

**Υπόθεση C-518/20**

**Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής απόφασης κατά το άρθρο 98, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

**Ημερομηνία καταθέσεως:**

16 Οκτωβρίου 2020

**Αιτούν δικαστήριο:**

Bundesarbeitsgericht (Γερμανία)

**Ημερομηνία της απόφασης του αιτούντος δικαστηρίου:**

7 Ιουλίου 2020

**Αναιρεσείων:**

XP

**Αναιρεσίβλητη:**

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

---

**Αντικείμενο της κύριας δίκης**

Συμβατότητα εθνικής διατάξεως για την απόσβεση του δικαιώματος άδειας εργαζομένου, στην περίπτωση κατά την οποία επήλθε ολική ανικανότητά του προς εργασία, προς το υπέρτερης τυπικής ισχύος δίκαιο της Ένωσης, ιδίως προς την οδηγία σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

**Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής απόφασης**

Ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, άρθρο 267 ΣΛΕΕ, ιδίως

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) (στο εξής: οδηγία 2003/88)

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ 2012, C 326, σ. 391–407) (στο εξής: Χάρτης)

## Προδικαστικά ερωτήματα

1. Αντιβαίνει στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη ερμηνεία εθνικής διάταξης, όπως το άρθρο 7, παράγραφος 3, BUrIG, κατά την οποία το μη ασκηθέν ακόμη δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου, ο οποίος, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, περιήλθε, για λόγους υγείας, σε ολική ανικανότητα προς εργασία, πλην όμως θα μπορούσε ακόμη –τουλάχιστον εν μέρει– να είχε λάβει την άδεια αυτή πριν από την έναρξη της ανικανότητάς του προς εργασία κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, αποσβέννυται 15 μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς σε περίπτωση που η ανικανότητα προς εργασία συνεχίζεται χωρίς διακοπή, ακόμη και αν ο εργοδότης δεν έχει παράσχει πράγματι στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα άδειας μέσω της αντίστοιχης προτροπής και ενημέρωσης;
2. Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα, αποκλείεται, υπό τις συνθήκες αυτές, και η απόσβεση του δικαιώματος σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο, σε περίπτωση συνεχιζόμενης ολικής ανικανότητας προς εργασία;

## Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88

Άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη

## Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [νόμος περί ελάχιστης κανονικής άδειας των εργαζομένων (ομοσπονδιακός νόμος περί αδειών), στο εξής: BUrIG].

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung [Κώδικας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, (Εκτο Βιβλίο) - Εκ του νόμου σύστημα ασφαλίσεως συντάξεως, στο εξής: SGB VI].

## Πραγματικά περιστατικά και διαδικασία

1. Οι διάδικοι της κύριας δίκης διαφωνούν, στο μέτρο που αυτό έχει σημασία για την παρούσα αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, ως προς το αν ο αναιρεσείων έχει δικαιώματα άδειας από το έτος 2014.
2. Ο αναιρεσείων αναγνωρίσθηκε ως άτομο με σοβαρή αναπηρία. Από το 2000 απασχολείται στην αναιρεσίβλητη. Η αναιρεσίβλητη είναι ανώνυμη εταιρία, δηλαδή ιδιώτης εργοδότης. Από την 1η Δεκεμβρίου 2014 ο αναιρεσείων λαμβάνει επίδομα λόγω ολικής ανικανότητας προς εργασία. Ισχυρίστηκε, μεταξύ άλλων, ότι η αναιρεσίβλητη του οφείλει ακόμη άδεια 34 εργάσιμων ημερών από το 2014.

Τα δικαιώματα αυτά δεν έχουν αποσβεσθεί, επειδή η αναιρεσίβλητη δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις της να συνεργαστεί όσον αφορά τη χορήγηση και τη λήψη της άδειας.

- 3 Η αναιρεσίβλητη φρονεί, αντιθέτως, ότι η άδεια που ο αναιρεσείων δεν έλαβε το 2014 αποσβέσθηκε με την παρέλευση της 31ης Μαρτίου 2016. Εάν ένας εργαζόμενος, όπως στην παρούσα υπόθεση ο αναιρεσείων, δεν ήταν σε θέση για μεγάλο χρονικό διάστημα, για λόγους υγείας, να λάβει την άδειά του, το δικαίωμα άδειας αποσβέννεται 15 μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς, ανεξαρτήτως του αν ο εργοδότης εκπλήρωσε ή όχι τις υποχρεώσεις συνεργασίας που υπέχει.
- 4 Οι δικαστές της ουσίας απέρριψαν την αγωγή. Με την αναίρεση ο αναιρεσείων επιδιώκει περαιτέρω τον σκοπό του αρχικού ενδίκου βοηθήματος.

