

**Asia C-120/21**

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen  
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

**Jättämispäivä:**

26.2.2021

**Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:**

Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa)

**Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:**

29.9.2020

**Vastaja, valituksen vastapuoli ja Revision-menettelyn valittaja:**

LB

**Kantaja, valittaja ja Revision-menettelyn vastapuoli:**

TO

**Pääasian kohde**

Lomaoikeus – Raukeaminen ja vanhentuminen – Direktiivi 2003/88/EY – Työnantajan kehotus- ja ilmoitusvelvoitteet – Tehokkuusperiaate

**Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta**

Unionin oikeuden tulkinta, SEUT 267 artikla

**Ennakkoratkaisukysymys**

Ovatko tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 7 artikla ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta esteenä siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB) 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?

### **Unionin oikeussäännöt, joihin viitataan**

Euroopan unionin perusoikeuskirja (jäljempänä perusoikeuskirja), erityisesti sen 31 artikla

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY (jäljempänä direktiivi 2003/88), erityisesti sen 7 artikla ja 31 artiklan 2 kohta

### **Kansallinen lainsäädäntö, johon viitataan**

Työntekijöiden vähimmäislomaoikeudesta annettu liittovaltion laki (Bundesurlaubsgesetz, jäljempänä BUrlG), erityisesti sen 1 §, 3 §:n 1 momentti, 7 §:n 3 ja 4 momentti

Siviililaki (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB), erityisesti sen 194 §:n 1 momentti, 195 §, 199 §:n 1 ja 4 momentti, 204 §:n 1 momentin 1 kohta, 212 §:n 1 momentin 1 kohta ja 214 §:n 1 momentti

### **Lyhyt kuvaus tosiseikoista ja menettelystä**

- 1 Kantaja työskenteli 1.11.1996–31.7.2017 vastaajan palveluksessa veroasiantuntijana ja kirjanpitäjänä. Hänellä oli kalenterivuoden aikana oikeus 24 työpäivän lomaan lepoa varten. Vastaaja ilmoitti 1.3.2012 päivätyllä kirjeellä kantajalle, että kantajan ”oikeus 76 päivän jäljellä olevaan lomaan kalenterivuodelta 2011 ja sitä edeltäviltä vuosilta” ei raukea 31.3.2011, koska kantaja ei ole voinut pitää lomaa toimiston suuren työmäärän vuoksi. Vastaaja myönsi kantajalle vuosina 2012–2017 yhteensä 95 työpäivää lomaa. Kantaja ei käyttänyt hänelle lain mukaan kuuluvaa vähimmäislomaoikeutta kokonaisuudessaan. Vastaaja ei kehottanut kantajaa ottamaan lisää lomaa eikä ilmoittanut, että hakematta jäänyt loma voi raueta kalenterivuoden tai loman siirtämiselle varatun ajanjakson päättyessä. Kantaja vaati 6.2.2018 nostamassaan kanteessa 101 vuosilomapäivän rahallista korvaamista vuodelta 2017 ja sitä edeltäviltä vuosilta. Vastaajan käsityksen mukaan kantajan loma oli rauennut. Vastaaja ei voinut tuntea ja noudattaa ilmoitus- ja kehotusvelvoitteitaan, koska Bundesarbeitsgerichtin (liittovaltion ylin työtuomioistuim, Saksa) oikeuskäytäntöä muutettiin vasta työsuhteen päättymisen jälkeen 19.2.2019 annetuilla tuomioilla. Vastaajalla ei myöskään ole velvollisuutta maksaa lomakorvausta, koska lomaoikeudet, joiden rahallista korvaamista kantaja voi vaatia, ovat vanhentuneet.

