Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
JEAN RICHARD DE LA TOUR
5 päivänä toukokuuta 2022 [1]

Asia C-120/21

LB
vastaan
TO

(Ennakkoratkaisupyyntö – Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Oikeus palkalliseen vuosilomaan – Rahallinen korvaus työsuhteen päättyessä pitämättä jääneestä palkallisesta vuosilomasta – Kolmen vuoden vanhentumisaika – Alkamisajankohta – Velvollisuus kehottaa työntekijää pitämään lomaa ja tiedottaa työntekijälle loman pitämisestä

I Johdanto

1. Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) pyytää nyt käsiteltävässä ennakkoratkaisupyynnössään unionin tuomioistuinta tulkitsemaan tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY [2] 7 artiklaa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan [3] 31 artiklan 2 kohtaa.

2. Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jonka kantajana on TO ja vastaajana LB ja jossa TO vaatii LB:n velvoittamista suorittamaan rahallisen korvauksen TO:n palkallisten vuosilomapäivien perusteella. LB on vedonnut siihen, että oikeus palkalliseen vuosilomaan, jonka perusteella TO vaatii korvausta, on vanhentunut.

3. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämän kysymyksen perusteella on ratkaistava, onko kansallisten vanhentumissääntöjen soveltaminen palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen unionin oikeuden mukaista, kun työnantaja ei ole noudattanut velvollisuuksiaan, jotka koskevat työntekijän kehottamista pitämään lomaa ja tiedottamista työntekijälle loman pitämisestä, sellaisina kuin ne ilmenevät unionin tuomioistuimen 6.11.2018 antamasta tuomiosta Kreuziger [4] ja 6.11.2018 antamasta tuomiosta Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. [5]

1 Alkuperäinen kieli: ranska.

2 EUVL 2003, L 299, s. 9.

3 Jäljempänä perusoikeuskirja.

4 C-619/16, EU:C:2018:872, jäljempänä tuomio Kreuziger.

5 C-684/16, EU:C:2018:874, jäljempänä tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

4. Unionin tuomioistuin on nimittäin katsonut kyseisissä tuomioissaan, että työnantajan on kehotettava työntekijää käyttämään oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan ja tiedotettava hänelle tämän oikeuden mahdollisesta raukeamisesta. Jos työnantaja ei noudata näitä velvollisuuksiaan, oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi raueta viitejakson tai kansallisessa oikeudessa loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä.

5. Nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimen on ratkaistava, päteekö se, mitä se on katsonut palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden raukeamisesta, myös yleisen vanhentumisajan soveltamiseen tähän oikeuteen. Unionin tuomioistuimen on ratkaistava erityisesti, voiko tällainen määräaika alkaa kulua ja päättyä riippumatta siitä, onko työnantaja tosiasiallisesti antanut työntekijälle mahdollisuuden käyttää kyseistä oikeuttaan?

6. Esitän jäljempänä perustelut sille, miksi katson, että direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan viitejakson aikana ansaittuun palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen ja työntekijällä vastaavasti olevaan oikeuteen saada rahallinen korvaus pitämättä jääneestä lomasta työsuhteen päättyessä sovelletaan kolmen vuoden vanhentumisaikaa, joka alkaa kulua kyseisen viitejakson päättyessä, kun työnantaja ei ole noudattanut velvollisuuksiaan, jotka koskevat työntekijän kehottamista pitämään lomaa ja tiedottamista työntekijälle loman pitämisestä.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

7. Direktiivin 2003/88 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.”

B Saksan lainsäädäntö

8. Lomista 8.1.1963 annetun liittovaltion lain (Bundesurlaubsgesetz),[6] sellaisena kuin sitä sovelletaan asianosaisten väliseen työsuhteeseen 7.5.2002 muutettuna,[7] 7 §:n otsikko on ”Loman ajankohta, siirtäminen ja korvaaminen”. Kyseisessä 7 §:ssä 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

6 BGBl, 1963, s. 2.

7 BGBl, 2002 I, s. 1592, jäljempänä BUrlG.

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.”

9. Pääasian asianosaisten väliseen työsuhteeseen sovellettavan Saksan siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB) 194 §:ssä, jonka otsikko on ”Vanhentumisajan kohde”, säädetään seuraavaa:

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

_ _”

10. BGB:n 195 §:ssä, jonka otsikko on ”Yleinen vanhentumisaika”, säädetään seuraavaa:

”Yleinen vanhentumisaika on kolme vuotta.”

11. BGB:n 199 §:ssä, jonka otsikko on ”Yleisen vanhentumisajan kulumisen alkamisajankohta ja enimmäisvanhentumisajat”, säädetään seuraavaa:

”(1) 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.

_ _

(4) Muut kuin edellä 2–3a momentissa tarkoitetut oikeudet vanhentuvat riippumatta siitä, onko velkoja tietoinen niistä tai perustuuko se, ettei hän tiedä veloista, hänen törkeään huolimattomuuteensa, kymmenen vuoden kuluessa niiden syntymisestä.

