



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
JEAN RICHARD DE LA TOUR
της 17ης Μαρτίου 2022¹

Συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-518/20 και C-727/20

XP
κατά
Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20)
και
AR
κατά
St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20)

[αίτηση του Bundesarbeitsgericht
(Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οδηγία 2003/88 – Άρθρο 7 – Δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Ολική ανικανότητα προς εργασία ή ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας επελθούσας κατά τη διάρκεια περιόδου αναφοράς η οποία συνεχίστηκε μετά την εν λόγω περίοδο – Απόσβεση ή διατήρηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά το πέρας περιόδου αναφοράς ή/και περιόδου μεταφοράς – Παράβαση της υποχρέωσης του εργοδότη να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών – Συνέπειες»

I. Εισαγωγή

1. Με τις υπό κρίση αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) ζητεί από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας², και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης³.

2. Οι εν λόγω αιτήσεις υποβλήθηκαν στο πλαίσιο δύο ενδίκων διαφορών, με διαδίκους, στην πρώτη, τον XP και τη Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (στο εξής: Fraport) και, στη δεύτερη, την AR και τη Vincenz-Krankenhaus GmbH (στο εξής: St. Vincenz-Krankenhaus).

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

² ΕΕ 2003, L 299, σ. 9.

³ Στο εξής: Χάρτης.

Αντικείμενο των διαφορών είναι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών του ΧΡ και της ΑΡ για το έτος αναφοράς κατά τη διάρκεια του οποίου περιήλθαν σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία, αντιστοίχως, λόγω ασθένειας.

3. Κατ' ουσίαν, το Δικαστήριο καλείται να κρίνει αν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης εθνική νομοθεσία βάσει της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος στη διάρκεια του έτους αναφοράς κατά το οποίο επήλθε ολική ανικανότητα προς εργασία ή ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας, ανικανότητα η οποία συνεχίζεται έκτοτε, μπορεί να αποσβεστεί κατά το πέρας της επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο περιόδου μεταφοράς, παρότι ο εργοδότης δεν παρέσχε στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα κατά τη διάρκεια της περιόδου πραγματικής εργασίας που προηγήθηκε της εν λόγω ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία.

4. Επομένως, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, πλην όμως εργάστηκε εν μέρει στην περίοδο κατά την οποία επήλθε η εν λόγω ανικανότητα προς εργασία και αξιώνει τη διατήρηση του κερτημένου κατά την εν λόγω περίοδο δικαιώματος άδειας, το Δικαστήριο θα πρέπει να συμβιβάσει τα διδάγματα που μπορούν να αντληθούν, αφενός, από τη νομολογία που απορρέει από τις αποφάσεις της 20ής Ιανουαρίου 2009, *Schultz-Hoff* κ.λπ.⁴, και της 22ας Νοεμβρίου 2011, *KHS*⁵, και, αφετέρου, από τη νομολογία που απορρέει από την απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*⁶.

5. Συγκεκριμένα, παρότι από τη συνδυασμένη ερμηνεία των δύο πρώτων αποφάσεων προκύπτει ότι η εθνική νομοθεσία μπορεί να προβλέπει χρονικό περιορισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε ο εργαζόμενος κατά τις συναπτές περιόδους αναφοράς στη διάρκεια των οποίων τελούσε σε ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας, μπορεί τέτοιος χρονικός περιορισμός να εφαρμόζεται συστηματικά στο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε ο εν λόγω εργαζόμενος κατά την περίοδο αναφοράς στη διάρκεια της οποίας εργάστηκε προτού περιέλθει σε ανικανότητα προς εργασία; Πρέπει να θεωρηθεί ότι, εάν ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπέχει όσον αφορά τη λήψη των αδειών πριν από την επέλευση της ανικανότητας προς εργασία, όπως έχουν διατυπωθεί από το Δικαστήριο, ιδίως με την απόφαση *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε ο εργαζόμενος κατά την εν λόγω περίοδο αναφοράς δεν αποσβέννυται; Αυτά είναι, κατ' ουσίαν, τα ερωτήματα που βρίσκονται στο επίκεντρο των υπό κρίση υποθέσεων.

6. Με την ανάλυση που ακολουθεί, θα εκθέσω τους λόγους για τους οποίους θεωρώ ότι το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία κατ' εφαρμογήν της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος για περίοδο αναφοράς, κατά τη διάρκεια της οποίας επήλθε ολική ανικανότητα προς εργασία ή ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας συνεχιζόμενη έκτοτε, μπορεί να αποσβεστεί, είτε στο πέρας περιόδου μεταφοράς επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο είτε μεταγενέστερα, όταν ο εργοδότης δεν παρέσχε εγκαίρως στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα πριν από την έναρξη της ολικής ανικανότητας προς εργασία ή της ανικανότητας προς εργασία.

⁴ C-350/06 και C-520/06 (στο εξής: απόφαση *Schultz-Hoff* κ.λπ., EU:C:2009:18).

⁵ C-214/10 (στο εξής: απόφαση *KHS*, EU:C:2011:761).

⁶ C-684/16 (στο εξής: απόφαση *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, EU:C:2018:874).

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

7. Το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, το οποίο επιγράφεται «Ετήσια άδεια», προβλέπει τα 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 άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

B. Το γερμανικό δίκαιο

8. Το άρθρο 7 του Bundesurlaubsgesetz (ομοσπονδιακού νόμου περί αδειών)⁷, της 8ης Ιανουαρίου 1963, όπως ίσχυε στις 7 Μαΐου 2002 και εφαρμόζεται στη σχέση εργασίας μεταξύ των διαδίκων⁸, φέρει τον τίτλο «Ημερομηνία, μεταφορά και αντισταθμιστική αποζημίωση άδειας». Το εν λόγω άρθρο ορίζει τα εξής:

«(1) Κατά τον καθορισμό του χρόνου λήψεως της άδειας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι προτιμήσεις του εργαζομένου, εκτός αν αυτό αντίκειται σε επιτακτικά συμφέροντα της επιχείρησης ή σε σχετικές προτιμήσεις άλλων εργαζομένων, που, για κοινωνικούς λόγους, απολαύουν προτεραιότητας. Η χορήγηση της άδειας είναι υποχρεωτική εάν ο εργαζόμενος τη ζητεί σε συνέχεια μέτρου ιατρικής προλήψεως ή αποκαταστάσεως.

(2) Η άδεια χορηγείται συνεχόμενα, εκτός εάν η τμηματική της χορήγηση καθίσταται αναγκαία από επιτακτικούς λόγους που αφορούν την επιχείρηση ή το πρόσωπο του εργαζομένου. Εάν για τους ως άνω λόγους η άδεια δεν είναι δυνατόν να χορηγηθεί συνεχόμενα και ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια άνω των δώδεκα εργάσιμων ημερών, πρέπει κάποιο από τα τμήματα αδειας να ανέρχεται σε τουλάχιστον δώδεκα συναπτές εργάσιμες ημέρες.

