



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 22 de septiembre de 2022*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Compensación financiera por las vacaciones no disfrutadas tras la extinción de la relación laboral — Plazo de prescripción de tres años — Inicio del cómputo — Información adecuada al trabajador»

En el asunto C-120/21,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 29 de septiembre de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 26 de febrero de 2021, en el procedimiento entre

LB

y

TO,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por la Sra. I. Ziemele (Ponente), Presidenta de Sala, y por los Sres. P. G. Xuereb y A. Kumin, Jueces;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretario: Sr. D. Dittert, jefe de unidad;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 24 de marzo de 2022;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. J. Möller y R. Kanitz, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y la Sra. D. Recchia, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: alemán.

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 5 de mayo de 2022;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre TO, una trabajadora, y LB, su empresario, en relación con una compensación financiera por los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 A tenor de los considerandos 4 y 5 de la Directiva 2003/88:
 - «(4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.
 - (5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. [...]»
- 4 El artículo 7 de dicha Directiva, titulado «Vacaciones anuales», establece:
 - «1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.
 2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

Derecho alemán

- 5 Las disposiciones generales sobre prescripción de derechos entre particulares figuran en el capítulo 5 del libro 1, titulado «Parte general», del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil; en lo sucesivo, «BGB»). Este capítulo 5 contiene los artículos 194, 195 y 199 de dicho Código. Estos definen respectivamente el objeto, la duración y el inicio del cómputo del plazo ordinario de prescripción.

6 El artículo 194, apartado 1, del BGB dispone:

«El derecho a exigir de otro una acción o una omisión (pretensión) se extingue por prescripción.
[...]»

7 El artículo 195 del BGB establece:

«El plazo ordinario de prescripción es de tres años.
[...]»

8 El texto del artículo 199, apartado 1, del BGB es el siguiente:

«Salvo disposición en sentido contrario, el plazo ordinario de prescripción comenzará a correr al final del año en el curso del cual

1. haya nacido el derecho y
2. el acreedor haya conocido las circunstancias que fundamentan su derecho y la identidad del deudor, o hubiera debido tener conocimiento de ello sin incurrir en negligencia grave.»

9 A tenor del artículo 204 del BGB, la prescripción se suspende por el ejercicio de una acción judicial.

10 El artículo 1, titulado «Derecho a vacaciones», de la Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [Ley sobre la Duración Mínima de las Vacaciones de los Trabajadores (Ley Federal sobre Vacaciones)], en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «BUrlG»), establece:

«Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas en cada año natural.
[...]»

11 A tenor del artículo 7, apartados 3 y 4, de la BUrlG:

«(3) Las vacaciones tienen que concederse y disfrutarse durante el año natural en curso. Solamente se permitirá aplazar las vacaciones al año natural siguiente cuando esté justificado por necesidades perentorias de la empresa o por motivos personales del trabajador. En caso de aplazamiento, las vacaciones deberán concederse y disfrutarse en los tres primeros meses del año natural siguiente. No obstante, cuando el trabajador lo solicite, las vacaciones parciales devengadas de conformidad con el artículo 5, apartado 1, letra a), se aplazarán al año natural siguiente.

(4) Cuando las vacaciones ya no puedan disfrutarse en todo o en parte debido a la extinción de la relación laboral, deberá abonarse una compensación económica.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