_ _”

12. BGB:n 204 §:ssä, jonka otsikko on ”Vanhentumisen keskeyttäminen oikeudellisella toimella”, säädetään seuraavaa:

”(1) Vanhentuminen keskeytyy,

1. kun nostetaan suorittamista tai oikeuden vahvistamista koskeva kanne – –”

III Pääasian tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymys

13. TO työskenteli 1.11.1996–31.7.2017 LB:n palveluksessa veroasiantuntijana ja kirjanpitäjänä. Hänellä oli oikeus 24 lomapäivään kalenterivuodessa. LB ilmoitti TO:lle 1.3.2012 päivätyllä kirjeellä, että TO:n oikeus 76 päivän jäljellä olevaan lomaan kalenterivuodelta 2011 ja sitä edeltäviltä vuosilta ei raukea 31.3.2012, koska TO ei ollut voinut pitää lomaa asianajotoimiston suuren työmäärän vuoksi. Vuosina 2012–2017 LB myönsi TO:lle yhteensä 95 päivää lomaa. TO ei käyttänyt hänelle lain mukaan kuuluvaa vähimmäislomaoikeutta kokonaisuudessaan. LB ei kehottanut TO:ta ottamaan lisää lomaa eikä myöskään ilmoittanut TO:lle, että TO voisi menettää hakematta jääneet lomansa kalenterivuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä.

14. TO vaati 6.2.2018 Arbeitsgerichtissä (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) nostamassaan kanteessa, että LB maksaa hänelle rahallisen korvauksen 101 palkallisesta vuosilomapäivästä, jotka olivat kertyneet vuodelta 2017 ja sitä edeltäviltä vuosilta ja joita hän ei ollut pitänyt ennen työsuhteensa päättymistä. LB katsoi, että TO oli menettänyt kyseiset oikeutensa vuosilomaan. LB vetosi tältä osin siihen, että se ei voinut tuntea tai noudattaa kehottamista ja tiedottamista koskevia velvollisuuksiaan, koska Bundesarbeitsgerichtin oikeuskäytäntöä muutettiin vasta työsuhteen päättymisen jälkeen 19.2.2019 annetuilla tuomioilla. LB:n mukaan sillä ei myöskään ole velvollisuutta maksaa korvausta pitämättömistä lomista, koska lomaoikeudet, joiden rahallista korvaamista TO voi vaatia, ovat vanhentuneet.

15. Arbeitsgericht velvoitti LB:n korvaamaan TO:lle rahallisesti vuodelta 2017 jäljellä olevan loman. Muilta osin se hylkäsi kanteen.

16. TO valitti tuomiosta Landesarbeitsgerichtiin (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa), joka velvoitti LB:n maksamaan TO:lle rahallisen korvauksen 76 pitämättä jääneestä lomapäivästä, jotka olivat kertyneet vuosina 2013–2016, eli yhteensä 17 376,64 euroa (brutto). Landesarbeitsgericht katsoi, että kun otetaan huomioon unionin oikeuden mukaiset vaatimukset, TO:n loma ei ole voinut raueta BUrlG:n 7 §:n 3 momentin nojalla eikä vanhentua yleisten siviilioikeudellisten vanhentumissääntöjen, joista säädetään BGB:n 194 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä, nojalla, koska LB ei ollut antanut TO:lle mahdollisuutta loman pitämiseen.

17. LB teki Revision-valituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.

18. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että kun otetaan huomioon tuomioon Kreuziger ja tuomioon Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften perustuva oikeuskäytäntö, TO:n oikeus palkalliseen vuosilomaan vuosilta 2013–2016 ei ole rauennut BUrlG:n 7 §:n 3 momentin nojalla, koska LB ei ole kehottanut TO:ta pitämään lomaa eikä ilmoittanut TO:lle täsmällisesti ja hyvissä ajoin, että jos TO ei pitäisi vuosilomiaan, hän menettäisi ne kalenterivuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä.

19. Unionin tuomioistuimen tavoin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo lähtökohtaisesti, että jos työntekijä ei ole voinut pitää palkallista vuosilomaansa, hänen oikeutensa palkalliseen vuosilomaan voivat raueta vain poikkeuksellisesti, jos lomien menettäminen on perusteltua erityisolosuhteiden vuoksi. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että LB olisi voinut antaa TO:lle mahdollisuuden pitää vuosilta 2013–2016 kertyneet vuosilomansa täyttämällä kehottamista ja tiedottamista koskevat velvollisuutensa.

20. Koska LB vetoaa siihen, että TO:n oikeudet palkalliseen vuosilomaan ovat vanhentuneet BGB:n 194 §:n nojalla, sillä kyseisen säännöksen mukaan velkojan oikeus esittää vaatimuksia vanhentuu kolmen vuoden kuluttua sen vuoden päättymisestä, jona oikeus on syntynyt, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tutkittava, ovatko kyseiset palkallista vuosilomaa koskevat oikeudet, jotka eivät ole voineet raueta BUrlG:n 7 §:n 3 momentin nojalla, vanhentuneet.

21. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että TO:n vaatimus olisi perusteeton siltä osin kuin TO vaatii korvausta vuosilta 2013 ja 2014 kertyneistä pitämättömistä lomista, jos BUrlG:n 7 § ei olisi unionin oikeuden mukaisesti tulkittuna esteenä kyseisiltä vuosilta kertyneiden lomaoikeuksien vanhentumiselle ja jos siinäkin tapauksessa, että työnantaja ei ole täyttänyt yhteistyövelvollisuuttaan, kyseisen säännöksen perusteella olisi mahdollista käyttää vanhentumisajan kulumisen alkamisajankohtana viitevuotta, jonka aikana oikeus vuosilomaan on syntynyt.

22. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee siis, miten BGB:n 194 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä säädettyjä yleisiä vanhentumissääntöjä on tulkittava yhdessä BUrlG:n 7 §:n kanssa, kun otetaan huomioon tuomioon Kreuziger ja tuomioon Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften perustuva oikeuskäytäntö. Kun otetaan huomioon tämä oikeuskäytäntö, kansallisten vanhentumissääntöjen soveltaminen vuosilomaoikeuteen pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa voisi nimittäin merkitä direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan rikkomista.

23. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan asiassa on erityisesti ratkaistava, onko mainitun oikeuskäytännön perusteella katsottava, että direktiivin 2003/88 7 artikla ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ovat esteenä sille, että työntekijän on nostettava BGB:n 204 §:n 1 momentissa tarkoitettu kanne keskeyttääkseen lomaoikeutensa vanhentumisen, kun työnantaja ei ole antanut hänelle mahdollisuutta lomaoikeutensa käyttämiseen.

24. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on epävarma unionin oikeuden oikeasta tulkinnasta, koska unionin tuomioistuin on jo katsonut jäsenvaltioiden menettelyllisen autonomian periaatteen nojalla, että vanhentumisaikoja voidaan soveltaa, kunhan vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteita noudatetaan.

25. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmeneviä tehokkuusperiaatteen soveltamisohjeita on kuitenkin vielä selvennettävä siltä osin, miten tehokkuusperiaatetta on sovellettava palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttöön. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen pohdinnassa keskitytään erityisesti kysymykseen vanhentumisajan alkamisajankohdasta.

26. Yhtäältä voidaan tulkita, että kansallisten vanhentumissääntöjen soveltaminen tämän oikeuden käyttöön on tehokkuusperiaatteen mukaista. Tällöin tulkitaan, että kun kansallinen lainsäätäjä on säätänyt kolmen vuoden vanhentumisajasta, se on vahvistanut asianmukaisen tasapainon työnantajan, joka on velallisena palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden osalta, ja työntekijän, joka on tämän oikeuden velkoja, intressien välille. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että BGB:n 195 §:n ja 199 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan vanhentumisaika alkaa kulua vasta hetkestä, jona työntekijä on saanut tiedon tai voinut saada tiedon velasta, ja huomauttaa, että työntekijä – joka yleensä tietää oikeudestaan vuosilomaan työsopimuksensa, lain tai työehtosopimuksen perusteella – voi riittävän pitkän määräajan aikana voi vedota kyseiseen oikeuteensa tuomioistuimessa ja siten keskeyttää vanhentumisen.

27. Toisaalta voidaan kuitenkin tulkita, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on esitetty myös toteamuksia, joiden perusteella on ajateltava, että kansallisten vanhentumissääntöjen soveltaminen palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen ei sovellu yhteen tehokkuusperiaatteen kanssa, jos työnantaja ei ole noudattanut kehottamista ja tiedottamista koskevia velvollisuuksiaan.

28. Unionin tuomioistuin on nimittäin jo eri asiayhteydessä katsonut, että vanhentumisajan soveltaminen on omiaan tekemään suhteettoman vaikeaksi unionin oikeudessa annettujen oikeuksien käyttämisen ja näin ollen loukkaamaan tehokkuusperiaatetta luettuna yhdessä oikeusvarmuuden periaatteen kanssa, jos vanhentumisaika on alkanut kulua ajankohdasta, jona velkoja ei voinut tietää tai tunnistaa unionin oikeuden mukaisten oikeuksiensa laajuutta, koska hänellä ei ollut käytettävissään tarvittavia tietoja. [8]

29. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tässä yhteydessä on siis kysyttävä, edellyttääkö yleisen vanhentumisajan alkaminen, kun otetaan huomioon direktiivin 2003/88 7 artiklassa säädetty ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa määrätty, että työntekijä tietää paitsi palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden syntymisestä ja sen laajuudesta myös siihen sovellettavasta ajallisesta rajoituksesta ja lomaoikeuden mahdollisesta raukeamisesta, josta työnantajan on kerrottava kehotus- ja tiedottamisvelvollisuuksiensa nojalla.

30. Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht on 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?”

31. Saksan hallitus ja Euroopan komissio ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia. Istunto asianosaisten kuulemiseksi pidettiin 24.3.2022.

