A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2020. június 4.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – 5. és 7. cikk – Heti pihenőidő – Éves szabadság – A meghatározott szükségletek kielégítése és kötelezettségek teljesítése céljából a munkából történő távolmaradást lehetővé tévő fizetett külön szabadságok”

A C-588/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2018. szeptember 20-án érkezett, 2018. szeptember 3-i határozatával terjesztett elő

a **Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)**,

a **Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT)**,

a **Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**

és

a **Grupo de Empresas DIA SA**,

a **Twins Alimentación SA**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, R. Silva de Lapuerta elnökhelyettes, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (előadó), M. Safjan, S. Rodin és I. Jarukaitis tanácselnökök, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe és C. Lycourgos bírák,

főtanácsnok: H. Saugmandsgaard Øe,

hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2019. szeptember 24-i tárgyalásra,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) képviseletében J. I. Quintana Horcajada és D. Cadierno Pájaro abogados,

– a Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) képviseletében B. García Rodríguez és J. F. Pinilla Porlan abogados,

– a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) képviseletében P. Caballero Marcos abogada,

– a Grupo de Empresas DIA SA és a Twins Alimentación SA képviseletében A. I. Pérez Hernández abogada,

– a spanyol kormány képviseletében L. Aguilera Ruiz, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében N. Ruiz García és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2019. december 12-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.) 5. és 7. cikkének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a munkavállalók szakszervezetei, nevezetesen a Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), a Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), valamint a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) és a DIA SA vállalatcsoport, valamint a Twins Alimentación SA közötti, a 2016. augusztus 22-i Resolución de la Dirección General de Empleo (a foglalkoztatási főigazgatóság határozata; a BOE 2016. szeptember 2-i 212. száma, 63357. o.) által nyilvántartásba vett és elfogadott 2016. július 13-i Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (a Dia SA vállalatcsoport és a Twins Alimentación SA kollektív szerződése; a továbbiakban: a 2016. július 13-i kollektív szerződés) 46. cikkében szabályozott fizetett külön szabadságok alkalmazási feltételeivel kapcsolatos kollektív munkaügyi vita tárgyában folyamatban lévő jogviták keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 2003/88 irányelv

3 A 2003/88 irányelv (5) bekezdése a következőket mondja ki:

„Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A[z Európai Unió] munkavállaló[i] számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. E tekintetben szintén szükséges egy maximális határt szabni a heti munkaórák vonatkozásában.”

4 Ezen irányelv 1. cikkének (1) és (2) bekezdése értelmében:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és

b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.”

5 Ezen irányelv „Heti pihenőidő” című 5. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.”

6 A 2003/88 irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke kimondja:

„(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően.

(2) Az éves szabadság [helyesen: A fizetett éves szabadság] minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással [helyesen: pénzbeli megváltással], a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

7 Ezen irányelv „Kedvezőbb rendelkezések” című 15. cikkének a szövege a következő:

„Ez az irányelv nem sérti [helyesen: nem érinti] a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek vagy, hogy

megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.”

A 2010/18 irányelv

8 A BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv (HL 2010. L 68., 13. o.) mellékletében szereplő, a szülői szabadságról 2009. június 18-án kötött, felülvizsgált keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 1. szakaszának 1. pontja előírja:

„Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket állapítja meg, figyelembe véve a családszerkezetek egyre növekvő változatosságát, betartva azonban a nemzeti jogot, a kollektív szerződéseket és/vagy gyakorlatokat.”

9 E keretmegállapodásnak a „Munkából történő távolmaradás *vis maior* következtében” című 7. szakasza kimondja:

„1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek és/vagy gyakorlatnak megfelelően megtesznek minden ahhoz szükséges intézkedést, hogy a munkavállalók azonnali jelenlétét [helyesen: a munkavállalók az azonnali jelenlétüket] követelő betegség vagy baleset esetén, sürgős családi okból adódó *vis maior* alapján távol maradhassanak a munkából.

2. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek meghatározhatják a 7. szakasz 1. pontjának alkalmazására vonatkozó igénybevételi feltételeket és részletes szabályokat, és korlátozhatják a jogosultságot annak meghatározásával, hogy az évente mennyi időre és/vagy hány esetben vehető igénybe.”

