VERICA TRSTENJAK
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2008. január 24. [1]

Tartalomjegyzék

I – Bevezetés . . . . . I - 211

II – Jogi háttér . . . . . I - 212

A – A közösségi jog . . . . . I - 212

B – A nemzeti jog . . . . . I - 212

III – A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések . . . . I - 216

IV – Bíróság előtti eljárás . . . . . I - 218

V – A felek főbb érvei . . . . . I - 218

A – Az első kérdésről . . . . . I - 218

B – A második kérdésről . . . . . I - 221

VI – Jogi értékelés . . . . . I - 223

A – Az első kérdésről . . . . . I - 223

1. Bevezető megjegyzések . . . . . I - 223

2. A fizetett éves szabadsághoz való jog mint szociális alapjog . . . . . I - 224

3. A minimális fizetett éves szabadsághoz való jog a közösségi jogban . . . . . I - 228

a) A Közösség hatásköre a norma által nyújtott oltalom terjedelmének megállapítása tekintetében . . . . . I - 228

b) A közösségi jog által biztosított védelem szintje . . . . . I - 230

1 – Eredeti nyelv: német.

c) A 132. ILO-Egyezményben biztosított védelem szintje . . . . . I - 231

4. A munkajogi jogoknak a minimális fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását korlátozó csorbításának tilalma . . . . . I - 232

a) A 132. ILO-Egyezmény szerinti, jogok csorbítására vonatkozó tilalom . . I - 233

b) Az ítélkezési gyakorlat által kidolgozott elvek átvehetősége . . . . . I - 233

c) A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének értelmével és céljával való összeegyeztethetetlenség . . . . . I - 235

5. Következtetések . . . . . I - 236

B – A második kérdésről . . . . . I - 237

VII – Végkövetkeztetések . . . . . I - 239

I – Bevezetés

1. A House of Lords 2006. december 13-i határozatával az EK 234. cikk alapján a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv [2] (a továbbiakban: 2003/88 irányelv) 7. cikke (1) és (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozóan két kérdést terjesztett az Európai Közösségek Bírósága elé előzetes döntéshozatalra.

2. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések a brit adó- és vámhatóság (HM Revenue and Customs) egykori, illetve jelenleg is foglalkoztatott munkavállalói (felperesek) és az említett hatóság (alperes) között kialakult jogvita keretében merülnek fel, amelyben az Egyesült Királyság polgári ügyekben eljáró legfelsőbb fellebbviteli bíróságának a felperesek éves fizetett szabadságra, illetve annak pénzben történő megváltásához való, alperessel szembeni jogának fennállásáról kell döntést hoznia.

3. Ezek a kérdések lényegében arra vonatkoznak, hogy a betegségből kifolyólag távollévő munkavállaló a betegszabadság ideje alatt jogosult-e a fizetett éves szabadságra, és mennyiben igényelhet a munkavállaló adott esetben a munkaviszony megszűnésekor szabadság helyébe lépő pénzjuttatást,

2 – HL L 299., 2003.11.18., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.

amennyiben a kérdéses szabadságév egészében vagy annak egy része alatt betegségből eredően távol maradt.

II – Jogi háttér

A – *A közösségi jog*

4. A 2003/88 irányelv 2004. augusztus 2-án a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK irányelv [3] helyébe lépett. Célja az előző irányelvhez hasonlóan a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelmények megállapítása. A korábbi irányelvből módosítás nélkül átvett 7. cikke a következőt mondja ki:

„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 egyes rendelkezésektől a tagállamok eltérhetnek. A 7. cikk nem tartozik azon előírások közé, amelyektől az irányelv eltérést enged.

B – *A nemzeti jog*

6. Az Egyesült Királyságban a 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, illetve részben az irányelv 7. cikkének (2) bekezdését az 1998-as Working Time Regulations (SI 1998/1833) (munkaidőről szóló rendelet, a továbbiakban: WTR) 13. és 16. cikke ülteti

3 – HL L 307., 1993.12.13., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.

át. A 2001-es Working Time (Amendment) Regulations (SI 2001/3256) (a munkaidőről szóló rendeletet módosító rendelet) által bevezetett (vonatkozó) módosítással az alábbiakat mondja ki:

„13. cikk

(1) Az (5) bekezdésnek megfelelően a munkavállaló egy szabadságév alatt 4 hét éves szabadságra jogosult.

[…]

(5) Amennyiben a munkavállaló foglalkoztatásának kezdete a (vonatkozó szerződés értelmében) az első szabadságév kezdeténél későbbi időpont, a munkavállalót az adott szabadságévben megillető éves szabadság az (1) bekezdés szerinti időszaknak a munkavállaló munkakezdésétől az adott szabadságévből még hátralevő idő alapján számított arányos részével egyenlő.

