A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2009. szeptember 10.*

A C-277/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanyolország) a Bírósághoz 2008. június 26-án érkezett, 2008. június 17-i határozatával terjesztett elő az előtte

Francisco Vicente Pereda

és

a **Madrid Movilidad SA**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (előadó) és J.-J. Kasel bírák,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

főtanácsnok: V. Trstenjak,
hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– Vicente Pereda képviseletében E. Dominguez Tejeda abogada,

– a spanyol kormány képviseletében B. Plaza Cruz, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében I. Martínez del Peral és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

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 L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet Vicente Pereda és munkáltatója, a Madrid Movilidad SA között Vicente Pereda éves rendes szabadságának a vállalkozás szabadságolási naptárában feltüntetett időszakon kívüli igénybevételére irányuló kérelme tárgyában – amely időszak alatt betegszabadságon volt – folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 2003/88 irányelv 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Az irányelv célja és hatálya

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

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) […] az éves szabadság minimális időtartama […] esetében […]

[…]”

4 Az irányelv 7. cikkének szövege a következő:

„Éves szabadság

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

(2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve."

5 A 2003/88 irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek az irányelv bizonyos rendelkezéseitől. Az irányelv 7. cikke vonatkozásában semmilyen eltérés nem megengedett.

6 A 2003/88 irányelv a 28. cikkének megfelelően 2004. augusztus 2-án lépett hatályba. Az irányelv hatályon kívül helyezte a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvet (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.), amelyet az irányelv egységes szerkezetbe foglal.

A nemzeti szabályozás

7 A spanyol jogban a munkavállalókat a munkaviszonyuk keretében megillető jogokat és kötelezettségeket a munkavállalók jogállásáról szóló törvény (Ley del Estatuto de los Trabajadores) szabályozza, amelynek egységes szerkezetbe foglalt szövegét a nők és a férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló, 2007. március 22-i 3/2007 alkotmányos törvénnyel (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a BOE 2007. március 23-i 71. száma, 12611. o., a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) módosított, 1995. március 24-i 1/1995 királyi törvényerejű rendelet (Real Decreto Legislativo 1/1995, a BOE 1995. március 29-i 75. száma, 9654. o.) hagyta jóvá.

8 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 38. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az éves rendes szabadság pénzbeli megváltással nem helyettesíthető időszaka a kollektív szerződésben vagy az egyéni munkaszerződésben kerül megállapításra. Ennek időtartama 30 naptári napnál nem lehet kevesebb.

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

A felek közötti nézeteltérés esetén a hatáskörrel rendelkező bíróság határozza meg a szabadság igénybevételének időpontját, a határozat ellen fellebbezésnek helye nincs. Az eljárás gyorsított, elsőbbségi.

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

Amennyiben a szabadságnak a vállalkozás előző albekezdésben említett szabadságolási naptárában meghatározott időszaka várandósság, szülés vagy szoptatás miatti átmeneti munkaképtelenséggel, vagy a munkaszerződés felfüggesztésének e törvény 48. cikkének (4) bekezdésében előírt időszakával esik egybe, az érintett a szabadságát az átmeneti munkaképtelenség vagy az e rendelkezés alkalmazásában részére engedélyezett szabadság igénybevételének időszakától eltérő, más időszakban, a felfüggesztési időszak lejártakor is kiveheti, még abban az esetben is, ha a naptári év már letelt."

9 A Madrid Movilidad SA társaság kollektív szerződésének (BOCM, 2006. október 18., a továbbiakban: kollektív szerződés) 17. cikke a következőképpen rendelkezik:

„17.1. Időtartam

Az éves rendes szabadság pénzbeli megváltással nem helyettesíthető időszaka 22 munkanap (hétfőtől péntekig), vagy adott esetben ennek megfelelő aránya, ha a szolgálati idő nem fedi le a teljes évet. Ezek a szabadnapok nem adhatók hozzá a személyes okokkal indokolt szabadnapokhoz.

Ugyanez az arány vonatkozik az alkalmazottak azon tagjaira, akik az év során fejezik be a munkát – ennek okától függetlenül –, a napokat pedig a megfelelő végelszámoláskor hozzáadják a szabadság kivett időszakához, illetve adott esetben levonják abból.

17.2. A szabadság időszaka

A szabadság időszaka január 1-je és december 31-e közé esik, tizenegy munkanapot azonban július 1-je és szeptember 15-e között kell kivenni, azzal a feltétellel, hogy ezen időszak során a működést az alkalmazottak legalább 50%-ával kell biztosítani.

A január 1. és június 30. között, valamint a szeptember 15. és december 31. között kivett szabadság az azt egy hónappal előre kikérő személyek általi önkéntes alapot képez, és azt az adott foglalkoztatotti csoportba tartozók legfeljebb 10%-a veheti ki.

