A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2023. április 27.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2003/88/EK irányelv – A 7. cikk (1) bekezdése – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – A fizetett éves szabadsághoz való jog – E jog megszűnése – A nyugdíjazást megelőző progresszív munkaidő-kedvezmény rendszere – Az éves szabadság e rendszer munkavégzési időszakában szerzett, de még ki nem vett napjai – Munkaképtelenség”

A C-192/22. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2022. március 11-én érkezett, 2021. október 12-i határozatával terjesztett elő az

FI

és

a **Bayerische Motoren Werke AG**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

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

főtanácsnok: P. Pikamäe,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– FI képviseletében A. Köhl Rechtsanwältin,

– a Bayerische Motoren Werke AG képviseletében A. Nowak Rechtsanwalt,

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

* Az eljárás nyelve: német.

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 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikkének és az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az FI és a Bayerische Motoren Werke AG között azon szabadság pénzbeli megváltásának tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelyre FI – állítása szerint – jogosult.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2003/88 irányelv (4) és (5) preambulumbekezdése értelmében:

„(4) A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiénéjének és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.

(5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. […]”

4 Ezen irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke az alábbiakat írja elő:

„(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.”

A német jog

5 Az 1963. január 8-i Bundesurlaubsgesetz (a szabadságról szóló szövetségi törvény) (BGBl. 1963, 2. o.) „A szabadság időpontja, elhalasztása és pénzbeli megváltása” című 7. §-ának az alapügyben alkalmazandó változata a következőképpen rendelkezik:

„A szabadság időpontjának meghatározásakor figyelembe kell venni a munkavállaló erre vonatkozó kívánságait, kivéve, ha azok ellentétesek a munkáltató működésével összefüggő nyomós érdekekkel vagy olyan más munkavállalók kívánságaival, akik szociális megfontolások miatt elsőbbséget érdemelnek. A szabadságot ki kell adni, ha azt a munkavállaló egészségügyi megelőző ellátáshoz vagy rehabilitációhoz kapcsolódóan igényli.

[…]

(3) A szabadságot a folyamatban lévő naptári évben kell kiadni és kivenni. A szabadság csak akkor vihető át a következő naptári évre, ha ezt a munkáltató működésével összefüggő nyomós okok vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok indokolják. A szabadság átvitele esetén a szabadságot a következő naptári év első három hónapjában kell kiadni és kivenni. Az 5. § (1) bekezdésének a) pontja alapján keletkező részleges szabadságot azonban a munkavállaló kérésére 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 alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

6 FI 1986-tól 2019. szeptember 30-ig a Bayerische Motoren Werke alkalmazásában állt. 2019. október 1-je óta nyugdíjas.

7 2012 végén FI és a Bayerische Motoren Werke megállapodtak abban, hogy FI munkaviszonyát a nyugdíjazást megelőző progresszív munkaidő-kedvezmény rendszerének keretében részmunkaidős munkaviszonnyá alakítják át. E körülmények között azt tervezték, hogy FI 2013. február 1-jétől 2016. május 31-ig dolgozik, majd 2016. június 1-jétől 2019. szeptember 30-ig felmentik őt a munkavégzés alól.

8 FI 2016. május 4. és május 25. között szabadságot vett ki, hogy felhasználja a 2016. évi szabadsága fennmaradó részét. Azonban 2016. május végéig kettő és kétharmad nap szabadságot nem tudott kivenni, mert ebben az időszakban beteg volt.

9 2019-ben FI keresetet indított az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság, Németország) előtt a Bayerische Motoren Werke ellen a ki nem vett szabadságnapok pénzbeli megváltása iránt, és e tekintetben arra hivatkozott, hogy e szabadságnapokat betegség miatt nem tudta kivenni.

10 Az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság) elutasította e keresetet azzal az indokkal – a Bayerische Motoren Werke érvelésének helyt adva –, hogy a 2016. évre vonatkozó szabadságra való jogosultság 2017. március 31-én éjfélkor megszűnt. E bíróság szerint az a tény, hogy a Bayerische Motoren Werke nem figyelmeztette FI-t a szabadsága felhasználásának szükségességére, nem releváns, mivel FI a szabadságát nem tudta kivenni, tekintettel arra, hogy 2016. június 1-jétől a munkaviszonyának 2019. szeptember 30-i megszűnéséig felmentették a munkavégzés alól.

11 Az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság) ítéletével szemben FI sikertelenül élt fellebbezéssel a Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) előtt. Ezért felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország).

12 E bíróságnak kétségei vannak egy olyan nemzeti rendelkezés, a jelen esetben a szabadságról szóló szövetségi törvény alapügyre alkalmazandó változata 7. §-a (3) bekezdésének alkalmazását illetően, amely e bíróság szerint a ki nem vett szabadsághoz való jognak egy bizonyos határidő lejártakor történő megszűnését mondja ki, ha a munkavállaló a munkavégzés alóli felmentés miatt nem

tudja felhasználni a szabadságát. A kérdést előterjesztő bíróság többek között azt kívánja meghatározni, hogy a munkáltató ténylegesen milyen mértékben tette lehetővé az érintett munkavállaló számára a szabadsághoz való jogának gyakorlását.

