A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2022. szeptember 22.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – 2003/88/EK irányelv – A 7. cikk (1) bekezdése – Fizetett éves szabadsághoz való jog – A referencia-időszak alatt bekövetkezett teljes keresőképesség-csökkenés vagy betegség miatti munkaképtelenség – A fizetett éves szabadsághoz való jognak egy bizonyos időszak elteltével történő elvesztését előíró nemzeti szabályozás – A munkáltató arra irányuló kötelezettsége, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlását”

A C-518/20. és C-727/20. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2020. október 16-án érkezett, 2020. július 7-i határozataival terjesztett elő az

**XP**

és

a **Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide** (C-518/20),

valamint az

**AR**

és

a **St. Vincenz-Krankenhaus GmbH** (C-727/20)

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: A. Arabadjiev tanácselnök, I. Ziemele (előadó), és P. G. Xuereb bírák,

főtanácsnok: J. Richard de la Tour,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

* Az eljárás nyelve: német.

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– XP képviseletében J. Rehberg Rechtsanwalt,

– AR képviseletében U. Happe Rechtsanwältin,

– a Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide képviseletében A. J. Strömer Rechtsanwältin,

– a St. Vincenz-Krankenhaus GmbH képviseletében N. Gehling,

– az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és D. Recchia, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2022. március 17-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

## Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek 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.) 7. cikke (1) bekezdésének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének az értelmezésére vonatkoznak.

2 E kérelmeket egyrészt az XP és a Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (a továbbiakban: Fraport) (C-518/20. sz. ügy), másrészt pedig az AR és a St. Vincenz-Krankenhaus GmbH között (C-727/20. sz. ügy), az XP és az AR azon referenciaévre vonatkozó fizetett éves szabadságra való jogosultsága tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amely alatt e munkavállalóknál teljes keresőképesség-csökkenés, illetve betegség miatti munkaképtelenség állt fenn.

## Jogi háttér

### *Az uniós jog*

3 A 2003/88 irányelv „Éves szabadság” címet viselő 7. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(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, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

### *A német jog*

4 Az 1963. január 8-i Bundesurlaubsgesetz (a munkavállalói szabadságról szóló szövetségi törvény; BGBl. 1963., 2. o.) alapügyre alkalmazandó változatának (a továbbiakban: BUrlG) 7. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) A szabadság idejének megállapításakor tekintettel kell lenni a munkavállaló kívánságaira, amennyiben azok nem ellentétesek a vállalkozással összefüggő nyomós érdekekkel vagy más, szociális szempontból előnyt élvező munkavállalók kívánságaival. A szabadságot ki kell adni, ha a munkavállaló egészségügyi ellátásra vonatkozó intézkedéshez vagy rehabilitációhoz kapcsolódóan igényli azt.

(2) A szabadságot egybefüggően kell kiadni, kivéve ha a munkáltató működésével kapcsolatos kényszerítő okok vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok a szabadság részletekben történő kiadását indokolják. Ha ezen okokból a szabadságot nem lehet egybefüggően kiadni, és a munkavállaló tizenkét napot meghaladó szabadságra jogosult, a szabadságot úgy kell kiadni, hogy a részletekben kiadott szabadság tartama egy alkalommal legalább a tizenkét egymást követő munkanapot elérje.

(3) A szabadságot az esedékesség naptári évében kell kiadni és kivenni. A szabadságnak a következő naptári évre történő átvitele csak abban az esetben megengedett, ha azt a vállalkozással összefüggő nyomós okok vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok indokolják. A szabadság átvitele esetében a szabadságot a következő naptári év első három hónapjában kell kiadni és kivenni. A munkavállaló kérésére azonban az 5. § (1) bekezdésének a) pontja alapján megszerzett részleges szabadságot át kell vinni a következő naptári évre.

(4) Ha a szabadságot a munkaviszony megszűnése miatt egészben vagy részben már nem lehet kiadni, azt pénzben kell megváltani.”

## Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

### *A C-518/20. sz. ügy*

5 XP 2000 óta áll a Fraport alkalmazásában mint áruszállítással foglalkozó gépkocsivezető. Súlyos fogyatékossága miatt 2014. december 1-je óta teljes, de nem tartós keresőképesség-csökkenés miatti nyugdíjban részesül, amelyet legutóbb 2022. augusztus 31-ig állapítottak meg.

