

C-120/21. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2021. február 26.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Bundesarbeitsgericht (Németország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2020. szeptember 29.

**Alperes, a fellebbezési eljárásban ellenérdekű fél és felülvizsgálati kérelmet
előterjesztő fél:**

LB

Felperes, fellebbező és a felülvizsgálati eljárásban ellenérdekű fél:

TO

Az alapeljárás tárgya

Szabadsághoz való jog – Megszűnés és elévülés – 2003/88/EK irányelv – A munkáltató felhívási és tájékoztatási kötelezettsége – A tényleges érvényesülés elve

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az uniós jog értelmezése, EUMSZ 267. cikk

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

Ellentétes-e a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkével, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével az olyan nemzeti szabályozás alkalmazása, mint a BGB 195. §-ával összefüggésben értelmezett 194. §-ának (1) bekezdése, amelynek értelmében a fizetett éves szabadsághoz való

jogra hároméves általános elévülési idő vonatkozik, és ezen elévülési idő a BGB 199. §-ának (1) bekezdésében megjelölt feltételek mellett a szabadság esedékessége évének végével kezdődik, ha a munkáltató a megfelelő felhívás és tájékoztatás elmulasztásával nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára, hogy a szabadsághoz való jogát gyakorolja?

A hivatkozott uniós jogi rendelkezések

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta), különösen annak 31. cikke

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: 2003/88 irányelv), különösen annak 7. cikke és 31. cikkének (2) bekezdése

A hivatkozott nemzeti rendelkezések

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (A munkavállalók szabadságának minimális kötelező időtartamáról szóló törvény [A munkavállalók szabadságáról szóló szövetségi törvény]) (a továbbiakban: BUrlG), különösen annak 1. §-a, 3. §-ának (1) bekezdése, 7. §-ának (3) és (4) bekezdése

Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv, a továbbiakban: BGB), különösen 194. §-ának (1) bekezdése, 195. §-a, 199. §-ának (1) és (4) bekezdése, 204. §-a (1) bekezdésének 1. pontja, 212. §-a (1) bekezdésének 1. pontja és 214. §-ának (1) bekezdése

A tényállás és az eljárás rövid bemutatása

- 1 A felperes 1996. november 1-jétől 2017. július 31-ig adószakértőként és könyvelőként az alperes alkalmazásában állt. Naptári évenként 24 nap szabadságra volt jogosult. 2012. március 1-jei levelében az alperes igazolta a felperes számára, hogy „a 2011-es naptári évre, valamint az azt megelőző évekre vonatkozó, 76 nap fennmaradt szabadsághoz való joga” nem szűnik meg 2012. március 31-én, mivel az alperes irodájában fennálló jelentős munkateher miatt a felperes nem tudta kivenni a szabadságot. 2012 és 2017 között az alperes összesen 95 nap szabadságot adott ki a felperesnek. A felperes nem vette igénybe teljes mértékben a szabadság törvény által előírt minimális időtartamát. Az alperes nem hívta fel a felperest további szabadság kivételére, és arról sem tájékoztatta őt, hogy a naptári év vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak lejártakor a nem igényelt szabadságot elveszti. 2018. február 6-án indított keresetével a felperes a 2017-re és az azt megelőző évekre vonatkozó 101 nap szabadságának pénzben való megváltását kérte. Az alperes úgy vélte, hogy a felperes elvesztette az őt megillető szabadságot. Az alperes nem ismerhette és nem teljesíthette a tájékoztatási és felhívási kötelezettségét, mivel a Bundesarbeitsgericht (szövetségi

munkaügyi bíróság, Németország) ítélkezési gyakorlatát csak a munkaviszony megszűnését követően, a 2019. február 19-i ítéletekkel módosították. Ezenkívül az alperes nem köteles a szabadság pénzbeli megváltására, mivel az azon szabadsághoz való jog, amelynek pénzbeli megváltását a felperes kérheti, elévült.

