

**Sprawa C-120/21**

**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości**

**Data wpływu:**

26 lutego 2021 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

29 września 2020 r.

**Strona pozwana, druga strona postępowania odwoławczego i strona wnosząca skargę rewizyjną:**

LB

**Strona powodowa, strona wnosząca odwołanie i druga strona postępowania rewizyjnego:**

TO

**Przedmiot postępowania głównego**

Prawo do urlopu – Wygaśnięcie i przedawnienie – Dyrektywa 2003/88/WE – Obowiązki pracodawcy w zakresie wezwania i poinformowania – Zasada skuteczności

**Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego**

Wykładnia prawa Unii, art. 267 TFUE

**Pytanie prejudycjalne**

Czy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy i art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stoją na przeszkodzie

stosowaniu uregulowania krajowego takiego jak § 194 ust. 1 w związku z § 195 BGB, w myśl którego prawo do corocznego płatnego urlopu podlega ogólnemu terminowi przedawnienia wynoszącemu trzy lata, którego bieg, z zastrzeżeniem warunków określonych w § 199 ust. 1 BGB, rozpoczyna się wraz z końcem roku urlopowego, jeżeli pracodawca rzeczywiście nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu poprzez stosowne wezwanie i poinformowanie?

### **Przywołane przepisy prawa Unii**

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (zwana dalej „kartą”), w szczególności art. 31

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (zwana dalej „dyrektywą 2003/88”), w szczególności art. 7 i art. 31 ust. 2

### **Przywołane przepisy prawa krajowego**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (ustawa o minimalnym urlopie pracowników, Niemcy; zwana dalej „BUrlG”), w szczególności § 1, § 3 ust. 1, § 7 ust. 3 i 4

Bürgerliches Gesetzbuch (kodeks cywilny, Niemcy; zwany dalej „BGB”), w szczególności § 194 ust. 1, § 195, § 199 ust. 1 i 4, § 204 ust. 1 pkt 1, § 212 ust. 1 pkt 1 i § 214 ust. 1

### **Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i przebiegu postępowania**

- 1 W okresie od dnia 1 listopada 1996 r. do dnia 31 lipca 2017 r. powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku specjalisty do spraw podatków i księgowej sporządzającej bilanse. W roku kalendarzowym przysługiwały jej 24 dni robocze urlopu wypoczynkowego. Pismem z dnia 1 marca 2012 r. pozwany formalnie poświadczył powódce, że jej „prawo do niewykorzystanego urlopu w wymiarze 76 dni z roku kalendarzowego 2011 i lat poprzednich” nie wygasa w dniu 31 marca 2012 r., ponieważ nie mogła skorzystać z urlopu ze względu na dużą ilość pracy w jego kancelarii. W latach 2012–2017 pozwany przyznał powódce łącznie 95 dni roboczych urlopu. Powódka nie wykorzystwała w całości ustawowego urlopu minimalnego. Pozwany nie wezwał jej do wzięcia dodatkowego urlopu, ani nie poinformował jej, że prawo do urlopu, o który nie złożyła wniosku, może wygasnąć z upływem roku kalendarzowego lub okresu dozwolonego przeniesienia. W ramach powództwa wniesionego w dniu 6 lutego 2018 r. powódka zażądała ekwiwalentu pieniężnego za 101 dni urlopu za 2017 r. i lata poprzednie. Pozwany uznał, że przysługujące powódce prawo do urlopu wygasło. Utrzymuje, że nie mógł wiedzieć o swoich obowiązkach w zakresie poinformowania i wezwania oraz wywiązać się z nich, ponieważ orzecznictwo

Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy) zmieniło się na mocy orzeczeń z dnia 19 lutego 2019 r. dopiero po ustaniu przedmiotowego stosunku pracy. Ponadto uważa on, że nie jest zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop, ponieważ prawo do urlopu, za który powódka może żądać takiego ekwiwalentu, uległo przedawnieniu.