6 XP keresetet indított a Fraport ellen annak megállapítása iránt, hogy a 2014. évre vonatkozóan 34 nap fizetett éves szabadságra jogosult. Ezeket a szabadságnapokat egészségi állapota miatt nem tudta kivenni, a Fraport pedig nem teljesítette a szabadság kiadásával és igénybevételével kapcsolatos közreműködési kötelezettségét.

7 A Fraport arra hivatkozott, hogy XP 2014. évi fizetett éves szabadságra való jogosultsága 2016. március 31-én, a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdésében előírt átviteli időszak végén megszűnt. Az a munkavállaló ugyanis, aki egészségügyi okokból hosszú időn keresztül nem tudja kivenni a szabadságát, a referenciaév végét követő tizenöt hónap elteltével a szabadságra való jogosultságát attól függetlenül elveszíti, hogy a munkáltató teljesítette-e az őt annak érdekében terhelő kötelezettségeket, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára a szabadság kivételét.

8 Miután az alsóbb fokú bíróságok elutasították követeléseit, XP felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország).

9 Ez a bíróság arra keresi a választ, hogy összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 7. cikkével a BUrlG 7. §-ában előírt azon szabály, amely szerint hosszú ideig tartó, egészségi okok miatt fennálló munkaképtelenség esetén a ki nem vett szabadság akkor is elveszettnek tekinthető, ha a munkáltató ténylegesen nem tette lehetővé a munkavállaló számára, hogy a szabadsághoz való jogát a teljes keresőképesség-csökkenést megelőző munkavégzési időszakban gyakorolja.

10 A kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy a 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítéletet (C-684/16, EU:C:2018:874) követően a BUrlG 7. §-át a 2003/88 irányelv 7. cikkével összhangban értelmezte, amennyiben úgy ítélte meg, hogy a minimális fizetett éves szabadsághoz való jog csak akkor szűnik meg a referencia-időszak vagy az átviteli időszak végén, ha a munkáltató előzőleg lehetővé tette a munkavállaló számára, hogy a szabadságra való jogosultságát gyakorolja, és a munkavállaló ennek ellenére önként nem vette ki a szabadságot.

11 A 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18) és a 2011. november 22-i KHS-ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761) alapján a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítélte meg, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnik meg a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése alapján, ha a munkavállaló a referencia-időszak és/vagy az átviteli időszak végéig betegség miatt munkaképtelen. Tartós munkaképtelenség esetén ugyanakkor a szabadságra való jogosultság a referenciaév végét követő tizenöt hónap elteltével megszűnik.

12 A kérdést előterjesztő bíróság még nem foglalt állást abban a kérdésben, hogy az olyan munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való joga, akinél teljes keresőképesség-csökkenés következett be, megszűnik-e a referenciaév végét követő tizenöt hónap elteltével, ha a munkaképtelenség tartósan fennmarad.

13 Az első lehetséges értelmezés szerint a megszűnés – annak kivételes jellege miatt – kizárt, ha a munkáltató nem tett eleget arra irányuló kötelezettségének, hogy lehetőséget adjon a munkavállalónak a szabadsághoz való joga gyakorlására. Ez a kötelezettség ugyanis akkor is hasznos marad, ha a munkavállaló nem tud dolgozni, mert a betegsége időtartama nem ismerhető előre. A munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amely visszatarthatja a munkavállalót a fizetett éves szabadság kivételétől, összeegyeztethetetlen e jog céljával (2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 42. pont). Ha a munkáltató időben eleget tett volna kötelezettségének, akkor a munkavállaló a teljes keresőképesség-csökkenés kezdete előtt kivehette volna az éves szabadságát.

14 A második értelmezés szerint, ha a referencia-időszak és az átviteli időszak során fennálló teljes keresőképesség-csökkenés miatt objektíve lehetetlen a munkáltató számára, hogy a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlását lehetővé tegye, megállapítható, hogy a munkáltató akkor is hivatkozhat a szabadsághoz való jog megszűnésére, ha nem tett eleget azon kötelezettségének, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára a joga gyakorlását. Ilyen helyzetben a fizetett éves szabadság mint pihenőidő nem jár a munkavállalóra gyakorolt kedvező hatással, és így hosszan tartó betegség esetén csak tizenöt hónapos átviteli időszak indokolt, amelynek lejártakor megszűnik a fizetett éves szabadsághoz való jog (2011. november 22-i KHS -ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 43. és 44. pont).