[…]

(9) A munkavállalót jelen szabály alapján megillető éves szabadságot részletekben is ki lehet venni, de

a) az adott szabadságévben csak az abban az évben járó szabadság vehető ki, és

b) pénzbeli megváltással csak akkor helyettesíthető, ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnt.

[…]

16. cikk

(1) A munkavállaló a 13. cikk alapján őt megillető bármely éves szabadság alapján térítésre jogosult, melynek összege a szabadság minden hete alapján egyheti munkabérnek felel meg.”

7. Az „egyheti munkabér” kiszámításának módját jogszabály írja elő. Ez nagyjából

a munkavállaló egyheti rendes keresetével egyenlő.

8. A WTR 13. cikke alapján őt megillető éves szabadsággal való rendelkezés céljából a munkavállaló a WTR 15. cikke alapján köteles előzetesen értesíteni munkáltatóját. Ennek vonatkozó részei értelemében:

„(1) A munkavállaló a 13. cikk szerint őt megillető szabadságot az általa kiválasztott napon, a munkáltató (3) bekezdés szerint történő értesítésével és a (2) bekezdés alapján munkáltatója által előírt bármely feltételt tiszteletben tartva veheti ki.

(2) A munkáltató a (3) bekezdéssel összhangban történt értesítéssel előírhatja a munkavállalónak, hogy egy meghatározott napon

a) kivegye a munkavállalót a 13. cikk alapján megillető szabadságot, vagy

b) ne vegyen ki szabadságot.

(3) Az (1) vagy (2) bekezdésben említett értesítés

a) vonatkozhat a munkavállaló éves szabadságának egészére vagy részére;

b) tartalmazza azokat a napokat, amikor ki lehet venni, illetve adott esetben, amikor nem lehet kivenni a szabadságot; valamint ha egy adott napra vonatkozó szabadság csak a nap egy részére vonatkozik, ennek időtartamát;

c) az adott időpontot megelőzően közlendő a munkáltatóval vagy adott esetben a munkavállalóval.

(4) Az adott időpont a (3) bekezdés vonatkozásában

a) az (1) vagy a (2a) bekezdés szerinti értesítés esetén az értesítésben megjelölt

első napot legalább az értesítésben említett napok vagy félnapok számának kétszeresével megelőző nap,

b) a (2b) bekezdés szerinti értesítés esetén az értesítésben megjelölt első napnál az értesítésben említett napok vagy félnapok számával megegyező számú nappal korábbi időpont."

9. A WTR 14. cikke a munkaviszony megszűnésének esetére vonatkozik. Ennek vonatkozó része értelmében:

„(1) Jelen cikk alkalmazandó, amennyiben

a) a munkavállaló munkaviszonya a szabadságév alatt megszűnik, és

b) abban az időpontban, amikor a munkaviszony megszűnése hatályba lép (megszűnés napja) az őt a 13. cikk alapján megillető szabadságnak a szabadságév alatt általa már felhasznált részének aránya eltér a szabadságévből eltelt időszak arányától.

(2) Amennyiben a munkavállaló által kivett szabadság aránya kisebb, mint a szabadságévből eltelt időszak aránya, a munkáltató a (3) bekezdés szerint köteles a szabadság helyett pénzbeli megváltást fizetni.

(3) A (2) bekezdés szerinti kifizetésnek

a) olyan összegnek kell lennie, amely megfelel az e cikknek megfelelő, vonatkozó megállapodásban meghatározottnak, illetve

b) az (A x B) – C képlet alapján meghatározott szabadság idejére vonatkozóan a 16. cikknek megfelelően a munkavállalót megillető összeggel azonos összegnek kell lennie,

ahol:

A a munkavállalót a 13. cikk alapján megillető szabadság időtartama;

B a munkavállaló munkaviszonyának megszűnéséig eltelt szabadságév aránya;

C a munkavállaló által a szabadságév kezdetétől a munkaviszony megszűnéséig kivett szabadság.”

III – A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

10. Az alapügy minden felperese az alperes alkalmazásában állt. A munkavállalókat két csoportba lehet sorolni. [4]

11. Az első csoport tagja S. Kahn. Több hónapon keresztül határozatlan idejű betegszabadságon volt, amelynek során táppénzt kapott. 2003. október 10-én, e betegszabadság idején értesítette munkáltatóját, hogy 2003. november 17-től december 11-ig 20 nap fizetett éves szabadságot kíván kivenni. Munkáltatója elutasította kérelmét. Ezt követően S. Kahn keresetet nyújtott be az Employment Tribunalhoz (munkaügyi bíróság) és a WTR 13. cikke alapján előadta, hogy jogosult éves szabadságra, valamint a WTR 16. cikke alapján fizetés is jár neki ez idő alatt. Az Employment Tribunal helyt adott kérelmének, és munkáltatóját 595,32 font megfizetésére kötelezte.

