

Kohtuasi C-120/21

Eelotsusetaotluse kokkuvõte Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõike 1 alusel

Saabumise kuupäev:

26. veebruar 2021

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

29. september 2020

Kostja, vastustaja apellatsioonimenetluses ja kassaator:

LB

Hageja, apellant ja vastustaja kassatsioonimenetluses:

TO

Põhikohtuasja ese

Õiguse puhkusele – Õiguse lõppemine ja nõude aegumine – Direktiiv 2003/88/EÜ – Tööandja üleskutse esitamise ja selgitamiskohustus – Tõhususe põhimõte

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Liidu õiguse tõlgendamine, ELTL artikkel 267

Eelotsuse küsimus

Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikliga 7 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 2 on vastuolus selline riigisisene õigusnorm nagu Saksa tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB) § 194 lõige 1 koostoimes sama seadustiku §-ga 195, mis näeb ette, et töötaja tasustatud põhipuhkuse nõudele on kohaldatav üldine kolmeaastane aegumistähtaeg, mis hakkab BGB § 199 lõikes 1 nimetatud tingimustel kulgema puhkuseaasta

lõppedes, kui tööandja ei ole töötajale vastava üleskutse ja selgituste esitamisega tegelikult andnud võimalust kasutada oma õigust puhkusele?

Viidatud liidu õigusnormid

Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“), eelkõige artikkel 31

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (edaspidi „direktiiv 2003/88“), eelkõige artikkel 7 ja artikli 31 lõige 2

Viidatud liikmesriigi õigusnormid

Töötajate minimaalse põhipuhkuse seadus (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (edaspidi „BUrlG“), eelkõige § 1, § 3 lõige 1 ning § 7 lõiked 3 ja 4

Tsiviilseadustik (Bürgerliches Gesetzbuch, edaspidi „BGB“), eelkõige § 194 lõige 1, § 195, § 199 lõiked 1 ja 4, § 204 lõike 1 punkt 1, § 212 lõike 1 punkt 1 ja § 214 lõige 1

Asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte

- 1 Hageja töötas alates 1. novembrist 1996 kuni 31. juulini 2017 kostja juures maksuspetsialisti ja raamatupidajana. Tal oli õigus saada igal kalendriaastal puhkust 24 tööpäeva ulatuses. Kostja kinnitas 1. märtsi 2012. aasta kirjaga hagejale, et „tema õigus saada 2011. aasta ja eelnevate aastate eest kasutamata jäänud puhkust 76 päeva ulatuses“ ei aegu 31. märtsil 2012, sest hagejal ei olnud võimalik puhkust kasutada kostja büroo liiga suure töökoormuse tõttu. Aastatel 2012–2017 võimaldas kostja hagejal kasutada puhkust ühtekokku 95 tööpäeva ulatuses. Hageja ei kasutanud ära kogu oma seadusjärgset põhipuhkust. Kostja ei kutsunud hagejat üles puhkust täiendavalt kasutama ega selgitanud, et kasutamata puhkuse nõue võib kalendriaasta või üleviimistähtaja möödumisel aeguda. Hageja esitas 6. veebruaril 2018 hagi, milles nõudis 2017. aasta ja varasemate aastate eest kasutamata jäänud 101 puhkusepäeva hüvitamist rahas. Kostja leidis, et hageja puhkusenõue on aegunud. Kostja ei saanud oma üleskutse esitamise ja selgitamiskohustust teada ega järgida, sest Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) muutis oma praktikat 19. veebruari 2019. aasta otsustega alles pärast seda, kui kõnealune töösuhe oli lõppenud. Samuti ei pea kostja hüvitama kasutamata jäänud puhkust rahas, sest hageja nõudega hõlmatud puhkusenõue on aegunud.
- 2 Arbeitsgericht (töökohus) mõistis (jõustunud) otsusega kostjalt välja rahalise hüvitise 2017. aastal kasutamata jäänud puhkuse eest. Ülejäänud osas jäi hagi rahuldamata. Landesarbeitsgericht (liidumaa kõrgeim töökohus) mõistis hageja