(3) Η άδεια πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται κατά το τρέχον ημερολογιακό έτος. Μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος επιτρέπεται μόνον αν αυτό δικαιολογείται από επιτακτικούς λόγους που αφορούν την επιχείρηση ή το πρόσωπο του εργαζομένου. Σε περίπτωση μεταφοράς, η άδεια πρέπει να χορηγείται και να λαμβάνεται κατά τους τρεις πρώτους μήνες του επομένου ημερολογιακού έτους. Εντούτοις, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, το κεκτημένο βάσει του άρθρου 5, παράγραφος 1, στοιχείο α, δικαίωμα μερικής άδειας μεταφέρεται στο επόμενο ημερολογιακό έτος.

(4) Εάν η άδεια δεν μπορεί πλέον να χορηγηθεί εν όλω ή εν μέρει, λόγω λύσεως της σχέσεως εργασίας, γεννάται δικαίωμα αντισταθμιστικής αποζημίωσης.»

⁷ BGBl, 1963, σ. 2.

⁸ BGBl, 2002 I, σ. 1592 (στο εξής: BUrtG).

III. Το ιστορικό των υποθέσεων της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

A. Η υπόθεση C-518/20

9. Ο ΧΡ, ο οποίος έχει αναγνωριστεί ως άτομο με σοβαρή αναπηρία, απασχολείται από το 2000 στη Fraport ως οδηγός για τη μεταφορά εμπορευμάτων. Από την 1η Δεκεμβρίου 2014, ο ΧΡ λαμβάνει επίδομα λόγω ολικής ανικανότητας προς εργασία («Rente wegen voller Erwerbsminderung»), το οποίο παρατάθηκε την τελευταία φορά έως την 31η Αυγούστου 2022. Από τις πληροφορίες που έλαβε το Δικαστήριο προκύπτει ότι δεν πρόκειται περί μόνιμης ανικανότητας προς εργασία, δεδομένου ότι η εν λόγω ανικανότητα αξιολογείται εκ νέου από τον συνταξιοδοτικό οργανισμό κάθε τρία έτη, η δε σχέση εργασίας μεταξύ των διαδίκων, παρότι έχει ανασταλεί, δεν έχει λήξει.

10. Ο ΧΡ υποστηρίζει ότι η Fraport του οφείλει άδεια 34 εργάσιμων ημερών για το έτος 2014. Κατ' αυτόν, τα εν λόγω δικαιώματα δεν έχουν αποσβεστεί, στο μέτρο που η Fraport δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις της να συνεργαστεί όσον αφορά τη χορήγηση και τη λήψη της άδειας. Αντιθέτως, η Fraport θεωρεί ότι η άδεια που ο αναιρεσείων της κύριας δίκης δεν έλαβε το 2014 αποσβέστηκε με την παρέλευση της 31ης Μαρτίου 2016, κατά το πέρας της περιόδου μεταφοράς. Συγκεκριμένα, κατά τη Fraport, το δικαίωμα άδειας εργαζομένου ο οποίος δεν είναι σε θέση να λάβει την άδειά του για μεγάλο χρονικό διάστημα, για λόγους υγείας –όπως ο ΧΡ λόγω της ολικής ανικανότητάς του προς εργασία–, αποσβέννυται δεκαπέντε μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς για την εν λόγω άδεια και τούτο ανεξαρτήτως της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων που υπέχει ο εργοδότης προκειμένου ο εργαζόμενος να λάβει την εν λόγω άδεια.

11. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι η διαφορά της κύριας δίκης αφορά την ύπαρξη δικαιωμάτων άδειας του ΧΡ για τα έτη 2010, 2011 και 2014, πλην όμως για τους σκοπούς της παρούσας προδικαστικής παραπομπής σημασία έχει μόνον η άδεια του έτους 2014⁹.

12. Οι δικαστές της ουσίας απέρριψαν την αγωγή του, πλην όμως ο ΧΡ εμμένει στα αιτήματά του στο πλαίσιο της αιτήσεως αναιρέσεως.

B. Η υπόθεση C-727/20

13. Η ΑR, η οποία απασχολείται στη St. Vincenz-Krankenhaus, είναι αδιαλείπτως ανίκανη προς εργασία από τότε που ασθένησε το 2017¹⁰. Από τις πληροφορίες που έλαβε το Δικαστήριο προκύπτει ότι η ΑR δεν τελεί σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία και ότι έχει υποβάλει ένσταση κατά απόφασης με την οποία απορρίφθηκε η αίτησή της περί χορηγήσεως επιδόματος ανικανότητας προς εργασία.

14. Η ΑR δεν έλαβε το σύνολο της νόμιμης άδειάς της για το 2017. Η St. Vincenz-Krankenhaus δεν την προέτρεψε να λάβει την άδειά της και δεν την ενημέρωσε για το γεγονός ότι οι μη ζητηθείσες άδειες μπορούσαν να αποσβεστούν κατά το πέρας του ημερολογιακού έτους ή της περιόδου μεταφοράς. Η ΑR ζητεί να αναγνωριστεί ότι εξακολουθεί να δικαιούται τις

⁹ Όσον αφορά τα δικαιώματα άδειας για τα έτη 2010 και 2011, το αιτούν δικαστήριο εκθέτει ότι η αίτηση αναιρέσεως πρέπει να απορριφθεί, αν μη τι άλλο, καθότι, ελλείψει αιτιολογικού σύμφωνου προς τις απαιτήσεις του νόμου, η έφεση που άσκησε ο αναιρεσείων της κύριας δίκης ήταν συναφώς απαράδεκτη και, ως εκ τούτου, ζητήματα που ανάγονται στο δίκαιο της Ένωσης δεν είναι κρίσιμα για την επίλυση της διαφοράς.

¹⁰ Με τις γραπτές παρατηρήσεις της, η St. Vincenz-Krankenhaus διευκρινίζει ότι η ΑR τελεί αδιαλείπτως σε ανικανότητα προς εργασία από τον Σεπτέμβριο του 2017.

δεκατέσσερις εναπομένουσες ημέρες άδειας για το ημερολογιακό έτος 2017. Θεωρεί ότι η εν λόγω άδεια δεν έχει αποσβεστεί καθόσον ο εργοδότης της δεν την ενημέρωσε εγκαίρως για το ενδεχόμενο απόσβεσης. Η St. Vincenz-Krankenhaus υποστήριξε ότι το δικαίωμα άδειας για το έτος 2017 αποσβέστηκε το αργότερο με την παρέλευση της 31ης Μαρτίου 2019.

15. Επομένως, η διαφορά των διαδίκων αφορά μόνον την ύπαρξη δικαιωμάτων άδειας της AR για το έτος 2017.

16. Οι δικαστές της ουσίας απέρριψαν την αγωγή της, πλην όμως η AR εμμένει στα αιτήματά της στο πλαίσιο της αιτήσεως αναιρέσεως.

Γ. Τα προδικαστικά ερωτήματα

17. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, βάσει της νομολογίας του Δικαστηρίου, έχει ερμηνεύσει το άρθρο 7 BUrlG κατά τρόπο που συνάδει προς την οδηγία 2003/88, τούτο δε από δύο απόψεις.