IV Asian tarkastelu

32. Esittämällään ennakkoratkaisukysymyksellä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee unionin tuomioistuimelta lähinnä sitä, onko direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan viitejakson aikana ansaittuun palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen ja työntekijällä vastaavasti olevaan oikeuteen saada rahallinen korvaus pitämättä jääneestä lomasta työsuhteen päättyessä sovelletaan kolmen vuoden vanhentumisaikaa, joka alkaa kulua kyseisen viitejakson päättyessä, kun työnantaja ei ole noudattanut velvollisuuksiaan, jotka koskevat työntekijän kehottamista pitämään lomaa ja tiedottamista työntekijälle loman pitämisestä.

[8] Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa tältä osin kuluttajasopimusten kohtuuttomista ehdoista 5.4.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/13/ETY (EYVL 1993, L 95, s. 29) tulkintaa koskeviin tuomioihin. Se viittaa 13.9.2018 annettuun tuomioon Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, 69 kohta) ja 16.7.2020 annettuun tuomioon Caixabank ja Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 ja C-259/19, EU:C:2020:578, 90 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

33. Tähän kysymykseen vastaamiseksi on korostettava, että kuten direktiivin 2003/88 7 artiklan sanamuodosta ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, jäsenvaltioiden tehtävänä on kansallisessa lainsäädännössään määrittää palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen ja toteuttamiseen liittyvät edellytykset täsmentämällä ne konkreettiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat käyttää mainittua oikeutta. [9]

34. Unionin tuomioistuin on tältä osin katsonut, 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, kuitenkin sillä edellytyksellä, että oikeutensa palkalliseen vuosilomaan menettäneellä työntekijällä on tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää hänelle direktiivillä annettua oikeutta. [10]

35. Unionin tuomioistuin on jo täsmentänyt tätä toteamalla, että BUrlG:n 7 §:n 3 momentin kaltainen kansallinen säännöstö kuuluu direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdassa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin sitä tulkitsee, tarkoitettujen palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden käyttämiseen liittyvien yksityiskohtaisten sääntöjen alaan. [11] Tämän tyyppinen säännöstö on osa työntekijöiden vuosiloman määrittämiseen sovellettavia kansallisen oikeuden sääntöjä ja menettelyjä, joilla pyritään ottamaan huomioon esillä olevat eri intressit. [12]

36. Unionin tuomioistuimen mukaan on kuitenkin aina tapauskohtaisesti ”varmistettava, ettei tällaisten kansallisten sääntöjen soveltaminen voi johtaa siihen, että työntekijän saavuttamat palkallista vuosilomaa koskevat oikeudet raukeavat, vaikka työntekijällä ei ole tosiasiallisesti ollut mahdollisuutta käyttää näitä oikeuksia.” [13] Siten ”palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden automaattinen menettäminen, joka ei edellytä sitä, että tarkastetaan ensin, onko työntekijälle tosiasiallisesti annettu mahdollisuus käyttää kyseistä oikeutta, ylittää – – rajat, jotka sitovat ehdottomasti jäsenvaltioita, kun ne täsmentävät kyseisen oikeuden käyttämiseen liittyviä yksityiskohtaisia sääntöjä.” [14] On nimittäin niin, että ”sillä, että työntekijän saavuttama oikeus palkallisen vuosilomaan tai hänellä vastaavasti oleva oikeus saada rahallinen korvaus pitämättä jääneestä lomasta työsuhteen päättyessä raukeaa ilman, että asianomaisella olisi tosiasiallisesti ollut mahdollisuus käyttää tätä oikeutta palkalliseen vuosilomaan, vaarannettaisiin – – suoraan kyseisen oikeuden olennainen sisältö”. [15]

37. Tästä unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että lähtökohtana on, että saavutettu oikeus palkalliseen vuosilomaan ei voi lakata viitejakson ja/tai kansallisessa lainsäädännössä loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, jos työntekijä ei ole voinut pitää lomaansa. [16]

9 Ks. mm. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 28 kohta) ja tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (34 kohta).

10 Ks. mm. tuomio 20.1.2009, Schultz-Hoff ym. (C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, 43 kohta) ja tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (35 kohta).

11 Ks. tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (36 kohta).

12 Ks. tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

13 Tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (38 kohta).

14 Tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (40 kohta).

15 Ks. tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

16 Ks. mm. tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 72 kohta).

38. Siltä osin kuin BGB:n 194 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä säädettyjä vanhentumissääntöjä sovelletaan palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen, ne kuuluvat BUrlG:n 7 §:n 3 momentin tavoin kyseisen oikeuden käyttämiseen liittyvien yksityiskohtaisten sääntöjen alaan. Tällaisten sääntöjen on siis myös pysyttävä rajoissa, jotka sitovat jäsenvaltioita, jotta niillä ei vaaranneta kyseisen oikeuden olennaista sisältöä.