- 2 Arbeitsgericht (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) velvoitti (lainvoimaisella tuomiolla) vastaajan korvaamaan kantajalle rahallisesti vuodelta 2017 jäljellä olevan loman. Muilta osin se hylkäsi kanteen. Kantaja valitti tuomiosta Landesarbeitsgerichtiin (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa), joka velvoitti vastaajan korvaamaan kantajalle 76 lomapäivää eli 17 376,64 euroa (brutto) vuosilta 2013–2016. Landesarbeitsgericht katsoi, että kantajan loma, kun otetaan huomioon unionin oikeuden säännökset, 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 vastaaja ei ollut yhteistyövelvoitteensa puitteissa antanut kantajalle mahdollisuutta loman pitämiseen. Vastaaja vaatii Revision-valituksessaan ensimmäisessä oikeusasteessa annetun tuomion vahvistamista siltä osin kuin Arbeitsgericht on hylännyt kanteen.

### **Lyhyt esitys ennakkoratkaisupyyntöön perusteluista**

- 3 Vastaajan tekemän Revision-valituksen menestyminen riippuu – siltä osin kuin se koskee velvollisuutta maksaa lomakorvaus vuosilta 2013 ja 2014 – siitä, sallitaanko direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa se, että oikeus lakisääteiseen vähimmäislomaan vanhenee kolmen vuoden yleisen vanhentumisajan (BGB 195 §) kuluttua, kun työnantaja ei ole noudattanut kehotus- ja ilmoitusvelvoitteitaan.
- 4 Unionin tuomioistuimen 6.11.2018 (C-684/16) [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] antaman tuomion, joka koskee direktiivin 2003/88 7 artiklaa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohtaa, jälkeen Bundesarbeitsgericht on kehittänyt aikaisempaa oikeuskäytäntöään ja tunnustanut, että oikeus lakisääteiseen vähimmäislomaan, kun BUrlG:n 7 §:ää tulkitaan direktiivin 2003/88 7 artiklan mukaisesti, vanhenee kalenterivuoden (BUrlG:n 7 §:n 3 momentin ensimmäinen virke) tai loman siirtämiselle varatun laillisen ajanjakson (BUrlG:n 7 §:n 3 momentin toinen ja neljäs virke) päättyessä lähtökohtaisesti vain, kun työnantaja on sitä ennen antanut työntekijälle mahdollisuuden käyttää lomaoikeuttaan, ja työntekijä on siitä huolimatta omasta harkinnastaan jättänyt loman pitämättä.
- 5 Jos työnantaja vetoaa lomaoikeuden määräaikaaisuuteen ja lakkaamiseen, työnantajan on osoitettava ja tarvittaessa näytettävä toteen yhteistyövelvoitteensa noudattaminen, mikäli se haluaa vedota itselleen myönteiseen oikeudelliseen seuraukseen.
- 6 Pääasiassa on vastaajan esittämän vanhentumisväitteen vuoksi tutkittava, ovatko kantajan lakisääteiset lomaoikeudet ja niiden kanssa rinnakkaiset sopimusperusteiset lisälomaoikeudet, jotka eivät ole voineet BUrlG:n 7 §:n 3 momentin nojalla lakata siitä syystä, että vastaaja ei ole tehnyt yhteistyötä, vanhentuneet.