- 2 Az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság, Németország) (jogerősen) a 2017-re vonatkozó fennmaradt szabadság pénzben való megváltására kötelezte az alperest. A keresetet ezt meghaladó részében elutasította. A felperes fellebbezése alapján eljáró Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) arra kötelezte az alperest, hogy bruttó 17 376,64 euró megfizetésével váltsa meg a felperes 2013 és 2016 közötti évekre vonatkozó 76 nap szabadságát. E bíróság megállapította, hogy a felperes szabadsága az uniós jog rendelkezéseinek tiszteletben tartásával sem a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése alapján, sem a BGB 194. és azt követő §-aiban foglalt, az elévülésre vonatkozó általános polgári jogi rendelkezések alapján nem évülhetett el, mivel az alperes az együttműködési kötelezettsége teljesítésének elmulasztásával nem tette lehetővé a felperes számára a szabadság kivételét. Felülvizsgálati kérelmével az alperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását kéri annyiban, amennyiben az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság) a keresetet elutasította.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid bemutatása

- 3 Az alperes felülvizsgálati kérelmének eredményessége – amennyiben e kérelem a 2013-ra és 2014-re vonatkozó szabadság pénzbeli megváltására való kötelezés ellen irányul – attól függ, hogy a 2003/88/EK irányelv 7. cikke és a Charta 31. cikkének (2) bekezdése lehetővé teszi-e a szabadság törvény által előírt minimális időtartamához való jognak a hároméves általános elévülési idő (a BGB 195. §-a) lejártát követő elévülését, amennyiben a munkáltató nem teljesítette a felhívási és tájékoztatási kötelezettségét.
- 4 A Bíróságnak a 2003/88/EK irányelv 7. cikkére, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésére vonatkozó, 2018. november 6-i [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] ítéletét (C-684/16) követően a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) továbbfejlesztette az addigi ítélkezési gyakorlatát, és elismerte, hogy a szabadság törvény által előírt minimális időtartamához való jog a BUrlG 7. §-ának a 2003/88/EK irányelv 7. cikkével összhangban álló értelmezése alapján főszabály szerint csak a naptári év (a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése) vagy a megengedett átvitelre nyitva álló időszak (a BUrlG 7. §-a (3) bekezdésének második és negyedik mondata) végével szűnik meg, amennyiben a munkáltató ezt megelőzően lehetővé tette a munkavállaló számára a szabadsághoz való jog gyakorlását, és a munkavállaló a szabadságot saját döntése alapján nem vette ki.
- 5 Amennyiben a munkáltató a szabadsághoz való jog időbeli korlátozására és megszűnésére hivatkozik, ki kell fejtenie és adott esetben bizonyítania kell az

együttműködési kötelezettsége teljesítését, mivel ebből saját maga számára kedvező jogkövetkezményt vezet le.

