστρατηγήσεων. Οι εργοδότες θα μπορούσαν δηλαδή, έχοντας τη συγκατάθεση του εργαζόμενου, η οποία θα μπορούσε να είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης ή εξαναγκασμού, να φροντίζουν ώστε ο εργαζόμενος να χρησιμοποιεί ετησίως ένα μόνο μέρος της ελάχιστης ετήσιας άδειάς του και να του καταβάλλεται αποζημίωση για το υπόλοιπο μέρος κατά το επόμενο έτος.

VI — Εκτίμηση

24. Αντικείμενο της αίτησης για την έκδοση προδικαστικής απόφασης είναι το ζήτημα αν επιτρέπεται η καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για το μέρος της ελάχιστης ετήσιας άδειας το οποίο έχει μεταφερθεί στο επόμενο έτος.

25. Η Επιτροπή φρονεί πάντως ότι το Δικαστήριο θα πρέπει να εξετάσει καταρχάς

το ζήτημα κατά πόσον η μεταφορά μέρους της ελάχιστης ετήσιας άδειας συμβιβάζεται καταρχήν με την οδηγία για τον χρόνο εργασίας. Στο ευρύτατο αυτό ζήτημα δεν χρειάζεται πάντως να δοθεί λύση κατά την παρούσα διαδικασία. Το ζήτημα αυτό όχι μόνο υπερβαίνει τα όρια εντός των οποίων κινείται η αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης, πράγμα που τόνισαν άλλωστε κατά τη προφορική διαδικασία η FNV, η Ολλανδική Κυβέρνηση και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, η οποία διατύπωσε παρατηρήσεις για πρώτη φορά κατά την προφορική διαδικασία, αλλά δεν έχει επιπλέον, όπως δέχτηκε και η ίδια η Επιτροπή, καμία σημασία για την απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα. Η Επιτροπή υποστηρίζει συγκεκριμένα ότι η μεταφορά των δικαιωμάτων άδειας θα ήταν έγκυρη ακόμη και αν ήταν ασυμβίβαστη με την οδηγία για τον χρόνο εργασίας. Θα συμφωνήσω με την Επιτροπή κατά το μέτρο κατά το οποίο η οδηγία για τον χρόνο εργασίας δεν μπορεί προφανώς να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η έγκυρη μεταφορά της ελάχιστης ετήσιας άδειας στο επόμενο έτος αντιβαίνει σε *κάθε* πιθανή περίπτωση προς την οδηγία αυτή [8].

26. Κατά συνέπεια, πρέπει να διευκρινιστεί αν η καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μεταφερόμενη ελάχιστη ετήσια άδεια συμβιβάζεται με την οδηγία για τον χρόνο εργασίας.

27. Κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Οι διατάξεις για την ελάχιστη ετήσια άδεια, όπως άλλωστε και ολόκληρη η οδηγία, αποσκοπούν, σύμφωνα με το άρθρο 137 της Συνθήκης, στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, καθώς και της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων [9]. Η ελάχιστη ετήσια άδεια αποτελεί, όπως προκύπτει από τον ίδιο τον όρο αυτό, το ελάχιστο χρονικό διάστημα που πρέπει, κατά την αντίληψη του κοινοτικού νομοθέτη, να λαμβάνει κατ' έτος ως άδεια ο εργαζόμενος για να διασφαλίζεται επαρκής ετήσια περίοδος ανάπαυσης κατά την έννοια της πέμπτης αιτιολογικής σκέψης της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας [10].

28. Η ελάχιστη ετήσια άδεια δεν μπορεί, αντίθετα από ό,τι υποστηρίζει η Ολλανδική Κυβέρνηση, να εξομοιωθεί, μετά τη μεταφορά της στο επόμενο έτος, με *πρόσθετα* δικαιώματα άδειας, τα οποία επιτρέπεται να αντισταθμίζονται με την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης. Μετά τη μεταφορά ολόκληρης ή μέρους της ελάχιστης ετήσιας άδειας σε επόμενα έτη δεν είναι βέβαια δυνατό να λάβει ο εργαζόμενος ολόκληρη την άδειά του εντός του αρχικού έτους. Πάντως η άδεια μπορεί –όπως τονίζει ορθά η Επιτροπή– να συμβάλει στην ανάπαυση του εργαζόμενου ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος τη χρησιμοποιήσει αργότερα.

29. Σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 2, αυτή η ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών

8 — Αν το Δικαστήριο αποφανθεί εντούτοις επί της δυνατότητας μεταφοράς άδειας, θα πρέπει να λάβει υπόψη, σύμφωνα με την έκτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, τη σύμβαση υπ' αριθ. 132 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία αφορά την ετήσια άδεια με αποδοχές. Η σύμβαση αυτή είναι ανοικτή για υπογραφή από το 1970 στη Γενεύη και έχει κυρωθεί, μεταξύ άλλων, από 14 κράτη μέλη της Κοινότητας. Κατά το άρθρο 9, η μεταφορά άδειας είναι καταρχήν δυνατή, αλλά ο εργαζόμενος πρέπει να πάρει ένα μέρος τουλάχιστον της ελάχιστης άδειάς του πολύ σύντομα μετά τη λήξη του έτους κατά το οποίο απέκτησε το δικαίωμα άδειας.