39. Tässä on kyse siitä, että ilmaistaan toisella tavalla palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden erityisalalla yleissääntö, jonka mukaan jäsenvaltioille on unionin oikeudessa vahvistettu menettelyllinen itsemääräämisoikeus. Siten unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä toki ilmenee, että jos unioni ei ole antanut asiasta erityissäännöksiä, jäsenvaltioiden asiana on säätää sisäisessä oikeusjärjestyksessään kyseisen oikeuden toteuttamista koskevista yksityiskohtaisista säännöistä jäsenvaltioiden menettelyllisen itsemääräämisoikeuden periaatteen nojalla. Menettelysäännöt eivät kuitenkaan saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion kansallisen oikeuden soveltamisalaan kuuluvia tilanteita (vastaavuusperiaate), eikä niillä saada tehdä unionin oikeusjärjestyksessä tunnustettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi (tehokkuusperiaate).[17]

40. Nyt käsiteltävässä asiassa on arvioitava ainoastaan tehokkuusperiaatetta.[18] Tehokkuusperiaatteesta on todettava, että unionin tuomioistuin on vakiintuneesti katsonut, että kaikkia sellaisia tapauksia, joissa on kyse siitä, tekeekö kansallinen menettelysääntö unionin oikeuden soveltamisen mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi, on tarkasteltava siten, että huomioon otetaan tämän säännön merkitys koko menettelyssä, menettelyn kulku sekä sen erityispiirteet eri kansallisissa elimissä. Huomioon on tällöin tarvittaessa otettava kansallisen tuomioistuinjärjestelmän perustana olevat periaatteet, joita ovat muun muassa puolustautumisoikeuksien suojaaminen, oikeusvarmuuden periaate sekä menettelyn moitteeton kulku.[19]

41. Unionin tuomioistuin on lisäksi täsmentänyt, että jäsenvaltioiden velvollisuuteen varmistaa niiden oikeuksien tehokkuus, joita yksityisillä on unionin oikeuden perusteella, sisältyy muun muassa vaatimus tehokkaasta oikeussuojasta, joka on taattu myös perusoikeuskirjan 47 artiklassa ja jota sovelletaan muun muassa tällaisiin oikeuksiin perustuvia oikeussuojakeinoja koskevien menettelysääntöjen määrittämiseen.[20]

42. Unionin tuomioistuin on täsmentänyt vanhentumisajan ominaispiirteiden arvioinnista, että tässä arvioinnissa on tutkittava tällaisen vanhentumisajan kestoa ja sen soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä, mukaan lukien säännöt vanhentumisajan kulumisen käynnistymisestä.[21]

43. Sitä, onko pääasiassa kyseessä olevan vanhentumisajan soveltaminen palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen unionin oikeuden mukaista, ja jos kyllä, missä määrin, on arvioitava edellä esitettyjen unionin tuomioistuimen toteamusten valossa.

[17] Ks. mm. tuomio 10.6.2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19–C-782/19, EU:C:2021:470, jäljempänä tuomio BNP Paribas Personal Finance, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 10.2.2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (vanhentumisaika) (C-219/20, EU:C:2022:89, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[18] Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee vastaavuusperiaatteen osalta, että BGB:n 194 §:ää ja sitä seuraavia pykäliä – joihin LB on vedonnut pääasiassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden vanhentumisen perusteena – sovelletaan kaikkiin siviilioikeudellisiin velkoihin riippumatta siitä, perustuvatko ne kansalliseen vai unionin oikeuteen.

[19] Ks. mm. tuomio BNP Paribas Personal Finance (28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[20] Ks. mm. tuomio BNP Paribas Personal Finance (29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[21] Ks. mm. tuomio BNP Paribas Personal Finance (30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

44. Ensiksi vanhentumisajan kestosta on todettava, että unionin tuomioistuin on jo katsonut, että oikeusvarmuuden edistämiseksi oikeussuojakeinojen käyttämiselle asetettavat kohtuulliset preklusiiviset määräajat eivät ole omiaan tekemään unionin oikeusjärjestyksessä annettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi, jos tällaiset määräajat ovat käytännössä riittäviä niin, että yksityinen ehtii tehokkaasti valmistella ja käyttää oikeussuojakeinoa.[22] Se, että oikeussuojakeinojen käyttämiselle asetetaan kohtuulliset preklusiiviset määräajat, joilla edistetään oikeusvarmuutta, on nimittäin unionin oikeuden mukaista.[23]

45. Tässä tapauksessa BGB:n 195 §:ssä, johon LB vetoaa pääasiassa TO:n vaatimuksia vastaan, vahvistetaan vanhentumisajan kestoksi kolme vuotta. Unionin tuomioistuin on jo katsonut, että jos kolmen vuoden vanhentumisajasta on säädetty ja se on tiedossa etukäteen, se vaikuttaisi olevan kohtuullinen ja tehokkuusperiaatteen mukainen.[24]

46. Toiseksi pääasiassa kyseessä olevan vanhentumisajan kulumisen käynnistymisen osalta on tutkittava, onko se omiaan estämään työntekijää vetoamasta kyseisenä ajanjaksona direktiivillä 2003/88 hänelle annettuihin oikeuksiin.

