Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

22 päivänä syyskuuta 2022*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Työajan järjestäminen – Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta – Direktiivi 2003/88/EY – 7 artikla – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Rahallinen korvaus työsuhteen päätyttyä pitämättä jääneestä lomasta – Kolmen vuoden vanhentumisaika – Alkamisajankohta – Työntekijän asianmukainen tiedottaminen

Asiassa C-120/21,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 29.9.2020 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 26.2.2021, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

LB

vastaan

TO,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja I. Ziemele (esittelevä tuomari) sekä tuomarit P. G. Xuereb ja A. Kumin,

julkisasiamies: J. Richard de la Tour,

kirjaaja: yksikönpäällikkö D. Dittert,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 24.3.2022 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Saksan hallitus, asiamiehinään J. Möller ja R. Kanitz,

– Euroopan komissio, asiamiehinään B.-R. Killmann ja D. Recchia,

kuultuaan julkisasiamiehen 5.5.2022 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 7 artiklan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat työntekijä TO ja hänen työnantajansa LB ja jossa on kyse pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta maksettavasta rahallisesta korvauksesta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännessä ja viidennessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(4) Työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, joka ei saisi olla riippuvainen pelkästään taloudellisista seikoista.

(5) Kaikilla työntekijöillä olisi oltava asianmukaiset lepoajat. – –”

4 Kyseisen direktiivin 7 artiklassa, jonka otsikko on ”Vuosiloma”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti.

2. Palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.”

Saksan oikeus

5 Yksityishenkilöiden välisten oikeuksien vanhentumista koskevat yleiset säännökset sisältyvät siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB) 1 osan, jonka otsikko on ”Yleinen osa”, 5 jaksoon. Tähän 5 jaksoon sisältyvät tämän lain 194, 195 ja 199 §. Niissä määritellään yleisen vanhentumisajan kohde, kesto ja alkamisajankohta.

6 BGB:n 194 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Vanhentumisaikaa sovelletaan oikeuteen vaatia toiselta suoritusta tai toimimatta jättämistä (vaatimus).

– –”

7 BGB:n 195 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Yleinen vanhentumisaika on kolme vuotta.

_ _”

8 BGB:n 199 §:n 1 momentti kuuluu seuraavasti:

”Ellei muusta vanhentumisajan alkamisajankohdasta ole säädetty, yleinen vanhentumisaika alkaa kulua sen vuoden päättymisestä,

1. jona oikeus on syntynyt tai

2. jona velkoja on saanut tiedon seikoista, joihin oikeus perustuu, ja velallisen henkilöllisyydestä, tai hänen olisi pitänyt saada nämä tiedot, jos hän ei olisi menetellyt törkeän huolimattomasti.”

9 BGB:n 204 §:n mukaan kanteen nostaminen keskeyttää vanhentumisen.

10 Työntekijöiden vähimmäislomaoikeudesta annetun liittovaltion lain (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer – Bundesurlaubsgesetz), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa (jäljempänä BUrlG), 1 §:ssä, jonka otsikko on ”Lomaoikeus”, säädetään seuraavaa:

”Jokaisella työntekijällä on kunakin kalenterivuotena oikeus lepoa varten annettavaan palkalliseen lomaan.

_ _”

11 BUrlG:n 7 §:n 3 ja 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”(3) Loma on myönnettävä ja pidettävä kuluvana kalenterivuonna. Loma voidaan siirtää seuraavalle kalenterivuodelle ainoastaan silloin, kun se on oikeutettua pakottavista yritykseen tai työntekijän henkilöön liittyvistä syistä. Kun lomaa siirretään, se on myönnettävä ja pidettävä seuraavan kalenterivuoden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana. Edellä 5 §:n 1 momentin a kohdan mukaisesti ansaittu vuosiloman osa kuitenkin siirretään työntekijän pyynnöstä seuraavalle kalenterivuodelle.

(4) Jos lomaa ei työsuhteen päättymisen takia voida enää myöntää kokonaan tai osittain, siitä on suoritettava korvaus.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

12 TO työskenteli LB:n palveluksessa ajalla 1.11.1996–31.7.2017.

13 Työsuhteen päätyttyä TO vaati LB:ltä rahallista korvausta vuosina 2013–2017 kertyneistä 101 palkallisesta vuosilomapäivästä, joita hän ei ollut pitänyt.