- 7 Yleinen kolmen vuoden vanhentumisaika (BGB:n 195 §) alkaa kulua sen vuoden päättymisestä, jona oikeus on syntynyt (BGB:n 799 §:n 1 momentin 1 kohta), ja velkoja on saanut tiedon oikeuden perustana olevista seikoista ja velallisen henkilöllisyydestä, tai hänen olisi pitänyt saada nämä tiedot ilman törkeää huolimattomuutta (BGB:n 199 §:n 1 momentin 2 kohta).
- 8 Kanne olisi, siltä osin kuin kantaja vaatii lomakorvausta vuosilta 2013 ja 2014, perusteeton, mikäli – kun otetaan huomioon direktiivin 2003/88 7 artikla ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta – BUrlG:n 7 § ei ole esteenä lomaoikeuksien vanhentumiselle ja, vaikka työnantaja ei olisi toiminut yhteistyössä, vanhentumisaikojen alkamisen perusteena voidaan sen mukaan käyttää lomavuotta, jona oikeus on syntynyt.
- 9 Yleinen kolmen vuoden vanhentumisaika (BGB:n 195 §) olisi edellä mainituin edellytyksin alkanut kulua sen lomavuoden päättymisestä, jonka aikana syntyi oikeus, josta olisi voitu nostaa kanne vähimmäistyössäoloajan (Wartezeit) jälkeen (BUrlG:n 1, 3 ja 4 §), eli vuoden 2013 lomaoikeuksien osalta 31.12.2013 ja vuoden 2014 lomaoikeuksien osalta 31.12.2014 alkaen. Vanhentumisaika olisi vuonna 2013 syntyneiden oikeuksien osalta päättynyt vuoden 2016 päättyessä ja vuonna 2014 syntyneiden oikeuksien osalta vuoden 2017 päättyessä. Kun kanne nostettiin 6.2.2018, vanhentumisaikat olivat jo kuluneet.
- 10 Kysymys lakisääteisen lomaoikeuden ja sen kanssa rinnakkaisen sopimusperusteisen lisälomaoikeuden vanhentumisesta on Bundesarbeitsgerichtin oikeuskäytännön kehittymisen jälkeen merkityksellinen asian ratkaisemisen kannalta siinä tapauksessa, että työntekijän lomaoikeus ei ole rauennut, koska kyseinen oikeus ei ole tai – kuten pääasiassa – ei ollut ajallisesti rajoitettu BUrlG:n 7 §:n 3 momentin nojalla yhteistyövelvoitteen laiminlyönnin vuoksi, ja työnantaja, vedoten siihen, että lomaoikeuden lakisääteinen vanhentumisaika on kulunut, kieltäytyy (BGB:n 214 §:n 1 momentti) myöntämästä lomaa (BUrlG:n 7 §:n 1 momentti) tai – kuten pääasiassa – korvaamasta lomaa rahallisesti (BUrlG:n 7 §:n 4 momentti). On nimittäin niin, että jos työnantaja ei tee yhteistyötä, useampaan vuoteen perustuvien yhteenlaskettujen lomaoikeuksien käyttäminen työnantajan tahdon vastaisesti on kansallisen lainsäädännön mukaan ajallisesti rajoitettu yleensä vain silloin, kun BGB:n 194 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä säädettyjä yleisiä vanhentumissääntöjä voitaisiin soveltaa BUrlG:n 7 §:n lisäksi. Muussa tapauksessa seuraaville lomavuosille jatkuvasti siirtyvä loma siinä tapauksessa, että työnantaja ei täytä yhteistyövelvoitettaan ajankohtaisena lomavuonna tai myöhemmin ennen työsuhteen päättymistä, olisi edelleen olemassa ilman, että työntekijällä olisi velvollisuus vedota lomaan määräajassa oikeuksiensa toteutettavuuden säilyttämiseksi. Sama koskisi työsuhteen päättyessä sijaan tulevaa BUrlG:n 7 §:n 4 momentissa säädettyä oikeutta rahalliseen korvaukseen.
- 11 Näin ollen on selvitettävä, onko BUrlG:stä johtuva säännös esteenä lomaoikeuden vanhentumiselle, kun työnantaja ei ole asianmukaisin kehotuksin ja ilmoituksin tosiasiallisesti antanut työntekijälle mahdollisuutta käyttää lomaoikeuttaan. Tämä

on mahdollista vain lomaoikeutta koskevien unionin oikeuden säännösten ja määräysten valossa.