18. Κατά πρώτον, το αιτούν δικαστήριο έχει εφαρμόσει τη νομολογία που απορρέει από την απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften κρίνοντας ότι το δικαίωμα ελάχιστης νόμιμης άδειας αποσβέννεται, κατ' αρχήν, κατά το πέρας του ημερολογιακού έτους (άρθρο 7, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, BUrlG) ή της επιτρεπόμενης περιόδου μεταφοράς (άρθρο 7, παράγραφος 3, δεύτερη και τέταρτη περίοδος, BUrlG) μόνον εάν ο εργοδότης παρέσχε προηγουμένως τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να ασκήσει το δικαίωμα άδειας και εάν, παρά ταύτα, ο εργαζόμενος δεν έλαβε, οικειοθελώς, την εν λόγω άδεια. Κατ' ορθή ερμηνεία του άρθρου 7, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, BUrlG, απόκειται στον εργοδότη να αναλάβει την πρωτοβουλία για την υλοποίηση του εν λόγω δικαιώματος. Ο χρονικός περιορισμός του εν λόγω δικαιώματος, ο οποίος προβλέπεται στο άρθρο 7, παράγραφος 3, BUrlG, προϋποθέτει, κατ' αρχήν, ότι ο εργοδότης μεριμνά, με συγκεκριμένο και διαφανή τρόπο, ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να λάβει όντως την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

19. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώθηκε προς τις υποχρεώσεις συνεργασίας που υπέχει, το δικαίωμα άδειας που δεν αποσβέννεται κατά την 31η Δεκεμβρίου του έτους αναφοράς προστίθεται στο δικαίωμα άδειας που γεννάται την 1η Ιανουαρίου του επόμενου έτους. Όπως και το νέο δικαίωμα άδειας, το προγενέστερο δικαίωμα άδειας υπόκειται στις διατάξεις του άρθρου 7, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, και παράγραφος 3, BUrlG. Επομένως, ο εργοδότης μπορεί να αποφύγει την άνευ περιορισμού σώρευση δικαιωμάτων άδειας από πλείονα έτη εκπληρώνοντας εκ των υστέρων, κατά το τρέχον έτος αναφοράς, τις υποχρεώσεις συνεργασίας που υπέχει όσον αφορά την άδεια των προγενέστερων ετών αναφοράς. Εάν, στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος δεν ασκήσει τα συσσωρευθέντα δικαιώματα άδειας κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους αναφοράς, παρότι είχε τη δυνατότητα να το πράξει, τα εν λόγω δικαιώματα άδειας αποσβέννεται κατά το πέρας του ημερολογιακού έτους ή της περιόδου μεταφοράς. Οι αποφάσεις του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών) αφορούσαν περιπτώσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι δεν τελούσαν σε ολική ανικανότητα προς εργασία ούτε έπασχαν από μακροχρόνια ασθένεια.

20. Κατά δεύτερον, κατ' εφαρμογήν της νομολογίας που απορρέει από τις αποφάσεις Schultz-Hoff κ.λπ. και KHS, το αιτούν δικαστήριο έχει κρίνει ότι το δικαίωμα νόμιμης άδειας δεν αποσβέννεται δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 3, BUrlG, εάν ο εργαζόμενος είναι ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας έως το πέρας του έτους αναφοράς ή/και της περιόδου μεταφοράς και δεν δύναται, επομένως, να λάβει την εν λόγω άδεια. Στην περίπτωση αυτή, το δικαίωμα

άδειας που διατηρείται προστίθεται στο κεκτημένο δικαίωμα άδειας του επόμενου έτους και, επομένως, περιορίζεται εκ νέου χρονικά δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 3, BUrlG. Εντούτοις, αν η ανικανότητα προς εργασία συνεχιστεί, το δικαίωμα άδειας αποσβέννυται δεκαπέντε μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς. Το αιτούν δικαστήριο έχει εφαρμόσει την εν λόγω νομολογία και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος λάμβανε επίδομα ανικανότητας προς εργασία.

21. Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι, μετά την απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, δεν είχε την ευκαιρία να αποφανθεί αν, και σε ποιες περιπτώσεις, τα δικαιώματα άδειας εργαζομένων ολικώς ανίκανων προς εργασία ή πασχόντων από μακροχρόνια ασθένεια αποσβέννυνται δεκαπέντε μήνες μετά το πέρας του έτους αναφοράς, σε περίπτωση συνέχισης της ανικανότητας προς εργασία.

22. Όπως και το Δικαστήριο, το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι απόσβεση των δικαιωμάτων άδειας, στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να λάβει την άδειά του, είναι δυνατή μόνον κατ' εξαίρεση, εάν συντρέχουν ιδιαίτερες περιστάσεις που δικαιολογούν την απόσβεση των εν λόγω δικαιωμάτων άδειας¹¹. Κατά τη νομολογία του αιτούντος δικαστηρίου, όμως, η συνδρομή τέτοιων ιδιαίτερων περιστάσεων αποκλείεται, κατ' αρχήν, όταν ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να λάβει την άδειά του διότι ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις υπενθύμισης και ενημέρωσης που υπέχει ή εμπόδισε, άλλως, τον εργαζόμενο να ασκήσει το δικαίωμα άδειας.

23. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν η εν λόγω νομολογία ισχύει επίσης για τους εργαζομένους που είναι ολικώς ανίκανοι προς εργασία ή πάσχουν από μακροχρόνια ασθένεια.

24. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι, εάν ο εργοδότης εκπλήρωσε εγκαίρως τις υποχρεώσεις συνεργασίας που υπέχει, το άρθρο 7, παράγραφος 3, BUrlG έχει την έννοια, σύμφωνα με την οδηγία 2003/88, ότι το δικαίωμα νόμιμης άδειας εργαζομένου που πάσχει από ασθένεια που συνεπάγεται ανικανότητα προς εργασία από την αρχή του έτους αναφοράς ή που προσβλήθηκε από τέτοια ασθένεια κατά τη διάρκεια του εν λόγω έτους αναφοράς αποσβέννυται δεκαπέντε μήνες από το πέρας του εν λόγω έτους αναφοράς εάν η ανικανότητα προς εργασία συνεχίστηκε αδιαλείπτως. Όταν η ανικανότητα προς εργασία παρατείνεται έως την 31η Μαρτίου του δεύτερου έτους μετά το έτος αναφοράς, το γεγονός αυτό θα συνιστά ιδιαίτερη περίπτωση η οποία δικαιολογεί τον χρονικό περιορισμό του δικαιώματος άδειας, προκειμένου να διαφυλαχθεί το υπερισχόν συμφέρον του εργοδότη να αποφύγει την άνευ περιορισμού σώρευση δικαιωμάτων άδειας, παρά το γεγονός ότι ο ασθενής εργαζόμενος δεν είχε τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα άδειας.