14 LB:n kieltäydyttyä maksamasta TO:lle tätä korvausta TO nosti 6.2.2018 kanteen, joka hyväksyttiin osittain ensimmäisessä oikeusasteessa. TO:lle myönnettiin korvaus kolmesta pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomapäivästä vuodelta 2017. Kanne sitä vastoin hylättiin vuosina 2013–2016 pitämättä jäänyttä palkallista vuosilomaa koskevien vaatimusten osalta.

15 TO valitti tästä ratkaisusta Landesarbeitsgericht Düsseldorfiin (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa), joka katsoi, että TO:lla oli oikeus vaatia korvausta 76 ylimääräiseltä päivältä pitämättä jääneenä palkallisena vuosilomana vuosilta 2013–2016. Kyseinen tuomioistuin katsoi, ettei LB ollut myötävaikuttanut siihen, että TO olisi voinut pitää lomansa hyvissä ajoin kyseisinä vuosina, joten TO:n oikeudet eivät olleet lakanneet eivätkä ne myöskään kuuluneet BGB:n 194 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä säädetyn yleisen vanhentumisajan piiriin.

16 LB teki tästä ratkaisusta Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa). Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että TO:n oikeudet vuosilta 2013–2016 eivät ole lakanneet BUrlG:n 7 §:n 3 momentin nojalla, koska LB ei ole antanut TO:lle mahdollisuutta tosiasiallisesti pitää palkallista vuosilomaansa hyvissä ajoin. TO:n korvausvaatimus on näin ollen lähtökohtaisesti hyväksyttävä 6.11.2018 annetun tuomion Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874) nojalla, jonka mukaan työnantajan on kannustettava työntekijää pitämään lomansa ja ilmoitettava hänelle hänen oikeutensa mahdollisesta raukeamisesta.

17 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa kuitenkin, että LB on esittänyt BGB:n 194 §:ään perustuvaa vanhentumista koskevan väitteen. BGB:n 195 ja 199 §:n mukaan velkojan oikeudet vanhentuvat kolmessa vuodessa sen vuoden päättymisestä, jona velkojan oikeus on syntynyt.

18 Jos kyseinen tuomioistuin soveltaisi tätä yleistä vanhentumissääntöä, seuraisi tästä, että velvoitteensa laiminlyönyt työnantaja siltä osin kuin se ei ole antanut työntekijälle mahdollisuutta tosiasiallisesti pitää palkallista lomaansa, vapautuisi velvollisuuksistaan ja hyötyisi taloudellisesti tästä tilanteesta.

19 Mainitun tuomioistuimen mukaan 16.7.2020 annetusta tuomiosta Caixabank ja Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 ja C-259/19, EU:C:2020:578) seuraa, että unionin oikeus ei ole esteenä vanhentumisaikojen soveltamiselle, kunhan niillä ei tehdä unionin oikeudessa vahvistettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi.

20 Koska kansallinen säännöstö, jossa sallitaan työntekijän ansaitsemien palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien siirtämisen rajoittaminen tai niiden lakkaaminen, yhtäältä vahvistaisi päteväksi sellaisen menettelyn, joka johtaa työnantajan oikeudettomaan hyötymiseen, ja toisaalta olisi vastoin työntekijän terveyden suojelua koskevaa tavoitetta, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin epäilee, onko BGB:n 194 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä säädetyn vanhentumissäännön soveltaminen yhteensopivaa direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettujen oikeuksien kanssa.

21 Bundesarbeitsgericht on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Ovatko – – direktiivin [2003/88] 7 artikla ja – – perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta esteenä [BGB:n] 194 §:n 1 momentin, luettuna yhdessä 195 §:n kanssa, kaltaisen kansallisen lainsäädännön soveltamiselle, jonka mukaan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden vanhentumiseen sovelletaan yleistä kolmen vuoden vanhentumisaikaa, joka alkaa kulua BGB:n 199 §:n 1 momentissa säädetyin edellytyksin lomavuoden päättyessä, kun työnantaja ei asianmukaisin kehotuksin ja ilmoituksin ole antanut työntekijälle tosiasiallisesti mahdollisuutta käyttää lomaoikeuttaan?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä sitä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijän viitejakson aikana ansaitsema oikeus palkalliseen vuosilomaan vanhentuu sellaisen kolmen vuoden määräajan päätyttyä, joka alkaa kulua sen vuoden päättymisestä, jona kyseinen oikeus syntyi, kun työnantaja ei ole antanut työntekijälle tosiasiallista mahdollisuutta käyttää tätä oikeutta.

23 Direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman tällaisen loman saamiselle ja myöntämiselle kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä vahvistettujen edellytysten mukaisesti. Tämän artiklan 2 kohdan mukaan palkallisen vuosiloman vähimmäisaikaa ei saa korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.