13 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 vagy [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdésével egy olyan nemzeti rendelkezésnek, mint a Bundesurlaubsgesetz (a munkavállalói szabadságról szóló szövetségi törvény) 7. §-ának (3) bekezdése, olyan értelmezése, amely szerint a munkavállalónak a fizetett éves szabadsághoz való, a korra való tekintettel részmunkaidős munkaviszonyának munkavégzési időszakában szerzett és még nem érvényesített joga a felmentési időszakban a tárgyév végén vagy egy későbbi időpontban megszűnik?

2) Amennyiben a Bíróság az előző kérdésre nemleges választ ad: Ellentétes-e a [2003/88 irányelv] 7. cikkével vagy [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdésével egy olyan nemzeti rendelkezésnek, mint a munkavállalói szabadságról szóló szövetségi törvény 7. §-ának (3) bekezdése, olyan értelmezése, amely szerint a tárgyév során a korra való tekintettel részmunkaidős munkaviszonyban a munkavégzési időszakból a felmentési időszakba átlépő munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való, korábban nem érvényesített joga a tárgyév végén vagy egy későbbi időpontban megszűnik, ha a munkáltató – anélkül, hogy a szabadsághoz való jog érvényesítéséhez kapcsolódó közreműködési kötelezettségének előzőleg eleget tett volna – a munkavállaló számára a teljes éves szabadságot a kérelmének megfelelően a felmentési időszak kezdetét közvetlenül megelőző időszakra kiadta, de a szabadsághoz való jog azért nem tudott – legalábbis részben – érvényesülni, mert a munkavállaló a szabadság kiadását követően megbetegedett és így munkaképtelenné vált?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

14 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkével vagy a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével ellentétes-e az olyan nemzeti rendelkezés, amely szerint a nyugdíjazást megelőző progresszív munkaidő-kedvezmény rendszerének keretében teljesített munkavégzési időszak során megszerzett, de ki nem vett fizetett éves szabadság napjai megszűnhetnek, amennyiben azokat nem lehet kivenni a munkavégzés alóli felmentés időszaka alatt.

15 Először is emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének szövegéből is kitűnik – minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

16 A Bíróság kimondta, hogy a minden munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós szociális jog alapelveként nemcsak különös jelentőséggel bír, hanem azt a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is kifejezetten rögzíti (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, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

17 Így a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített éves fizetett szabadsághoz való alapvető jogot tükrözi és pontosítja (lásd ebben az értelemben: 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet (C-119/19 P. és C-126/19 P., EU:C:2020:676, 115. pont). Míg ugyanis ez utóbbi rendelkezés minden munkavállalónak biztosítja az éves fizetett szabadsághoz való jogot, addig az előbbi rendelkezés meghatározza e jog alkalmazásának részletes szabályait, különösen annak időtartamát.

18 Másodszor emlékeztetni kell arra, hogy az éves szabadsághoz való jog csupán az egyike az uniós szociális jog alapelvét képező fizetett éves szabadsághoz való jog két alkotóelemének. Amikor ugyanis a munkaviszony megszűnik, és ebből következően a fizetett éves szabadság tényleges kivételére már nincs lehetőség, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése – annak megakadályozása érdekében, hogy e lehetőség hiánya a munkavállalót teljes mértékben kizárja abból, hogy a fizetett éves szabadságra való joggal, akár pénzbeli formában, élhessen – előírja, hogy a munkavállalónak joga van a pénzbeli megváltáshoz (2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 29. és 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 Ezen alapvető jog tehát magában foglalja a bérhez való jogot is, valamint a „fizetett” éves szabadsághoz való e jog lényegéhez tartozó jogként a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jogot (2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

20 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Chartát – amint az a Charta 51. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik – a tagállamoknak tiszteletben kell tartaniuk, amikor az uniós jogot hajtják végre (2022. január 13-i Koch Personaldienstleistungen ítélet, C-514/20, EU:C:2022:19, 26. pont).

21 Mivel az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás a 2003/88 irányelv 7. cikke ilyen végrehajtásának minősül, a Charta 31. cikkének (2) bekezdésére tekintettel kell értelmezni e 7. cikket annak meghatározása érdekében, hogy e rendelkezéssel ellentétes-e az ilyen szabályozás.