10 Az említett keretmegállapodás 8. szakaszának 1. pontja az alábbiak szerint rendelkezik:

„A tagállamok az e megállapodásban rögzítetteknél a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is alkalmazhatnak vagy bevezethetnek.”

A spanyol jog

Az Alkotmány

11 Az Alkotmány 40. cikkének (2) bekezdése a következőt mondja ki:

„[A] közhatalmi szervek kötelessége olyan politika támogatása, amely biztosítja a szakmai képzést és átképzést; gondoskodik a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szabályok betartásáról, és a munkaidő korlátozása, a rendszeres fizetett szabadság és a megfelelő létesítmények fejlesztése révén biztosítja a szükséges pihenést.”

A munkavállalók jogállásáról szóló törvény

12 Az Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 2015. október 23-i Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének

jóváhagyásáról szóló 2/2015 királyi törvényerejű rendelet; a BOE 2015. október 24-i 255. száma, 100224. o.; a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) szerinti változatának a „Heti pihenőidő, munkaszüneti napok és szabadság” címet viselő 37. cikke így rendelkezik:

„1. A munkavállalók legfeljebb tizennégy napos időkeretben összevonható, legalább másfél napos, megszakítás nélküli heti pihenőidőre jogosultak, amely főszabályként magában foglalja a szombat délutánt, vagy szükség esetén a hétfő délelőttöt és a teljes vasárnapot. A tizennyolcadik életévét be nem töltött fiatal munkavállaló számára legalább két nap megszakítás nélküli heti pihenőidőt kell biztosítani.

[…]

3. A munkavállaló előzetes értesítés és igazolás esetén az alábbi indokokból és időtartamra távol maradhat a munkától, miközben jogosult marad díjazásra:

a) Házasságkötés esetén tizenöt naptári napra.

b) Gyermek születése, halál, súlyos baleset vagy betegség, kórházi ápolás vagy ambuláns műtéti beavatkozás esetén két nap, amely a munkavállalóval a második fokig vér szerinti vagy házasság alapján fennálló rokoni kapcsolatban álló családtag otthoni pihenését igényli. Amennyiben ezen okkal összefüggésben a munkavállalónak utaznia is kell, négy napra.

c) A szokásos lakóhely áthelyezése esetén egy napra.

d) A közjogi és személyes jellegű, elkerülhetetlen kötelezettség teljesítése – beleértve az aktív választójog gyakorlását – esetén a kötelezettség teljesítéséhez szükséges ideig. Amennyiben jogszabályi vagy szerződéses rendelkezés meghatározott időtartamot ír elő, e rendelkezéseket a szabadság időtartamát és a pénzbeli megváltást illetően be kell tartani. […]

e) A szakszervezeti vagy a személyi állomány képviseletére irányuló feladatok törvényben vagy megállapodásban rögzítettek szerinti ellátása érdekében.

f) Ha a munkaidőn belül szükséges, a terhesség alatti vizsgálatok és a szülésre felkészítő tanfolyamokon, valamint az örökbefogadáshoz, gyermek gondozásba vételéhez és elhelyezéséhez kötelező tájékoztató és felkészítő előadásokon való részvételhez, valamint az alkalmassági nyilatkozatot megelőzően kötelező pszicho-szociális értékeléshez feltétlenül szükséges ideig, feltéve, hogy ezek mindegyikére munkaidőben kerül sor.”

13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény „Fizetett éves szabadság című” címet viselő 38. cikke így rendelkezik:

„1. Az éves fizetett szabadság pénzbeli megváltással nem helyettesíthető időszaka a kollektív szerződésben vagy az egyéni munkaszerződésben kerül megállapításra. Ennek időtartama harminc naptári napnál nem lehet kevesebb.

2. Azt az időszakot, illetve azokat az időszakokat, amelyekben a szabadság kivehető, adott esetben a vállalkozás és a munkavállaló közös megegyezéssel rögzíti, a szabadságok éves tervezése tekintetében a kollektív szerződésekben előírtaknak megfelelően.

A felek közötti nézeteltérés esetén a szociális ügyekben eljáró bíróság határozza meg a szabadság igénybevételének időpontját, a határozat ellen fellebbezésnek helye nincs. Ez gyorsított, elsőbbségi eljárás.