12. K. Ainsworth, S. Kilic és M. Thwaites a második csoporthoz tartozik. Valamennyiüket elbocsátotta munkáltatójuk. Mindannyian tartós betegszabadságon voltak, és az elbocsátás évében is végig betegszabadságon voltak. Egyikük sem vett ki éves szabadságot az említett évben. Keresetet nyújtottak be az Employment Tribunalhoz, amelyben a WTR-nek a munkavállalók munkaviszony megszűnésekor fennálló helyzetére vonatkozó 14. cikke alapján követelték a nekik járó összeg kifizetését. Az Employment Tribunal minden esetben helyt adott kérelmüknek és a WTR 14. cikkének (3) bekezdésében szereplő képlet alapján kiszámította az esedékes tartozás összegét. Ennek alapján K. Ainsworth-nak 16,14 fontot, S. Kilic-nek 454,74 fontot, M. Thwaites-nek pedig 967,14 fontot ítélt meg.

13. Az alperes e határozatokkal szemben fellebbezést nyújtott be az Employment Appeals Tribunalhoz (munkaügyi fellebbviteli

4 – C. Stringer kivételével az alapügy minden felperese képviselteti magát a jelen jogvitában. Noha ő a House of Lords előtti jogorvoslati eljárásban sem képviselteti magát, nevét a tagállami bírósági eljárásban az ügy megjelöléseként használják.

bíróság). Jóllehet ez a bíróság elutasította a fellebbezést, megengedte a Court of Appeal előtti jogorvoslatot.

14. A Court of Appeal az ügyeket együtt tárgyalta, és mindegyik esetben helyt adott a munkáltató fellebbezésének. Többek között az alábbiakról határozott:

– S. Kahn esetében a Court of Appeal elfogadta a munkáltató azon érvelését, amely szerint a munkavállaló betegszabadságának idején, amely alatt nem terheli munkavégzési kötelezettség, nem veheti ki a 13. cikk szerinti éves szabadságot.

– K. Ainsworth, S. Kilic és M. Thwaites esetében a Court of Appeal helyt adott az alperes azon érvelésének, amely szerint a WTR 14. cikke értelmében vett, a munkaviszony megszűnése esetén járó kompenzáció esetén, ha a munkavállaló a WTR 13. cikke alapján éves szabadságra nem volt jogosult – mert betegszabadságon volt –, akkor a 14. cikk alapján kompenzációra sem jogosult.

15. A munkavállalók ezt követően jogorvoslati kérelmet nyújtottak be a House of Lordshoz. A House of Lords a felek meghallgatását követően abból indul ki, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) és (2) bekezdésének értelmezése vitatott. Álláspontja szerint bár a jelen eljárásban felmerült kérdések és a C-350/06. sz. Schultz-Hoff-ügyben felmerült kérdések között van átfedés, azok bizonyos tekintetben mégis eltérnek. A Bíróság által a C-350/06. sz. Schultz-Hoff-ügyben adott válaszok tehát a jelen jogorvoslati eljárásban felmerült kérdések szempontjából nem feltétlenül elegendőek az ügy megoldásához. Ezért annak érdekében, hogy a jogorvoslati kérelemről dönteni tudjon, úgy határozott, hogy előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1. A 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdése úgy értelmezendő-e, hogy a határozatlan idejű betegszabadságon lévő munkavállaló jogosult i. egy jövőbeli időszakot megjelölni éves szabadságként, illetve ii. éves szabadságot kivenni, mindkét esetben egy olyan időszak alatt, amely egyébként betegszabadságnak minősülne?

2. Abban az esetben, ha egy tagállam saját hatáskörben a minimális fizetett éves szabadságot a munkaviszony megszűnése esetén a 2003/88/EK irányelv 7. cikke (2) bekezdése szerinti pénzbeli megváltással helyettesíti, amennyiben a munkavállaló a munkaviszony megszűnése évének teljes időtartama alatt vagy annak egy részében betegség miatt távol volt, a[z irányelv] 7. cikkének (2) bekez-

dése előír-e valamilyen különleges feltételt, vagy meghatároz-e bármilyen kritériumot annak eldöntéséhez, hogy e pénzbeli megváltást ki kell-e fizetni, illetve hogy annak összegét hogyan kell kiszámítani?"

IV – Bíróság előtti eljárás

16. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 2006. december 20-án érkezett a Bíróság Hivatalához.

17. A Bíróság alapokmányának 23. cikkében megállapított határidőn belül az alapeljárás felperesei, az Egyesült Királyság Kormánya, a Szlovén Köztársaság kormánya, a Belga Királyság kormánya, az Olasz Köztársaság kormánya, a Lengyel Köztársaság kormánya és a Cseh Köztársaság kormánya, valamint az Európai Közösségek Bizottsága terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

18. A 2007. november 20-án megtartott tárgyaláson megjelent az alapeljárás felpereseinek, az Egyesült Királyság Kormányának, a Holland Királyság kormányának, valamint a Bizottságnak a perbeli képviselője, hogy szóbeli észrevételeket tegyen.