- 12 Unionin tuomioistuin ei – sikäli kuin on nähtävissä – ole vielä ottanut kantaa siihen, sallitaanko ja millä edellytyksillä direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa sellaisten vanhentumisaikojen, joiden keskeyttäminen edellyttää työntekijän toimenpiteitä, nojalla mahdollisuus rajoittaa ajallisesti oikeutta palkallisen vuosiloman toteuttamiseen vastoin työnantajan tahtoa.
- 13 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä on pääteltävissä, että BGB:n vanhentumissääntöjen soveltaminen lomaoikeuteen voi merkitä perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2003/88 7 artiklan rikkomista.
- 14 Unionin tuomioistuin on 6.11.2018 antamassaan tuomiossa (C-684/16) [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] todennut, että direktiivin 2003/88 7 artikla ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta ovat esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijä, joka ei ole pyytänyt saada käyttää mainitun säännöksen ja mainitun määräyksen nojalla ansaittua oikeuttaan palkalliseen vuosilomaan viiteajanjakson aikana, menettää automaattisesti ja siis ilman, että ensin tarkistettaisiin, onko työnantaja antanut kyseiselle työntekijälle tosiasiallisesti mahdollisuuden käyttää kyseistä oikeutta, hänelle tältä ajanjaksolta kertyneet lomapäivät viiteajanjakson päättyessä (55 kohta). Unionin tuomioistuin on lisäksi tässä kuten muissakin ratkaisuisaan korostanut, että kaikki työnantajan käytännöt tai laiminlyönnit, jotka voivat saada työntekijän luopumaan vuosiloman ottamisesta, ovat siten ristiriidassa palkallista vuosilomaa koskevan oikeuden tarkoituksen kanssa (42 kohta ja tuomio 29.11.2017 – C-214/16 [King], 39 kohta). Kansallisen lain säännös tai sopimuksen määräys, jossa säädetään unionin oikeuden vaatimusten vastaisesti työntekijän saavuttamien palkallista vuosilomaa koskevien oikeuksien siirtämisen rajoittamisesta tai lakkaamisesta, merkitsisi sellaisen menettelyn vahvistamista päteväksi, joka johtaa työnantajan oikeudettomaan hyötymiseen mainitun direktiivin varsinaisen tarkoituksen, joka on työntekijän terveyden kunnioittaminen, kustannuksella (unionin tuomioistuimen tuomio 29.11.2017 – C-214/16 [King], 64 kohta).
- 15 Kysymystä siitä, onko näistä unionin tuomioistuimen toteamuksista pääteltävä, että direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa suljetaan pois se, että työntekijältä edellytetään BGB:n 204 §:n 1 momentissa tarkoitettuja vanhentumisajan keskeyttäviä toimenpiteitä lomaoikeuden vanhentumisen estämiseksi, mikäli työnantaja ei yhteistyövelvoitteensa puitteissa ole antanut hänelle mahdollisuutta lomaoikeuden käyttämiseen, ei jaoston käsityksen mukaan ole selvitetty unionin tuomioistuimen tähänastisessa oikeuskäytännössä.
- 16 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä, joka koskee perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2003/88 7 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle jääviä preklusiivisia määräaikoja ja vanhentumisaikoja, käy ilmi, että

lomaoikeuden vanhentuminen ei, kun otetaan huomioon vanhentumissääntöjen oikeusrauhaa ja oikeusvarmuutta turvaava tehtävä, ole poissuljettu, mutta myös se, että unionin oikeus on esteenä oikeuden vanhentumiselle, mikäli työnantaja ei ole täyttänyt kehotus- ja ilmoitusvelvoitteitaan.

- 17 Jäsenvaltioiden menettelyllistä itsemääräämisoikeuta koskeva periaate voi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan puoltaa sitä, että direktiivin 2003/88 7 artikla ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta eivät ole esteenä lomaoikeuden ja sen sijaan BUrlG:n 7 §:n 4 momentin mukaan tulevan lomakorvausoikeuden vanhentumiselle. Tästä seuraa, että kunkin jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä on annettava menettelysäännöt, joilla turvataan unionin oikeuteen perustuvat yksityisten oikeudet (ks. unionin tuomioistuimen tuomio 19.6.2014 – C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12 [Specht ym.], 112 kohta ja unionin tuomioistuimen tuomio 8.7.2010 – C-246/09 [Bulicke], 24 kohta ja seuraava kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), kun asiaa koskevia unionin säännöksiä ei ole annettu. Nämä säännöt eivät kuitenkaan saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäisiä tilanteita (vastaavuusperiaate), eivätkä ne saa olla sellaisia, että unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate) (ks. vanhentumisajoista unionin tuomioistuimen tuomio 20.12.2017 – C-500/16 [Caterpillar Financial Services], 37 kohta ja sitä seuraavat kohdat oikeuskäytäntöviittauksineen, ja preklusiivisista määräajoista unionin tuomioistuimen tuomio 19.6.2014 – C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12 [Specht ym.], 112 kohta).
- 18 Vastaavuusperiaatteen noudattaminen turvattaisiin BGB:n 194 §:n ja sitä seuraavien pykälien säännöksillä, koska kansallisen lainsäädännön mukaan lähtökohtaisesti kaikkiin oikeuksiin – riippumatta siitä, perustuvatko ne kansalliseen vai unionin oikeuteen ja kuuluvatko ne työntekijälle vai työnantajalle – sovelletaan BGB:n 195 §:ssä säädettyä yleistä kolmen vuoden vanhentumisaikaa.
- 19 Unionin tuomioistuin on tehokkuusperiaatteesta todennut, että kaikkia sellaisia tapauksia, joissa on kyse siitä, tekeekö kansallinen menettelysäännös unionin oikeuden soveltamisen mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi, on tarkasteltava ottaen huomioon tämän säännöksen 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 (unionin tuomioistuimen tuomio 16.7.2020 – C-224/19 ja C-259/19 [Caixabanka ja Banco Bilbao Vizcaya Argentaria], 85 kohta ja unionin tuomioistuimen tuomio 8.7.2010 – C-246/09 [Bulicke], 35 kohta).
- 20 Tilanteissa, jotka eivät kuulu direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan soveltamisalaan, unionin tuomioistuin on katsonut, että kolmen vuoden (ks. unionin tuomioistuimen tuomio 15.4.2010 – C-542/08