- 2 Arbeitsgericht (sąd pracy, Niemcy) orzekł (prawomocnie), że pozwany jest zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop za 2017 r. W pozostałym zakresie oddalił powództwo. Wskutek odwołania wniesionego przez powódkę Landesarbeitsgericht (sąd pracy wyższej instancji, Niemcy) orzekł, że pozwany jest zobowiązany do wypłacenia powódce ekwiwalentu pieniężnego za 76 dni urlopu za lata 2013–2016 w kwocie 17 376,64 EUR brutto. Przyjął on, że prawo powódki do urlopu, biorąc pod uwagę przepisy prawa Unii, nie mogło ulec przedawnieniu ani na podstawie § 7 ust. 3 BUrlG, ani na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego dotyczących przedawnienia zawartych w § 194 i nast. BGB, ponieważ pozwany nie umożliwił jej wykorzystania urlopu poprzez wywiązanie się ze swoich obowiązków w zakresie współdziałania. W ramach skargi rewizyjnej pozwany domaga się przywrócenia wyroku wydanego w pierwszej instancji w zakresie, w jakim Arbeitsgericht (sąd pracy) oddalił powództwo.

#### **Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania**

- 3 Uwzględnienie skargi rewizyjnej pozwanego w pierwszej instancji w zakresie, w jakim kwestionuje on w niej orzeczenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop za lata 2013–2014, zależy od tego, czy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE i art. 31 ust. 2 karty pozwalają na przedawnienie prawa do ustawowego urlopu minimalnego po upływie ogólnego terminu przedawnienia (§ 195 BGB) wynoszącego trzy lata w sytuacji, w której pracodawca nie wywiązał się ze swoich obowiązków w zakresie wezwania i poinformowania.
- 4 W nawiązaniu do wyroku Trybunału z dnia 6 listopada 2018 r. (C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften) dotyczącego art. 7 dyrektywy 2003/88/WE oraz art. 31 ust. 2 karty Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) zmienił swoje dotychczasowe orzecznictwo i uznał, że prawo do ustawowego urlopu minimalnego w świetle wykładni § 7 BUrlG zgodnej z art. 7 dyrektywy 2003/88/WE co do zasady wygasa na koniec roku kalendarzowego (§ 7 ust. 3 zdanie pierwsze BUrlG) lub okresu dozwolonego przeniesienia (§ 7 ust. 3 zdania drugie i czwarte BUrlG) jedynie wtedy, kiedy pracodawca umożliwił wcześniej pracownikowi skorzystanie z prawa do urlopu, a pracownik mimo to dobrowolnie tego nie zrobił.
- 5 Jeżeli pracodawca powołuje się na ograniczenie prawa do urlopu w czasie i jego wygaśnięcie, musi wyjaśnić i ewentualnie udowodnić, że wywiązał się ze swoich obowiązków w zakresie współdziałania, ponieważ wywodzi z tego korzystny dla siebie skutek prawny.