24 Kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan itse sanamuodosta ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, jäsenvaltioiden tehtävänä on täten kansallisessa lainsäädännössään määrittää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset täsmentämällä ne konkreettiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta (tuomio 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Unionin tuomioistuin on tältä osin täsmentänyt, ettei direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohta lähtökohtaisesti ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jolla annetaan kyseisellä direktiivillä nimenomaisesti säädetyn palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvät yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaan kyseinen oikeus jopa menetetään viitejakson tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, sillä edellytyksellä, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta (tuomio 6.11.2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

26 Oikeuskäytännössä on siis katsottu direktiivin 2003/88 7 artiklan asiayhteyden ja kyseisellä artiklalla tavoiteltujen päämäärien perusteella, että jos työntekijä on työkyvytön usean peräkkäisen viitejakson ajan, direktiivin 2003/88 7 artikla ei ole esteenä kansallisille säännöksille tai käytännöille, joissa 15 kuukauden pituisella loman siirtämiselle varatulla ajanjaksolla, jonka päättyessä oikeus vuosilomaan lakkaa, rajoitetaan tällaista lomaa koskevien oikeuksien kumulatiivista kertymistä (ks. vastaavasti tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 44 kohta).

27 Tämä ratkaisu perusteltiin paitsi työntekijän suojelulla myös työnantajan suojaamisella siltä riskiltä, että poissaolojaksoja kertyy liikaa, ja mahdollisilta vaikeuksilta, joita tästä voi aiheutua työn järjestämisessä (ks. vastaavasti tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 38 ja 39 kohta).

28 Direktiivin 2003/88 7 artiklassa vahvistettua oikeutta palkalliseen vuosilomaan voidaan siis rajoittaa vain ”erityisissä olosuhteissa” (ks. vastaavasti tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee käsiteltävässä asiassa, että pääasian vastapuolta vastaan voitaisiin vedota siihen, että hänen palkallista vuosilomaa koskeva oikeutensa on vanhentunut BGB:n 195 §:n yleisen vanhentumissäännön nojalla.

30 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella säännöstöllä rajoitetaan pääasian vastapuolen direktiivin 2003/88 7 artiklaan perustuvan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämistä, mikä johtuu tässä säännöstössä säädetyn vanhentumisajan soveltamisesta.

31 Kyseisessä direktiivissä ei kuitenkaan ole säännöstä, jossa säänneltäisiin tämän oikeuden vanhentumista.

32 Koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei pyydä unionin tuomioistuinta tulkitsemaan ainoastaan direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohtaa vaan myös samanaikaisesti perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa, on muistutettava yhtäältä, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa ilmaistaan ja konkretisoidaan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettu perusoikeus palkalliseen vuosilomaan. Viimeksi mainitussa määräyksessä taataan nimittäin jokaisen työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan, kun taas ensiksi mainitulla säännöksellä pannaan tämä periaate täytäntöön vahvistamalla mainitun ajanjakson pituus (tänään annettu tuomio Fraport, C-518/20 ja C-727/20, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Toisaalta oikeudella palkalliseen vuosilomaan on unionin sosiaalioikeuden periaatteena erityinen merkitys, ja siitä on määrätty nimenomaisesti perusoikeuskirjan, jolla on SEU 6 artiklan 1 kohdan mukaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 31 artiklan 2 kohdassa (tänään annettu tuomio Fraport, C-518/20 ja C-727/20, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Kuten tämän tuomion 30 kohdasta ilmenee, BGB:n 195 §:ssä säädetyllä yleisellä vanhentumisajalla rajoitetaan pääasian vastapuolen direktiivin 2003/88 7 artiklaan perustuvan palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämistä.

35 Yleisen vanhentumissäännön soveltaminen pääasian vastapuolen oikeuksiin merkitsee täten myös hänelle perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa tunnustetun oikeuden rajoitusta.

36 On riidatonta, että perusoikeuskirjassa vahvistettuja perusoikeuksia voidaan rajoittaa vain perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrättyjä tiukkoja edellytyksiä noudattaen eli niin, että näistä rajoituksista säädetään laissa, ne ovat kyseisen oikeuden olennaisen sisällön mukaisia ja ne ovat suhteellisuusperiaatteen mukaisesti välttämättömiä ja ne vastaavat tosiasiallisesti Euroopan unionin tunnustamia yleisen edun mukaisia tavoitteita (tänään annettu tuomio Fraport, C-518/20 ja C-727/20, 33 kohta).