V – A felek főbb érvei

A – *Az első kérdésről*

19. A *felperesek* álláspontja alapján a fizetett éves szabadság esetében – ahogy az a 2003/88 irányelv 7. cikkében szerepel – olyan szociális alapjogról van szó, amelytől nem lehet eltérni. Amikor a munkavállalót megfosztják attól a jogától, hogy bizonyos időszakot szabadságként jelöljön meg, figyelmen kívül hagyják a 2003/88 irányelv célját, amely a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek a munkaidőre vonatkozó nemzeti előírások közelítésével történő javítását tűzi ki. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából továbbá az következik, hogy a közösségi jog által biztosított szabadsághoz való jog nem sérthet egy másik, eltérő célt szolgáló, a közösségi jog által garantált szabadsághoz való jogot. Végezetül a 2003/88 irányelv 7. cikkének olyan értelmezése, mely szerint a betegség miatti távollét az éves szabadsághoz való jog elvesztéséhez, illetve csökkenéséhez vezethet, megnehezíti e jog tényleges gyakorlását.

20. A *Belga Királyság* kormánya, a *Cseh Köztársaság* kormánya, a *Szlovén Köztársaság* kormánya és az *Egyesült Királyság* Kormánya ettől eltérő álláspontot képvisel.

21. A *belga kormány* véleménye szerint az irányelv céljára tekintettel az első kérdésre nemleges válasz adandó. Az irányelv célja –

vagyis a munkakörülmények javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében – kiolvasható többek között az irányelv és az elődjének minősülő, 93/104 irányelv preambulumbekezdéseiből, az irányelvtervezet indokolásából, az irányelv 1. cikkének (1) bekezdéséből és az annak jogalapjául szolgáló EK 137. cikkből. Ezt a célt az ítélkezési gyakorlat megerősítette. Az első kérdés igennel történő megválaszolása ennek a célnak mond ellent, mivel annak lehetősége, hogy a betegségből eredő távollét tartama alatt éves szabadságot vegyenek ki, nem járul hozzá a munkakörülmények javításához. A cél értelemszerűen csak akkor érhető el, ha a szabadságot a tényleges munkavégzés vagy a munkakötelezettség teljesítése során veszik igénybe. Ezen túlmenően a kérdésekre a tagállami ítélkezési és joggyakorlat vonatkozik.

22. A *cseh kormány* is az első kérdésre adandó nemleges válasz mellett érvel. Arra mutat rá, hogy az irányelv nem említi kifejezetten a munkavállaló jogát arra, hogy betegsége alatt szabadságot vegyen ki, így az első kérdés megválaszolásakor a közösségi jogalkotó szándéka a döntő. A meghatározó kérdés az, hogy abszolút mértékben és a fennálló jogi helyzettől függetlenül tiszteletben kell-e tartani a munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogát minden tagállamban. Erre nemleges válasz adandó. A szabadsághoz való jogot csak a konkrét tagállami jog keretében biztosítják, mivel az irányelv általános célját különböző módokon lehet elérni. A jelen jogvitában felvetett kérdések nem magának a fizetett éves szabadsághoz való jognak a létére vonatkoznak, hanem csupán a szabadság biztosításának módozatait érintik, melyek szabályozása egyedül a nemzeti jogra tartozik.

23. A *szlovén kormány* álláspontja szerint a kérdést az éves szabadság céljának fényében kell vizsgálni, amely a munkavállaló egészségének rövid- és hosszútávú megőrzésében áll. Az irányelv célja kiolvasható annak preambulumbekezdéseiből és a Bíróság ítélkezési gyakorlatából is, mely szerint az éves szabadsághoz való jog különös jelentőséggel bíró szociális jogi alapelv, amitől csak az irányelv által kivételként előírt esetekben lehet eltérni. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése nem teszi lehetővé a határozatlan ideje betegszabadságon lévő munkavállalónak, hogy e hosszabb távollétet éves szabadságként határozza meg, továbbá azt sem, hogy éves szabadságát betegségből eredő távolléte alatt vegye ki, mivel az éves szabadság és a betegszabadság egymást céljaikból kifolyólag kizárják.

24. A *brit kormány* álláspontja szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkének értelme és célja abban áll, hogy szabadság biztosításával

a ténylegesen munkát végzők egészségét óvja. Azon munkavállalók számára, akik ténylegesen nem végeznek munkát, a szabadság semmilyen haszonnal nem jár, így felmerül a kérdés, hogy „honnan kívánnak szabadságra menni”.