9 — Απόφαση BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 5, σκέψεις 37 επ.).

10 — Βλ. επίσης την απόφαση BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 5, σκέψη 44).

δεν μπορεί καταρχήν να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση. Η μόνη εξαίρεση που προβλέπεται συναφώς αφορά τα δικαιώματα άδειας που έχει ο εργαζόμενος κατά τον τερματισμό της εργασιακής σχέσης [11]. Ειδικότερα, οι δυνατότητες παρεκκλίσεων που προβλέπονται στο άρθρο 17 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας δεν ισχύουν για την προβλεπόμενη στο άρθρο 7 ελάχιστη ετήσια άδεια [12].

30. Όπως υποστήριξαν κατά την προφορική διαδικασία όχι μόνο η FNV και η Επιτροπή, αλλά και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, η άποψη της Ολλανδικής Κυβέρνησης θα οδηγούσε τελικά σε καταστρατήγηση της απαγόρευσης αυτής. Δεν θα ήταν δηλαδή υποχρεωτική η χρησιμοποίηση από τον εργαζόμενο της ελάχιστης ετήσιας άδειάς του, αλλά η άδεια αυτή θα μπορούσε να αντικαθίσταται από –χρονικά μετατιθέμενη– χρηματική αποζημίωση. Στην αποφυγή αυτού ακριβώς του αποτελέσματος αποσκοπεί το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας.

31. Συμφωνώ επίσης με την Επιτροπή και την FNV ότι η δυνατότητα καταβολής χρηματικής αποζημίωσης για τη μεταφερόμενη ελάχιστη ετήσια άδεια θα δημιουργούσε κίνητρα για την παραίτηση του εργαζόμενου από τη χρησιμοποίηση της άδειας για την ανάπαυσή του και για την εκ μέρους του εργοδότη προτροπή προς τους εργαζόμενους να μην τη χρησιμοποιούν, κίνητρα που θα ήσαν ασυμβίβαστα με τους σκοπούς της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας [13].

32. Αντίθετα, αν δεν επιτρέπεται η καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για τη μεταφερόμενη ελάχιστη ετήσια άδεια, δημιουργούνται, τουλάχιστον στην περίπτωση των σταθερών εργασιακών σχέσεων, κίνητρα για την επίδειξη συμπεριφοράς που να ανταποκρίνεται στους σκοπούς του άρθρου 7 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας. Αν δεν υπάρχει η δυνατότητα καταβολής αποζημίωσης, είναι καταρχήν προς το συμφέρον τόσο των εργαζόμενων όσο και των εργοδοτών η εντός ορίων μόνο μεταφορά της ελάχιστης ετήσιας άδειας, ώστε η άδεια αυτή να χρησιμοποιείται, σύμφωνα με τον προορισμό της, κυρίως εντός του οικείου έτους ή σχεδόν αμέσως μετά τη λήξη του. Η υπερβολική αποθησαύριση δικαιωμάτων άδειας μπορεί συγκεκριμένα να δημιουργήσει πρακτικά προβλήματα κατά την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών. Ειδικότερα, στις περιπτώσεις μακρών αδειών εκτός των συνηθισμένων περιόδων διακοπών είναι συχνά πολύ δύσκολη η προσωρινή αντικατάσταση των αδειούχων. Μολονότι το πρόβλημα αυτό αφορά κυρίως τον εργοδότη, ο εργαζόμενος θα πρέπει να αναμένει ότι θα έχει αρνητικές επιπτώσεις και γι' αυτόν.

33. Κατά συνέπεια, το γεγονός ότι στον εργαζόμενο που σε κάποιο έτος δεν έλαβε καθόλου, ή δεν έλαβε ολόκληρη, την ελάχιστη ετήσια άδειά του καταβάλλεται για τον λόγο αυτό χρηματική αποζημίωση σε κάποιο από τα επόμενα έτη είναι ασυμβίβαστο με το άρθρο 7 της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας.

11 — Αποφάσεις BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 5, σκέψη 44) και της 18ης Μαρτίου 2004, C-342/01, Merino Gómez (Συλλογή 2004, σ. I-2605, σκέψη 30).

12 — Απόφαση BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 5, σκέψεις 40 και 41).

13 — Βλ., όσον αφορά τον κίνδυνο καταχρήσεων ως στοιχείο της ερμηνείας της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας, την απόφαση BECTU (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 5, σκέψη 51) και, όσον αφορά τα κίνητρα για να παραιτηθεί ο εργαζόμενος από την άδειά του, τις προτάσεις της γενικής εισαγγελέα Stix-Hackl στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις Robinson-Steele κ.λπ. (προπαρατεθείσες στην υποσημείωση 6, σημεία 78 και 79).

VII — Πρόταση

34. Προτείνω συνεπώς στο Δικαστήριο να δώσει την εξής απάντηση στην αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης:

Το γεγονός ότι στον εργαζόμενο που σε κάποιο έτος δεν έλαβε καθόλου, ή δεν έλαβε ολόκληρη, την ελάχιστη ετήσια άδειά του καταβάλλεται για τον λόγο αυτό χρηματική αποζημίωση σε κάποιο από τα επόμενα έτη είναι ασυμβίβαστο με 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.