### **Σκεπτικό της προδικαστικής παραπομπής**

- 5 Η ευδοκίμηση της αναιρέσεως του αναιρεσείοντος εξαρτάται από απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Δικαστηρίου) για την ερμηνεία των Συνθηκών.
- 6 Προκειμένου να εκδοθεί απόφαση επί της διαφοράς, στο μέτρο που αφορά την άδεια από το έτος 2014, είναι αναγκαίο να διευκρινίσει το Δικαστήριο αν το δίκαιο της Ένωσης επιτρέπει την απόσβεση δικαιώματος άδειας 15 μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς, εφόσον εξακολουθεί να συντρέχει ολική ανικανότητα προς εργασία, ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια και ο εργαζόμενος θα μπορούσε να έχει λάβει ένα μέρος τουλάχιστον της άδειας κατά το έτος αναφοράς πριν επέλθει η ολική ανικανότητα προς εργασία.
- 7 Η εφαρμογή του άρθρου 7, παράγραφος 3, BUrIG εξαρτάται από την ερμηνεία του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 καθώς και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

### *Το γερμανικό δίκαιο*

- 8 Σύμφωνα με το γερμανικό δίκαιο, γεννάται εκ του νόμου δικαίωμα στην ελάχιστη άδεια για το ημερολογιακό έτος ως έτος αναφοράς και η άδεια αυτή πρέπει, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 3, πρώτο εδάφιο, BUrIG, να χορηγηθεί και να ληφθεί κατά το τρέχον ημερολογιακό έτος. Σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 3, δεύτερο εδάφιο, BUrIG, η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος επιτρέπεται μόνον εάν αυτό δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους που αφορούν την επιχείρηση ή από λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου. Στην περίπτωση της μεταφοράς, η άδεια πρέπει, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 3, τρίτο εδάφιο, BUrIG, να χορηγηθεί και να ληφθεί, κατ' αρχήν, τους πρώτους τρεις μήνες του επόμενου ημερολογιακού έτους. Διαφορετικά, το δικαίωμα αποσβέννεται, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 3, τρίτο εδάφιο, BUrIG.