37 Käsiteltävässä asiassa on ensinnäkin todettava, että perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun perusoikeuden käyttämistä koskevasta rajoituksesta, joka johtuu pääasiassa kyseessä olevan vanhentumisajan soveltamisesta, on säädetty laissa eli BGB:n 195 §:ssä.

38 Toiseksi nousee esiin kysymys siitä, loukataanko yleisen vanhentumissäännön soveltamisella palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden keskeistä sisältöä.

39 Tältä osin BGB:n 195 §:n mukaan on niin, että työntekijää vastaan voidaan vedota vasta kolmen vuoden ajanjakson päätyttyä siihen, että hänen tietyltä ajanjaksolta palkallista vuosilomaa koskevan oikeutensa perusteella ansaitsemansa oikeudet ovat vanhentuneet. BGB:n 199 §:n mukaan tämä vanhentumisaika alkaa lisäksi kulua vasta sen vuoden päättymisestä, jona oikeus on

syntynyt ja jona työntekijä on saanut tiedon seikoista, joihin tämä oikeus perustuu, ja työnantajansa henkilöllisyydestä tai jona hänen olisi pitänyt saada nämä tiedot, jos hän ei olisi menetellyt törkeän huolimattomasti.

40 Tästä seuraa, että kansallisessa lainsäädännössä säädetyn yleisen vanhentumissäännön soveltaminen työnantajan vaatimuksesta ei loukkaa tällaisen oikeuden keskeistä sisältöä siltä osin kuin siinä ainoastaan asetetaan kolmen vuoden ajallinen rajoitus työntekijän mahdollisuudelle vedota palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteensa, mikäli työntekijä on saanut tiedon seikoista, joihin hänen oikeutensa perustuvat, ja työnantajansa henkilöllisyydestä.

41 Kolmanneksi on todettava kysymyksestä, ylittävätkö rajoitukset, jotka johtuvat BGB:n 195 §:ssä vahvistetun vanhentumisajan soveltamisesta perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetun palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen, sen, mikä on tarpeen vanhentumisajan soveltamisella tavoitellun tavoitteen saavuttamiseksi, että Saksan hallitus täsmensi kirjallisissa huomautuksissaan, että tällä BGB:n säännöksellä pyritään yleisenä vanhentumissääntönä hyväksyttävään tavoitteeseen eli oikeusvarmuuden takaamiseen.

42 Kyseinen hallitus väittää erityisesti, että työnantajalle ei voida osoittaa lomaa tai pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta maksettavaa rahallista korvausta koskevaa pyyntöä sellaisen oikeuden perusteella, joka on saavutettu yli kolme vuotta ennen kyseisen pyynnön esittämistä. Lisäksi kyseinen säännös kannustaa työntekijää käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan viimeistään kolmen vuoden kuluttua tämän oikeuden syntymisestä, ja sillä edistetään näin direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan taustalla olevan lepotavoitteen toteutumista.

43 Pääasiasta on muistutettava ensinnäkin, että – kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee – TO:n työnantaja ei ole tosiasiallisesti antanut tälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

44 Koska työntekijän on tältä osin katsottava olevan työsuhteen heikompi osapuoli, vastuu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tosiasiallisen käyttämisen valvonnasta ei saisi kokonaan siirtyä työntekijälle, kun taas työnantajalle tarjoutuisi tästä syystä mahdollisuus vapautua noudattamasta omia velvollisuuksiaan sillä verukkeella, ettei työntekijä ole hakenut palkallista vuosilomaa (ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 41 ja 43 kohta).

45 Tästä seuraa, kuten tämän tuomion 25 kohdassa on todettu, että oikeus palkalliseen vuosilomaan menetetään viitejakson tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä vain sillä edellytyksellä, että asianomaisella työntekijällä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää tätä oikeutta hyvissä ajoin.

46 Toiseksi on korostettava, jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamasta tarkistuksesta muuta johdu, että vanhentumista koskevaa väitettä ei esitetä viran puolesta vaan sen esittää BGB:n 214 §:n 1 momentin mukaan velallinen sen vaatimuksen osalta, johon velkoja vetoaa.

47 Pääasian asiayhteydessä TO:n työnantajana oleva LB väittää siis, että oikeus, johon TO vetoaa, on vanhentunut.

48 Oikeusvarmuuden takaamisen verukkeella ei voida hyväksyä sitä, että työnantaja voisi vedota omaan laiminlyöntiinsä eli siihen, että se ei ole antanut työntekijälle mahdollisuutta tosiasiallisesti käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, ja hyötyä tästä kyseisen työntekijän tähän samaan oikeuteen perustuvan kanteen yhteydessä väittämällä kyseisen oikeuden vanhentuneen.