25. Αντιθέτως, το Δικαστήριο θα πρέπει να αποσαφηνίσει αν το δίκαιο της Ένωσης επιτρέπει επίσης την απόσβεση του δικαιώματος άδειας δεκαπέντε μήνες μετά τη λήξη του έτους αναφοράς ή, ενδεχομένως, μεγαλύτερου χρονικού διαστήματος, σε περίπτωση συνέχισης της ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, όταν ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις υπενθύμισης και ενημέρωσης που υπέχει, ο δε εργαζόμενος θα μπορούσε να λάβει, τουλάχιστον εν μέρει, την εν λόγω άδεια κατά το εν λόγω έτος αναφοράς πριν από την επέλευση της ολικής ανικανότητας προς εργασία ή της ανικανότητας προς εργασία.

26. Επομένως, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί αν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποκτήθηκε στη διάρκεια έτους αναφοράς μπορεί να αποσβεστεί κατά το πέρας περιόδου μεταφοράς επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο όταν ο εργοδότης δεν παρέσχε τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα πριν από την έναρξη της

¹¹ Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει στην απόφαση 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, σκέψεις 73 επ.).

ανικανότητας προς εργασία που επήλθε κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς. Ειδικότερα, με γνώμονα τη νομολογία που απορρέει από τις αποφάσεις KHS και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, τίθεται το ερώτημα αν, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού ανάπαυσης που αποδίδεται στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η αρχή κατά την οποία η απόσβεση του δικαιώματος στην εν λόγω άδεια εξαρτάται από την εκπλήρωση των υποχρεώσεων υπενθύμισης και ενημέρωσης που υπέχει ο εργοδότης έχει εφαρμογή μόνον εντός ορισμένων ορίων.

27. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, συναφώς, ότι θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι, εάν ο εργοδότης είχε εκπληρώσει εγκαίρως τις υποχρεώσεις του περί υπενθύμισης και ενημέρωσης, ο εργαζόμενος θα μπορούσε να είχε λάβει την ετήσια άδειά του μετ' αποδοχών πριν από την έναρξη της ολικής ανικανότητας προς εργασία ή της ανικανότητας προς εργασία. Εάν δεν προέβη στην υπενθύμιση και δεν ενημέρωσε τον εργαζόμενο σύμφωνα με την εφαρμοστέα νομοθεσία, ο εργοδότης θα πρέπει να αναλάβει τον κίνδυνο της μη πλήρους απόσβεσης του δικαιώματος άδειας, ακόμη και αν η ολική ανικανότητα προς εργασία ή η ανικανότητα προς εργασία του εργαζομένου παραταθεί πέραν της 31ης Μαρτίου του δεύτερου έτους μετά το έτος αναφοράς.

28. Τούτου λεχθέντος, το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί, παραπέμποντας στη νομολογία που απορρέει από την απόφαση KHS, ότι η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ανταποκρίνεται στον σκοπό της ανάπαυσης μόνον εφόσον η μεταφορά δεν υπερβαίνει κάποιο χρονικό όριο και, επομένως, η εθνική νομοθεσία μπορεί να προβλέπει τέτοιο όριο σε περίπτωση μακροχρόνιας ασθένειας των εργαζομένων, προς αποφυγή άνευ περιορισμού σύρρευσης δικαιωμάτων τέτοιας άδειας.

29. Κατά το αιτούν δικαστήριο, εάν οι εν λόγω αρχές εφαρμόζονταν επίσης στο έτος αναφοράς κατά το οποίο επήλθε η ολική ανικανότητα προς εργασία ή η ανικανότητα προς εργασία του εργαζομένου, η οποία συνεχίστηκε έκτοτε, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για το εν λόγω έτος θα μπορούσε να αποσβεστεί δεκαπέντε μήνες μετά τη λήξη του εν λόγω έτους, τούτο δε ακόμη και αν ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις υπενθύμισης και ενημέρωσης που υπέχει. Στην περίπτωση αυτή, τα κεκτημένα δικαιώματα άδειας για το έτος αναφοράς πριν από την ολική ανικανότητα προς εργασία ή την ανικανότητα προς εργασία θα αποσβένονταν, παρά το γεγονός ότι ο εργαζόμενος θα μπορούσε να είχε λάβει τις επίμαχες άδειες πριν από την έναρξη της ολικής ανικανότητας προς εργασία ή της ανικανότητας προς εργασία, εάν ο εργοδότης είχε εκπληρώσει εγκαίρως τις υποχρεώσεις υπενθύμισης και ενημέρωσης.

30. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει επίσης ότι το Δικαστήριο δεν έχει αποφανθεί επί του ζητήματος αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη καθορίζουν την ημερομηνία, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, έως την οποία ο εργοδότης οφείλει, το αργότερο, να έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις υπενθύμισης και ενημέρωσης που υπέχει προκειμένου να θεωρείται ότι τις εκπλήρωσε «εγκαίρως», κατά το δίκαιο της Ένωσης.

31. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα¹²:

- «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, [BUrtG], 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 [ή κατέστη ανίκανος προς εργασία λόγω ασθένειας], 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 κατόπιν σχετικής 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 [ή ανικανότητας προς εργασία];»

32. Στην υπόθεση C-518/20, γραπτές παρατηρήσεις υπέβαλαν ο XR, η Fraport και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

33. Στην υπόθεση C-727/20, γραπτές παρατηρήσεις υπέβαλαν η AR, η St. Vincenz-Krankenhaus και η Επιτροπή.

IV. Ανάλυση

34. Με τα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε, τα οποία πρέπει, κατά τη γνώμη μου, να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν από το Δικαστήριο να αποφανθεί αν το άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία κατ' εφαρμογήν της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος για περίοδο αναφοράς, κατά τη διάρκεια της οποίας επήλθε ολική ανικανότητα προς εργασία ή ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας συνεχιζόμενη έκτοτε, μπορεί να αποσβεστεί, είτε στο πέρας περιόδου μεταφοράς επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο είτε μεταγενέστερα, όταν ο εργοδότης δεν παρέσχε εγκαίρως στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα πριν από την έναρξη της ολικής ανικανότητας προς εργασία ή της ανικανότητας προς εργασία.

35. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί επί ζητημάτων που αφορούσαν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εργαζομένου που δεν ήταν σε θέση να ασκήσει, έως τη λύση της σχέσεως εργασίας του, το δικαίωμά του στην εν λόγω άδεια για λόγους ανεξάρτητους από τη βούλησή του, και ειδικότερα λόγω ασθένειας.

36. Στο πλαίσιο αυτό, με την απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., το Δικαστήριο διαπίστωσε κατ' αρχάς ότι «η οδηγία 2003/88 δεν πραγματοποιεί διάκριση μεταξύ των εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία με σύντομη ή μακροχρόνια αναρρωτική άδεια κατά την περίοδο αναφοράς και

¹² Δεδομένου ότι τα προδικαστικά ερωτήματα είναι σχεδόν πανομοιότυπα στις δύο υποθέσεις, τα παραθέτω μία μόνο φορά, επισημαίνοντας εντός αγκυλών τις πολύ μικρές διαφορές στη διατύπωσή τους.