- 9 Το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) προέβη σε σύμφωνη προς την οδηγία ερμηνεία των διατάξεων αυτών, λαμβάνοντας υπόψη τις αποφάσεις του Δικαστηρίου (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16, EU:C:2018:874, της 29ης Νοεμβρίου 2017, King, C- 214/16, EU:C:2017:914, της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ., C- 350/06 και C- 520/06, EU:C:2009:18, της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS, C- 214/10, EU:C:2011:761, καθώς και της 25ης Ιουνίου 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria και Iccrea Banca SpA, C- 762/18 και C- 37/19, EU:C:2020:504), ως εξής:
- 10 Το δικαίωμα για τη νόμιμη ελάχιστη άδεια αποσβέννεται, κατ' αρχήν, στο τέλος του ημερολογιακού έτους ή μιας εύλογης περιόδου μεταφοράς μόνον εάν ο εργοδότης παρέσχε προηγουμένως τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να ασκήσει το δικαίωμα άδειας και ο εργαζόμενος, παρά ταύτα, οικειοθελώς δεν έλαβε την άδεια.
- 11 Η ως άνω απόσβεση του δικαιώματος άδειας προϋποθέτει, κατ' αρχήν, ότι ο εργοδότης μεριμνά ώστε ο εργαζόμενος να είναι πράγματι σε θέση να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Προς τούτο πρέπει να παρακινηθεί ο εργαζόμενος να λάβει την άδειά του και να του γνωστοποιηθεί σαφώς και εγκαίρως ότι, εάν δεν διεκδικήσει την άδεια, επέρχεται απόσβεση του δικαιώματος άδειας με την πάροδο του ημερολογιακού έτους ή της περιόδου μεταφοράς. Επιπλέον, ο εργοδότης δεν μπορεί να εμποδίσει κατ' άλλο τρόπο τον εργαζόμενο να κάνει χρήση της άδειας.
- 12 Εάν ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις συνεργασίας, το δικαίωμα άδειας που δεν αποσβέσθηκε στις 31 Δεκεμβρίου του έτους αναφοράς προστίθεται στο δικαίωμα άδειας που γεννάται την 1η Ιανουαρίου του επόμενου έτους.
- 13 Το δικαίωμα στη νόμιμη άδεια δεν αποσβέννεται εάν ο εργαζόμενος καταστεί ανίκανος προς εργασία λόγω ασθενείας πριν από τη λήξη του έτους αναφοράς και/ή της περιόδου μεταφοράς και, επομένως, δεν έχει τη δυνατότητα να λάβει την άδεια. Στην περίπτωση αυτή, το διατηρούμενο δικαίωμα άδειας προστίθεται στο δικαίωμα άδειας που γεννάται το επόμενο έτος και, κατά συνέπεια, υπόκειται εκ νέου σε χρονικό περιορισμό, σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 3, BUrIG. Πάντως, σε περίπτωση συνεχιζόμενης ανικανότητας προς εργασία, το δικαίωμα άδειας αποσβέννεται 15 μήνες μετά τη λήξη του έτους αναφοράς. Αυτό ισχύει και στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα λόγω ανικανότητας προς εργασία.
- 14 Μέχρι σήμερα δεν υπάρχει καμία απόφαση του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) ως προς το αν και σε ποιες περιπτώσεις το δικαίωμα άδειας εργαζομένων που έχουν ολική ανικανότητα προς εργασία αποσβέννεται 15 μήνες μετά τη λήξη του έτους αναφοράς σε περίπτωση συνεχιζόμενης ανικανότητας προς εργασία.

- 15 Σύμφωνα με την εφαρμοστέα γερμανική νομοθεσία, οι εργαζόμενοι είναι κατ' ουσίαν ολικώς ανίκανοι προς εργασία, όταν, μεταξύ άλλων, λόγω ασθενείας ή αναπηρίας, δεν είναι ή δεν αναμένεται στο εγγύς μέλλον να καταστούν ικανοί να ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα επί τρεις τουλάχιστον ώρες ημερησίως υπό τις συνήθειες στην αγορά εργασίας συνθήκες, ή όταν, λόγω του είδους ή της βαρύτητας της αναπηρίας, δεν μπορούν να απασχοληθούν στην αγορά εργασίας.

*Πρώτο προδικαστικό ερώτημα*

- 16 Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις, οι οποίες περιορίζουν τη δυνατότητα εργαζομένου, ο οποίος ήταν για πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς ανίκανος προς εργασία, να σωρεύσει δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, καθόσον προβλέπουν περίοδο μεταφοράς 15 μηνών, μετά τη λήξη της οποίας επέρχεται απόσβεση του δικαιώματος άδειας μετ' αποδοχών.
- 17 Η νομολογία του Δικαστηρίου δεν έχει ακόμη διευκρινίσει με απόλυτη σαφήνεια αν και υπό ποιες προϋποθέσεις το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου, ο οποίος κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς καθίσταται ολικώς ανίκανος προς εργασία, μπορεί να αποσβεστεί σε περίπτωση που η ανικανότητα προς εργασία συνεχίζεται χωρίς διακοπή επί 15 μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια.
- 18 Στην απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), το Δικαστήριο έκρινε ότι κάθε πρακτική ή παράλειψη του εργοδότη η οποία μπορεί να αποτρέψει τον εργαζόμενο από τη λήψη της ετήσιας άδειάς του είναι ασυμβίβαστη με τον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Ο εργοδότης, ο οποίος δεν παρέσχε στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, πρέπει να φέρει τις συνέπειες.
- 19 Εάν οι αρχές αυτές εφαρμόζονταν και στο έτος αναφοράς κατά το οποίο επήλθε η ολική ανικανότητα προς εργασία του εργαζομένου, η οποία συνεχίζεται έκτοτε χωρίς διακοπή, δεν θα επερχόταν απόσβεση του δικαιώματος άδειας ούτε 15 μήνες μετά το πέρας του εν λόγω έτους αναφοράς, στο μέτρο που ο εργαζόμενος θα μπορούσε ακόμη να είχε λάβει την ετήσια άδειά του πριν από την έναρξη της ολικής ανικανότητάς του προς εργασία εάν ο εργοδότης είχε εκπληρώσει εγκαίρως τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια.
- 20 Εάν ο εργοδότης δεν είχε εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια, όπως απαιτείται, θα έπρεπε να φέρει τον κίνδυνο της μη πλήρους αποσβέσεως του δικαιώματος άδειας, ακόμη και αν ο εργαζόμενος εξακολουθεί να είναι ολικώς ανίκανος προς εργασία πέρα από τις 31 Μαρτίου του δευτέρου έτους αναφοράς που έπεται του πρώτου έτους αναφοράς. Θα μπορούσε στην πράξη να αποτρέψει τον κίνδυνο