17.3. Az üzemi tanács az év első három hónapjában ismertet a vállalkozással egy, a különböző szabadságolási csoportokra vonatkozó, a működési szükségleteknek megfelelő, név szerinti javaslatot.

17.4. Az azonos foglalkoztatotti kategóriába tartozó munkavállalók egymás között felcserélhetik a szabadság javasolt időszakát abban az esetben is, ha másik csoportba és másik telephelyhez tartoznak, amennyiben a vállalkozás igazgatósága engedélyezi a módosítást. Főszabályként minden olyan módosítás engedélyezett, amely nem érinti a megállapított százalékos arányokat, és amely – következésképpen – nem érinti a működést.

17.5. A szabadságolási csoportokat – a vállalkozás általi jóváhagyásuk esetén – két hónappal az igénybevétel előtt közlik a munkavállalókkal, a módosítások pedig 45 nappal azt megelőzően tehetők meg. Indokolt esetben azonban az egyeztető bizottság megvizsgálja, hogy a módosítások a feltüntetett határidők be nem tartása esetén is engedélyezhetők-e.”

Az alapügy és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

10 Vicente Pereda, az alapügy felperese hivatásos gépjárművezetőként dolgozik a Madrid Movilidad SA-nál, amely a közterületen szabálytalanul várakozó gépjárművek elszállításával, valamint a bírságok és a várakozás díjának behajtásával foglalkozik.

11 A 2006–2009-es időszakra szóló kollektív szerződésnek és a szabadságokra vonatkozóan az üzemi tanács által előterjesztett javaslatnak megfelelően megállapított, az e vállalkozás alkalmazottaira vonatkozó 2007. évi szabadságolási naptár alapján Vicente Pereda számára a 2007. július 16-tól augusztus 14-ig terjedő szabadságolási időszakot jelölték ki.

12 Egy 2007. július 3-án bekövetkezett munkahelyi baleset után Vicente Pereda 2007. augusztus 13-ig munkaképtelenné vált oly módon, hogy az éves rendes szabadság 2007. évre rendelkezésére álló időszaka – anélkül, hogy ezzel egyidejűleg betegszabadságon lenne – 2007. augusztus 14-re és 15-re korlátozódott.

13 Munkáltatójától 2007. szeptember 19-én azt kérte, hogy a 2007. évre, azaz a 2007. november 15-től 2007. december 15-ig tartó időszakra – a számára eredetileg kijelölt éves rendes szabadságának időszakára eső betegszabadsága miatt – részére egy másik fizetett éves rendes szabadságot biztosítsanak.

14 A Madrid Movilidad SA ezt a kérést indokolás nélkül elutasította.

15 Az alapügy felperese keresetet nyújtott be a Juzgado de lo Social n° 23 de Madridnál. Ez utóbbi azt kívánja megtudni, hogy az alapügy alperesének döntése a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének téves értelmezését jelenti-e, amely figyelmen kívül hagyná magának a fizetett éves rendes szabadságnak a közösségi jogban meghatározott fogalmát.

16 Ilyen feltételek mellett a Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy amikor a szabadságnak a vállalkozás szabadságolási naptárában feltüntetett időszaka időben megegyezik a munkavállalónak a szabadság tervezett kezdetét megelőzően történt munkahelyi balesetből eredő átmeneti munkaképtelenségével, az érintett munkavállalónak a felépülését követően joga van a szabadság igénybevételére az eredetileg megállapítottaktól eltérő időpontokban, azon naptári év elteltétől függetlenül, amelyre e szabadság vonatkozott?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

17 A kérdést előterjesztő bíróság kérdésével lényegében azt szeretné tudni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétesek azok a nemzeti rendelkezések, illetve kollektív szerződések, amelyek szerint az a munkavállaló, aki az éves rendes szabadságnak az őt foglalkoztató vállalkozás szabadságolási naptárában feltüntetett időszaka idején betegszabadságon van, felépülését követően nem jogosult az eredetileg meghatározottól eltérő időszakban – adott esetben a vonatkozó referencia-időszakon kívül – igénybe venni éves rendes szabadságát.

18 Fontos mindenekelőtt emlékeztetni arra, hogy amint az a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének megfogalmazásából kitűnik – amely rendelkezéstől az irányelv nem teszi lehetővé az eltérést –, minden munkavállaló legalább négyhetes fizetett éves rendes szabadságra jogosult. Ez a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog a közösségi szociális jog különleges fontossággal bíró elve, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a 2003/88 irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (ebben az értelemben a 93/104 irányelvet illetően lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 43. pontját, a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-2605. o.] 29. pontját, valamint a C-131/04. és C-257/04. sz. Robinson-Steele és társai egyesített ügyekben 2006. március 16-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-2531. o.] 48. pontját).