49 On nimittäin yhtäältä niin, että tällaisessa tilanteessa työnantaja voisi vapautua velvollisuuksistaan, jotka koskevat työntekijän kehottamista pitämään lomaa ja tiedottamista työntekijälle loman pitämisestä.

50 Tällainen vapautuminen olisi vielä vähemmän hyväksyttävää, koska se merkitsisi sitä, että työnantaja, joka voisi näin pätevästi vedota työntekijän vuosilomaoikeuden vanhentumiseen, ei ole antanut työntekijälle mahdollisuutta tosiasiallisesti käyttää tätä oikeutta kolmen peräkkäisen vuoden aikana.

51 Toisaalta silloin, kun työntekijän oikeus palkalliseen vuosilomaan on vanhentunut, työnantaja hyötyy tällaisesta tilanteesta.

52 Täten sen hyväksyminen, että työnantaja voisi vedota työntekijän oikeuksien vanhentumiseen antamatta hänelle tosiasiallista mahdollisuutta käyttää näitä oikeuksia, merkitsisi sellaisen menettelyn vahvistamista pätevästi, joka johtaa työantajan oikeudettomaan hyötymiseen sen perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun itse tarkoituksen kustannuksella, jona on työntekijän terveyden kunnioittaminen (ks. vastaavasti tuomio 29.11.2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, 64 kohta).

53 Vaikka onkin totta, että työnantajalla on peruteltu intressi siihen, ettei sille voida osoittaa lomaa tai pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta maksettavaa rahallista korvausta koskevia pyyntöjä yli kolme vuotta ennen tällaisen pyynnön esittämistä saavutettujen oikeuksien perusteella, tämän intressin perusteltavuus lakkaa, kun työnantaja ei ole antanut työntekijälle mahdollisuutta tosiasiallisesti käyttää oikeutta palkalliseen vuosilomaan ja työnantaja on asettanut itsensä tilanteeseen, jossa sille osoitetaan tällaisia pyyntöjä ja josta työnantaja voisi hyötyä työntekijän kustannuksella, mikä on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ratkaistava pääasiassa.

54 Tällaista tilannetta ei nimittäin voida verrata tilanteeseen, jossa unionin tuomioistuin on todennut työnantajalla olevan perusteltu intressi välttyä siltä, että poissaolojaksoja kertyy liikaa, ja mahdollisilta vaikeuksilta, joita tästä voi aiheutua työn järjestämisessä, kun työntekijän pitkittynyt poissaolo johtuu työkyvyttömyydestä sairauden vuoksi (ks. vastaavasti tuomio 22.11.2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, 38 ja 39 kohta).

55 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa työnantajan tehtävänä on suojautua myöhässä esitetyiltä pyynnöiltä pitämättä jääneen palkallisen vuosiloman perusteella noudattamalla velvollisuuksiaan työntekijän tiedottamisesta ja kannustamisesta, millä taataan oikeusvarmuus rajoittamatta kuitenkaan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistettua perusoikeutta.

56 Näiden seikkojen perusteella on todettava, että kun työnantaja ei ole tosiasiallisesti antanut työntekijälle mahdollisuutta käyttää viitejakson aikana ansaittua palkallista vuosilomaa koskevaa oikeuttaan, BGB:n 195 §:ssä säädetyn yleisen vanhentumisajan soveltaminen perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetun oikeuden käyttämiseen ylittää sen, mikä on tarpeen oikeusvarmuuden tavoitteen saavuttamiseksi.

57 Kaiken edellä esitetyn perusteella esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijän viitejakson aikana ansaitsema oikeus palkalliseen vuosilomaan vanhentuu sellaisen kolmen vuoden määräajan päätyttyä, joka alkaa kulua sen vuoden päättymisestä, jona kyseinen oikeus syntyi, kun työnantaja ei ole antanut työntekijälle tosiasiallista mahdollisuutta käyttää tätä oikeutta.

Oikeudenkäyntikulut

58 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kuudes jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artiklaa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa

on tulkittava siten, että

ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijän viitejakson aikana ansaitsema oikeus palkalliseen vuosilomaan vanhentuu sellaisen kolmen vuoden määräajan päätyttyä, joka alkaa kulua sen vuoden päättymisestä, jona kyseinen oikeus syntyi, kun työnantaja ei ole antanut työntekijälle tosiasiallista mahdollisuutta käyttää tätä oikeutta.

Allekirjoitukset