3. A szabadságolási naptárat az egyes vállalkozások maguk határozzák meg. Az igénybevételt megelőzően legalább két hónappal közölni kell a munkavállalóval a rá vonatkozó időpontokat.

Amennyiben a szabadságnak a munkáltató előző albekezdésben említett szabadságolási naptárában meghatározott időszaka várandósság, szülés vagy szoptatás miatti átmeneti munkaképtelenséggel, vagy a munkaszerződés felfüggesztésének e törvény 48. cikkének 4., 5. és 7. bekezdésében előírt időszakával esik egybe, az érintett a szabadságát az átmeneti munkaképtelenség vagy az e rendelkezés alapján részére engedélyezett szabadság igénybevételének időszakától eltérő más időszakban, a felfüggesztési időszak lejártakor is jogosult kivenni, még abban az esetben is, ha az a naptári év, amelyre a szabadság vonatkozott, már letelt.

Abban az esetben, ha a szabadság időszaka az előző albekezdésben meghatározottaktól eltérő körülményekből eredő átmeneti munkaképtelenséggel esik egybe, és e munkaképtelenség részben vagy teljes mértékben megakadályozza a munkavállalót abban, hogy a naptári év folyamán kivegye az arra az évre esedékes szabadságát, ezt az átmeneti munkaképtelenség megszűnése után, de legfeljebb az esedékesség szerinti év leteltét követő tizennyolc hónapon belül megteheti.”

A 2016. július 13-i kollektív szerződés

14 A 2016. július 13-i kollektív szerződés 46. cikkének szövege a következő:

„I. A munkavállaló előzetes értesítés és igazolás esetén az alábbi indokokból és időtartamra távol maradhat a munkától, miközben továbbra is jogosult díjazásra:

A. Házasságkötés esetén a munkavállaló választásától függően a szabadság alapjául szolgáló esemény bekövetkezésétől vagy az azt közvetlenül megelőző naptól számított tizenöt naptári napra.

B. Gyermek születése, vagy vérségi úton vagy házasság útján fennálló rokonság alapján legfeljebb másodfokú rokon halála, balesete vagy súlyos betegsége, kórházi kezelése esetén három napra. Házastárs vagy gyermek halála esetén ez az időtartam 5 napra meghosszabbodik. Amennyiben ezen okkal összefüggésben a munkavállalónak utaznia is kell, ez az időtartam egy nappal meghosszabbodik.

C. Vérségi úton vagy házasság útján fennálló rokonság alapján legfeljebb másodfokú rokon otthoni pihenését igénylő ambuláns műtéti beavatkozás esetén két napra. Amennyiben ezen okkal összefüggésben a munkavállalónak utaznia is kell, ez az időtartam négy nap.

D. A szokásos lakóhely áthelyezése esetén egy napra.

E. A közjogi és személyes jellegű, elkerülhetetlen kötelezettség teljesítése esetén – beleértve az általános választójog gyakorlását – a kötelezettség teljesítéséhez feltétlenül szükséges ideig.

F. A szakszervezeti vagy a személyi állomány képviseletére irányuló feladatok ellátása esetén a törvényben vagy kollektív szerződésben megállapított feltételek szerint.

G. Az ahhoz feltétlenül szükséges időre, hogy a munkavállaló betegsége miatt munkaideje alatt orvosi rendelőben jelenjen meg, feltéve, hogy orvosi igazolást mutat be.

H. Amennyiben a munkavállaló teljes időben folytat tanulmányokat vagy felsőfokú tanulmányokat végez, a záróvizsgáin való részvételéhez szükséges órákra. Ebben az esetben kérelme alátámasztására a munkavállalónak hivatalos igazolást kell benyújtania.