25. Valójában a betegség tartama alatt járó éves szabadság kérdése esetében a bér folyamatos fenntartásának kérdéséről van szó, ami rendes szabadság esetében magasabb, mint a betegség idején járó táppénz. Ez a pénzügyi szempont azonban az irányelvnek a munkavállaló egészségének védelmét biztosító céljára tekintettel irreleváns. A betegség miatt távollévő munkavállaló részére a rendes szabadság idejére járó juttatás kifizetése a munkavállalóra nézve jogtalan előnyt, a munkáltatóra nézve pedig jogtalan fizetési terhet jelent. Továbbá az ilyen kompenzáció kifizetésére vonatkozó kötelezettség azzal a nem kívánt hatással járhat, hogy a munkáltató hosszabb betegség esetén – e költségek kockázatának elkerülése érdekében – inkább megszünteti a munkaszerződést.

26. Az *Olasz Köztársaság* kormánya, a *Lengyel Köztársaság* kormánya valamint a *Bizottság* valamelyest árnyaltabb álláspontot képvisel.

27. Az *olasz kormány* úgy érvel, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a határozatlan idejű betegszabadságon lévő munkavállalónak joga van a szabadságra vonatkozó jogosultság keletkezésének évén túl is igénybe venni az éves szabadságot, mivel a közösségi jog elveivel nem egyeztethető össze a szabadsághoz való jog megszűnése, ha a munkavállaló egészségügyi okokból igazoltan maradt távol. Az olasz kormány a Bíróság ítélkezési gyakorlatára hivatkozik, amely szerint a különböző, közösségi jog által biztosított szabadság-időtartamok adott év végéig történő halmozódása esetében elkerülhetetlen a szabadságok következő naptári évre történő átvitele. Az éves szabadság és a betegszabadság különböző célja ugyancsak kizárja, hogy a munkavállaló éves szabadságát betegszabadsága idején vegye ki.

28. A *lengyel kormány* azon a véleményen van, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést a 2003/88 irányelv elveire és céljaira tekintettel kell vizsgálni. Így a munkavállaló munkakötelezettség alóli egészségügyi okokból történő mentesítésének célja eltér az éves szabadság céljától. Az első esetben a munkakötelezettség alóli mentesítés azt a célt szolgálja, hogy a munkavállaló gyógyulás útján visszanyerje munkaképességét. A második esetben azért biztosítják a munkavállaló számára a munkakötelezettség alóli felmentést, hogy fizikailag kipihenje magát, és folytathassa szokásos munkáját. A lengyel kormány ebből arra következtet, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a betegszabadságon lévő munkavállaló ugyanabban az időszakban nem igényelhet éves szabadságot.

29. A *Bizottság* véleménye szerint az irányelv értelmezésénél figyelembe kell venni annak a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányuló célját. Azt az álláspontot képviseli, hogy az első kérdésre adandó

igenlő válasz bizonyos kockázatot rejt a munkavállalók jogaira nézve. Figyelembe véve azt a tényt, hogy a betegség esetén fizetett bér a munkavállaló átlagkereseténél alacsonyabb, nem zárható ki, hogy a beteg munkavállaló pénzügyi okokból arra hajlik, hogy fizetett éves szabadságot igényeljen.

30. A Bizottság továbbá ésszerűtlennek tartja annak megengedését, hogy egy munkavállaló éves szabadságát olyan időpontban vegye ki, amikor éppen betegségből vagy balesetből gyógyul ki. Ezenfelül a Bizottság úgy véli, hogy az éves szabadság pihenést szolgáló szerepe csak úgy biztosítható, ha a szabadságon töltött időtartamok egymást követik, mivel máskülönben fennáll annak veszélye, hogy a munkavállaló – például a munkáltató nyomására – az éves szabadsággal pótolja betegszabadságát.

31. A *holland kormány* szóbeli észrevételeiben kétségbe vonja a 2003/88 irányelv alapvető alkalmazhatóságát a munkavállalók betegségből eredő távollétének eseteire azzal az indokolással, hogy ezek az esetek nem képezik a norma szabályozási tárgyát. A 2003/88 irányelv alkalmazási köre kizárólag aktív munkavállalókra korlátozódik, aminek az a következménye, hogy a jelen ügyre csak a nemzeti jog vonatkozik. A tagállami szabályozások sokfélesége azonban a beteg munkavállalók jogai tekintetében nem enged meg általános érvényű következtetéseket.

B – *A második kérdésről*

32. A *felperesek* azon a véleményen vannak, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében előírt, szabadság megváltásához való jog nem csökkenthető, ha a munkavállaló annak az évnek, mely során a szerződéses munkaviszonya is megszűnt, egy részében vagy teljes egésze alatt betegség miatt volt távol.

33. Ennek alátámasztásául arra hivatkoznak, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése a szabadság megváltásához való jog kielégítését nem köti külön feltételekhez.