apellatsioonkaebuse alusel kostjalt välja aastatel 2013–2016 kasutamata jäänud 76 puhkusepäeva eest hüvitise brutosummas 17 376,64 eurot. Viidatud kohus lähtus sellest, et liidu õiguse kohaselt ei saanud hageja puhkusenõue BUrlG § 7 lõike 3 alusel lõppeda ega BGB §-s 194 jj sisalduvate aegumist käsitlevate tsiviilõiguse üldnormide alusel aeguda, kuna kostja ei täitnud oma kohustust aidata kaasa, et töötajal oleks tegelikult võimalus puhkust kasutada. Kostja taotleb kassatsioonkaebusega esimese astme kohtu otsuse jõustamist osas, milles Arbeitsgericht (töökohus) jättis hagi rahuldamata.

Eelotsusetaotluse põhjenduse lühikokkuvõte

- 3 Kostja kassatsioonkaebuse rahuldamine oleneb osas, milles selle ese on rahaline hüvitis aastatel 2013 ja 2014 kasutamata jäänud puhkuse eest, vastusest küsimusele, kas direktiivi 2003/88 artikli 7 ja harta artikli 31 lõike 2 kohaselt võib seadusjärgse põhipuhkuse nõue üldise kolmeaastase aegumistähtaja (BGB § 195) möödumisel aeguda, kui tööandja ei ole täitnud üleskutse esitamise ja selgitamiskohustust.
- 4 Pärast Euroopa Kohtu 6. novembri 2018. aasta otsust Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16), mis käsitleb direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja harta artikli 31 lõiget 2, arendas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) oma senist praktikat edasi ja otsustas, et kui tõlgendada BUrlG § 7 kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7, siis aegub seadusjärgse põhipuhkuse nõue kalendriaasta (BUrlG § 7 lõike 3 esimene lause) või lubatud üleviimistähtaja (BUrlG § 7 lõike 3 teine ja neljas lause) lõppedes põhimõtteliselt vaid juhul, kui tööandja on eelnevalt andnud töötajale tegelikult võimaluse puhkust kasutada ja hoolimata sellest on töötaja puhkuse kasutamisest vabatahtlikult loobunud.
- 5 Kui tööandja tugineb puhkusenõude esitamise tähtajale ja aegumisele, siis peab ta asjaolu, et ta on täitnud oma kohustuse aidata kaasa sellele, et töötajal oleks tegelikult võimalus puhkust kasutada, märkima ja vaidluse korral tõendama, sest puhkusenõude aegumisel on tema õiguslikule positsioonile soodne tagajärg.
- 6 Põhikohtuasjas tuleb kostja aegumise vastuväite alusel kontrollida, kas hageja nõuded on aegunud, kui talle seadusega ette nähtud puhkusenõue ja lepinguga ette nähtud lisapuhkuse nõue ei saanud BUrlG § 7 lõike 3 kohaselt aeguda, sest kostja ei täitnud oma kohustust aidata kaasa sellele, et töötajal oleks tegelikult võimalus puhkust kasutada.
- 7 Üldine kolmeaastane aegumistähtaeg (BGB § 195) hakkab kulgema selle aasta möödumisega, mil nõue tekkis (BGB § 799 lõike 1 punkt 1) ning võlausaldaja nõude aluseks olevatest asjaoludest ja kohustatud isikust teada sai või teada saada pidi, kui tegemist ei olnud raske hooletusega (BGB § 199 lõike 1 punkt 2).
- 8 Hagi oleks 2013. ja 2014. aastal kasutamata jäänud puhkuse eest rahalise hüvitise nõudes põhjendamatu, kui direktiivi 2003/88 artiklit 7 ja harta artikli 31 lõiget 2

arvesse võttes ei takistaks BUrlG § 7 puhkusenõude aegumist ja lubaks aegumistähtaaja algust määrata selle puhkuseaasta järgi, mille eest nõue tekkis, ka juhul, kui tööandja jättis täitmata oma kohustuse aidata kaasa sellele, et töötajal oleks tegelikult võimalus puhkust kasutada.