- 6 Ze względu na podniesiony przez pozwanego zarzut przedawnienia w postępowaniu głównym należy zbadać, czy przysługujące powódce ustawowe prawo do urlopu i równoległe wobec niego umowne prawo do dodatkowego urlopu, które nie mogły wygasnąć na mocy § 7 ust. 3 BUrlG ze względu na zaniechanie współdziałania ze strony pozwanego, uległy przedawnieniu.
- 7 Ogólny termin przedawnienia wynoszący trzy lata (§ 195 BGB) rozpoczyna bieg z końcem roku, w którym powstało dane prawo (§ 799 ust. 1 Nr. 1 BGB), a wierzyciel dowiedział się, lub w przypadku braku rażącego niedbalstwa powinien był dowiedzieć się, o okolicznościach stanowiących podstawę tego prawa i osobie dłużnika (§ 199 ust. 1 pkt 2 BGB).
- 8 Powództwo byłoby bezzasadne w zakresie, w jakim powódka żąda ekwiwalentu pieniężnego za urlop za lata 2013 i 2014, jeżeli – przy uwzględnieniu art. 7 dyrektywy 2003/88/WE i art. 31 ust. 2 karty – § 7 BUrlG nie stoi na przeszkodzie przedawnieniu prawa do urlopu i również w przypadku zaniechania przez pracodawcę współdziałania dopuszczalne byłoby rozpoczęcie biegu terminu przedawnienia w roku urlopowym, w którym powstało to prawo.
- 9 Ogólny termin przedawnienia wynoszący trzy lata (§ 195 BGB) z zastrzeżeniem wskazanych warunków rozpoczynałby bieg z końcem danego roku urlopowego, w którym powstało prawo i można go było dochodzić na drodze sądowej po upływie odpowiedniego okresu (§ 1, 3, 4 BUrlG), to jest w odniesieniu do prawa do urlopu za 2013 r. w dniu 31 grudnia 2013 r., a w odniesieniu do prawa do urlopu za 2014 r. w dniu 31 grudnia 2014 r. Termin przedawnienia w odniesieniu do prawa do urlopu za 2013 r. upłynąłby z końcem 2016 r., a w odniesieniu do prawa do urlopu za 2014 r. – z końcem 2017 r. W przypadku wniesienia powództwa w dniu 6 lutego 2018 r. terminy przedawnienia już upłynęły.
- 10 W świetle zmienionego orzecznictwa Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) kwestia przedawnienia ustawowego prawa do urlopu i równoległego umownego prawa do dodatkowego urlopu ma znaczenie dla wydania rozstrzygnięcia, jeżeli przysługujące pracownikowi prawo do urlopu nie wygasło, ponieważ wskutek niewywiązania się przez pracodawcę z obowiązków w zakresie współdziałania nie jest lub – jak w postępowaniu głównym – nie było ono ograniczone w czasie na podstawie § 7 ust. 3 BUrlG, a pracodawca, powołując się na upływ ustawowego terminu przedawnienia mającego zastosowanie do prawa do urlopu, odmawia przyznania urlopu (§ 7 ust. 1 BUrlG) lub – jak w postępowaniu głównym – ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 7 ust. 4 BUrlG) (§ 214 ust. 1 BGB). W przypadku zaniechania współdziałania ze strony pracodawcy możliwość wykonania skumulowanego prawa do urlopu z kilku lat wbrew woli pracodawcy w świetle prawa krajowego byłaby bowiem ograniczona w czasie co do zasady jedynie wtedy, gdyby oprócz uregulowania zawartego w § 7 BUrlG zastosowanie mogły znaleźć ogólne przepisy dotyczące przedawnienia zawarte w § 194 i nast. BGB. W przeciwnym razie, jeżeli pracodawca nie nadrabia zaległości w wywiązaniu się z obowiązków współdziałania w danym roku urlopowym lub w późniejszym terminie przed

ustaniem stosunku pracy, prawo do urlopu przenoszone stale na kolejne lata urlopowe nadal by istniało, a pracownik nie musiałby żądać jego wykonania w określonych ramach czasowych, aby móc je nadal wykonać. To samo dotyczyłoby prawa do ekwiwalentu pieniężnego zastępującego prawo do urlopu w momencie ustania stosunku pracy na podstawie § 7 ust. 4 BUrlG.