εκείνων που πράγματι εργάστηκαν κατά την εν λόγω περίοδο»¹³. Συνεπώς, κατά το Δικαστήριο, «όσον αφορά τους εργαζομένους που ευρίσκονται σε αναρρωτική άδεια η οποία έχει χορηγηθεί δεόντως, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτήσουν το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που παρέχεται από την ίδια την οδηγία 2003/88 σε όλους τους εργαζομένους [...], από υποχρέωση πραγματικής παροχής εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς που καθορίζει το εν λόγω κράτος»¹⁴.

37. Με την ίδια απόφαση, το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι «το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν απαγορεύει, κατ' αρχήν, εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει λεπτομερείς κανόνες για την άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απονέμεται ρητώς από την ως άνω οδηγία, οι οποίοι περιλαμβάνουν ακόμη και την απώλεια του εν λόγω δικαιώματος κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς ή μιας περιόδου μεταφοράς, υπό την προϋπόθεση όμως ότι ο εργαζόμενος του οποίου το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέστηκε είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα που του απονέμει η οδηγία»¹⁵.

38. Πλην όμως, εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως το άρθρο 7, παράγραφος 3, BUrlG εμπίπτει στο πεδίο των λεπτομερών κανόνων για την άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, κατά την έννοια του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, όπως έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο¹⁶. Τέτοιου είδους κανονιστική ρύθμιση συγκαταλέγεται μεταξύ των κανόνων και των διαδικασιών του εθνικού δικαίου περί καθορισμού των αδειών των εργαζομένων, σκοπός των οποίων είναι να λαμβάνονται υπόψη τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα¹⁷.

39. Εντούτοις, κατά το Δικαστήριο, πρέπει, σε κάθε περίπτωση, «να διασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτών των εθνικών κανόνων δεν μπορεί να συνεπάγεται την απόσβεση κεκτημένου δικαιώματος του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, ακόμη και στην περίπτωση που δεν του έχει δοθεί πραγματική δυνατότητα ασκήσεως του δικαιώματος αυτού»¹⁸. Επομένως, «αυτόματη απώλεια του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η οποία δεν εξαρτάται από την προϋπόθεση του προηγούμενου ελέγχου του κατά πόσον ο εργαζόμενος ήταν πράγματι σε θέση να ασκήσει το δικαίωμα αυτό, υπερβαίνει τα όρια που [...] οφείλουν να τηρούν απαραιγκλίως τα κράτη μέλη όταν καθορίζουν τους λεπτομερείς κανόνες ασκήσεως του εν λόγω δικαιώματος»¹⁹. Συγκεκριμένα, «η απόσβεση του δικαιώματος του εργαζομένου σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και του αντίστοιχου δικαιώματος αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα άδεια σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, χωρίς να έχει παρασχεθεί πραγματικά στον ενδιαφερόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, θα έθιγε την ουσία αυτή καθεαυτήν του δικαιώματος αυτού»²⁰.

40. Το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι εργαζόμενος ο οποίος ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης της περιόδου αναφοράς η οποία συνεχίζεται κατά τη λήξη της εν λόγω περιόδου ή/και περιόδου μεταφοράς «στερείται οποιασδήποτε περιόδου παρέχουσας

¹³ Απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ. (σκέψη 40).

¹⁴ Απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ. (σκέψη 41).

¹⁵ Απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ. (σκέψη 43).

¹⁶ Βλ. απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 36).

¹⁷ Βλ. απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

¹⁸ Απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 38).

¹⁹ Απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 40).

²⁰ Απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

δυνατότητα λήψεως της ετήσιας άδειάς του μετ' αποδοχών»²¹. Εξ αυτού το Δικαστήριο συνήγαγε ότι «το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες προβλέπουν ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέννυται κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο ακόμη και όταν ο εργαζόμενος ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης της περιόδου αναφοράς και η ανικανότητά του προς εργασία συνεχίστηκε μέχρι τη λήξη της σχέσεως εργασίας, εξ αυτού δε του λόγου δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών»²².

41. Αξίζει να επισημανθεί ότι το Δικαστήριο κατέληξε στο ίδιο συμπέρασμα όσον αφορά εργαζόμενο ο οποίος, όπως ο ΧΡ και η ΑΡ στο πλαίσιο των υπό κρίση υποθέσεων, εργάστηκε κατά τη διάρκεια μέρους της περιόδου αναφοράς πριν λάβει αναρρωτική άδεια, η οποία συνεχίστηκε κατά τη λήξη της εν λόγω περιόδου ή περιόδου μεταφοράς.

42. Συγκεκριμένα, κατά το Δικαστήριο, εργαζόμενος σε μακροχρόνια αναρρωτική άδεια καθ' όλη την περίοδο αναφοράς ή μόνον κατά τη διάρκεια μέρους της περιόδου αναφοράς ευρίσκεται στην ίδια κατάσταση στις δύο περιπτώσεις «καθόσον η επέλευση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας δεν είναι δυνατόν να προβλεφθεί»²³. Μπορεί, επομένως, σε καθεμία από τις ως άνω περιπτώσεις, να αξιώσει το ωφέλημα του κεκτημένου δικαιώματος άδειας κατά την επίμαχη περίοδο αναφοράς.

43. Εντούτοις, σε περίπτωση παράτασης της ανικανότητας προς εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα, η ερμηνεία αυτή μπορούσε να συνεπάγεται αυτομάτως την άνευ περιορισμού σώρευση κεκτημένων δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά τις συναπτές περιόδους απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας. Για τον λόγο αυτόν, με την απόφαση ΚΗΣ, το Δικαστήριο έκρινε ότι η λύση που έγινε δεκτή με την απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ. «δεν μπορ[ούσε] να έχει την ίδια ισχύ» σε «ειδικές συνθήκες»²⁴.

44. Επομένως, στο ιδιαίτερο πλαίσιο εργαζομένων που εμποδίστηκαν να ασκήσουν το δικαίωμά τους ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών επειδή απουσίασαν από την εργασία τους λόγω ασθένειας, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, εάν εργαζόμενος οποίος βρίσκεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς είχε τη δυνατότητα να σωρεύει, άνευ περιορισμού, το σύνολο των ετησίων αδειών στις οποίες απέκτησε δικαίωμα κατά τη διάρκεια της απουσίας από την εργασία, τέτοια άνευ περιορισμού σώρευση δεν θα ανταποκρινόταν στον σκοπό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών²⁵.

45. Κατά συνέπεια, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές συνθήκες εργαζομένου ο οποίος βρίσκεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, με κριτήριο όχι μόνον την προστασία του εργαζομένου στην οποία

²¹ Απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ. (σκέψη 44).

²² Απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ. (σκέψη 49).

²³ Απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ. (σκέψη 51).

²⁴ Απόφαση ΚΗΣ (σκέψη 28).