[Barth], 24 kohta ja yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 24.3.2009 – C-445/06 [Danske Slagterier], 48 kohta) tai kahden vuoden (ks. unionin tuomioistuimen tuomio 15.12.2011 – C-427/10 [Banca Antoniana Popolare Veneta], 25 kohta) vanhentumisajat ovat tehokkuusperiaatteen mukaisia, mikäli ne eivät ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen arvioinnin mukaan näytä tekevän unionin oikeudessa vahvistettujen oikeuksien käyttämistä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi (unionin tuomioistuimen tuomio 16.7.2020 – C-224/19 ja C-259/19 [Caixabanka ja Banco Bilbao Vizcaya Argentaria], 87 kohta). Samalla tavoin unionin tuomioistuin on katsonut, että kohtuullisten preklusiivisten määräaikojen asettaminen täyttää lähtökohtaisesti tehokkuusvaatimuksen, koska tällaisten määräaikojen asettamisessa on kyse oikeusvarmuuden perusperiaatteen soveltamisesta (unionin tuomioistuimen vakiintunut oikeuskäytäntö, ks. unionin tuomioistuimen tuomio 21.12.2016 – C-154/15, C-307/15 ja C-308/15 [Gutiérrez Naranjo], 70 kohta; unionin tuomioistuimen tuomio 8.7.2010 – C-246/09 [Bulicke], 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 10.7.1997- C-261/95 [Palmisani], 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), kunhan määräaika ei ala kulua ennen sitä hetkeä, jona työntekijä on tullut tietoiseksi oikeuden perustana olevista seikoista (ks. unionin tuomioistuimen tuomio 8.7.2010 – C-246/09 [Bulicke], 41 kohta). Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin tuomioistuimen mahdollisella unionin oikeuden rikkomisen toteamisella ei lähtökohtaisesti ole vaikutusta vanhentumisajan alkamisajankohtaan (unionin tuomioistuimen tuomio 14.5.2020 – C-749/18 [B ym.], 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tehokkuusperiaate ei ole esteenä sille, että kansallisessa lainsäädännössä säädetty määräaika unionin oikeuteen perustuvien oikeuksien vanhentumiselle alkaa kulua ennen unionin tuomioistuimen tuomion, jolla asiaa koskeva oikeustila on selvennetty, julistamispäivää (ks. unionin tuomioistuimen tuomio 28.1.2015 – C-417/13 [Starjakob], 64 kohta ja sitä seuraava kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Unionin oikeus estää vastapuolta vetoamasta kohtuullisen vanhentumisajan umpeutumiseen vain, jos vastapuolen toiminta yhdessä preklusiivisen määräajan kanssa johtavat siihen, että henkilöltä evätään täysin mahdollisuus vedota unionin oikeuteen perustuviin oikeuksiinsa kansallisissa tuomioistuimissa (ks. unionin tuomioistuimen tuomio 14.5.2020 – C-749/18 [B ym.], 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 21 Tässä unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistetut periaatteet puoltavat sitä, että vanhentumissääntöjen soveltaminen lakisääteistä vähimmäislomaa koskevaan oikeuteen, samoin kuin sen sijaan tulevaan oikeuteen saada rahallinen korvaus, on tehokkuusperiaatteen mukaista.
- 22 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee kuitenkin myös, että vanhentumissääntöjen soveltaminen lakisääteistä vähimmäislomaa koskevaan oikeuteen tai sen sijaan tulevaan oikeuteen saada rahallinen korvaus on vastoin tehokkuusperiaatetta silloin, kun työnantaja ei ole noudattanut kehotus- ja ilmoitusvelvoitteitaan.