I. A munkavállaló évente legfeljebb háromnapos, a házastárs, élettárs vagy gyermek halála esetén legfeljebb kétnapos pótszabadságot vehet ki, amely a fenti A), B) és D) pontban meghatározott szabadság valamelyikével egyenként összevonható, illetve az alábbi esetekben az 1) alpontban meghatározott szabadság kivételével egymással egyenként összevonható szabadságot vehetnek ki:
1) Amennyiben a munkavállaló munkaideje alatt 16 évesnél fiatalabb kiskorút kísér orvosi vizsgálat céljából orvosi rendelőbe, az ott töltött időre szóló orvosi igazolással évente egy napot vagy nyolc órát.
2) Vérségi úton vagy házasság útján fennálló rokonság alapján legfeljebb másodfokú rokon házasságkötése esetén.
3) Járművezetői vizsga vagy a munkavállaló általi lakásvásárláshoz, illetve –eladáshoz szükséges közokiratok aláírása esetében, amelyeket a munkavállalónak személyesen és munkaideje alatt kell megvalósítania.

II. A jelen cikk A) pontjában meghatározott szabadság kivételével a szabadságok tekintetében az élettársi kapcsolatban élőket azonos jogok illetik meg, amennyiben megfelelő módon bejegyzésre kerültek a vonatkozó hivatalos nyilvántartásba, és a munkavállaló erről az autonóm közösségek alkalmazandó szabályozásaiban meghatározott követelményekkel összhangban tanúsítványt nyújt be.

III. A munkavállaló köteles a lehető leghamarabb értesíteni közvetlen felettesét annak érdekében, hogy ez utóbbi megtehesse a szükséges intézkedéseket, és engedélyezze számára a szóban forgó szabadságot, továbbá igazolást kell benyújtania az engedélyezett, vagy engedélyezendő szabadság megjelölt okára vonatkozóan.

IV. A jelen cikk alkalmazásában utazás alatt kell érteni azt az esetet, amikor a munkavállalónak több mint 150 km-t kell megtennie a lakóhelye és az úti célja között.”

A Polgári Törvénykönyv

15 A Código Civil (polgári törvénykönyv) egyrészről 4. cikke (3) bekezdésében kimondja, hogy „[e] törvénykönyv rendelkezéseit a más törvények által szabályozott területeken kiegészítő jelleggel kell alkalmazni”, másrészről pedig 5. cikkének (2) bekezdésében előírja, hogy „[a] határidők polgári jog szerinti számítása nem zárja ki a munkaszüneti napokat”.

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

16 Az alapjogviták a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (3) bekezdése szerinti minimumkövetelményeket végrehajtó és az e követelményeket meghaladó jogokat előíró, 2016. július 13-i kollektív szerződés 46. cikkében szereplő fizetett külön szabadságok alkalmazási feltételeivel kapcsolatos kollektív munkaügyi vitákra vonatkoznak. E jogviták különösen arra a kérdésre irányulnak, hogy e fizetett külön szabadságokat attól a naptól kell-e számítani, amikor a munkavállalónak főszabály szerint munkát kell végeznie, és a munkavállalónak azokat ilyen napokon kell-e kivennie, a házasságkötési szabadság kivételével, amelynek időtartamát kifejezetten „naptári napokban” kell számítani. Azon napok közé, amikor a munkavállalónak nem kell a vállalkozásnál munkát végeznie, többek között a munkaszüneti napok és a szabadság napjai tartoznak.

17 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (1) bekezdése és 38. cikke a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikke szerint megkövetelt minimális pihenőidőt meghaladó minimális pihenőidőt ír elő. Egyébiránt e törvény 37. cikkének (3) bekezdése a munkavállalók számára olyan fizetett külön szabadságokat biztosít, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy meghatározott szükségleteket elégítsenek ki vagy kötelezettségeket teljesítsenek olyan esetben, mint – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza – a házasságkötés, gyermek születése, közeli rokon kórházi gyógykezelése, műtéte vagy halála, valamint szakszervezeti képviseleti feladatok ellátása. A 2016. július

13-i kollektív szerződés 46. cikke e 37. cikk 3. bekezdését még kedvezőbb feltételek mellett hajtja végre, mivel a szabadságokat hosszabb időtartamra, illetve más körülmények között biztosítja, mint az említett 37. cikk 3. bekezdése.