²⁵ Πρβλ. απόφαση ΚΗΣ (σκέψεις 29 και 30). Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών «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» (σκέψη 31 της εν λόγω απόφασης). Το Δικαστήριο έχει κρίνει επίσης ότι, «προκειμένου το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών το οποίο αποκτήθηκε από εργαζόμενο ευρισκόμενο σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς να ανταποκρίνεται όντως στις δύο [...] πτυχές του επιδιωκόμενου με αυτό σκοπού, η μεταφορά δεν θα πρέπει να υπερβαίνει ένα συγκεκριμένο χρονικό όριο. Ειδικότερα, πέραν του ορίου αυτού, η ετήσια άδεια παύει να έχει ευεργετικά αποτελέσματα για τον εργαζόμενο ως χρόνος αναπληρώσεως δυνάμεων και έχει απλώς την έννοια του χρόνου χαλαρώσεως και ψυχαγωγίας» (σκέψη 33 της εν λόγω απόφασης).

αποσκοπεί η οδηγία 2003/88, αλλά και την προστασία του εργοδότη από τον κίνδυνο του πολλαπλασιασμού των απουσιών του εργαζομένου και από τις δυσχέρειες που η απουσία αυτή ενδέχεται να συνεπάγεται για την οργάνωση της εργασίας, το άρθρο 7 της οδηγίας πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές οι οποίες, στο μέτρο που καθορίζουν περίοδο μεταφοράς δεκαπέντε μηνών κατά τη λήξη της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβένεται, περιορίζουν τη σώρευση τέτοιων αδειών τις οποίες δικαιούται εργαζόμενος ευρισκόμενος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία επί πολλές συναπτές περιόδους αναφοράς²⁶.

46. Ως εκ τούτου, πρέπει να εξεταστεί αν συνθήκες όπως οι επίμαχες στις υποθέσεις των κύριων δικών είναι «ειδικές», κατά την έννοια της νομολογίας που απορρέει από την απόφαση KHS, ώστε να μπορούν να δικαιολογήσουν παρέκκλιση από την αρχή που διατυπώνεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, καθώς και στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, κατά την οποία κεκτημένο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποσβέννυται με τη λήξη της περιόδου αναφοράς ή/και της προβλεπόμενης από την εθνική νομοθεσία περιόδου μεταφοράς, εφόσον ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να κάνει χρήση της άδειας αυτής²⁷.

47. Δεν θεωρώ ότι, στις υπό κρίση υποθέσεις, μπορεί να διαπιστωθεί η ύπαρξη τέτοιων ειδικών συνθηκών. Συγκεκριμένα, επισημαίνεται ότι, παρότι, όπως και στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση KHS, ανακύπτει ζήτημα χρονικού περιορισμού του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών σε περίπτωση παρατεταμένης απουσίας του εργαζομένου λόγω ασθένειας ή ανικανότητας προς εργασία, υφίσταται μια σημαντική διαφορά μεταξύ της εν λόγω υπόθεσης και των υπό κρίση υποθέσεων.

48. Συγκεκριμένα, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση KHS, το Δικαστήριο έπρεπε να κρίνει αν η λύση που είχε προκρίνει με την απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ. σήμαινε ότι εργαζόμενος σε μακροχρόνια αναρρωτική άδεια είχε το δικαίωμα να σωρεύσει, άνευ περιορισμού, τα δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε κατά τη διάρκεια συναπτών περιόδων αναφοράς. Το ερώτημα αυτό ήταν εύλογο δεδομένου ότι, κατά την απουσία του από την εργασία λόγω ασθένειας, ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος ήταν όντως ανίκανος να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και, επομένως, εάν επρόκειτο να εφαρμοστεί κατά γράμμα η λύση που προκρίθηκε με την απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., το εν λόγω δικαίωμα δεν μπορούσε να αποσβεστεί. Το Δικαστήριο είχε πλήρη επίγνωση των υπερβολών που μπορούσε να συνεπάγεται η εν λόγω λύση και, προς αποφυγή τους, αναγνώρισε τη δυνατότητα των κρατών μελών να προβλέπουν χρονικό περιορισμό του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια παρατεταμένης περιόδου απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας.

49. Εντούτοις, η επίμαχη στις υπό κρίση υποθέσεις κατάσταση είναι διαφορετική, καθότι οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι δεν αξιώνουν τη διατήρηση του συνόλου των κεκτημένων δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της περιόδου παρατεταμένης απουσίας από την εργασία, αλλά μόνον τα κεκτημένα δικαιώματα σε τέτοια άδεια για την περίοδο αναφοράς κατά την οποία εργάστηκαν εν μέρει και βρίσκονταν εν μέρει σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας.

²⁶ Πρβλ. απόφαση KHS (σκέψεις 38, 39 και 44).

²⁷ Βλ. απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 56).

50. Όπως προεκτέθηκε, όμως, παρατηρώ ότι το Δικαστήριο έκρινε με την απόφαση Schultz-Hoff κ.λπ., σε σχέση με περίοδο αναφοράς στην οποία ο ενδιαφερόμενος εργάστηκε κατά τη διάρκεια μέρους της εν λόγω περιόδου προτού λάβει αναρρωτική άδεια, ότι το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορούσε να αποσβεστεί.

51. Εξάλλου, από την απόφαση KHS συνάγεται ότι το Δικαστήριο, αποκλειστικά και μόνον προς αποφυγή των αρνητικών συνεπειών της άνευ περιορισμού σώρευσης δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια περιόδου παρατεταμένης απουσίας από την εργασία λόγω μακροχρόνιας ασθένειας, αναγνώρισε ότι έπρεπε να γίνει δεκτή παρέκκλιση από την αρχή ότι τα εν λόγω δικαιώματα δεν αποσβέννυνται και, στο πλαίσιο αυτό, έκανε δεκτή τη δυνατότητα χρονικού περιορισμού των εν λόγω δικαιωμάτων.

52. Εκτιμώ ότι η εν λόγω παρέκκλιση θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά και, επομένως, να περιορίζεται στον κίνδυνο τον οποίο προορίζεται να αποτρέψει, ήτοι τον κίνδυνο της άνευ περιορισμού σώρευσης των δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια περιόδου παρατεταμένης απουσίας από την εργασία λόγω μακροχρόνιας ασθένειας. Με άλλα λόγια, όταν δεν συντρέχει τέτοιος κίνδυνος, θα πρέπει να υπερισχύει η αρχή που προβλέπεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, κατά την οποία το κεκτημένο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν αποσβέννυται με τη λήξη της περιόδου αναφοράς ή/και της προβλεπόμενης από την εθνική νομοθεσία περιόδου μεταφοράς, εφόσον ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να κάνει χρήση της άδειας αυτής²⁸.

53. Συναφώς, τονίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενά²⁹. Ως εκ τούτου, «οι παρεκκλίσεις από το καθεστώς της Ένωσης στον τομέα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το οποίο έχει θεσπιστεί με την οδηγία 2003/88, πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπον ώστε να περιορίζονται στο απολύτως αναγκαίο μέτρο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των οποίων την προστασία καθιστούν δυνατή οι παρεκκλίσεις αυτές»³⁰.