- 9 Üldine kolmeaastane aegumistähtaeg (BGB § 195) oleks neil tingimustel hakanud kulgema selle puhkuseaasta lõppemisest, mille eest nõue tekkis ja millal selle oleks pärast ooteaja möödumist saanud hagi esitamisega maksuma panna (*BUrlG §-d 1, 3 ja 4*), see tähendab 2013. aasta eest saada oleva puhkuse osas alates 31. detsembrist 2013 ja 2014. aasta eest saada oleva puhkuse osas alates 31. detsembrist 2014. 2013. aastal tekkinud puhkusenõue oleks aegunud 2016. aasta möödumisega ja 2014. aastal tekkinud puhkusenõue 2017. aasta möödumisega. Hagi esitati 6. veebruaril 2018 ja selleks ajaks oleksid aegumistähtajad olnud juba möödunud.
- 10 Küsimus seadusjärgse puhkusenõude ja lepingulise lisapuhkuse nõude aegumise kohta on Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohtus) edasi arendatud kohtupraktika kohaselt vaidluse lahendamisel määrava tähtsusega, kui töötaja puhkusenõue pole aegunud seetõttu, et BUrlG § 7 lõike 3 kohaselt puudub (põhikohtuasjas puudus) asjaomase õiguse teostamiseks tähtaeg, sest tööandja ei täitnud oma kohustust aidata kaasa sellele, et töötajal oleks tegelikult võimalus puhkust kasutada, aga tööandja tugineb puhkusenõude seadusest tuleneva aegumistähtaaja möödumisele ja seetõttu keeldub (*BGB § 214 lõige 1*) puhkuse andmisest (*BUrlG § 7 lõige 1*) või (nagu põhikohtuasjas) kasutamata puhkuse hüvitamisest rahas (*BUrlG § 7 lõige 4*). Nimelt kui tööandja ei täitnud oma kohustust aidata kaasa sellele, et töötajal oleks tegelikult võimalus puhkust kasutada, siis oleks mitme aasta eest kogunenud puhkusenõude maksmapanemine vastu tööandja tahtmist liikmesriigi õiguse kohaselt üldjuhul ajaliselt piiratud ainult tingimusel, et lisaks BUrlG § 7 sätetele on kohaldatavad BGB §-s 194 jj sisalduvad aegumist käsitlevad üldnormid. Vastasel juhul on töötajal jätkuvalt õigus järgmistele puhkuseaastatele üle kantud puhkusele, kui tööandja ei heasta kaasaaitamiskohustuse rikkumist puhkuseaastal või hilisemal ajal enne töösuhte lõppemist, kusjuures töötajal pole ajalisi piire selle õiguse teostamisel selleks, et säilitada oma nõude maksmapandavus. Sama kehtib töösuhte lõppemisel BUrlG § 7 lõike 4 kohaselt asjaomast õigust asendava õiguse suhtes saada kasutamata puhkuse eest rahalist hüvitist.
- 11 Neil kaalutlustel vajab selgitamist, kas BUrlG-s sätestatud kohustus takistab puhkusenõude aegumist, kui tööandja ei ole töötajale asjaomase üleskutse ja selgituste esitamisega tegelikult taganud võimalust kasutada oma õigust puhkusele. Selle kontrollimisel tuleb lähtuda liidu õiguse sätetest, mis käsitlevad õigust puhkusele.
- 12 Euroopa Kohus ei ole teadaolevalt seni veel otsustanud, kas ja millistel tingimustel lubavad direktiivi 2003/88 artikkel 7 ja harta artikli 31 lõige 2 aegumistähtajaga, mille peatamine eeldab töötaja tegevust, ajaliselt piirata töötaja

võimalust panna vastu tööandja tahtmist maksma oma õigus tasustatud põhipuhkusele.