18 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy a 2016. július 13-i kollektív szerződés 46. cikke értelmében a házasságkötési szabadság időtartamát „naptári napokban" kell számítani, míg a többi fizetett külön szabadságét „napokban", anélkül hogy meghatározná, hogy naptári vagy munkanapokról van-e szó. Ráadásul e rendelkezés azt sem határozza meg, hogy a szabadság mely időpontban kezdődik. A kérdést előterjesztő bíróság mindazonáltal megállapítja, hogy a polgári törvénykönyv 5. cikkének (2) bekezdése, amelyet külön rendelkezések hiányában kell alkalmazni, előírja, hogy „a határidők polgári jog szerinti számítása nem zárja ki a munkaszüneti napokat".

19 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a feltett kérdés az uniós jog által biztosított heti pihenőidőre és a fizetett éves szabadságra vonatkozik. Az alapjogvitákban részt vevő szakszervezetek ugyanis azt kérik, hogy amennyiben a 2016. július 13-i kollektív szerződés 46. cikkében szereplő valamely esemény ezen időszakok valamelyike alatt következik be, az ezen esemény által megalapozott fizetett külön szabadságokat az említett időszakokon kívül is ki lehessen venni.

20 Közelebbről, az alapjogviták eldöntése érdekében e bíróság szerint meghatározó, hogy összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkével annak előírása, hogy azok a szükségletek és kötelezettségek, amelyek a 46. cikkben említett eseményekből fakadnak, az e rendelkezésben előírt külön szabadságokat csak a heti pihenőidőn vagy a fizetett éves szabadságon kívül igazolhatják, még akkor is, ha e szükségletek és kötelezettségek attól eltérő célra irányulnak, mint amelyre ezen időszakokat rendelték.

21 E tekintetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy az a körülmény, hogy a munkavállaló betegszabadságon van, nem befolyásolja e munkavállaló azon jogát, hogy ténylegesen igénybe vegye fizetett éves szabadságát, tekintettel a kétféle szabadság eltérő céljára.

22 Márpedig a jelen esetben, ha a nemzeti szabályozás szerinti események valamelyike a heti pihenőidő vagy a fizetett éves szabadság alatt következik be, eltérő feltétlenül követendő célok esnének egybe, nevezetesen a pihenés, amelynek a munkavállalók részére való biztosítása ezen időszakok különös célja, valamint az e szabályozás által előírt valamelyik fizetett külön szabadságot megalapozó szükséglet kielégítése vagy kötelezettség teljesítése. Ha ebben az esetben a fizetett külön szabadság igénybevételét nem lehetne az említett időszakoktól eltérő időpontra halasztani, az utóbbiak igénybevételének hatása teljesen megszűnne, mivel a munkavállalóknak ugyanezeket az időszakokat arra kellene fordítaniuk, hogy kielégítsék azokat a szükségleteket és teljesítsék azokat a kötelezettségeket, amelyekre e fizetett külön szabadságokat rendelték.

23 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság kétli, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (3) bekezdésében és a 2016. július 13-i kollektív szerződés 46. cikkében előírt szabadság kivételéhez való jognak a munkavállalótól való megtagadása megfelel a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkének, ha az e rendelkezésekben szereplő valamelyik esemény a heti pihenőidő vagy a fizetett éves szabadság ideje alatt következik be.

24 E körülmények között az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [2003/88] irányelv 5. cikkét, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi, hogy a heti pihenőidővel egyidejűleg vegyék igénybe a pihenéstől eltérő célokat szolgáló fizetett [külön] szabadságokat?

2) Úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 7. cikkét hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi, hogy az éves szabadsággal egyidejűleg vegyék igénybe a pihenéstől, a kikapcsolódástól és szabad időtöltéstől eltérő célokat szolgáló fizetett [külön] szabadságokat?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

25 Együttesen vizsgálandó kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely nem teszi lehetővé a munkavállalók számára, hogy az ezen szabályozás által előírt külön szabadságokat azokon a napokon vegyék igénybe, amelyeken e munkavállalóknak munkát kell végezniük, ha az e külön szabadságokat megalapozó szükségletek és kötelezettségek az e cikkek szerinti heti pihenőidők vagy fizetett éves szabadság ideje alatt merülnek fel.

26 Emlékeztetni kell arra, hogy ezen irányelv célja az, hogy minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén (2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Ennek a munkaidő-szervezés területén az Unió szintjén történő harmonizációnak az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét azáltal, hogy ez utóbbiaknak az említett irányelv (5) preambulumbekezdésének megfelelően minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 A heti pihenőidőhöz és a fizetett éves szabadsághoz való jogra különösen a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikke vonatkozik.