- 6 Az alapeljárásban az alperes által felhozott elévülési kifogás alapján meg kell vizsgálni, hogy elévült-e a felperes törvény által előírt szabadsághoz való joga és az ezzel párhuzamos szerződéses többletszabadsághoz való joga, amely jogok az alperes együttműködési kötelezettségének elmulasztása miatt nem szűnhettek meg a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése szerint.
- 7 A hároméves általános elévülési idő (*a BGB 195. §-a*) azon év végével kezdődik, amelyben a jog keletkezett (*a BGB 799. §-a (1) bekezdésének 1. pontja*), és a jogosult tudomást szerzett a jogot megalapozó körülményekről és a kötelezett személyéről, vagy ezekről a jogosultnak súlyos gondatlanság hiányában tudomást kellett volna szereznie (*a BGB 199. §-a (1) bekezdésének 2. pontja*).
- 8 Amennyiben a felperes a 2013-ra és 2014-re vonatkozó szabadság pénzben való megváltását kéri, a kereset nem megalapozott, ha – a 2003/88/EK irányelv 7. cikkének és a Charta 31. cikke (2) bekezdésének tiszteletben tartásával – a szabadsághoz való jog elévülése nem ellentétes a BUrlG 7. §-ával, és az megengedi, hogy a munkáltató együttműködésének elmulasztása esetén is a szabadsághoz való jog keletkezésének évét vegyék figyelembe az elévülési idő kezdő időpontja tekintetében.
- 9 A hároméves általános elévülési időnek (*a BGB 195. §-a*) az említett feltételek mellett azon év végével kellett volna kezdődnie, amelyben a jog keletkezett és a várakozási idő lejártát követően kereset útján érvényesíthető volt (*a BUrlG 1., 3. és 4. §-a*), azaz a 2013. évi szabadsághoz való jog tekintetében 2013. december 31-én, a 2014. évi szabadsághoz való jog tekintetében 2014. december 31-én. Az elévülési idő a 2013-ra vonatkozó jog esetében 2016 végén, a 2014-re vonatkozó jog esetében pedig 2017 végén járt volna le. A 2018. február 6-i keresetindításkor az elévülési idő már lejárt volna.
- 10 A törvény által előírt szabadsághoz való jog és az ezzel párhuzamos szerződéses többletszabadsághoz való jog elévülésére vonatkozó kérdés a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) ítélkezési gyakorlatának továbbfejlesztését követően akkor releváns, ha a munkavállaló szabadsághoz való joga nem szűnt meg, mivel az az együttműködési kötelezettség elmulasztása miatt nincs, illetve – mint az alapeljárásban – nem volt időben korlátozva a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése szerint, és a munkáltató arra való hivatkozással, hogy a szabadsághoz való jogra vonatkozó, törvény által előírt elévülési idő lejárt, megtagadja (*a BGB 214. §-ának (1) bekezdése*) a szabadság kiadását (*a BUrlG 7. §-ának (1) bekezdése*) vagy – mint az alapeljárásban – a szabadság pénzben való megváltását (*a BUrlG 7. §-ának (4) bekezdése*). A munkáltató együttműködésének hiányában ugyanis a többéves halmozott szabadsághoz való jognak a munkáltató akarata ellenére való érvényesíthetősége a nemzeti jog szerint általában csak akkor lenne időben korlátozott, ha a BGB 194. és azt követő §-aiban foglalt általános elévülési szabályok a BUrlG 7. §-ának rendelkezései

mellett alkalmazhatók lennének. Ellenkező esetben, ha a munkáltató nem teljesíti együttműködési kötelezettségét a szabadság esedékességének évében vagy valamely, a munkaviszony megszűnése előtti későbbi időpontban, a következő évekre folyamatosan átvitt szabadság továbbra is fennáll anélkül, hogy a munkavállaló – az érvényesíthetőség fenntartása érdekében – köteles lenne azt időbeli korlátok között igénybe venni. Ugyanez vonatkozna a munkaviszony megszűnésével a BUrlG 7. §-ának (4) bekezdése szerint a szabadság helyébe lépő, pénzbeli megváltáshoz való jogra.

- 11 Tisztázni kell tehát, hogy ellentétes-e a szabadsághoz való jognak a munkavállalók szabadságáról szóló szövetségi törvényből következő elévülési jellegével, ha a munkáltató a megfelelő felhívás és tájékoztatás elmulasztásával nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára, hogy a szabadsághoz való jogát gyakorolja. Ez csak a szabadsághoz való jogot szabályozó uniós jogi előírások tiszteletben tartásával lehetséges.
- 12 A Bíróság – amennyire megállapítható – még nem döntött abban a kérdésben, hogy a 2003/88/EK irányelv 7. cikke, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdése lehetővé teszi-e, és ha igen, milyen feltételek mellett, hogy olyan elévülési idők útján, amelyek nyugvása a munkavállaló közreműködését követeli meg, a fizetett éves szabadsághoz való jognak a munkáltató akarata ellenére történő érvényesítésére vonatkozó lehetőséget időben korlátozzák.
- 13 A Bíróság ítélezési gyakorlatából arra utaló támpontok következnek, hogy a polgári törvénykönyv elévülési szabályainak a szabadsághoz való jogra történő alkalmazása sértheti a Charta 31. cikkének (2) bekezdését és a 2003/88/EK irányelv 7. cikkét.
- 14 A Bíróság a 2018. november 6-i *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* ítéletében (C-684/16) megállapította, hogy a 2003/88/EK irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével ellentétes az a nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az a munkavállaló, aki nem kérte, hogy a referencia-időszak során gyakorolhassa az említett rendelkezések értelmében szerzett, fizetett éves szabadsághoz való jogát, a referencia-időszak végén automatikusan – tehát annak előzetes ellenőrzése nélkül, hogy a munkavállalónak ténylegesen lehetősége volt-e e jog gyakorlására – elveszti az ezen időszakra járó szabadságot (55. pont). Ezenkívül a Bíróság ebben az ítéletben – akárcsak más ítéletekben – hangsúlyozta, hogy a munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amely visszatarthatja a munkavállalót az éves szabadság kivételétől, összeegyeztethetetlen az éves szabadsághoz való jog céljával (42. pont; 2017. november 29-i [King] ítélet, C-214/16, 39. pont). Az olyan nemzeti jogszabályi vagy szerződéses rendelkezés, amely az uniós jog követelményeivel ellentétesen a munkavállaló által megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jog átvitelének korlátozását és megszűnését írja elő, lényegében igazolja a munkáltató jogalap nélküli gazdagodását eredményező magatartást, és ezáltal gátolja az említett irányelv munkavállalók egészségvédelmére irányuló célkitűzésének a megvalósulását (a Bíróság 2017. november 29-i King ítélete, C-214/16, 64. pont).