15 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Ellentétes-e a [2003/88] irányelv 7. cikkével és a [Charta] 31. cikkének (2) bekezdésével az olyan nemzeti szabályozásnak, mint a [BUrlG] 7. §-ának (3) bekezdése, azon értelmezése, amely szerint az olyan munkavállaló éves fizetett szabadságra való, korábban nem teljesített jogosultsága, akinél egészségi okok miatt teljes keresőképesség-csökkenés (rokkantság) következett be, és aki szabadságát ugyanakkor – legalábbis részben – a keresőképessége csökkenését megelőzően igénybe vehette volna, folyamatosan fennálló tartós keresőképesség-csökkenés esetén a szabadság esedékessége évének végét követő tizenöt hónap elteltével akkor is megszűnik, ha a munkáltató a megfelelő felhívás és tájékoztatás elmulasztásával nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára, hogy a szabadsághoz való jogát gyakorolja?

2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén:

Tartós teljes keresőképesség-csökkenés esetén az említett feltételek mellett az is kizárt-e, hogy a szabadsághoz való jog későbbi időpontban szűnjön meg?”

***A C-727/20. sz. ügy***

16 AR a St. Vincenz-Krankenhaus munkavállalója, és 2017-ben bekövetkezett megbetegedése óta munkaképtelen.

17 AR nem vette teljes mértékben igénybe a 2017-re járó törvényes szabadságát. Munkáltatója nem hívta fel AR-t, hogy vegye igénybe a szabadságát, és arról sem tájékoztatta, hogy a nem kért szabadság a naptári év végén vagy a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdésében előírt átviteli időszak lejártakor elveszhet. AR keresetet indított a munkaügyi bíróság előtt annak megállapítása iránt, hogy 2017-ben tizennégy nap fizetett szabadsággal rendelkezik. Azt állítja, hogy a folyamatos munkaképtelensége miatt a fizetett éves szabadsághoz való joga nem szűnt meg 2019. március 31-én, mivel munkáltatója elmulasztotta kellő időben tájékoztatni őt a szabadságnapok elvesztésének kockázatáról.

18 A St. Vincenz-Krankenhaus arra hivatkozik, hogy a BUrlG 7. §-ának (3) bekezdése értelmében AR 2017. évi fizetett éves szabadsághoz való joga 2019. március 31-én megszűnt.

19 Miután az alsóbb fokú bíróságok elutasították a kérelmét, AR felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság).

20 A kérdést előterjesztő bíróság a C-518/20. sz. ügyben előadott, a jelen ítélet 9–14. pontjában ismertetettnek megfelelő indokolást adott azzal kapcsolatban, hogy miért terjeszt elő a 2003/88 irányelv 7. cikkének és a Charta 31. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozó kérdéseket.

21 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Ellentétes-e a [2003/88] irányelv 7. cikkével és a [Charta] 31. cikkének (2) bekezdésével az olyan nemzeti szabályozásnak, mint a [BUrlG] 7. §-ának (3) bekezdése, azon értelmezése, amely szerint az olyan munkavállaló éves fizetett szabadságra való, korábban nem teljesített jogosultsága, akinél a szabadság esedékességének évében munkaképtelenséggel járó megbetegedés következett be, és aki szabadságát – legalábbis részben – a betegségének tárgyévben történő bekövetkezése előtt megelőzően még igénybe vehette volna, folyamatosan fennálló munkaképtelenség esetén a szabadság esedékessége évének végét követő tizenöt hónap elteltével akkor is megszűnik, ha a munkáltató a megfelelő felhívás és tájékoztatás elmulasztásával nem tette ténylegesen lehetővé a munkavállaló számára, hogy a szabadsághoz való jogát gyakorolja?

2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén:

Tartós munkaképtelenség esetén az említett feltételek mellett az is kizárt-e, hogy a szabadsághoz való jog későbbi időpontban szűnjön meg?”