12 TO trabajó para LB desde el 1 de noviembre de 1996 hasta el 31 de julio de 2017.

- 13 Tras la extinción de la relación laboral, TO reclamó a LB una compensación financiera por los 101 días de vacaciones anuales retribuidas acumulados entre los años 2013 y 2017 que no había disfrutado.
- 14 La demanda interpuesta el 6 de febrero de 2018 por TO contra la negativa de LB a abonarle dicha compensación fue parcialmente estimada en primera instancia. De este modo, se concedió a TO una indemnización correspondiente a tres días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados durante el año 2017. En cambio, dicha demanda fue desestimada en cuanto a las pretensiones relativas a los días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados correspondientes a los años 2013 a 2016.
- 15 TO interpuso recurso de apelación contra dicha resolución ante el Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Tribunal Regional de lo Laboral de Düsseldorf, Alemania), el cual decidió que tenía derecho a ser indemnizada por setenta y seis días adicionales de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas correspondientes al período comprendido entre los años 2013 y 2016. Dicho Tribunal consideró que LB no había contribuido a que TO pudiera disfrutar oportunamente de sus vacaciones correspondientes a esos años, de modo que sus derechos no se habían extinguido ni estaban comprendidos en el ámbito de aplicación de la prescripción general establecida en los artículos 194 y siguientes del BGB.
- 16 LB interpuso un recurso de casación contra dicha resolución ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania). El órgano jurisdiccional remitente considera que los derechos de TO correspondientes a los años 2013 a 2016 no se han extinguido en virtud del artículo 7, apartado 3, de la BUrlG, puesto que LB no permitió a TO disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales retribuidas en el momento oportuno. A su juicio, por lo tanto, con arreglo a la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), según la cual el empresario debe incitar al trabajador a disfrutar de sus vacaciones e informarle de la posible extinción de su derecho, la pretensión de indemnización de TO debería, en principio, ser estimada.
- 17 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente indica que LB propuso una excepción de prescripción basada en el artículo 194 del BGB. En efecto, en virtud de los artículos 195 y 199 del BGB, las pretensiones de un acreedor prescriben tres años después de la finalización del año en el curso del cual haya nacido su derecho.
- 18 Si dicho órgano jurisdiccional aplicara esta norma de prescripción general, se llegaría a la consecuencia de que el empresario incumplidor, en la medida en que no ha permitido al trabajador disfrutar de sus vacaciones retribuidas de forma efectiva, se liberaría de sus obligaciones y se beneficiaría económicamente de esta situación.
- 19 Según dicho órgano jurisdiccional, de la sentencia de 16 de julio de 2020, Caixabank y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 y C-259/19, EU:C:2020:578) se desprende que el Derecho de la Unión no se opone a la aplicación de plazos de prescripción, siempre que no hagan imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho de la Unión.
- 20 En la medida en que una normativa nacional que permita limitar el aplazamiento de los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos por el trabajador o la extinción de tales derechos, por un lado, implicaría validar un comportamiento que daría lugar a un enriquecimiento sin causa del empresario y, por otro lado, sería contraria al objetivo de protección de la salud del trabajador, el

órgano jurisdiccional remitente duda de la compatibilidad de la aplicación de la norma de prescripción establecida en los artículos 194 y siguientes del BGB con el derecho consagrado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y en el artículo 31, apartado 2, de la Carta.

- 21 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se oponen el artículo 7 de la Directiva [2003/88] y el artículo 31, apartado 2, de la [Carta] a la aplicación de una norma nacional como el artículo 194, apartado 1, del BGB, en relación con el artículo 195 de este, con arreglo a la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas se somete a un plazo ordinario de prescripción de tres años que, dentro de las condiciones establecidas en el artículo 199, apartado 1, del BGB, comienza a correr al concluir el año de devengo, si el empresario no ha posibilitado efectivamente al trabajador ejercer su derecho a vacaciones mediante los correspondientes requerimientos y advertencias?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 22 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador con respecto a un período de devengo prescribe al término de un plazo de tres años que comienza a correr al finalizar el año en el que ha nacido ese derecho, cuando el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer tal derecho de forma efectiva.
- 23 Según el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales. En virtud del apartado 2 de ese mismo artículo, el período mínimo de vacaciones anuales no podrá ser sustituido por una compensación financiera, salvo en caso de extinción de la relación laboral.
- 24 Así, según se desprende de los propios términos del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, corresponde a los Estados miembros establecer, en su normativa interna, las condiciones de ejercicio y aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, precisando las circunstancias concretas en las que los trabajadores pueden hacer uso del citado derecho (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 41 y jurisprudencia citada).
- 25 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 no se opone, en principio, a una normativa nacional que establezca modalidades de ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que atribuye expresamente esta Directiva, aun cuando tal normativa disponga incluso la pérdida de dicho derecho al término del período de devengo de las vacaciones anuales o del período de prórroga, siempre y cuando el trabajador que pierde el derecho a vacaciones anuales retribuidas haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar el derecho que le atribuye la Directiva (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, apartado 42 y jurisprudencia citada).