- 15 Az eljáró bírósági tanács véleménye szerint a Bíróság eddigi ítélkezési gyakorlata nem tisztázta egyértelműen, hogy a Bíróság e megállapításaiból levezethető-e, hogy a 2003/88/EK irányelv 7. cikke és a Charta 31. cikkének (2) bekezdése kizárja, hogy a szabadsághoz való jog elévülésének elkerülése érdekében az elévülés nyugvását eredményező, a BGB 204. §-ának (1) bekezdése értelmében vett intézkedéseket követeljenek meg a munkavállalótól, mindaddig, amíg a munkáltató az együttműködési kötelezettsége teljesítésével nem teszi lehetővé a munkavállaló számára, hogy a szabadsághoz való jogát gyakorolja.
- 16 A Bíróságnak a Charta 31. cikke (2) bekezdésének és a 2003/88/EK irányelv 7. cikkének hatálya alá nem tartozó jogvesztő határidőkre és elévülési időkre vonatkozó ítélkezési gyakorlata arra enged következtetni, hogy az elévülési szabályoknak a jogviták rendezését és a jogbiztonságot biztosító funkciójára tekintettel nem kizárt a szabadsághoz való jog elévülése, vannak azonban arra utaló támpontok is, hogy az uniós joggal ellentétes valamely jog elévülése, ha a munkáltató nem tett eleget a felhívási és tájékoztatási kötelezettségének.
- 17 A tagállamok eljárási autonómiájának elve a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint amellet szólhat, hogy a 2003/88/EK irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével nem ellentétes az éves szabadsághoz való jog és a BURLG 7. §-ának (4) bekezdése alapján annak helyébe lépő, a szabadság pénzbeli megváltásához való jog elévülési jellege. Eszerint a jogérvényesítési eljárásra vonatkozó uniós jogi szabályozás hiányában a belső jogrend feladata meghatározni a jogalanyok uniós jogból eredő jogai védelmének biztosítását célzó eljárási szabályokat (lásd többek között: a Bíróság 2014. június 19-i ítélete, C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, 112. pont; a Bíróság 2010. július 8-i [Bulicke] ítélete, 24. és 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az előírt szabályok azonban nem lehetnek kevésbé kedvezők, mint a megfelelő belső jogi keresetek (az egyenértékűség elve), és az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlását nem tehetik gyakorlatilag lehetetlenné vagy rendkívül nehézé (a tényleges érvényesülés elve) (az elévülési időkkel kapcsolatban lásd: a Bíróság 2017. december 20-i [Caterpillar Financial Services] ítélete, C-500/16, 37. és azt követő pontok, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; a jogvesztő határidőkkel kapcsolatban lásd: a Bíróság 2014. június 19-i ítélete, C-501/12–C-506/12, C-540/12 és C-541/12, 112. pont).
- 18 Az egyenértékűség elvét a BGB 194. és azt követő §-aiban foglalt szabályokkal tiszteletben tartanak, mivel a nemzeti jog szerint a BGB 195. §-a értelmében valamennyi jogra a hároméves általános elévülési idő vonatkozik, függetlenül attól, hogy azok a nemzeti jogon vagy az uniós jogon alapulnak, és hogy a munkavállalót vagy a munkáltatót illetik meg.
- 19 A tényleges érvényesülés elvének alkalmazását illetően a Bíróság úgy ítélte meg, hogy minden olyan esetben, amikor felmerül a kérdés, hogy valamely nemzeti eljárási rendelkezés lehetetlenné vagy rendkívül nehézé teszi-e az uniós jog alkalmazását, azt kell megvizsgálni, hogy milyen e rendelkezésnek az egész eljárásban betöltött helye, hogy hogyan zajlik az eljárás, és melyek a sajátosságai