54. Ως εκ τούτου, παρότι ο χρονικός περιορισμός που δέχθηκε το Δικαστήριο με την απόφαση KHS θα εμπόδιζε αναμφίβολα, δεδομένου ότι προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο, εργαζομένους όπως ο XP και η AR να αξιώσουν τη διατήρηση του συνόλου των δικαιωμάτων ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησαν κατά την παρατεταμένη απουσία τους από την εργασία σε πλείονες συναπτές περιόδους αναφοράς, δεν θεωρώ ότι μπορεί να γίνει δεκτό ότι τέτοιος περιορισμός προορίζεται επίσης να εφαρμόζεται με συστηματικό τρόπο στο δικαίωμα στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που αποκτήθηκε για την περίοδο αναφοράς κατά την οποία επήλθε ολική ανικανότητα προς εργασία ή ανικανότητα προς εργασία. Συγκεκριμένα, λόγω του μικτού χαρακτήρα της εν λόγω περιόδου, κατά την οποία ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος εργάστηκε προτού περιέλθει σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία, πρέπει να διερευνηθεί αν ο εργοδότης εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπείχε όσον αφορά τη λήψη των αδειών και να εξεταστούν οι συνέπειες που πρέπει να αντληθούν από την ενδεχόμενη παράβαση των υποχρεώσεων του εργοδότη.

²⁸ Βλ., κατ' αναλογία, απόφαση 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, σκέψη 72).

²⁹ Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

³⁰ Απόφαση 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, σκέψη 74 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

55. Συναφώς, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών³¹. Προς τον σκοπό αυτόν, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, «λαμβάνομένου υπόψη του επιτακτικού χαρακτήρα του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και προς διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας του άρθρου 7 της οδηγίας 2003/88, ο εργοδότης οφείλει ιδίως να μεριμνά, συγκεκριμένα και με πλήρη διαφάνεια, για την παροχή στον εργαζόμενο της πραγματικής δυνατότητας να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που δικαιούται, προτρέποντάς τον, εν ανάγκη επισήμως, να τη λάβει και ταυτοχρόνως ενημερώνοντάς τον, συγκεκριμένα και εγκαίρως ώστε να διασφαλίζεται ότι η εν λόγω άδεια θα μπορεί ακόμη να έχει τη σκοπούμενη συμβολή στην ανάπαυση και την αναψυχή του ενδιαφερομένου, ότι, αν δεν λάβει τις ημέρες αδειας που δικαιούται, το δικαίωμά του σε αυτές θα αποσβεσθεί κατά το πέρασ της περιόδου αναφοράς ή μιας επιτρεπόμενης περιόδου μεταφοράς»³².

56. Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «ο εργοδότης φέρει το σχετικό βάρος αποδείξεως [...] Εάν ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να αποδείξει ότι επέδειξε όλη τη δέουσα επιμέλεια ώστε να παρασχεθεί πράγματι στον εργαζόμενο η δυνατότητα να λάβει την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών που edικαιούτο, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η απόσβεση του δικαιώματος στην εν λόγω άδεια κατά το πέρασ της περιόδου αναφοράς ή επιτρεπόμενης μεταφοράς και, σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας, η συνακόλουθη μη καταβολή χρηματικής αποζημιώσεως για τη μη ληφθείσα ετήσια άδεια αποτελούν παράβαση του άρθρου 7, παράγραφος 1, και του άρθρου 7, παράγραφος 2, της οδηγίας 2003/88, αντιστοίχως»³³.

57. Κατ' εμέ, από την ως άνω νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, όταν εργαζόμενος που τελεί σε μακροχρόνια ανικανότητα προς εργασία αξιώνει το ωφέλημα δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών το οποίο απέκτησε για περίοδο αναφοράς κατά την οποία εργάστηκε εν μέρει και τελούσε εν μέρει σε κατάσταση ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, το επιληφθέν εθνικό δικαστήριο πρέπει να εξακριβώσει αν ο εργοδότης εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπέχει όσον αφορά τη λήψη των αδειών πριν από την επέλευση της εν λόγω ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία.

58. Συγκεκριμένα, σε τέτοια περίπτωση, ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος εργάστηκε όντως κατά τη διάρκεια μέρους της περιόδου αναφοράς και απέκτησε δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, μέρος της οποίας δεν είχε χρησιμοποιήσει κατά την επέλευση της ανικανότητας προς εργασία. Δεν μπορεί, όμως, να αποκλειστεί το ενδεχόμενο το εν λόγω δικαίωμα να είχε εξαντληθεί ή, τουλάχιστον, ασκηθεί σε μεγάλο βαθμό πριν από την επέλευση της εν λόγω ανικανότητας προς εργασία, εάν ο εργοδότης είχε παράσχει εγκαίρως στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να το ασκήσει.

59. Είναι αληθές ότι θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι, όταν ολική ανικανότητα προς εργασία ή ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας επέρχεται κατά τη διάρκεια περιόδου αναφοράς, οι λόγοι μη λήψης από τον εργαζόμενο της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών εμπίπτουν δυνητικά σε δύο κατηγορίες. Αφενός, ο εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εξαντλήσει την άδειά του διότι ασθένησε. Αφετέρου, δεν μπόρεσε να λάβει την άδεια διότι ο εργοδότης του δεν του παρέσχε τη δυνατότητα να το πράξει.

³¹ Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

³² Αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 52), και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 45).

³³ Αποφάσεις της 6ης Νοεμβρίου 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, σκέψη 53), και Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 46).

60. Τούτου λεχθέντος, κατά τη γνώμη μου, σε τέτοια περίπτωση, ο εργοδότης δεν θα πρέπει να μπορεί να απαλλαγεί από την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του υποστηρίζοντας ότι ο εργαζόμενος δεν εξάντλησε το δικαίωμά του άδειας αποκλειστικά και μόνο λόγω απρόβλεπτου γεγονότος, όπως η ασθένειά του. Κατ' εμέ, θα πρέπει να υπερισχύσει η θέση ότι, εάν ο εργοδότης είχε παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να λάβει την άδειά του, ο εργαζόμενος δεν θα αναγκαζόταν προφανώς να αξιώσει το ωφέλημα της εν λόγω άδειας πλείονα έτη αργότερα.