- 26 Habida cuenta del contexto y de los objetivos perseguidos por el artículo 7 de la Directiva 2003/88, se ha considerado que, en caso de incapacidad laboral del trabajador durante varios períodos de devengo consecutivos, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 no se opone a disposiciones o prácticas nacionales que limitan, en virtud de un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación de derechos a dichas vacaciones (véase, en ese sentido, la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartado 44).
- 27 Esta solución se justificó sobre la base no solo de la protección del trabajador, sino también de la protección del empresario, que afronta el riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de inactividad laboral y de las dificultades que podrían causar para la organización del trabajo (véase, en ese sentido, la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartados 38 y 39).
- 28 Por lo tanto, solo puede limitarse el derecho a vacaciones anuales retribuidas consagrado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 en caso de que concurran «circunstancias específicas» (véase, en este sentido, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 56 y jurisprudencia citada).
- 29 En el caso de autos, de la petición de decisión prejudicial se desprende que podría invocarse contra la recurrida en el litigio principal la prescripción de su derecho a vacaciones anuales retribuidas, en virtud de la norma de prescripción general establecida en el artículo 195 del BGB.
- 30 De ello resulta que la normativa nacional controvertida en el litigio principal establece una limitación al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 reconoce a la recurrida en el litigio principal, limitación que se deriva de la aplicación de la prescripción establecida en la normativa nacional.
- 31 Sin embargo, ninguna disposición de esta Directiva tiene por objeto regular la prescripción de este derecho.
- 32 Dado que el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete no solo el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, sino también, conjuntamente, el artículo 31, apartado 2, de la Carta, procede recordar, por una parte, que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 refleja y precisa el derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta. En efecto, mientras que esta última disposición garantiza el derecho de todo trabajador a un período anual de vacaciones retribuidas, la primera disposición aplica este principio al fijar la duración de dicho período (sentencia dictada hoy, Fraport, C-518/20 y C-727/20, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 33 Por otra parte, el derecho a vacaciones anuales retribuidas tiene una importancia especial por su condición de principio del Derecho social de la Unión y está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados (sentencia dictada hoy, Fraport, C-518/20 y C-727/20, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 34 Pues bien, como se desprende del apartado 30 de la presente sentencia, la prescripción ordinaria prevista en el artículo 195 del BGB tiene por efecto limitar el ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 confiere a la recurrida en el litigio principal.

- 35 Así, la aplicación de la norma de prescripción ordinaria a las pretensiones de la recurrida en el litigio principal también constituye una limitación del derecho que le reconoce el artículo 31, apartado 2, de la Carta.
- 36 Es pacífico que solo pueden introducirse limitaciones a los derechos fundamentales consagrados por la Carta respetando los estrictos requisitos establecidos en el artículo 52, apartado 1, de esta, a saber, que tales limitaciones sean establecidas por la ley, que respeten el contenido esencial de dicho derecho y que, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión Europea (sentencia dictada hoy, *Fraport*, C-518/20 y C-727/20, apartado 33).
- 37 En el presente asunto, en primer lugar, la limitación del ejercicio del derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta que deriva de la aplicación del plazo de prescripción controvertido en el litigio principal está establecida en la ley, más concretamente en el artículo 195 del BGB.
- 38 En segundo lugar, se plantea la cuestión de si la aplicación de esta norma de prescripción tiene por efecto menoscabar la propia esencia del derecho a vacaciones anuales retribuidas.
- 39 A este respecto, en virtud del artículo 195 del BGB, solo al término de un período de tres años puede oponerse al trabajador la prescripción de los derechos que ha adquirido sobre la base de su derecho a vacaciones anuales retribuidas en relación con un período determinado. Además, con arreglo al artículo 199 del BGB, este plazo de prescripción no comienza a correr hasta que finaliza el año en el que nació dicho derecho y el trabajador tuvo conocimiento de las circunstancias que lo fundamentan y de la identidad de su empresario, o debería haber tenido conocimiento de ello, salvo negligencia grave por su parte.
- 40 De ello se deduce que la aplicación, a petición del empresario, de la norma de prescripción ordinaria prevista en la legislación nacional, en la medida en que únicamente supedita a una limitación temporal de tres años la posibilidad de que dispone el trabajador de hacer valer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, siempre que haya tenido conocimiento de las circunstancias que fundamentan su derecho y de la identidad del empresario, no menoscaba la esencia misma de tal derecho.
- 41 En tercer lugar, por lo que respecta a la cuestión de si las limitaciones al ejercicio del derecho a vacaciones anuales retribuidas consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta que resultan de la aplicación de la prescripción establecida en el artículo 195 del BGB exceden de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido por tal prescripción, el Gobierno alemán precisó, en sus observaciones escritas, que esta disposición del BGB, como régimen de prescripción ordinaria, persigue un objetivo legítimo, a saber, garantizar la seguridad jurídica.
- 42 En particular, dicho Gobierno alegó que el empresario no debería tener que afrontar una reclamación por vacaciones, o de compensación financiera por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, fundada en un derecho adquirido más de tres años antes de la presentación de dicha reclamación. Además, según el Gobierno alemán, esta disposición incita al trabajador a ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, a más tardar, tres años después del nacimiento de este derecho, lo que contribuye a la consecución del objetivo de descanso que subyace a lo dispuesto en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88.