22 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyílásához semmilyen egyéb feltételt nem támaszt azon kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot (2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

23 Harmadszor emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított fizetett éves szabadsághoz való alapvető jog csak a Charta 52. cikkének (1) bekezdésében előírt szigorú feltételekkel, és különösen az említett jog lényeges tartalmának tiszteletben tartása mellett korlátozható (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 Így a munkaidő-szervezésre vonatkozó, a 2003/88 irányelvben előírt uniós rendszertől való bármely eltérést úgy kell értelmezni, hogy annak hatálya az azon érdekek megóvásához feltétlenül szükséges mértékre korlátozódjon, amelyek védelmét lehetővé teszi (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, 74. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

25 Ebben az összefüggésben többek között a 2011. november 22-i KHS-ítéletből (C-214/10, EU:C:2011:761, 38. és 39. pont) kitűnik, hogy minden, valamely tagállam joga által előírt átviteli időszak – amellett, hogy figyelembe kell vennie a munkaképtelen munkavállaló sajátos körülményeit – arra is irányul, hogy megvédje a munkáltatót attól a veszélytől, hogy a munkavállaló túl hosszú távolléti időszakot halmoz fel, és az emiatt kialakuló munkaszervezési nehézségektől.

26 Az ítélkezési gyakorlatból ugyanis kitűnik, hogy az egészségügyi okok miatti távollét főszabály szerint előre nem látható, és független a munkavállaló szándékától (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 A munkáltatónak azonban csak az egészségügyi okokból történő hosszú távú távollét esetében kell tartania attól, hogy a munkavállaló olyan hosszú távú távolléteket halmozhat fel, amelyek a munkaszervezést megnehezíthetik.

28 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az egymást követő több referencia-időszakon át munkaképtelen munkavállaló sajátos körülményei tekintetében a Bíróság 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. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra korlátozza a munkaképtelen munkavállaló több egymást követő referencia-időszak alatti ilyen szabadságra való jog felhalmozását, amely átviteli időszak lejártakor megszűnik a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Az alapügyben szereplőhöz hasonló körülmények azonban nem indokolhatják a 2003/88 irányelv 7. cikkében foglalt azon elvtől való eltérést, amely szerint az éves fizetett szabadságra való jogosultság nem szűnhet meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy átviteli időszak lejártával, ha a munkavállaló nem tudta igénybe venni a szabadságát.

30 E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy a jelen ügyben nem egészségügyi okokból való hosszú távú távollétről vagy több egymást követő referencia-időszakra kiterjedő távollétről van szó, hanem nagyon korlátozott, kettő és kétharmad napos időszakról, amelyre FI nem vehetett igénybe szabadságot.

31 Másodszor, a megszerzett szabadság felhasználásának lehetetlensége nem a munkavállaló betegség miatti hosszabb távollétéből ered, mint a 2011. november 22-i KHS ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761) alapjául szolgáló ügyben, hanem abból, hogy a munkáltató felmentette a munkavállalót a munkavégzés alól.

32 Harmadszor, a munkavállaló egészségügyi okból való távolléte a munkáltató számára előre nem látható, ám a korra való tekintettel történő részmunkaidős foglalkoztatási rendszer keretében fennálló részmunkaidős munkaviszony esetében az a tény, hogy az ilyen távollét adott esetben megakadályozhatja a munkavállalót abban, hogy kimerítse az éves szabadságra való jogát, általában előrelátható. A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy kizárja vagy csökkentse ezt a kockázatot azáltal, hogy a munkavállalóval megállapodik arról, hogy az időben kiveszi szabadságát.

33 Negyedszer, amint arra a jelen ítélet 18. pontja emlékeztet, és amint az a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, az éves szabadsághoz való jog csupán az egyike az uniós szociális jog alapelvét képező fizetett éves szabadsághoz való jog két alkotóelemének, a másik alkotóelem pedig a munkavállalót abban az esetben megillető pénzbeli megváltás, ha a szabadságát a munkaviszonyának megszűnése miatt nem tudja kivenni. Márpedig az ilyen pénzbeli megváltáshoz való jognak az olyan munkavállalótól való megtagadása, akit az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló helyzetben a munkaviszonyának megszűnését megelőzően előre nem látható körülmény – például betegség – akadályozott meg a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlásában, kiüresítené a 2003/88 irányelvnek a Charta 31. cikke (2) bekezdésével összefüggésben értelmezett 7. cikkében biztosított jogot.

34 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkavállaló által a nyugdíjazást megelőző progresszív munkaidő-kedvezmény rendszerének keretében történő munkavégzés folytán megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jog a szabadság tárgyévének végén vagy egy későbbi időpontban megszűnik, ha a munkavállaló betegség miatt akadályoztatva volt abban, hogy e szabadságot a munkavégzés alóli felmentési időszak előtt kivegye, még akkor is, ha a távollét nem hosszú időtartamú.

A második kérdésről

35 A második kérdést arra az esetre terjesztették elő, ha az első kérdésre nemleges válasz adandó. Ennélfogva az első kérdésre adott válaszra tekintettel a második kérdést nem szükséges megválaszolni.

A költségekről

36 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 (hatodik tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkavállaló által a nyugdíjazást megelőző progresszív munkaidő-kedvezmény rendszerének keretében történő munkavégzés folytán megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jog a szabadság tárgyévének végén vagy egy későbbi időpontban megszűnik, ha a munkavállaló betegség miatt akadályoztatva volt abban, hogy e szabadságot a munkavégzés alóli felmentési időszak előtt kivegye, még akkor is, ha a távollét nem hosszú időtartamú.

Aláírások