34. A *belga kormány* véleménye szerint az első kérdéshez hasonlóan a második kérdésre adandó válasz is kiolvasható az irányelv céljából, ami a munkakörülmények javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében, mely utóbbiak a munkaviszony megszűnése után már nem veszélyeztetettek. A belga kormány ezért nemleges választ javasol a második kérdésre, mivel a pénzben nyújtott kompenzáció feltételei és módozatai nem esnek az irányelv hatálya alá, hanem azok szabályozása a tagállami jogalkotás és joggyakorlat körébe tartozik.

35. A *cseh kormány* is az irányelv céljára támaszkodik a második kérdésre adandó nemleges válaszának indokolása érdekében. A 2003/88 irányelv 2. cikke szerint „munkaidőként" kerül meghatározásra az az időtartam, ami alatt a munkavállaló ténylegesen a munkáltató rendelkezésére áll, míg pihenőidőként az az időtartam, ami nem minősül munkaidőnek. Az a tény, hogy a betegség miatti távollét alatt például napi szüneteket sem kell biztosítani, mutatja, hogy bárminemű pihenőidő biztosítása attól függ, hogy a munkavállaló dolgozik-e vagy a munkáltató rendelkezésére áll-e. Ezért a betegség miatti távollét tartama alatt erre az időre nézve nem keletkezik szabadságjogosultság és így ennek megfelelő megváltási jogosultság sem. Ennek következtében az irányelv – még ha nem is zárja ki az erre vonatkozó tagállami szabályozást – nem határoz meg feltételeket a betegség miatt ki nem vett szabadság esetleges megváltásához való jogra nézve.

36. A *szlovén kormány* ugyancsak a második kérdésre adandó nemleges válasz mellett érvel. Utal az első kérdéssel kapcsolatban kifejtett érvelésére, és hozzáteszi, hogy az irányelv nem biztosítja a munkavállalónak a szabadsága pénzben történő megváltásához való jogát. Jóllehet a tagállamok előírhatják ezt, Szlovénia és az Egyesült Királyság nemzeti jogi előírásainak összevetéséből kitűnik, hogy a tagállamok e tekintetben eltérő szabályokat alkottak. Amennyiben egy tagállam effajta megváltást ír elő, annak kiszámítására egyedül a nemzeti jog vonatkozik.

37. A *brit kormány* a második kérdést illetően rámutat arra, hogy a – nemleges – válasz szükségképpen következik az első kérdéssel kapcsolatos álláspontjukból: mivel a vonatkozó időszak teljes tartama alatti, betegségből eredő távollét esetében nem áll fenn szabadságra vonatkozó jogosultság, ebben az esetben logikus módon nem áll fenn megváltásra vonatkozó jogosultság sem. Ezenkívül, noha a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett szabadság megváltását előírják, azokat nem kötelezi erre. Ezért egyedül a tagállamok jogosultak az esetlegesen előírt megváltás módozatainak szabályozására.

38. Az *olasz kormány* véleménye szerint a második kérdésre adandó válasz az első kérdés kapcsán kifejtett érveléséből következik. Ennek alapján a munkavállalót minden esetben megilleti a szabadság megváltásához való jog, mint annak a fizetett éves szabadságnak a kompenzációja, amit a jogosultság keletkezésének évében betegség miatt a szerződéses munkaviszony megszűnésének időpontjáig nem vehetett igénybe. A szabadságmegváltás összegének meghatározásakor azoknak a hónapoknak a számát kell figyelembe venni, amelyekben a munkavállaló a szabadságidőszakot követen dolgozott. Ennek során a betegségből eredő távollét szolgálati időnek minősül.

39. A *lengyel kormány* arra hivatkozik, hogy a szabadság megváltásához való jog az éves szabadság helyébe lépő kompenzáció. Ez utóbbi a munkaszerződés megszűnésének időpontjában a ki nem vett szabadságra

vonatkozó térítési jogosultsággá változik. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését ezért úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló azon időszak tekintetében jogosult térítésre, amelyre nézve a fizetett éves szabadsághoz való jogosultságot megszerezte.

VI – Jogi értékelés

A – *Az első kérdésről*

1. Bevezető megjegyzések

40. A *Bizottság* véleménye szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése pénzbeli kompenzációt biztosít a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének időpontjáig akadályoztatás miatt ki nem vett éves szabadság elvesztése miatt. A munkavállaló akaratán kívül eső okokból – így betegségből és balesetből – eredő távollét ideje szolgálati időnek minősül, így a fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultság meghatározásakor figyelembe veendő. Az irányelv továbbá nem hatalmazza fel a tagállamokat arra, hogy a munkavállaló e jogát korlátozzák, vagy megvonják. A Bizottság ezért amellett érvel, hogy a munkavállaló részére betegségből eredő távollét esetén is el kell ismerni a szabadság megváltásához való jogot.