- 23 Unionin tuomioistuin on katsonut, että vanhentumisajan soveltaminen on omiaan tekemään unionin oikeudessa vahvistettujen oikeuksien käyttämisen suhteettoman vaikeaksi ja näin ollen rikkomaan tehokkuusperiaatetta, luettuna yhdessä oikeusvarmuuden periaatteen kanssa, jos se alkaa kuluu ajankohdasta, jona vaatimuksen esittäjä ei ole tiennyt unionin oikeuteen perustuvien oikeuksiensa laajuutta tai mieltänyt sitä, koska hänellä ei ole ollut tarvittavia tietoja (ks. vastaavasti kuluttajasopimusten kohtuuttomista ehdoista 5.4.1993 annetun neuvoston direktiivin 93/13/ETY tulkinnasta unionin tuomioistuimen tuomio 16.7.2020 – C-224/19 ja C-259/19 [Caixabanka ja Banco Bilbao Vizcaya Argentaria], 90 kohta ja sitä seuraava kohta ja unionin tuomioistuimen tuomio 13.9.2018 – C-176/17 [Profi Credit Polska], 69 kohta). Tätä taustaa varten jaosto pohtii, edellytetäänkö direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa yleisen vanhentumisajan alkamiseksi (BGB:n 199 §:n 1 momentin 2 kohta) paitsi tietoa lomaoikeuden syntymisestä ja sen laajuudesta, myös tietoja sen ajallisesta rajoittamisesta ja mahdollisesta raukeamisesta, josta työnantajan on kerrottava kehotus- ja ilmoitusvelvoitteensa puitteissa.
- 24 Jaoston käsityksen mukaan – mikäli unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisukysymykseen myöntävästi – unionin tuomioistuimen tähänastisessa oikeuskäytännössä ei myöskään ole selvennetty sitä, edellytetäänkö direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa, että kyseiselle lomavuodelle – pääasiassa lomavuodet 2013 ja 2014 – kuuluva lomaoikeutta, joka ei ole rauennut työnantajan puuttuvan kehotuksen ja ilmoituksen vuoksi, on käsiteltävä mahdollisesti sovellettavien vanhentumisaikojen alkamisen (BGB:n 199 §:n 1 momentin 1 kohta) osalta niin kuin kyseessä olisi loma, joka kuuluu seuraavalle tai myöhemmälle lomavuodelle, jonne kyseinen loma lisätään, kun BUrg:n 7 §:n 3 momenttia tulkitaan unionin unionin oikeuden mukaisesti.

Unionin tuomioistuin on 6.11.2018 antamassa tuomiossa (C-684/16), [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] todennut, että kansallinen säännöstö loman raukeamisesta on jätettävä soveltamatta, jos sitä ei voida tulkita direktiivin 2003/88 7 artiklan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan mukaisesti. Kansallisen tuomioistuimen on kuitenkin huolehdittava siitä, että jollei kyseinen työnantaja voi näyttää toteen, että se on tosiasiallisesti antanut työntekijälle mahdollisuuden pitää palkallinen vuosiloma, johon hänellä on oikeus unionin oikeuden nojalla, kyseinen työntekijä ei menetä palkallista vuosilomaa koskevia oikeuksiaan (81 kohta).