



## Συλλογή της Νομολογίας

Υπόθεση C-341/15

Hans Maschek  
κατά

Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke

(αίτηση του Verwaltungsgericht Wien  
για την έκδοση προδικαστικής απόφασης)

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 2003/88/EK — 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»

Περίληψη – Απόφαση του Δικαστηρίου (δέκατο τμήμα) της 20ής Ιουλίου 2016

*Κοινωνική πολιτική — Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων — Οργάνωση του χρόνου εργασίας — Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών — Καταβολή, κατά τη λύση της σχέσεως εργασίας, χρηματικής αποζημιώσεως για μη ληφθείσα άδεια — Εθνική ρύθμιση η οποία δεν αναγνωρίζει δικαίωμα στην αποζημίωση αυτή για τον εργαζόμενο που ζήτησε να συνταξιοδοτηθεί χωρίς να έχει μπορέσει να εξαντλήσει την άδεια μετ' αποδοχών πριν από τη λύση της σχέσεως εργασίας — Δεν επιτρέπεται — Δικαίωμα στην εν λόγω αποζημίωση σε περίπτωση μη ασκήσεως των καθηκόντων του εργαζομένου λόγω ασθένειας — Δεν υφίσταται τέτοιο δικαίωμα σε περίπτωση συμφωνίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη ότι εργαζόμενος όφειλε να μην εμφανίζεται στον χώρο εργασίας του, ενώ ταυτόχρονα εισέπραττε τον μισθό του — Όρια — Μη εξάντληση του δικαιώματος άδειας λόγω ασθένειας — Ευχέρεια των κρατών μελών να παρέχουν στους εργαζομένους πρόσθετη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πλέον της ελάχιστης ετήσιας άδειας — Όροι και προϋποθέσεις*

(Οδηγία 2003/88 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, άρθρα 7 § 2 και 15)

Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχει την έννοια ότι:

- αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση που 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. Δεν ασκεί, συναφώς, επιρροή ο λόγος για τον οποίο λύθηκε η σχέση εργασίας. 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.

- ο εργαζόμενος, κατά τη συνταξιοδότησή του, διαθέτει αξίωση χρηματικής αποζημίωσης 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, υποχρεούταν να μην εμφανίζεται στον τόπο εργασίας του κατά τη διάρκεια καθορισμένης περιόδου που προηγείτο της συνταξιοδοτήσεώς του, δεν διαθέτει αξίωση χρηματικής αποζημίωσης 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. Συγκεκριμένα, 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.

(βλ. σκέψεις 28, 29, 32, 35, 38, 40 και διατακτ.)