- 11 Należy zatem wyjaśnić, czy, jeżeli pracodawca rzeczywiście nie umożliwił pracownikowi skorzystania z prawa do urlopu poprzez stosowne wezwanie i poinformowanie, wynikający z BUrlG nakaz ustawowy stoi na przeszkodzie możliwości przedawnienia prawa do urlopu. Jest to możliwe w świetle przepisów prawa Unii mających zastosowanie do prawa do urlopu.
- 12 Trybunał – o ile wiadomo – nie rozstrzygnął dotychczas, czy i ewentualnie na jakich warunkach art. 7 dyrektywy 2003/88/WE oraz art. 31 ust. 2 karty dopuszczają czasowe ograniczenie możliwości wykonania prawa do corocznego płatnego urlopu wbrew woli pracodawcy poprzez terminy przedawnienia, których wstrzymanie wymaga podjęcia działania przez pracownika.
- 13 Z orzecznictwa Trybunału wynikają argumenty przemawiające za tym, że stosowanie do prawa do urlopu terminów przedawnienia przewidzianych w BGB mogłoby stanowić naruszenie art. 31 ust. 2 karty i art. 7 dyrektywy 2003/88/WE.
- 14 W wyroku z dnia 6 listopada 2018 r. (C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften) Trybunał stwierdził, że art. 7 dyrektywy 2003/88/WE i art. 31 ust. 2 karty stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na podstawie którego niezłożenie przez pracownika wniosku o umożliwienie skorzystania z nabytego na mocy wspomnianych przepisów prawa do corocznego płatnego urlopu w trakcie okresu rozliczeniowego powoduje automatycznie – a zatem bez uprzedniego sprawdzenia, czy pracodawca rzeczywiście umożliwił mu skorzystanie z tego prawa – że wspomniany pracownik wraz z upływem tego okresu rozliczeniowego traci dni urlopu przysługującego mu za rzeczony okres (pkt 55). Ponadto w tym, jak również w innych wyrokach podkreślił, że każda praktyka lub zaniechanie po stronie pracodawcy mogące potencjalnie zniechęcić pracownika do skorzystania z corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego również są sprzeczne z celem tego urlopu (pkt 42; wyrok z dnia 29 listopada 2017 r., C-214/16, King, pkt 39). Unormowania krajowe, czy to rangi ustawodawczej, czy umownej, przewidujące wbrew wymogom prawa Unii ograniczenie możliwości przenoszenia i wygaśnięcie nabytego przez pracownika prawa do corocznego płatnego urlopu, oznaczałyby w efekcie aprobatę dla zachowania prowadzącego do bezpodstawnego wzbogacenia pracodawcy z pogwałceniem celu dyrektywy, którym jest ochrona zdrowia pracownika (wyrok Trybunału z dnia 29 listopada 2017 r., C-214/16, King, pkt 64).
- 15 W ocenie izby w dotychczasowym orzecznictwie Trybunał nie wyjaśnił ponad wszelką wątpliwość, czy z jego przywołanych powyżej stwierdzeń wynika, że art. 7 dyrektywy 2003/88/WE i art. 31 ust. 2 karty wyłączają możliwość wymagania od pracownika, aby w celu uniknięcia przedawnienia prawa do urlopu

podjął działania przerywające bieg terminu przedawnienia w rozumieniu § 204 ust. 1 BGB, jeżeli pracodawca nie umożliwił mu, poprzez wywiązanie się ze swoich obowiązków w zakresie współdziałania, skorzystania z prawa do urlopu.

- 16 Z orzecznictwa Trybunału dotyczącego terminów prekluzyjnych i terminów przedawnienia spoza obszaru stosowania art. 31 ust. 2 karty i art. 7 dyrektywy 2003/88/WE wynikają argumenty przemawiające za tym, że przedawnienie prawa do urlopu nie jest wykluczone ze względu na funkcję, jaką przepisy o przedawnieniu pełnią w zakresie zapewnienia pokoju prawnego i pewności prawa, ale też argumenty przemawiające za tym, że prawo Unii stoi na przeszkodzie przedawnieniu prawa, jeżeli pracodawca nie wywiązał się ze swoich obowiązków w zakresie wezwania i poinformowania.
- 17 W świetle orzecznictwa Trybunału zasada autonomii proceduralnej państw członkowskich mogłaby przemawiać za tym, że art. 7 dyrektywy 2003/88/WE i art. 31 ust. 2 karty nie stoją na przeszkodzie możliwości przedawnienia prawa do urlopu i zastępującego go na podstawie § 7 ust. 4 BUrlG prawa do ekwiwalentu pieniężnego. W myśl tego orzecznictwa właściwymi przepisami postępowania, służącymi ochronie wynikających z prawa Unii praw jednostek, są wewnętrzne przepisy tych państw (zob. jedynie wyroki Trybunału: z dnia 19 czerwca 2014 r., od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, pkt 112; z dnia 8 lipca 2010 r., C-246/09, Bulicke, pkt 24 i nast. wraz z dalszymi odesłaniami), jeżeli nie ma stosownego uregulowania Unii w zakresie procedury służącej wykonywaniu tego prawa. Odnośne uregulowania nie mogą jednak być mniej korzystne od uregulowań dotyczących podobnych sytuacji zaistniałych pod rządami prawa krajowego (zasada równoważności), ani czynić praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym wykonywania praw przyznanych w porządku prawnym Unii (zasada skuteczności) (zob. w kwestii terminów przedawnienia wyrok Trybunału z dnia 20 grudnia 2017 r., C-500/16, Caterpillar Financial Services, pkt 37 i nast. wraz z dalszymi odesłaniami; w sprawie terminów prekluzyjnych zob. wyrok Trybunału z dnia 19 czerwca 2014 r., od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, pkt 112).
- 18 Uregulowania zawarte w § 194 i nast. BGB są zgodne z zasadą równoważności, ponieważ w świetle prawa krajowego co do zasady wszystkie roszczenia podlegają w myśl § 195 BGB ogólnemu terminowi przedawnienia wynoszącemu trzy lata niezależnie od tego, czy są oparte na prawie krajowym, czy na prawie Unii, a także niezależnie od tego, czy przysługują pracownikowi, czy pracodawcy.
- 19 Jeśli chodzi o zasadę skuteczności, Trybunał orzekł, że każdy przypadek, w którym powstaje pytanie, czy krajowy przepis proceduralny czyni niemożliwym lub zbyt utrudnionym stosowanie prawa Unii, należy rozpatrywać z uwzględnieniem miejsca danego przepisu w całości procedury, jej przebiegu i jej cech szczególnych przed poszczególnymi sądami krajowymi. W tej perspektywie należy uwzględnić w razie potrzeby zasady znajdujące się u podstaw krajowego systemu prawnego, takie jak ochrona prawa do obrony, zasady pewności prawa i prawidłowego przebiegu postępowania (wyroki