- 13 Euroopa Kohtu praktikast nähtub, et puhkusenõudele BGB aegumist käsitlevate sätete kohaldamine võib tähendada harta artikli 31 lõike 2 ja direktiivi 2003/88 artikli 7 rikkumist.
- 14 Euroopa Kohus sedastas 6. novembri 2018. aasta kohtuotsuses Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16), et direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2 on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt asjaolu, et töötaja ei taotlenud arvestusperioodil võimalust kasutada õigust tasustatud põhipuhkusele, mille ta on nende sätete alusel omandanud, toob üldjuhul kaasa selle, et töötaja kaotab automaatselt – ilma et seega eelnevalt kontrollitaks, kas talle anti tegelikult võimalus seda õigust kasutada – asjaomase ajavahemiku eest puhkusepäevade kasutamise õiguse (punkt 55). Lisaks rõhutas Euroopa Kohus nii selles kui ka teistes otsustes, et tööandja mis tahes tegevus või tegevusetus, mis võib potentsiaalselt pärssida põhipuhkuse kasutamist töötaja poolt, ei ole samuti kooskõlas õiguse tasustatud põhipuhkusele eesmärgiga (punkt 42; 29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, punkt 39). Liikmesriigi õigusnormi või lepingutingimusega, mis liidu õiguse nõudeid rikkudes näeb töötaja väljateenitud tasustatud põhipuhkuse üleviimisele ette ajalise piirangu või puhkusenõude aegumise, tunnistatakse õiguspäraseks käitumine, mis viib tööandja alusetu rikastumiseni, kahjustades sellega asjaomase direktiivi eesmärki kaitsta töötaja tervist (29. novembri 2017. aasta kohtuotsus King, C-214/16, punkt 64).
- 15 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul pole Euroopa Kohtu senise praktika põhjal veel piisavalt selge, kas viidatud Euroopa Kohtu sedastustest tuleneb, et direktiivi 2003/88 artikkel 7 ja harta artikli 31 lõike 2 välistavad, et töötajalt saab nõuda puhkusenõude aegumist peatavate meetmete võtmist BGB § 204 lõike 1 tähenduses, kui tööandja ei ole täitnud oma kohustust aidata kaasa sellele, et töötajal oleks tegelikult võimalus puhkust kasutada.
- 16 Euroopa Kohtu praktikast, mis käsitleb õigust lõpetavat tähtaega ja aegumistähtaega väljaspool harta artikli 31 lõike 2 ja direktiivi 2003/88 artikli 7 kohaldamisala, võib leida kinnitust ühest küljest seisukohale, et puhkusenõude aegumine pole välistatud, kui võtta arvesse aegumist käsitlevate sätetega järgitavaid õigusrahu ja õiguskindluse tagamise eesmärke, aga teisest küljest ka arusaamale, et liidu õigus välistab puhkusenõude aegumise, kui tööandja ei ole täitnud üleskutse esitamise ja selgitamiskohustust.
- 17 Euroopa Kohtu praktika kohaselt võib liikmesriikide menetlusautonoomia põhimõtte toetada seisukohta, et direktiivi 2003/88 artikkel 7 ja harta artikli 31 lõike 2 ei takista puhkusenõude ega seda BUrlG § 7 lõike 4 kohaselt asendava rahalise hüvitamise nõude aegumist. Viidatud põhimõtte kohaselt tuleb vastavasisuliste liidu õigusnormide puudumise korral näha iga liikmesriigi sisemises õiguskorras ette üksikasjalik menetluskord isikutele liidu õigusest

tulenevate õiguste kaitse tagamiseks (vt nt 19. juuni 2014. aasta kohtuotsus [liidetud kohtuasjades] C-501/12–C-506/12 ja C-540/12–C-541/12, punkt 112; 8. juuli 2010. aasta kohtuotsus C-246/09, Bulicke, punkt 24 jj, ning seal viidatud kohtupraktika). Tingimuseks on siiski see, et asjaomane menetluskord ei oleks ebasoodsam kui sarnaseid riigisiseseid olukordi reguleerivad menetlusnormid (võrdväarsuse põhimõte) ega muudaks liidu õiguskorra alusel antud subjektiivsete õiguste kasutamist praktikas võimatuks või ülemäära raskeks (tõhususe põhimõte) (vt aegumistähtaaja kohta 20. detsembri 2017. aasta kohtuotsus Caterpillar Financial Services, C-500/16, punkt 37 jj, ning seal viidatud kohtupraktika, ja õigust lõpetava tähtaaja kohta 19. juuni 2014. aasta kohtuotsus [liidetud kohtuasjades] C-501/12–C-506/12 ja C-540/12–C-541/12, punkt 112).