## A Bíróság előtti eljárás

22 A Bíróság 2021. november 30-i határozatával az eljárás szóbeli szakaszának lefolytatása és ítélethozatal céljából egyesítette a C-518/20 és a C-727/20. sz. ügyet, a köztük lévő összefüggés miatt.

## Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

23 A C-518/20. és a C-727/20. sz. ügyben előterjesztett, együttesen vizsgálandó kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkavállaló által az olyan referencia-időszakban szerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog, amely alatt azóta is fennálló teljes keresőképesség-csökkenés vagy munkaképtelenség következett be nála, a nemzeti jog által engedélyezett átvételi időszak leteltével vagy azt követően akkor is megszűnhet, ha a munkáltató nem biztosított időben lehetőséget a munkavállaló számára arra, hogy ezt a jogát gyakorolja.

24 Először is emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdéséből is kitűnik – minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság. A fizetett éves szabadsághoz való ezen jog az uniós szociális jog különös jelentőségű és olyan alapelvének tekintendő, amelynek a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok általi végrehajtása kizárólag a magában a 2003/88 irányelvben rögzített korlátok között történhet (2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 19. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

25 Megjegyzendő továbbá, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog – mint az uniós szociális jog elve – nemcsak különlegesen fontos, de azt az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése is kifejezetten rögzíti, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 37. pont).

26 Így tehát a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése az éves fizetett szabadsághoz való, a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított alapvető jogot tükrözi és konkretizálja. Míg ugyanis ez utóbbi rendelkezés biztosítja minden munkavállalónak az éves fizetett szabadsághoz való jogát, addig az irányelv rendelkezése ezen elvet hajtja végre, amikor meghatározza az említett időszak időtartamát (2022. január 13-i Koch Personaldienstleistungen ítélet, C-514/20, EU:C:2022:19, 25. pont).

27 Másodszor emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az éves szabadsághoz való jognak kettős célja van: egyrészt annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig hogy rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 25. pont; 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Ez a cél – amely a fizetett éves szabadsághoz való jogot megkülönbözteti az eltérő célokra irányuló, más típusú szabadságoktól – azon az előfeltevésen alapul, hogy a munkavállaló a referencia-időszak során ténylegesen dolgozott. A munkavállaló számára a pihenés lehetővé tételére irányuló célkitűzés ugyanis azt feltételezi, hogy a munkavállaló olyan tevékenységet végzett, amely indokolja, hogy – biztonsága és egészsége 2003/88 irányelvben említett védelmének biztosítása céljából – heti pihenőidőt, valamint kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas időt vegyen igénybe. Ennélfogva a fizetett éves szabadsághoz való jogot – főszabály szerint – a munkaszerződés alapján teljesített, tényleges munkavégzéssel töltött idő alapján kell meghatározni (2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Mindamellett bizonyos különleges helyzetekben, amikor a munkavállaló nem képes feladatainak ellátására, a fizetett éves szabadsághoz való jogot a tagállam nem rendelheti alá annak a feltételnek, hogy a munkavállalónak ténylegesen munkát kellett végeznie. Ez a helyzet többek között azon munkavállalók esetében, akik a referencia-időszak alatt betegszabadság miatt vannak akadályoztatva a munkavégzésben. Ugyanis, amint az a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, a fizetett éves szabadsághoz való jogra tekintettel ezeket a munkavállalókat az ezen időszak során ténylegesen dolgozó munkavállalókhoz hasonlóaknak kell tekinteni (2021. október 4-i Staatssecretaris van Financiën [A fizetett éves szabadság idejére járó díjazás] ítélet C-217/20, EU:C:2018:987, 29. és 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 A Bíróság e tekintetben megállapította, hogy a betegség miatti munkaképtelenség bekövetkezése – főszabály szerint – nem látható előre és független a munkavállaló szándékától. A betegség miatti távollétet ugyanis a munkától való, az érintett munkavállaló akaratától független okok miatti távollétek körébe kell sorolni, amelyet be kell számítani a szolgálati időbe (lásd ebben az értelemben: 2021. október 4-i Staatssecretaris van Financiën [A fizetett éves szabadság idejére járó díjazás] ítélet C-217/20, EU:C:2018:987, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