41. A szabadság megváltásához való jog egyedi esetekben meghatározott mértékével kapcsolatban a Bizottság azt az álláspontot képviseli, hogy amennyiben ténylegesen keletkezett éves fizetett szabadságra vonatkozó jogosultság, ezt a mértéket ugyanúgy kell megállapítani, mint a munkavállalót megillető bérezést.

42. A House of Lords az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésben a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének értelmezési problémáját veti fel, amely a munkavállaló e rendelkezésbe foglalt, fizetett éves szabadsághoz való jogának normatív hatályára vonatkozik. Egészen pontosan arról a kérdésről van szó, hogy a betegség miatt munkaképtelen munkavállalókat a közösségi jog alapján alapvetően megilleti-e a fizetett éves szabadsághoz való jog, és hogy adott esetben hivatkozhatnak-e erre a szabadsághoz való jogra betegszabadságuk időszakában.

43. A kérdés feltevése a fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultság két különböző aspektusát is érinti, amelyeket véleményem szerint érdemes világosan elhatárolni. Az egyik vonatkozásban magának a jognak a létezéséről, míg a másikban a jog hatékony gyakorlására vonatkozó feltételekről van szó. Az áttekinthetőség kedvéért ajánlatos e két aspektust egymás után vizsgálni.

44. A Bíróságot a jelen ügyben annak megerősítése végett keresték meg, hogy

a közösségi jog a munkavállalók részére bizonyos jogokat biztosít. Hallgatólagosan azonban felmerül annak kérdése is, hogy a 2003/88 irányelv milyen követelményeket támaszt a tagállami joggal szemben az egyes munkavállalói jogok érvényesülése érdekében. Ennek következtében a kapcsolódó jogi vizsgálat végső soron a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében található „nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított […] szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően" kitétel értelmezésére irányul.

45. A Közösség és a tagállamok között a fizetett éves szabadsághoz való jog biztosítása körében fennálló jogalkotási hatáskör megosztását illetően először is arra kell rámutatni, hogy a 2003/88 irányelv elfogadásával a közösségi jogalkotó olyan jogi eszközt alkotott, amely – jóllehet – az EK 249. cikk harmadik bekezdése értelmében a nemzeti hatóságok számára bizonyos mérlegelési mozgásteret enged az átültetés eszközének és formájának megválasztását tekintve, azonban ezzel egyidejűleg korlátokat állít fel azzal, hogy az elérendő célokat illetően az irányelv minden címzett tagállamra kötelező. [5] A nemzeti jogrendek ezáltal a fizetett éves szabadsághoz való jog átültetése terén széles, ha nem korlátlan szabályozási lehetőségekkel rendelkeznek. [6] Ennélfogva a tagállamoknak a 7. cikkben foglalt jogszabályi átültetési kötelezettség teljesítésekor mindig tekintettel kell lenniük a 2003/88 irányelv céljaira.

2. A fizetett éves szabadsághoz való jog mint szociális alapjog

46. Annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára megfelelő választ adhassunk, véleményem szerint a fizetett éves szabadsághoz való jogot a vizsgálódást kiszélesítve nemcsak a közösségi jogrenden belül, a másodlagos jogban való megjelenésében, hanem a szociális alapjogok tágabb összefüggésében is vizsgálni kell.

47. A 2003/88 irányelv célját tekintve nemcsak az irányelv jogalapját képező EK 137. cikkből, hanem az irányelv (1), (4), (7) és (8) preambulumbekezdéséből, valamint az 1. cikk (1) bekezdésének szövegéből is következik, hogy az irányelvben olyan minimumkövetelmények kerülnek megállapításra, melyek célja a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján. [7] A munkaidő megszervezésének területére irányuló közösségi szintű harmonizációnak a munkavállalók biztonságának és egész-

5 – Lásd a 48/75. sz. Royer-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet (EBHT 1976., 497. o.) 69. és 73. pontját, amely szerint „a tagállamok kötelesek az EK 249. cikk alapján számukra biztosított döntési szabadság határain belül olyan formákat és eszközöket választani, amelyek az irányelvek által elérni kívánt célra tekintettel azok hatékony érvényesülésének biztosítására a leginkább alkalmasak".

6 – Lásd Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Bécs 2006., 81. o.