- 18 BGB § 194 jj sätted järgivad võrdväarsuse põhimõtet, kuna liikmesriigi õiguse kohaselt aeguvad BGB §-s 195 ette nähtud üldise kolmeaastase aegumistähtaaja möödumisel põhimõtteliselt kõik nõuded olenemata sellest, kas need tulenevad liikmesriigi õigusest või liidu õigusest, ja ka olenemata sellest, kas asjaomane nõue on töötajal või tööandjal.
- 19 Tõhususe põhimõttega seoses on Euroopa Kohus juba otsustanud, et iga juhtumit, mille puhul tekib küsimus, kas teatud riigisisene menetlusnorm muudab liidu õiguse kohaldamise praktiliselt võimatuks või ülemäära raskeks, tuleb analüüsida, võttes arvesse selle sätte rolli menetluses tervikuna, menetluse kulgu ja eripära erinevates liikmesriigi ametiasutustes. Neist kaalutlustest lähtudes tuleb vajaduse korral arvesse võtta liikmesriigi õigussüsteemi aluseks olevaid põhimõtteid, nagu kaitseõiguste tagamine, õiguskindluse põhimõte ja menetluse nõuetekohane kulgemine (16. juuli 2020. aasta kohtuotsus [liidetud kohtuasjades] C-224/19 ja C-259/19, punkt 85, ning 8. juuli 2010. aasta kohtuotsus Bulicke, C-246/09, punkt 35).
- 20 Sellistes olukordades, mis jäävad väljapoole direktiivi 2003/88 artikli 7 ja harta artikli 31 lõike 2 kohaldamisala, on Euroopa Kohus leidnud, et kolmeaastane aegumistähtaeg (vt 15. aprilli 2010. aasta kohtuotsus Barth, C-542/08, punkt 28, ja 24. märtsi 2009. aasta kohtuotsus Danske Slagterier, C-445/06, punkt 48) või kaheaastane aegumistähtaeg (15. detsembri 2011. aasta kohtuotsus Banca Antoniana Popolare Veneta, C-427/10, punkt 25) on tõhususe põhimõttega kooskõlas, kui see – piiramata eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli – ei muuda liidu õigusega ette nähtud õiguste kasutamist praktiliselt võimatuks või ülemäära raskeks (16. juuli 2020. aasta kohtuotsus [liidetud kohtuasjades] C-224/19 ja C-259/19, punkt 87). Samamoodi leidis Euroopa Kohus, et mõistlike tähtaegade määramine hagi esitamiseks – mille möödumisel see õigus lõpeb – vastab põhimõtteliselt tõhususe põhimõttest tulenevatele nõuetele, kuivõrd tegemist on aluspõhimõtteks oleva õiguskindluse põhimõtte kohaldamisega (Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika, vt nt 21. detsembri 2016. aasta kohtuotsus [liidetud kohtuasjades] C-154/15, C-307/15 ja C-308/15, punkt 70; 8. juuli 2010. aasta kohtuotsus Bulicke, C-246/09, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 10. juuli 1997. aasta kohtuotsus Palmisani, C-261/95, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika), aga seda tingimusel, et asjaomane