a különböző nemzeti fórumok előtt. Ebből a szempontból adott esetben azokat az elveket is figyelembe kell venni, amelyek a nemzeti bírósági rendszer alapjául szolgálnak, mint például a védelemhez való jog, a jogbiztonság elve, és az eljárás szabályos lefolytatásának elve (*a Bíróság 2020. július 16-i ítélete, C-224/19 és C-259/19, 85. pont; a Bíróság 2010. július 8-i [Bulicke] ítélete, C-246/09, 35. pont*).

- 20 A 2003/88/EK irányelv 7. cikkének és a Charta 31. cikke (2) bekezdésének hatályán kívül a Bíróság a tényleges érvényesülés elvével összeegyeztethetőnek tekintette a hároméves elévülési időt (*lásd: a Bíróság 2010. április 15-i [Barth] ítélete, C-542/08, 28. pont; a Bíróság 2019. március 24-i [Danske Slagterier] ítélete, C-445/06, 48. pont*), illetve a kétéves elévülési időt (*a Bíróság 2011. december 15-i [Banca Antoniana Popolare Veneta] ítélete, C-427/10, 25. pont*), ha a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálatra is figyelemmel ezen elévülési idők gyakorlatilag nem teszik lehetetlenné vagy rendkívül nehézé az uniós jog által biztosított jogok gyakorlását (*a Bíróság 2020. július 16-i ítélete, C-224/19 és C-259/19, 87. pont*). Hasonlóképpen, a Bíróság az észszerű jogvesztő jellegű keresetindítási határidők megállapítását mint a jogbiztonság alapvető elvének alkalmazását főszabály szerint a tényleges érvényesülés követelményével összeegyeztethetőnek tekintette (*a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata, lásd többek között: a Bíróság 2016. december 21-i [Gutierrez Naranjo] ítélete, C-154/15, C-307/15 és C-308/15, 70. pont; a Bíróság 2010. július 8-i [Bulicke] ítélete, C-246/09, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; a Bíróság 1997. július 10-i [Palmisani] ítélete, C-261/95, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat*), amennyiben a határidő nem azon időpont előtt kezdődik, amikor a munkavállaló tudomást szerez a jogot megalapozó tényekről (*lásd: a Bíróság 2010. július 8-i [Bulicke] ítélete, C-246/09, 41. pont*). A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében az uniós jog megsértésének Bíróság általi esetleges megállapítása főszabály szerint nem érinti az elévülési idő kezdetének időpontját (*a Bíróság 2020. május 14-i ítélete, C-749/18, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat*). A tényleges érvényesülés elve nem tiltja, hogy a nemzeti jogban az uniós jogon alapuló jogok elévülése tekintetében meghatározott valamely határidő a Bíróságnak az érintett területen fennálló jogi helyzet tisztázó ítélete kihirdetésének napját megelőzően kezdődjön (*lásd: a Bíróság 2015. január 28-i [Starjakob] ítélete, C-417/13, 64. és 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat*). Csak akkor ellentétes az uniós joggal, hogy az ellenérdekű fél kifogásként észszerű elévülési idő elteltére hivatkozzon, ha – magatartása okán – ő maga okozta a kereset benyújtásának elkésztését, megfosztva ily módon az alapeljárás felperesét attól, hogy jogait a nemzeti bíróságok előtt érvényesíthesse (*lásd: a Bíróság 2020. május 14-i ítélete, C-749/18, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat*).
- 21 A Bíróság ezen ítélkezési gyakorlata által kidolgozott elvek amellet szólnak, hogy az elévülési szabályoknak a szabadság törvény által előírt minimális időtartamához való jogra – és az annak helyébe lépő pénzbeli megváltáshoz való jogra – történő alkalmazása összeegyeztethető a tényleges érvényesülés elvével.