αυτόν μόνον εάν εκπλήρωνε τις υποχρεώσεις του κατά την έναρξη του ημερολογιακού έτους.

- 21 Υπό τις παραπάνω προϋποθέσεις, μόνον εάν ο εργοδότης είχε εκπληρώσει εγκαίρως τις υποχρεώσεις συνεργασίας υπό την ανωτέρω έννοια και, κατά συνέπεια, είχε δημιουργήσει τις συνθήκες χρονικού περιορισμού του δικαιώματος άδειας σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 3, BUIG, ο εργαζόμενος θα έπρεπε να φέρει τον κίνδυνο να μη μπορεί πλέον να ασκήσει πλήρως το δικαίωμα άδειας λόγω της επελεύσεως ολικής ανικανότητας προς εργασία κατά το έτος αναφοράς, η οποία αναμένεται να είναι μακράς διάρκειας.
- 22 Αντιθέτως, το Δικαστήριο, με την απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2011, KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, σκέψη 43), έκρινε ότι το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις, οι οποίες, στις περιπτώσεις ασθένειας μακράς διάρκειας των εργαζομένων, καθορίζουν περίοδο μεταφοράς 15 μηνών, κατά τη λήξη της οποίας αποσβέννεται το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.
- 23 Εάν η αρχή αυτή εφαρμοζόταν και σε σχέση με το έτος αναφοράς στο οποίο επήλθε η ολική ανικανότητα του εργαζομένου προς εργασία, η οποία συνεχίστηκε έκτοτε χωρίς διακοπή, το δικαίωμα στην άδεια αυτή θα μπορούσε να αποσβεσθεί 15 μήνες μετά τη λήξη του εν λόγω έτους αναφοράς, ακόμη και αν ο εργοδότης δεν είχε εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια. Θα επερχόταν απόσβεση των υφισταμένων πριν από την επέλευση της ολικής ανικανότητας προς εργασία δικαιωμάτων άδειας από το έτος αναφοράς, ακόμη και αν ο εργαζόμενος θα μπορούσε να είχε λάβει την ετήσια άδειά του πριν από την έναρξη της ασθένειάς του, σε περίπτωση που ο εργοδότης είχε εκπληρώσει εγκαίρως τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια.
- 24 Το Δικαστήριο δεν έχει ακόμη διευκρινίσει αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη επιτρέπουν τον περιορισμό της αρχής κατά την οποία ο χρονικός περιορισμός του δικαιώματος άδειας προϋποθέτει την εκπλήρωση των υποχρεώσεων συνεργασίας του εργοδότη στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος εμποδίστηκε να λάβει την άδεια λόγω ολικής ανικανότητας προς εργασία, πλην όμως θα μπορούσε να έχει ασκήσει το δικαίωμα άδειας κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς πριν από την επέλευση της ολικής ανικανότητάς του προς εργασία, εάν ο εργοδότης είχε εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια.
- 25 Στην απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874), το Δικαστήριο έκρινε ότι δεν πρέπει να εφαρμόζεται εθνική ρύθμιση σχετικά με την απόσβεση του δικαιώματος άδειας, εάν αυτή δεν μπορεί να ερμηνευθεί σύμφωνα με το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη. Εάν πρόκειται για διαφορά του εργαζομένου έναντι δημόσιου εργοδότη, το αποτέλεσμα αυτό προκύπτει από το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και από το άρθρο 31, παράγραφος