19 Erre vonatkozóan a Bíróság már megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az irányelv által kifejezetten biztosított fizetett éves rendes szabadsághoz való jog gyakorlási módozatairól rendelkezik, még akkor sem, ha akár e jognak a referencia-időszak végével történő megszűnését írja elő, feltéve azonban, hogy azon munkavállalónak, akinek a fizetett éves rendes szabadsága elveszik, ténylegesen megvolt a lehetősége arra, hogy ezzel a joggal éljen. Így abban az esetben, ha a munkavállaló a teljes referencia-időszak vagy annak egy része során betegszabadságon volt, és nem rendelkezett ténylegesen azzal a lehetőséggel, hogy az említett joggal éljen, a fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnik meg a referencia-időszakra vonatkozóan a nemzeti jog által megállapított időszak elteltével (lásd a C-350/06. és C-520/06. sz. Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben 2009. január 20-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-179. o.] 43. és 55. pontját).

20 Valójában a biztonság és az egészség hatékony védelme érdekében a munkavállalónak főszabályként joga van a tényleges pihenéshez, ugyanis a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése csak a munkaviszony megszűnése esetén teszi lehetővé a rendes szabadság pénzbeli megváltással történő helyettesítését (ebben az értelemben a 93/104 irányelv tekintetében lásd a fent hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontját és a fent hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 30. pontját).

21 Vitathatatlan továbbá, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog célja annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenhessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére. Ez a cél eltér a betegszabadsághoz való jog céljától. Az utóbbit a munkavállaló részére abból a célból biztosítják, hogy a betegségéből felépülhessen (lásd a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 25. pontját).

22 Az előzőekből – és különösen a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog említett céljából – az következik, hogy az a munkavállaló, aki az éves rendes szabadság előzetesen meghatározott időszakában betegszabadságon van, jogosult – kérésre és éves rendes szabadságának tényleges igénybevétele céljából – azt egy, a betegszabadság idejével egybeesőtől eltérő, más időszakban kivenni. Az éves rendes szabadság ezen új, az éves rendes szabadság eredetileg feltüntetett időszaka és a betegszabadság közötti átfedés időtartamának megfelelő időszakát a nemzeti jognak a munkavállalók rendes szabadságának megállapítására alkalmazandó szabályai és eljárásai szerint kell meghatározni, figyelemmel a meglévő különböző érdekekre, különösen a vállalkozás érdekeivel kapcsolatos kényszerítő okokra.

23 Abban az esetben, ha ezen érdekekkel ellentétes a munkavállaló az éves rendes szabadság új időszakára vonatkozó kérésének elfogadása, a munkáltató köteles a munkavállalónak az éves rendes szabadságnak az utóbbi által javasolt és az említett érdekekkel összeegyeztethető másik időszakát engedélyezni, nem zárva ki előre azt, hogy az említett időszak az éves rendes szabadság szóban forgó referencia-időszakán kívül fog esni.

24 Amint ugyanis a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, bár a fizetett éves rendes szabadság akkor fejti ki a legteljesebben jótékony hatását a munkavállaló biztonságára és egészségére, ha az esedékesség évében, azaz a folyó évben veszik ki, a pihenőidő nem veszíti el e jelentőségét akkor sem, ha később használják fel (lásd a C-124/05. sz., Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. április 6-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-3423. o.] 30. pontját, valamint a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 30. pontját).

25 Következésképpen ha a 2003/88 irányelvvel nem ellentétes az olyan nemzeti jogszabály vagy gyakorlat, amely a betegszabadságon lévő munkavállaló számára lehetővé teszi, hogy ezen időszak alatt fizetett éves rendes szabadságot vegyen ki (a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 31. pontja), akkor ezen ítélet 22. pontjából az következik, hogy amennyiben a munkavállaló a betegszabadság ezen időszaka során nem kívánja kivenni az éves rendes szabadságát, akkor az éves rendes szabadságot egy másik időszakban kell számára engedélyezni.

26 Az előzőekre tekintettel az előterjesztett kérdésre adandó válasz az, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek azok a nemzeti rendelkezések, illetve kollektív szerződések, amelyek szerint az a munkavállaló, aki az éves rendes szabadságnak az őt foglalkoztató vállalkozás szabadságolási naptárában feltüntetett időszaka alatt betegszabadságon van, felépülését követően nem jogosult az eredetileg meghatározottól eltérő időszakban – adott esetben a vonatkozó referencia-időszakon kívül – igénybe venni éves rendes szabadságát.

A költségekről

27 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. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek azok a nemzeti rendelkezések, illetve kollektív szerződések, amelyek szerint az a munkavállaló, aki az éves rendes szabadságnak az őt foglalkoztató vállalkozás szabadságolási naptárában feltüntetett időszaka alatt betegszabadságon van, felépülését követően nem jogosult az eredetileg meghatározottól eltérő időszakban – adott esetben a vonatkozó referencia-időszakon kívül – igénybe venni éves rendes szabadságát.

Aláírások