29 Ennek megfelelően emlékeztetni kell arra, hogy ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdésének, (2) bekezdése a) pontjának, 5. cikkének, 7. cikke (1) bekezdésének, valamint 15. cikkének szövegéből kifejezetten kitűnik, hogy ezen irányelv arra korlátozódik, hogy a munkaidő megszervezése tekintetében minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítson meg, és nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalók védelme szempontjából kedvezőbb nemzeti rendelkezéseket alkalmazzanak (lásd ebben az értelemben: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet, C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Azt is meg kell jegyezni, hogy az EUMSZ 4. cikk (2) bekezdésének b) pontja értelmében az Unió és a tagállamok az EUMSZ 2. cikk (2) bekezdése szerinti megosztott hatáskörrel rendelkeznek a szociálpolitikának az EUM-Szerződésben meghatározott vonatkozásai tekintetében.

31 A 2016. július 13-i kollektív szerződés 46. cikke alapján annak érdekében nyújtott külön szabadságok, hogy a munkavállalók meghatározott szükségleteket elégíthessenek ki vagy kötelezettségeket teljesíthessenek, nem a 2003/88 irányelv hatálya alá, hanem a tagállam saját hatásköreinek gyakorlása körébe tartoznak (lásd analógia útján: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet, C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 Pontosítani kell mindazonáltal, hogy az ilyen saját hatáskörök gyakorlása nem eredményezheti az említett irányelv által a munkavállalók számára biztosított minimális védelem, és különösen az irányelv 5. és 7. cikkében előírt minimális heti pihenőidő és fizetett éves szabadság tényleges igénybevételének sérelmét (lásd analógia útján: 2019. november 19-i TSN és AKT ítélet, C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Ebben az összefüggésben a Bíróság többek között megállapította, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog célja, amely annak a lehetővé tételére irányul, hogy a munkavállaló pihenhessen, valamint kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére, eltér a betegszabadsághoz való jog céljától, ami arra irányul, hogy a munkavállaló a betegségből felépülhessen (lásd ebben az értelemben: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 25. pont, 2012. június 21-i ANGED ítélet, C-78/11, EU:C:2012:372, 19. pont; 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 25. pont).

34 A kétféle szabadság ezen eltérő céljaira tekintettel a Bíróság megállapította, hogy az a munkavállaló, aki az éves szabadság előzetesen meghatározott időszakában betegszabadságon van, kérésére és éves szabadságának tényleges igénybevétele céljából jogosult azt egy, a betegszabadság idejével egybeesőtől eltérő, más időszakban igénybe venni (lásd ebben az értelemben: 2009. szeptember 10-i Vicente Pereda ítélet, C-277/08, EU:C:2009:542, 22. pont; 2012. június 21-i ANGED ítélet, C-78/11, EU:C:2012:372, 20. pont, 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 26. pont).

35 Mindazonáltal az alapjogvitákban szóban forgó külön szabadságokat illetően elsőként hangsúlyozni kell, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból kitűnik, hogy az e szabadságokat bevezető szabályozás az abban szereplő események bekövetkezése esetén megadja a munkavállalóknak a munkából való távolmaradás jogát, miközben előírja, hogy díjazásukat továbbra is meg kell kapniuk. Ennélfogva e fizetett külön szabadságok igénybevétele két konjunktív feltételtől függ, nevezetesen egyrészt az e szabályozás szerinti események egyikének bekövetkezésétől, másrészt attól, hogy a külön szabadság megadását igazoló szükségletek vagy kötelezettségek a munkavégzés ideje alatt merüljenek fel.

36 Mivel e szabadságok kizárólag annak lehetővé tételére irányulnak, hogy a munkavállalók a célból maradjanak távol a munkából, hogy bizonyos, személyes jelenlétüket igénylő meghatározott szükségleteket kielégítsenek vagy kötelezettségeket teljesítsenek, az alapjogvitákban szóban forgó rendelkezésekben előírt fizetett külön szabadságok elválaszthatatlanul kapcsolódnak magához a munkaidőhöz, így a munkavállalók azokat nem vehetik igénybe a heti pihenőidő vagy a fizetett éves szabadság idején. Következésképpen e külön szabadságok nem hasonlíthatók a betegszabadsághoz.