2, του Χάρτη. Εάν πρόκειται για διαφορά έναντι ιδιώτη εργοδότη, αυτό απορρέει από το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

*Δεύτερο προδικαστικό ερώτημα*

- 26 Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως του Δικαστηρίου στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, έχει αποφασιστική σημασία για την επίλυση της διαφοράς το ζήτημα αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, υπό τις εκτεθείσες στο πρώτο ερώτημα περιστάσεις, αντιτίθενται στην ερμηνεία εθνικής διατάξεως όπως το άρθρο 7, παράγραφος 3, BUrIG, κατά την οποία το μη ασκηθέν δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται μετά την πάροδο 15 μηνών από το πέρας του έτους αναφοράς, εάν η ολική ανικανότητα προς εργασία – όπως στην περίπτωση του αναιρεσείοντος – συνεχίζει χωρίς διακοπή πέρα από τις 31 Μαρτίου του δεύτερου έτους μετά το έτος αναφοράς.
- 27 Ούτε το ζήτημα αυτό έχει ακόμη διευκρινιστεί με απόλυτη σαφήνεια από το Δικαστήριο.
- 28 Σύμφωνα με τη νομολογία του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών), το δικαίωμα άδειας που δεν έχει αποσβεσθεί στις 31 Δεκεμβρίου του έτους αναφοράς λόγω της μη εκπληρώσεως των υποχρεώσεων συνεργασίας του εργοδότη προστίθεται στο δικαίωμα άδειας που γεννάται την 1η Ιανουαρίου του επόμενου έτους. Για το δικαίωμα αυτό ισχύουν, όπως για το δικαίωμα άδειας που αποκτήθηκε τελευταίως, οι ρυθμίσεις του άρθρου 7, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο και παράγραφος 3, BUrIG.
- 29 Κατά την άποψη του Τμήματος – σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα – δεν έχει ακόμη διευκρινιστεί με τη νομολογία του Δικαστηρίου αν είναι δυνατόν, βάσει του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88 καθώς και του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, το δικαίωμα άδειας από το επίδικο έτος αναφοράς που δεν αποσβέσθηκε ελλείψει προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια –στην προκειμένη περίπτωση το έτος αναφοράς 2014– να έχει χωρίς περιορισμό, σε περίπτωση συνεχιζόμενης ανικανότητας προς εργασία, την τύχη του δικαιώματος άδειας που γεννήθηκε το αμέσως επόμενο έτος –εν προκειμένω το 2015. Το δικαίωμα άδειας από το αμέσως επόμενο έτος θα είχε αποσβεστεί μετά την πάροδο 15 μηνών, ανεξαρτήτως του αν ο εργοδότης εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια, επειδή θα ήταν αντικειμενικά αδύνατον να παρασχεθεί στον ήδη κατά την έναρξη του αμέσως επόμενου έτους αναφοράς ολικώς ανίκανο προς εργασία εργαζόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα άδειας, μέσω της συνεργασίας του εργοδότη.
- 30 Εάν το δίκαιο της Ένωσης επέτρεπε τον εν λόγω χρονικό περιορισμό της μεταφοράς του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, το δικαίωμα άδειας του αναιρεσείοντος από το 2014 θα είχε αποσβεστεί, λόγω συνεχιζόμενης ολικής

ανικανότητας προς εργασία, το αργότερο 15 μήνες μετά το πέρας του έτους που έπεται του έτους αναφοράς, δηλαδή στις 31 Μαρτίου 2017.

- 31 Κατά την άποψη του Τμήματος δεν έχει επίσης διευκρινιστεί κατά πόσον ο εργοδότης μπορεί ακόμη να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημερώσεως του εργαζομένου όσον αφορά την άδεια και μετά την επέλευση της ολικής ανικανότητας προς εργασία του εργαζομένου και έτσι να μεταθέσει το χρονικό όριο του δικαιώματος άδειας και την απόσβεσή του σε μεταγενέστερο χρόνο από τη συμπλήρωση 15 μηνών μετά το πέρας του έτους αναφοράς, εάν ο εργαζόμενος εξακολουθεί να είναι ολικώς ανίκανος προς εργασία καθόλη τη χρονική περίοδο και, κατά συνέπεια, δεν μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα άδειας.