31 Ezzel összefüggésben a Bíróság kimondta, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely előírja, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog a referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére a nemzeti jog által meghatározott időszak végén megszűnik, ha a munkavállaló a teljes referencia-időszakban vagy annak egy részében betegszabadságon volt, ami miatt nem tudta gyakorolni az említett jogot (2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 A fentebb hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében ennélfogva kizárt, hogy a munkavállalónak az uniós jog által garantált, minimális éves fizetett szabadsághoz való jogát, csökkentsék abban a helyzetben, amikor a munkavállaló nem tudta teljesíteni a munkakötelezettségét a referencia-időszak során fennálló betegsége miatt (lásd ebben az értelemben: 2021. október 4-i Staatssecretaris van Financiën [A fizetett éves szabadság idejére járó díjazás] ítélet C-217/20, EU:C:2018:987, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Harmadszor emlékeztetni kell arra, hogy a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt, éves fizetett szabadsághoz való alapvető jog csak a Charta 52. cikkének (1) bekezdésében előírt szigorú feltételeknek és különösen az említett jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.

34 Így a fizetett éves szabadsághoz való joguk gyakorlásában a munkából való, betegség miatti távollétből adódóan akadályoztatott munkavállalók sajátos összefüggésében a Bíróság megállapította, hogy ha az olyan munkavállaló, aki több egymás követő referencia-időszakban munkaképtelen, jogosult lenne korlátlanul felhalmozni az őt a munkahelyén a távolléte alatt megillető fizetett éves szabadsághoz való jogot, az ilyen korlátlan felhalmozás nem felelne meg magának a fizetett éves szabadsághoz való jog céljának (2017. november 29-i King ítélet, C-214/14, EU:C:2017:914, 53. és 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 A Bíróság már elismerte olyan „sajátos körülmények” fennállását, amelyek a hosszan tartó betegség miatti távollét időtartama alatt megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jog korlátlan felhalmozódása negatív következményeinek elkerülése érdekében igazolják az eltérést attól a szabálytól, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg. Az ilyen eltérés magának a fizetett éves szabadsághoz való jognak a célján, valamint annak szükségességén alapul, hogy megvédjék a munkáltatót a munkavállaló távollétével érintett időszakok túlzott mértékű felhalmozásának veszélyétől, valamint ennek a munkaszervezéssel kapcsolatban okozott nehézségeitől (2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 34. és 39. pont).

36 Az egymást követően több referencia-időszakon át munkaképtelen munkavállaló sajátos körülményei tekintetében a Bíróság így tehát kimondta, hogy figyelemmel a 2003/88 irányelv által nemcsak a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak is biztosítani kívánt védelemre, mivel a munkáltatónak kezelnie kell a munkavállaló távollétével érintett időszakok túlzott mértékű felhalmozásának veszélyét, és ennek a munkaszervezéssel kapcsolatban okozott nehézségeit, ezen irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra – amelynek lejártakor megszűnik a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog – korlátozza az egymást követően több referencia-időszakon át munkaképtelen munkavállaló ilyen szabadságra való jogának felhalmozását (2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 29. és 30. pont; 2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 55. pont).

37 Következésképpen – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálatok szükségességét fenntartva – meg kell vizsgálni, hogy az alapjogvitákban fennállókhoz hasonló körülmények az előző pontban hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében „sajátosnak” minősülnek-e, oly módon, hogy igazolják a 2003/88 irányelv 7. cikkében, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített azon jogtól való eltérést, amely a Bíróság értelmezése szerint nem szűnhet meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy átviteli időszak lejártakor, ha a munkavállaló nem volt abban a helyzetben, hogy kivegye a szabadságát.

38 A jelen ügyben azt kell meghatározni, hogy az alapügyben szereplő munkáltatók hivatkozhatnak-e a munkavállaló által azon referencia-időszakban szerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog időbeli korlátozásának a jelen ítélet 34–36. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatból következő alkalmazására, amely alatt a munkavállaló – teljes keresőképesség-csökkenését vagy munkaképtelenségét megelőzően – ténylegesen dolgozott.