Trybunału: z dnia 16 lipca 2020 r., C-224/19 i C-259/19, pkt 85; z dnia 8 lipca 2010 r., C-246/09, Bulicke, pkt 35).

- 20 W stanach faktycznych pozostających poza zakresem stosowania art. 7 dyrektywy 2003/88/WE i art. 31 ust. 2 karty Trybunał uznał terminy przedawnienia wynoszące trzy lata (zob. wyroki Trybunału: z dnia 15 kwietnia 2010 r., C-542/08, Barth, pkt 28; z dnia 24 marca 2009 r., C-445/06, Danske Slagterier, pkt 48) lub dwa lata (wyrok Trybunału z dnia 15 grudnia 2011 r., C-427/10, Banca Antoniana Popolare Veneta, pkt 25) za zgodne z zasadą skuteczności, jeżeli z zastrzeżeniem przeprowadzenia oceny przez sąd odsyłający nie mogą czynić praktycznie niemożliwym lub nadmiernie utrudnionym korzystania z praw przyznanych w prawie Unii (wyrok Trybunału z dnia 16 lipca 2020 r., C-224/19 i C-259/19, pkt 87). W taki sam sposób Trybunał ocenił, że ustalenie rozsądnych terminów zawitych do wniesienia powództwa jest co do zasady zgodne z wymogami skuteczności, ponieważ stanowi zastosowanie fundamentalnej zasady pewności prawa (utrwalone orzecznictwo Trybunału, zob. jedynie wyroki Trybunału: z dnia 21 grudnia 2016 r., C-154/15, C-307/15 i C-308/15, Gutierrez Naranjo, pkt 70; z dnia 8 lipca 2010 r., C-246/09, Bulicke, pkt 36 wraz z dalszymi odesłaniami; z dnia 10 lipca 1997 r., C-261/95, Palmisani, pkt 28 wraz z dalszymi odesłaniami), jeżeli bieg terminu nie rozpoczyna się przed momentem, w którym pracownik dowiaduje się o okolicznościach faktycznych będących podstawą danego prawa (zob. wyrok Trybunału z dnia 8 lipca 2010 r., C-246/09, Bulicke, pkt 41). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału ewentualne stwierdzenie przez Trybunał naruszenia prawa Unii pozostaje co do zasady bez uszczerbku dla momentu rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia (wyrok Trybunału z dnia 14 maja 2020 r., C-749/18, pkt 67 wraz z dalszymi odesłaniami). Zasada skuteczności nie stoi na przeszkodzie temu, by uregulowany w prawie krajowym termin przedawnienia roszczeń opartych na prawie Unii rozpoczynał bieg przed dniem ogłoszenia wyroku Trybunału, który wyjaśnia sytuację prawną w tym zakresie (zob. wyrok Trybunału z dnia 28 stycznia 2015 r., C-417/13, Starjakob, pkt 64 i nast. wraz z dalszymi odesłaniami). Prawo Unii stoi na przeszkodzie powoływaniu się przez pozwanego na upływ rozsądnego terminu przedawnienia jedynie wtedy, gdy jego zachowanie w połączeniu z istnieniem prekluzji doprowadziło do całkowitego pozbawienia danej osoby możliwości dochodzenia przed sądami krajowymi swoich uprawnień wynikających z prawa Unii (zob. wyrok Trybunału z dnia 14 maja 2020 r., C-749/18, pkt 68 wraz z dalszymi odesłaniami).
- 21 Zasady potwierdzone w tym orzecznictwie Trybunału przemawiają za tym, aby przyjąć, że stosowanie terminów przedawnienia do prawa do ustawowego urlopu minimalnego – podobnie jak zastępującego go prawa do ekwiwalentu pieniężnego – jest zgodne z zasadą skuteczności.
- 22 Z orzecznictwa Trybunału wynikają jednak również argumenty, zgodnie z którymi stosowanie przepisów o przedawnieniu do prawa do ustawowego urlopu minimalnego lub zastępującego go prawa do ekwiwalentu pieniężnego nie jest