37 Másodsorban az alapeljárások felperesei arra hivatkoznak, hogy amennyiben a fizetett külön szabadság megadását igazoló események a munkavállalókat a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikke alapján megillető heti pihenőidő vagy fizetett éves szabadság ideje alatt következnek be, e munkavállalók számára az ezt követő munkavégzési időszak során lehetségesnek kell lennie, hogy az e fizetett külön szabadságokat igénybe vehessék.

38 E tekintetben mindazonáltal nem állítható, hogy azzal az indokkal, hogy a heti pihenőidő vagy a fizetett éves szabadság az említett irányelv 5. és 7. cikkének hatálya alá tartozik, e rendelkezések azt a tagállamot, amelynek nemzeti szabályozása előírja a fizetett külön szabadságra való jogosultságot, arra kötelezik, hogy kizárólag valamely, e szabályozás szerinti eseménynek ezen időszakok valamelyike alatt történő bekövetkezése miatt adja meg az ilyen külön szabadságokat, és ennélfogva figyelmen kívül hagyja a szabadságra való jogosultságnak és a szabadság megadásának az említett szabályozás által előírt egyéb feltételeit. Egy ilyen kötelezettség megállapítása ugyanis annak figyelmen kívül hagyását jelentené, hogy – amint arra a jelen ítélet 31. pontja emlékeztet – e külön szabadságok, valamint az azokra alkalmazandó rendszer az említett irányelv által létrehozott rendszeren kívül esnek.

39 Végezetül, bár ez nem tűnik ki sem a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból, sem pedig az érdekelt felek által megfogalmazott észrevételekből, a 2016. július 13-i kollektív szerződés 46. cikke I. bekezdésének B) és C) pontjában szereplő külön szabadságok – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő ellenőrzés fenntartása mellett – részben a keretmegállapodás – és ebből következően – a 2010/18 irányelv hatálya alá tartozónak bizonyulnak, mivel e szabadságok közül egyesek megfelelhetnek azon szabadságoknak, amelyeket a tagállamoknak az ezen keretmegállapodás 7. szakaszának 1. pontja alapján a munkavállalók számára biztosítaniuk kell.

40 E tekintetben a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kétségtelenül az következik, hogy az uniós jogban garantált szabadság nem érintheti az e jogban garantált és az előbbitől eltérő cél elérésére irányuló más szabadság igénybevételéhez való jogot (2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

41 Mindemellett a keretmegállapodás 1. szakaszának 1. pontjával és 8. szakaszának 1. pontjával összefüggésben értelmezett 7. szakaszának 1. pontja annak előírására szorítkozik, hogy a munkavállalók az azonnali jelenlétüket követelő betegség vagy baleset esetén, sürgős családi okból adódó *vis maior* alapján távol maradhassanak a munkából. Ebből az következik, hogy az e 7. szakaszban előírt minimális jogosultságok nem tekinthetők a jelen ítélet 40. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat értelmében vett szabadságnak.

42 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 5. és 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azok nem alkalmazhatók az olyan nemzeti szabályozásra, amely nem teszi lehetővé a munkavállalók számára, hogy az ezen szabályozás által előírt külön szabadságokat azokon a napokon vegyék igénybe, amelyeken e munkavállalóknak munkát kell végezniük, ha az e külön szabadságokat megalapozó szükségletek és kötelezettségek az e cikkek szerinti heti pihenőidők vagy fizetett éves szabadság ideje alatt merülnek fel.

A költségekről

43 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 5. és 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azok nem alkalmazhatók az olyan nemzeti szabályozásra, amely nem teszi lehetővé a munkavállalók számára, hogy az ezen szabályozás által előírt külön szabadságokat azokon a napokon vegyék igénybe, amelyeken e munkavállalóknak munkát kell végezniük, ha az e külön szabadságokat megalapozó szükségletek és kötelezettségek az e cikkek szerinti heti pihenőidők vagy fizetett éves szabadság ideje alatt merülnek fel.

Aláírások