- 22 Mindazonáltal a Bíróság ítélkezési gyakorlatából arra utaló támpontok is következnek, hogy az elévülési szabályoknak a szabadság törvény által előírt minimális időtartamához való jogra, illetve az annak helyébe lépő pénzbeli megváltáshoz való jogra történő alkalmazása nem egyeztethető össze a tényleges érvényesülés elvével, ha a munkáltató nem teljesítette a felhívási és tájékoztatási kötelezettségét.
- 23 A Bíróság megállapította, hogy az elévülési idő alkalmazása rendkívül nehezzé teheti az uniós jog által biztosított jogok gyakorlását, és ennél fogva sértheti a jogbiztonság elvével összefüggésben értelmezett tényleges érvényesülés elvét, ha az elévülési idő olyan időpontban kezdődik, amikor a kérelmező nem ismerhette az uniós jogból eredő jogait vagy azok terjedelmét, mivel nem rendelkezett a szükséges információkkal (*lásd ebben az értelemben a fogyasztókkal kötött szerződésekben alkalmazott tisztességtelen feltételekről szóló, 1993. április 5-i 93/13/EGK tanácsi irányelv értelmezésével kapcsolatban: a Bíróság 2020. július 16-i ítélete, C-224/19 és C-259/19, 90. és 91. pont; a Bíróság 2018. szeptember 13-i [Profi Credit Polska] ítélete, C-176/17, 69. pont*). Az eljáró bírósági tanács ilyen körülmények között arra keresi a választ, hogy előírja-e a 2003/88/EK irányelv 7. cikke és a Charta 31. cikkének (2) bekezdése, hogy az általános elévülési idő megkezdődése (*a BGB 199. §-a (1) bekezdésének 2. pontja*) szempontjából ne csak a szabadsághoz való jog keletkezésének és terjedelmének ismeretét, hanem az e jog korlátozott időtartamára és esetleges megszűnésére vonatkozó információt is megköveteljék, amelyet a felhívási és tájékoztatási kötelezettségének teljesítésével a munkáltatónak kell szolgáltatnia.
- 24 Ezenkívül – a Bíróság által az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre adott igenlő válasz esetén – az eljáró bírósági tanács úgy véli, hogy a Bíróság eddigi ítélkezési gyakorlata nem tisztázta, hogy megköveteli-e a 2003/88/EK irányelv 7. cikke, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdése, hogy a munkáltató által elmulasztott felhívás és tájékoztatás miatt meg nem szűnt, a szóban forgó évre – a jelen ügyben 2013-ra és 2014-re – vonatkozó szabadsághoz való jogot az esetlegesen alkalmazandó elévülési idők (*a BGB 199. §-a (1) bekezdésének 1. pontja*) kezdete tekintetében úgy kezeljék, mintha az a következő vagy egy későbbi évre vonatkozó, azon szabadsághoz hasonlóan keletkezett volna, amelyet e jog a BUrlG 7. §-a (3) bekezdésének az uniós joggal összhangban álló értelmezése szerint kiegészít.

A Bíróság a 2018. november 6-i [*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*] ítéletében (C-684/16), kifejtette, hogy mellőzni kell a szabadság elvesztésére vonatkozó nemzeti szabályozás alkalmazását, ha a szóban forgó szabályt nem lehet a 2003/88/EK irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összhangban értelmezni. Mindazonáltal a nemzeti bíróságnak ügyelnie kell arra, hogy amennyiben a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy lehetővé tette a munkavállaló számára, hogy ténylegesen kivehesse az őt az uniós jog értelmében megillető fizetett éves szabadságot, a munkavállalót ne lehessen megfosztani a fizetett éves szabadsághoz való szerzett jogától (81. pont).