zgodne z zasadą skuteczności, jeżeli pracodawca nie wywiązał się ze swoich obowiązków w zakresie wezwania i poinformowania.

- 23 Trybunał orzekł, że stosowanie terminu przedawnienia może nadmiernie utrudniać wykonywanie praw przyznanych w prawie Unii, a tym samym naruszać zasadę skuteczności w związku z zasadą pewności prawa, jeżeli zaczyna on bieg w momencie, w którym uprawniony nie zna lub nie rozumie zakresu swoich praw wynikających z prawa Unii, ponieważ nie dysponuje niezbędnymi informacjami (zob. podobnie w kwestii wykładni dyrektywy Rady 93/13/EWG z dnia 5 kwietnia 1993 r. w sprawie nieuczciwych warunków w umowach konsumenckich wyroki Trybunału: z dnia 16 lipca 2020 r., C-224/19 i C-259/19, pkt 90 i nast.; z dnia 13 września 2018 r., C-176/17, Profi Credit Polska, pkt 69). W związku z powyższym izbie nasuwa się pytanie o to, czy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE i art. 31 ust. 2 karty ustanawiają wymóg, aby warunkiem rozpoczęcia biegu podstawowego terminu przedawnienia (§ 199 ust. 1 pkt 2 BGB) była nie tylko wiedza o powstaniu i zakresie prawa do urlopu, ale również informacja o jego ograniczeniu w czasie i ewentualnym wygaśnięciu, którą ma przekazać pracodawca w ramach wywiązywania się ze swych obowiązków w zakresie wezwania i poinformowania.
- 24 W ocenie izby – jeżeli Trybunał udzieli na pytanie prejudycjalne odpowiedzi twierdzącej – w świetle jego dotychczasowego orzecznictwa nie jest ponadto jasne, czy art. 7 dyrektywy 2003/88/WE oraz art. 31 ust. 2 karty ustanawiają wymóg, aby prawo do urlopu za dany rok urlopowy – w niniejszej sprawie za lata urlopowe 2013 i 2014 – które nie przedawniło się wskutek zaniechania przez pracodawcę wezwania i poinformowania, pod względem rozpoczęcia biegu obowiązujących ewentualnie terminów przedawnienia (§ 199 ust. 1 pkt 1 BGB) traktować w taki sposób, jakby powstało ono tak, jak urlop za następny lub późniejszy rok urlopowy, którego ilość powiększa ono w świetle zgodnej z prawem Unii wykładni § 7 ust. 3 BUrlG.

W wyroku z dnia 6 listopada 2018 r. (C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften) Trybunał wyjaśnił, że, w razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego przewidującego wygaśnięcie prawa do urlopu w sposób zapewniający jego zgodność z art. 7 dyrektywy 2003/88/WE i art. 31 ust. 2 karty, nie podlega ono stosowaniu. Sąd krajowy również w takim przypadku powinien jednak zadbać o to – w razie gdyby pracodawca ten nie był w stanie wykazać, że rzeczywiście umożliwił pracownikowi skorzystanie z przysługującego mu na mocy prawa Unii corocznego płatnego urlopu – by wspomniany pracownik nie został pozbawiony nabytego prawa do corocznego płatnego urlopu (pkt 81).