47. Muistutan, että BGB:n 199 §:n 1 momentin mukaan yleinen vanhentumisaika alkaa kulua sen vuoden päättymisestä, jona oikeus on syntynyt tai 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. Tästä säännöksestä seuraa, että kolmen vuoden vanhentumisaika alkaa lähtökohtaisesti kulua sen viitevuoden päättyessä, jonka aikana työntekijälle on kertynyt oikeus palkalliseen vuosilomaan. Näin ollen vanhentumisajan alkamisajankohta perustuu sen toteamiseen, että työntekijä on tavallisesti tietoinen työsopimuksen, lain tai työehtosopimuksen mukaisesta lomaoikeudestaan ja että työntekijävoi riittävän pitkän määräajan aikana voi vedota kyseiseen oikeuteensa tuomioistuimessa ja siten keskeyttää vanhentumisen.

48. Katson kuitenkin komission tavoin, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen vanhentumisaika ei voi alkaa kulua pelkästään sillä perusteella, että työntekijä on teoreettisesti ja oletettavasti tietoinen oikeudestaan palkalliseen vuosilomaan. Tällainen tulkinta on mielestäni ristiriidassa tehokkuusperiaatteen kanssa, koska siihen liittyy merkittävä riski siitä, että työntekijä ei voi käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan BGB:n 195 §:ssä säädetyssä määräajassa. Se, että työntekijä voisi tosiasiallisesti käyttää tätä oikeuttaan, edellyttää nimittäin, että työnantaja on antanut hänelle etukäteen asianmukaiset ja täydelliset tiedot hänen käytettävissään olevan loman laajuudesta. Lomaoikeuksista tiedottaminen on varsinkin tarpeen silloin, kun lomaoikeuksia siirretään useaan kertaan.

49. Näin ollen tehokkuusperiaatteen kannalta ongelmallisia eivät ole Saksan lainsäädännön mukainen vanhentumisaika eikä sen kesto sinänsä, vaan ajankohta, josta vanhentumisaika alkaa kulua ja jonka on mielestäni oltava sen vuoden loppu, jona työnantaja on täyttänyt tiedottamisvelvollisuutensa, koska tämä on ajankohta, jolloin työntekijän on katsottava ”saaneen tiedon” oikeudestaan palkalliseen vuosilomaan BGB:n 199 §:n 1 momentissa tarkoitetussa

[22] Ks. mm. tuomio BNP Paribas Personal Finance (31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[23] Ks. mm. tuomio BNP Paribas Personal Finance (32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[24] Ks. mm. tuomio 15.4.2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, 28 ja 29 kohta) ja tuomio 9.7.2020, Raiffeisen Bank ja BRD Groupe Société Générale (C-698/18 ja C-699/18, EU:C:2020:537, 64 kohta).

merkityksessä. Tästä on pääteltävä, että niin kauan kuin työnantaja ei ole täyttänyt tiedottamisvelvollisuuttaan, pääasiassa kyseessä oleva vanhentumisaika ei voi alkaa kulua. Näin ymmärrettynä Saksan lainsäädäntöä voitaisiin mielestäni tulkita unionin oikeuden mukaisesti.

50. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee tältä osin, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.[25] Unionin tuomioistuin on katsonut, että työnantajan on tässä tarkoituksessa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden pakottavuuden johdosta ja direktiivin 2003/88 7 artiklan tehokkaan vaikutuksen varmistamiseksi etenkin huolehdittava konkreettisesti ja täysin avoimesti siitä, että työntekijällä on tosiasiallisesti mahdollisuus pitää palkallinen vuosilomansa kannustamalla häntä – tarvittaessa virallisesti – tekemään näin, ja ilmoitettava hänelle samalla täsmällisesti ja hyvissä ajoin sen takaamiseksi, että mainitulla lomalla voidaan vielä turvata asianomaiselle se lepo ja rentoutuminen, jota sillä on tarkoitus edistää, siitä, että jos hän ei ota kyseistä lomaa, loma menetetään viitejakson tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä – –.[26]

51. Unionin tuomioistuin on katsonut, että ”todistustaakka tältä osin kuuluu lisäksi työnantajalle – –. Jollei työnantaja voi näyttää toteen, että se on noudattanut kaikkea vaadittua huolellisuutta, jotta työntekijällä on tosiasiallisesti mahdollisuus pitää palkallinen vuosiloma, johon hänellä on oikeus, on katsottava, että se, että mainittua vuosilomaa koskeva oikeus raukeaa lomavuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä, ja työsuhteen päättyessä vastaavasti se, että pitämättä jääneestä vuosilomasta ei makseta rahallista korvausta, on ristiriidassa direktiivin 2003/88 7 artiklan 1 kohdan ja 7 artiklan 2 kohdan kanssa.”[27]