- 43 En lo que se refiere al litigio principal, es preciso recordar, en primer término, que, como se desprende de la petición de decisión prejudicial, el empresario no posibilitó a TO ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas de forma efectiva.
- 44 A este respecto, dado que el trabajador debe considerarse la parte débil de la relación laboral, el cometido de velar por el ejercicio efectivo del derecho a vacaciones anuales retribuidas no debería recaer por completo sobre el trabajador, mientras que el empresario tendría por su parte la posibilidad de liberarse de cumplir sus propias obligaciones alegando que el trabajador no ha presentado una solicitud de vacaciones anuales retribuidas (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, apartados 41 y 43).
- 45 De ello se deduce que, como se ha señalado en el apartado 25 de la presente sentencia, la pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas al finalizar un período de devengo o un período de aplazamiento solo puede producirse si el trabajador afectado ha tenido la posibilidad efectiva de ejercer oportunamente ese derecho.
- 46 En segundo término, procede señalar, sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente compruebe este extremo, que la excepción de prescripción no se plantea de oficio, sino, con arreglo al artículo 214, apartado 1, del BGB, por el deudor de la obligación invocada por el acreedor.
- 47 Por tanto, en el contexto del litigio principal, LB, como empleador de TO, es quien opone la prescripción del derecho que esta invoca.
- 48 Pues bien, no puede admitirse, so pretexto de garantizar la seguridad jurídica, que el empresario pueda invocar su propio incumplimiento, a saber, no haber posibilitado al trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas de manera efectiva, para beneficiarse de ello en el marco de la demanda de ese trabajador fundada en ese mismo derecho, alegando su prescripción.
- 49 En efecto, por una parte, en tal supuesto, el empresario podría eximirse de las obligaciones de incitación e información que le incumben.
- 50 Esa posibilidad sería tanto menos aceptable cuanto que significaría que el empresario, que estaría así en disposición de alegar válidamente la prescripción del derecho a vacaciones anuales del trabajador, se habría abstenido de posibilitarle ejercer efectivamente ese derecho durante tres años consecutivos.
- 51 Por otra parte, cuando el derecho a vacaciones anuales retribuidas prescribe, el empresario se beneficia de tal circunstancia.
- 52 En estas condiciones, admitir que el empresario pueda invocar la prescripción de los derechos del trabajador sin haberle dado la posibilidad de ejercerlos de manera efectiva implicaría validar un comportamiento que daría lugar a un enriquecimiento sin causa del empresario que sería contrario al objetivo mismo de preservar la salud del trabajador, perseguido por el artículo 31, apartado 2, de la Carta (véase, en este sentido, la sentencia de 29 de noviembre de 2017, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, apartado 64).

- 53 Si bien es cierto que el empresario tiene un interés legítimo en no tener que afrontar reclamaciones por vacaciones o de compensación financiera por los períodos de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados fundadas en derechos adquiridos más de tres años antes de formular la reclamación, la legitimidad de ese interés decae cuando el empresario, al no posibilitar al trabajador ejercer el derecho a vacaciones anuales retribuidas de manera efectiva, se ha colocado él mismo en la situación de enfrentarse a tales reclamaciones, de la que puede beneficiarse en perjuicio del trabajador, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente en el litigio principal.
- 54 En efecto, tal situación no es comparable a aquella en la que el Tribunal de Justicia ha reconocido un interés legítimo del empresario en no verse expuesto al riesgo de una acumulación demasiado prolongada de períodos de inactividad laboral y a las dificultades que podrían causar para la organización del trabajo cuando la ausencia prolongada del trabajador se debe a una incapacidad laboral por enfermedad (véase, en ese sentido, la sentencia de 22 de noviembre de 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, apartados 38 y 39).
- 55 En circunstancias como las del litigio principal, corresponde al empresario protegerse de reclamaciones extemporáneas por períodos de vacaciones anuales retribuidas no disfrutados cumpliendo las obligaciones de información y de incitación que le incumben frente al trabajador, lo que tendrá por efecto garantizar la seguridad jurídica, sin que por ello se limite el derecho fundamental consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta.
- 56 Habida cuenta de estas consideraciones, es preciso señalar que, cuando un empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer efectivamente su derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido con respecto a un período de devengo, la aplicación de la prescripción ordinaria establecida en el artículo 195 del BGB al ejercicio de ese derecho consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta excede de lo necesario para alcanzar el objetivo de seguridad jurídica.
- 57 De todas las consideraciones anteriores resulta que procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador con respecto a un período de devengo prescribe al término de un plazo de tres años que comienza a correr al finalizar el año en el que ha nacido ese derecho, cuando el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer tal derecho de forma efectiva.

Costas

- 58 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

deben interpretarse en el sentido de que

se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador con respecto a un período de devengo prescribe al término de un plazo de tres años que comienza a correr al finalizar el año en el que ha nacido ese derecho, cuando el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer tal derecho de forma efectiva.

Firmas