tähtaeg ei hakka kulgema enne, kui töötaja saab teada nõude aluseks olevatest asjaoludest (vt 8. juuli 2010. aasta kohtuotsus Bulicke, C-246/09, punkt 41). Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt ei mõjuta Euroopa Kohtu poolt liidu õiguse rikkumise tuvastamine põhimõtteliselt aegumistähtaja algust (14. mai 2020. aasta kohtuotsus C-749/18, punkt 67 ja seal viidatud kohtupraktika). Tõhususe põhimõttega ei ole vastuolus, kui liikmesriigi õigusnormides liidu õigusest tulenevate õiguste aegumise tähtaeg hakkab kulgema enne kuupäeva, mil Euroopa Kohus kuulutab asjaspepuutuvat õiguslikku olukorda selgitava otsuse (vt 28. jaanuari 2015. aasta kohtuotsus Starjakob, C-417/13, punkt 64 jj, ning seal viidatud kohtupraktika). Kohustatud isiku poolt mõistliku aegumistähtaja möödumisele tuginemine ei ole liidu õigusega kooskõlas ainult siis, kui tema käitumine koostoimes teatavat õigust lõpetava tähtaja kohaldamisega jätab õigustatud isiku ilma võimalusest panna oma õigused liidu õiguse alusel maksma liikmesriigi kohtutes (vt 14. mai 2020. aasta kohtuotsus C-749/18, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 21 Viidatud kohtupraktikas esitatud Euroopa Kohtu seisukohad kinnitavad, et tõhususe põhimõttega on kooskõlas aegumist käsitlevate sätete kohaldamine nii seadusjärgse põhipuhkuse nõudele kui ka seda asendavale nõudele saada kasutamata jäänud puhkuse eest rahalist hüvitist.
- 22 Euroopa Kohtu praktikast leiab siiski kinnitust ka sellele, et aegumist käsitlevate sätete kohaldamine seadusjärgse põhipuhkuse nõudele või seda asendavale nõudele saada kasutamata puhkuse eest rahalist hüvitist pole tõhususe põhimõttega kooskõlas, kui tööandja ei ole täitnud üleskutse esitamise ja selgitamiskohustust.
- 23 Euroopa Kohus on otsustanud, et aegumistähtaja kohaldamise tagajärjel võib muutuda liidu õiguses ette nähtud õiguste kasutamine ülemäära raskeks, millega rikutaks tõhususe põhimõtet koostoimes õiguskindluse põhimõttega, kui aegumistähtaeg hakkab kulgema ajal, mil õigustatud isik ei ole teadlik talle liidu õigusest tulenevatest õigustest või nende ulatusest, sest talle kättesaadav teave on mittetäielik (vt selle kohta nõukogu 5. aprilli 1993. aasta direktiivi 93/13/EMÜ ebaõiglaste tingimuste kohta tarbijalepingutes tõlgendamist käsitlev Euroopa Kohtu 16. juuli 2020. aasta otsus [liidetud kohtuasjades] C-224/19–C-259/19, punkt 90 jj; 13. septembri 2018. aasta kohtuotsus Profi Credit Polska, C-176/17, punkt 69). Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekib selle põhjal küsimus, kas direktiivi 2003/88 artikkel 7 ja harta artikli 31 lõige 2 kohustavad nõudma tavalise aegumistähtaja algusaja (*BGB § 199 lõike 1 punkt 2*) määramise tingimusena lisaks teadmisele puhkusenõudest ja selle ulatusest ka teavitamist asjaomase nõude esitamise tähtajast ja võimalikust aegumisest, mida tööandja peab tegema üleskutse esitamise ja selgitamiskohustuse raames.
- 24 Kui Euroopa Kohus vastab eelotsuse küsimusele jaatavalt, siis on eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul senise kohtupraktika põhjal lisaks ebaselge ka see, kas nii direktiivi 2003/88 artikkel 7 kui ka harta artikli 31 lõige 2 kohustavad käsitlema õigust saada vaidlusaluse puhkuseaasta (käesoleval juhul

2013. ja 2014. aasta) eest puhkust, mis ei ole tööandja üleskutse esitamise ja selgitamiskohustuse täitmata jätmise tõttu aegunud, võimaliku aegumistähtaaja aluse (*BGB § 199 lõike 1 punkt 1*) aspektist nii, nagu oleks see tekkinud õigusena saada puhkust järgmise või mõne hilisema puhkuseaasta eest ja sellele BUrlG § 7 lõike 3 alusel lisanduks, kui viidatud sätet tõlgendada kooskõlas liidu õigusega.

Euroopa Kohus märkis 6. novembri 2018. aasta otsuses Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16), et puhkusenõude aegumist käsitlev liikmesriigi õigusnorm tuleb jätta kohaldamata, kui seda ei saa tõlgendada kooskõlas direktiivi 2003/88 artikliga 7 ja harta artikli 31 lõikega 2. Liikmesriigi kohus peab aga ka sel juhul tagama, et kui tööandja ei suuda tõendada, et ta näitas üles nõutavat hoolsust, et töötajal oleks tegelikult olnud võimalik kasutada tasustatud põhipuhkust, mida tal oli õigus liidu õiguse alusel saada, siis ei või jätta töötajat ilma omandatud õigusest tasustatud põhipuhkusele (punkt 81).