52. Saksan hallituksen mukaan raukeamisen ja vanhentumisen käsitteet eroavat kuitenkin perustavanlaatuisesti toisistaan. Sen mukaan vanhentumisesta ei ole nimittäin säädetty ainoastaan velallisen intressissä, vaan myös osana oikeusvaltioperiaatteen mukaisia vaatimuksia siltä osin kuin vanhentumisella edistetään oikeusrauhaa ja oikeusvarmuutta. Vanhentumisella voidaan saavuttaa nämä tavoitteet vain, jos mahdollisuuteen vedota oikeuksiin sovelletaan ajallista rajoitusta. Jos sitä vastoin katsottaisiin, ettei vanhentumista voida soveltaa tietyissä olosuhteissa, työsuhteen aikana syntyneitä oikeuksia palkalliseen vuosilomaan voitaisiin kerryttää vapaasti ja loputtomasti, mikä olisi vastoin kyseisen loman lepotavoitetta. Saksan hallitus katsoo näin ollen, että kansallisten vanhentumissääntöjen soveltaminen palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen on unionin oikeuden mukaista myös silloin, kun työnantaja ei ole täyttänyt kehottamista ja tiedottamista koskevia velvollisuuksiaan.

53. Toisin kuin Saksan hallitus katson, että siltä osin kuin pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen vanhentumisajan päättyminen voi johtaa siihen, että työntekijä menettää oikeutensa palkalliseen vuosilomaan, tällaiseen määräaikaan on sovellettava analogisesti sitä, mitä unionin tuomioistuin totesi tuomiossaan Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften kansallisesta säännöstä eli BUrlG:n 7 §:n 3 momentista, jonka mukaan työntekijälle kertynyt oikeus palkalliseen vuosilomaan tai hänellä vastaavasti oleva oikeus saada rahallinen korvaus pitämättä jääneestä lomasta työsuhteen päättyessä raukeavat. Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen vanhentumisajan soveltaminen edellyttää, että ensin tarkistetaan, että työnantaja on tosiasiallisesti antanut työntekijälle mahdollisuuden käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan.

[25] Ks. mm. tuomio Kreuziger (51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[26] Tuomio Kreuziger (52 kohta) ja tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (45 kohta).

[27] Tuomio Kreuziger (53 kohta) ja tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (46 kohta).

Lisäksi on niin, kuten unionin tuomioistuin on todennut kuluttajien osalta, että vanhentumisaika voi olla tehokkuusperiaatteen mukainen vain, jos kuluttajalla on ollut mahdollisuus saada tieto oikeuksistaan ennen kuin tämä määräaika alkaa kulua tai päättyy. [28]

54. Muistutan tältä osin, että työnantajan kehottamista ja tiedottamista koskevat velvollisuudet perustuvat siihen, että työntekijän on katsottava olevan työsuhteen heikompi osapuoli, minkä vuoksi työntekijä voidaan saada luopumaan vetoamasta nimenomaisesti oikeuksiinsa suhteessa työnantajaansa. [29] Unionin tuomioistuimen mukaan ”on vältettävä tilanne, jossa vastuu palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tosiasiallisen käyttämisen valvonnasta olisi siirtynyt kokonaan työntekijälle, kun taas työnantajalle tarjoutuisi tästä syystä mahdollisuus vapautua noudattamasta omia velvollisuuksiaan sillä verukkeella, ettei työntekijä ole hakenut palkallista vuosilomaa.” [30]

55. Tämä päättely perustuu loogisesti tulkintaan, jonka mukaan työntekijän saavuttaman palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden menettäminen ei voi perustua siihen, että todetaan, että työntekijä ei ole toiminut aktiivisesti pitääkseen lomansa, tarkistamatta ensin, että työnantaja on tosiasiallisesti antanut kyseiselle työntekijälle mahdollisuuden käyttää tätä oikeuttaan. Tällainen palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden menettäminen, joka ei edellyttäisi sitä, että ensin tarkistetaan, onko työnantaja noudattanut velvollisuuttaan kehottaa työntekijää pitämään lomaa ja velvollisuuttaan tiedottaa työntekijälle loman pitämisestä, ylittäisi rajat, jotka sitovat ehdottomasti jäsenvaltioita, kun ne täsmentävät kyseisen oikeuden käyttämiseen liittyviä yksityiskohtaisia sääntöjä, [31] mukaan lukien silloin, kun kyse on kansallisista vanhentumissäännöistä.

56. Saman logiikan mukaisesti katson, että kun otetaan huomioon direktiivin 2003/88 7 artikla ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta, se, säilyttääkö työntekijä saavuttamansa oikeuden palkalliseen vuosilomaan, ei voi riippua siitä, onko työntekijä nostanut vanhentumisajan kulumisen BGB:n 204 §:n mukaisesti keskeyttävän kanteen.