61. Ως εκ τούτου, εκτιμώ, όπως έχει αποφανθεί το Δικαστήριο, ότι «ο εργοδότης που δεν παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών πρέπει να αντιμετωπίσει τις σχετικές συνέπειες»³⁴. Κατά τη γνώμη μου, εάν γινόταν δεκτό ότι, λόγω της επέλευσης ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, ο εργοδότης απαλλάχθηκε από την υποχρέωσή του να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να λάβει την άδειά του έως την ημερομηνία από την οποία ο εν λόγω εργαζόμενος δεν μπορεί πλέον να παράσχει την εργασία του, θα δημιουργούνταν ανισορροπία υπέρ του εν λόγω εργοδότη και εις βάρος του εργαζομένου, ο οποίος πρέπει να θεωρείται το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας³⁵. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης θα είχε στην περίπτωση αυτή τη δυνατότητα να απαλλαγεί από την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του, με το πρόσχημα ότι η επέλευση ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας συνιστά απρόβλεπτο γεγονός³⁶. Κατά το Δικαστήριο, εκ νέου, «εάν γινόταν δεκτό, υπό τις περιστάσεις αυτές, ότι τα κεκτημένα δικαιώματα άδειας μετ' αποδοχών ενός εργαζομένου δύνανται να αποσβεσθούν, θα νομιμοποιούνταν μια πρακτική αθέμιτου πλουτισμού του εργοδότη σε βάρος του σκοπού της οδηγίας [2003/88], ο οποίος συνίσταται στην προστασία της υγείας του εργαζομένου»³⁷.

62. Συνεπώς, κατά τη γνώμη μου, όπως θα συνέβαινε, κατ' εφαρμογήν της νομολογίας που απορρέει από την απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, σε σχέση με περίοδο αναφοράς κατά τη διάρκεια της οποίας εργαζόμενος εργάστηκε όντως χωρίς να επέλθει ανικανότητα προς εργασία ή πλήρης ανικανότητα προς εργασία³⁸, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος ο οποίος εργάστηκε κατά τη διάρκεια μέρους περιόδου αναφοράς πριν από την επέλευση ανικανότητας προς εργασία ή ολικής ανικανότητας προς εργασία δεν αποσβέννυται για την εν λόγω περίοδο αναφοράς, κατά το πέρασ της επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο περιόδου μεταφοράς, όταν ο εργοδότης δεν παρέσχε στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα. Ως εκ τούτου, υπό τέτοιες συνθήκες, εκτιμώ ότι το ούτως κεκτημένο δικαίωμα του εργαζομένου πρέπει να μεταφερθεί μετά την ημερομηνία επανόδου στην εργασία ή, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας, να συνεπάγεται την καταβολή οικονομικής αποζημίωσης για τη μη ληφθείσα άδεια.

63. Το γεγονός ότι μεσολαβεί κάποιο χρονικό διάστημα μεταξύ, αφενός, της γένεσης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά την περίοδο αναφοράς στη διάρκεια της οποίας επήλθε ανικανότητα προς εργασία ή ολική ανικανότητα προς εργασία και, αφετέρου, του ωφελήματος του εν λόγω δικαιώματος δεν συνιστά, κατά τη γνώμη μου, εμπόδιο στην αυστηρή

³⁴ Απόφαση 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, σκέψη 77 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

³⁵ Βλ. απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 41).

³⁶ Βλ., σχετικά με την αδυναμία του εργοδότη να απαλλαγεί από την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του, απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (σκέψη 43).

³⁷ Απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, σκέψη 64).

³⁸ Ας υποθέσουμε ότι οι διαφορές των κύριων δικών αφορούσαν επίσης το κεκτημένο δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για τα προγενέστερα έτη αυτού κατά το οποίο επήλθε ολική ανικανότητα προς εργασία ή ανικανότητα προς εργασία και ότι, κατά τα εν λόγω προγενέστερα έτη, ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπείχε όσον αφορά τη λήψη των αδειών. Κατ' εφαρμογήν της νομολογίας που απορρέει από την απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, το εν λόγω δικαίωμα δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί αποσβεσθέν.

εφαρμογή της νομολογίας που απορρέει από την απόφαση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Εκ νέου, ο εργοδότης πρέπει να αντιμετωπίσει τις συνέπειες της διαπίστωσης ότι δεν εκπλήρωσε εγκαίρως τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπέχει όσον αφορά τη λήψη των αδειών. Επ' αυτού, επισημαίνεται επιπλέον ότι το Δικαστήριο έχει κάνει δεκτό ότι, «μολονότι το θετικό αποτέλεσμα της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών για την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου διασφαλίζεται πλήρως όταν η άδεια λαμβάνεται εντός του έτους για το οποίο προβλέπεται, δηλαδή κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους, εντούτοις αυτός ο χρόνος αναπαύσεως δεν χάνει την αξία του από την άποψη του ως άνω αποτελέσματος, αν χρησιμοποιηθεί σε μεταγενέστερη περίοδο»³⁹.

64. Επομένως, παρότι η θέση μου διαφοροποιείται από εκείνη της Επιτροπής, η οποία υποστηρίζει, κατ' ουσίαν, την αυστηρή εφαρμογή της απόφασης KHS σε συνθήκες όπως οι επίμαχες στις διαφορές των κύριων δικών, αναγνωρίζω εντούτοις ότι, όπως επισημαίνει το εν λόγω θεσμικό όργανο με τις παρατηρήσεις του, η σχετική υποχρέωση μπορεί να αντιταχθεί στον εργοδότη μόνον εάν αυτός μπορούσε όντως να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα άδειας. Μόνο σε τέτοια περίπτωση η παράβαση του εργοδότη θα μπορεί να συνεπάγεται αρνητικές νομικές συνέπειες για αυτόν.

65. Συναφώς, θεωρώ ότι απόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμήσει, σε κάθε επιμέρους περίπτωση, αν, ανάλογα με το χρονικό σημείο επέλευσης της ανικανότητας προς εργασία ή της ολικής ανικανότητας προς εργασία κατά τη διάρκεια της επίμαχης περιόδου αναφοράς, ο εργοδότης είχε όντως τον χρόνο να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπέχει όσον αφορά τη λήψη των αδειών.

66. Στο πλαίσιο της εν λόγω εκτίμησης πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι, όταν ολική ανικανότητα προς εργασία ή ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας επέρχεται στο τέλος της επίμαχης περιόδου αναφοράς, όπως συνέβη στις δύο υπό κρίση υποθέσεις, μπορεί να θεωρηθεί ότι ο εργοδότης διέθετε τον αναγκαίο χρόνο για να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις προτροπής και ενημέρωσης που υπέχει όσον αφορά τη λήψη των αδειών.

V. Πρόταση

67. Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των παρατηρήσεων που προεκτέθηκαν, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) ως εξής:

Το άρθρο 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, και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία κατ' εφαρμογήν της οποίας το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απέκτησε εργαζόμενος για περίοδο αναφοράς, κατά τη διάρκεια της οποίας επήλθε ολική ανικανότητα προς εργασία ή ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας συνεχιζόμενη έκτοτε, μπορεί να αποσβεστεί, είτε στο πέρας περιόδου μεταφοράς επιτρεπόμενης από το εθνικό δίκαιο είτε μεταγενέστερα, όταν ο εργοδότης δεν παρέσχε εγκαίρως στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα πριν από την έναρξη της ολικής ανικανότητας προς εργασία ή ανικανότητας προς εργασία.

³⁹ Απόφαση της 30ής Ιουνίου 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).