39 A Bíróság korábban már kimondta, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog ilyen automatikus elvesztése, amely nem függ annak előzetes vizsgálatától, hogy a munkavállalónak ténylegesen módjában állt-e ezen jog gyakorlása, figyelmen kívül hagyja a jelen ítélet 33. pontjában felidézett azon korlátokat, amelyek feltétlenül kötelezik a tagállamokat az említett jog gyakorlási módozatainak pontosításakor (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

40 Emlékeztetni kell arra, hogy a munkáltatónak kell ügyelnie arra, hogy biztosítsa a munkavállaló számára, hogy módjában álljon az éves szabadsághoz való jog gyakorlása (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E tekintetben – ellentétben az olyan munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogának felhalmozásával, aki betegség miatt akadályoztatva volt az említett szabadság igénybevételében – a munkáltató köteles viselni az azzal együtt járó következményeket, hogy nem biztosítja a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 77. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

41 Így tehát a tagállamok nem térhetnek el a 2003/88 irányelv 7. cikkében és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített azon jogtól, miszerint a megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak lejártakor, ha a munkavállalónak nem volt lehetősége arra, hogy kivegye a szabadságát (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

42 Amint az a főtanácsnok indítványának 65. pontjából is levezethető, a nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a munkáltató időben teljesítette-e a fizetett éves szabadság kivételére való felhívásra, valamint az ezzel kapcsolatos tájékoztatásra vonatkozó kötelezettségét.

43 Ezenkívül meg kell állapítani, hogy az alapeljárásokban az érintett munkavállalók kizárólag az azon referencia-időszak tekintetében megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jogot követelik, amelynek során részben munkát végeztek, részben pedig teljes keresőképesség-csökkenés vagy betegség miatt munkaképtelenség állt fenn náluk.

44 Amint arra a főtanácsnok indítványának 52. pontjában rámutatott, az alapügyben fennálló körülmények között nem merül fel a fizetett éves szabadsághoz való jog korlátlan felhalmozódásához kapcsolódó negatív következmények kockázata. Ezért nem tűnik feltétlenül szükségesnek a munkáltató érdekeinek a jelen ítélet 35. és 36. pontjában említetthez hasonló védelme, az így tehát nem indokolja eleve a munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogától való eltérést.

45 Így, noha a Bíróság által a 2011. november 22-i KHS-ítéletben (C-214/10, EU:C:2011:761) elfogadott időbeli korlátozás bizonyosan megakadályozza a munkavállalókat abban, hogy a hosszabb távollétük alatt több egymást követő referencia-időszak tekintetében megszerzett valamennyi fizetett éves szabadsághoz való jog fennmaradását követeljék, nem alkalmazható ilyen korlátozás az azon referencia-időszakban szerzett, fizetett éves szabadsághoz való jogra, amely alatt a munkavállaló – teljes keresőképesség-csökkenését vagy munkaképtelenségét megelőzően – ténylegesen dolgozott, annak a kérdésnek a megvizsgálása nélkül, hogy a munkáltató időben lehetőséget biztosított-e a munkavállaló számára arra, hogy ezt a jogát gyakorolja, különben ilyen helyzetben kiüresedne a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített és a 2003/88 irányelv 7. cikkében konkretizált jog tartalma.

46 A fenti megfontolásokra tekintettel a C-518/20. és a C-727/20. sz. ügyekben feltett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkavállaló által az olyan referencia-időszakban szerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog, amely alatt a munkavállaló – az azóta is tartó teljes keresőképesség-csökkenésének, illetve betegség miatti munkaképtelenségének bekövetkeztét megelőzően – ténylegesen dolgozott, a nemzeti jog által engedélyezett átvételi időszak leteltével vagy azt követően akkor is megszűnhet, ha a munkáltató nem biztosított időben lehetőséget a munkavállaló számára arra, hogy ezt a jogát gyakorolja.

## A költségekről

47 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 (első tanács) a következőképpen határozott:

**A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését**

**a következőképpen kell értelmezni:**

**azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkavállaló által az olyan referencia-időszakban szerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog, amely alatt a munkavállaló – az azóta is tartó teljes keresőképesség-csökkenésének, illetve betegség miatti munkaképtelenségének bekövetkeztét megelőzően – ténylegesen dolgozott, a nemzeti jog által engedélyezett átvételi időszak leteltével vagy azt követően akkor is megszűnhet, ha a munkáltató nem biztosított időben lehetőséget a munkavállaló számára arra, hogy ezt a jogát gyakorolja.**

Aláírások