57. Yhteenvetona voidaan todeta, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden raukeamista koskevia periaatteita, jotka unionin tuomioistuin on vahvistanut tuomiossaan Kreuziger ja tuomiossaan Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, voidaan mielestäni soveltaa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden vanhentumiseen. Sen takaamiseksi, että työntekijä voi hänen turvallisuutensa ja terveytensä tehokkaaksi suojelemiseksi saada tosiasiallisen lepoajan, [32] on siis huolehdittava siitä, että palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden raukeamiseen johtavien kansallisten sääntöjen, mukaan lukien tällaisen oikeuden vanhentumista koskevien sääntöjen, soveltaminen edellyttää, että ensin tarkistetaan, että työntekijälle on tosiasiallisesti annettu mahdollisuus käyttää tätä oikeuttaan.

58. Muunlaisesta tulkinnasta seuraisi, että jäsenvaltio voisi ottaa uudelleen käyttöön, tällä kertaa yleisillä vanhentumista koskevilla säännöksillä, mahdollisuuden rajoittaa sellaisen työntekijän palkallista vuosilomaa koskevaa oikeutta ajallisesti, jolle ei ole annettu mahdollisuutta käyttää kyseistä oikeuttaan, mikä olisi mielestäni vastoin sitä, mitä unionin tuomioistuin on katsonut tuomiossaan Kreuziger ja tuomiossaan Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

28 Ks. mm. tuomio 10.6.2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19–C-782/19, EU:C:2021:470, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Ks. tuomio Kreuziger (48 kohta) ja tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (41 kohta).

30 Tuomio Kreuziger (50 kohta) ja tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (43 kohta).

31 Ks. tuomio Kreuziger (47 kohta) ja tuomio Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (40 kohta).

32 Ks. mm. tuomio 13.1.2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59. Lisään, että ehdottamani lähestymistapa vastaa unionin tuomioistuimen vakiintunutta oikeuskäytäntöä, jonka mukaan oikeutta palkalliseen vuosilomaan ei voida tulkita suppeasti.[33] Tästä seuraa, että ”jokaista poikkeusta direktiivillä 2003/88 käyttöön otetusta työajan järjestämistä koskevasta unionin järjestelmästä on – – tulkittava siten, että sen soveltamisala ulottuu ainoastaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä tällä poikkeuksella suojattavien intressien turvaamiseksi.”[34]

60. Tässä tapauksessa työntekijän intressien kustannuksella ei mielestäni voida suojella sellaisen työnantajan intressejä, joka ei ole noudattanut velvollisuuksiaan, jotka koskevat työntekijän kehottamista pitämään lomaa ja tiedottamista työntekijälle loman pitämisestä. Kyseisen työnantajan ei pitäisi voida vapautua noudattamasta omia velvollisuuksiaan ja hyötyä omasta laiminlyönnistään väittämällä, että kansallisella vanhentumissäännöllä on oikeusvarmuutta koskeva tavoite.

61. Unionin tuomioistuin on nimittäin katsonut, että ”toisin kuin tilanteessa, jossa työntekijälle kertyy kumulatiivisesti oikeuksia palkalliseen vuosilomaan hänen ollessaan sairauden vuoksi estynyt ottamasta tällaista lomaa, työnantajan, joka ei anna työntekijälle mahdollisuutta käyttää oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan, on vastattava seurauksista”.[35] Lisäksi – kuten unionin tuomioistuin on jo katsonut – ”se, että tällaisessa tilanteessa hyväksyttäisiin työntekijän saavuttamien palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien lakkaaminen, merkitsisi – – sellaisen menettelyn vahvistamista päteväksi, joka johtaa työnantajan oikeudettomaan hyötymiseen sen – – direktiivin [2003/88] itse tarkoituksen kustannuksella, jona on työntekijän terveyden kunnioittaminen.”[36]

62. Edellä esitetystä seuraa, että mielestäni on niin, että jollei työnantaja näytä toteen, että se on noudattanut kaikkea vaadittua huolellisuutta antaakseen tosiasiallisesti työntekijälle mahdollisuuden käyttää palkallista vuosilomaa koskevaa oikeuttaan, kyseiseltä työntekijältä ei voida evätä tätä saavutettua oikeutta raukeamisen tai vanhentumisen perusteella.

V Ratkaisuehdotus

63. Kaiken edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Bundesarbeitsgerichtin esittämään ennakkoratkaisukysymykseen 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 viitejakson aikana ansaittuun palkallista vuosilomaa koskevaan oikeuteen ja työntekijällä vastaavasti olevaan oikeuteen saada rahallinen korvaus pitämättä jääneestä lomasta työsuhteen päättyessä sovelletaan kolmen vuoden vanhentumisaikaa, joka alkaa kulua kyseisen viitejakson päättyessä, kun työnantaja ei ole noudattanut velvollisuuksiaan, jotka koskevat työntekijän kehottamista pitämään lomaa ja tiedottamista työntekijälle loman pitämisestä.

[33] Ks. mm. tuomio 25.11.2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[34] Tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 74 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[35] Tuomio 25.6.2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ja Iccrea Banca SpA (C-762/18 ja C-37/19, EU:C:2020:504, 77 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[36] Tuomio 29.11.2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, 64 kohta).