7 – A C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet (EBHT 2001., I-4881. o.) 37. pontja; a C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-8389. o.) 45. és 47. pontja; a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.) 91. pontja és a C-14/04. sz., Dellas és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet (EBHT 2005., I-10253. o.)40. pontja.

ségének védelmét kell biztosítania azáltal, hogy számukra minimális napi, heti és éves pihenőidőt, valamint megfelelő szünetet biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg. [8]

48. A 2003/88 irányelv 7. cikkének értelmezésénél azonban tekintettel kell lenni arra, hogy a minimális éves fizetett szabadsághoz való jogot nem a munkaidőről szóló irányelv rögzítette elsőként, hanem az régóta a nemzetközi jog által elismert szociális alapjogok közé tartozik, tulajdonképpen a biztosított szabadság időtartamától függetlenül. Nemzetközi szinten ezt az alapjogot például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának [9] 24. cikke említi, amely mindenki számára elismeri a „jogot a pihenésre és szabadidőre, beleértve a munkaidő ésszerű korlátozását és a rendszeres fizetett szabadságot". Ugyancsak elismerést nyer az Európa Tanács Szociális Chartája 2. cikkének (3) bekezdésében, [10] valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 7. cikkének d) pontjában, [11] amely szerint mindenkinek joga van az igazságos és kedvező munkafeltételekhez.

49. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) mint az ENSZ szakosított szervezete keretében a fizetett éves szabadság minimális mértékére vonatkozó jog eddig két többoldalú egyezmény tárgyát képezte, amelyek esetében az 1973. június 30-án hatályba lépett 132. Egyezmény [12] módosította az addig hatályban lévő 52. Egyezményt. [13] Az Egyezmények a részes államokra kötelezettségeket telepítenek e szociális alapjog nemzeti jogrendjükben történő érvényesítését illetően.

50. Ezek a sokrétű nemzetközi okmányok azonban nemcsak szabályozásuk tartalmában, hanem normatív hatályukban is eltérnek, mivel bizonyos esetekben nemzetközi jogi szerződésekről, míg ezzel szemben másokban

8 – A C-303/98. sz. Simap-ügyben 2000. október 3-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-7963. o.) 49. pontja; a 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 38. pontja; a 7. lábjegyzetben hivatkozott Jaeger-ügyben hozott ítélet 46. pontja; a C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-9483. o.) 47. pontja és a 7. lábjegyzetben hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 41. pontja.

9 – Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát az ENSZ közgyűlés 1948. december 10-én fogadta el 217A/III. sz. határozatával.

10 – Az Európai Szociális Charta, amely szerződés, miután Torinóban 1961. október 18-án nyitották meg aláírásra az Európa Tanács tagállamai előtt, 1965. február 26-án lépett hatályba. 2. cikkének 3. pontja kimondja, hogy az igazságos munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítása érdekében a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy legalább évi kéthetes fizetett szabadságot biztosítanak.

11 – A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát 1966. december 19-én fogadta el az ENSZ közgyűlés, egyhangú határozatával. A 7. cikkének d) pontja kimondja, hogy „[a]z Egyezségokmányban részes államok elismerik mindenki jogát az igazságos és kedvező munkafeltételekhez, amelyek különösen az alábbiakat biztosítják: pihenést, szabad időt, a munkaidő ésszerű korlátozását, a rendszeres fizetett szabadságot, valamint a törvényes ünnepnapokra járó díjazást."

12 – A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája által 1970. június 24-én elfogadott, a fizetett éves szabadságról szóló, 132. számú (1970-ben módosított) Egyezmény 1973. június 30-án lépett hatályba.

13 – A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája által 1936. június 24-én elfogadott, a fizetett éves szabadságról szóló, 52. számú Egyezmény 1939. szeptember 22-én lépett hatályba. Ezt az Egyezményt a 132. számú Egyezmény módosította, azonban továbbra is megerősíthető.

csupán jogi kötőerővel nem rendelkező ünnepélyes nyilatkozatokról van szó. [14] Személyi hatályukat is különbözőképpen szabályozták, így a jogosultak köre semmi esetre sem azonos. A szerződő államokat mint ezen okmányok címzettjeit továbbá rendszerint széles mérlegelési jogkörrel ruházzák fel az átültetés kapcsán, így a kedvezményezett egyének közvetlenül nem hivatkozhatnak e jogra. Azonban meg kell jegyezni, hogy a fizetett szabadságra vonatkozó jogosultság az összes nemzetközi aktusban egyértelműen a munkavállalók alapjogai közé tartozik.

51. Véleményem szerint még nagyobb jelentőségű az a tény, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartájába [15] történő bekerülésével a jognak az alapjogi mivolta minősített és végleges megerősítést nyert. [16] A Charta 31. cikkének (2) bekezdése kimondja ugyanis, hogy „minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint a fizetett éves szabadsághoz". Keletkezésének történetét tekintve e rendelkezés az Európa Tanács Szociális Chartája 2. cikkének (3) bekezdésére, illetve a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 8. pontjára [17] támaszkodott, és ezzel kapcsolatban a Konvent Elnökségének Titkársága által előterjesztett indokolás szerint a mai 2003/88 irányelv előzményét jelentő 93/104 irányelvet irányadónak tekintették. [18]

52. Az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdése ezért a fizetett éves szabadsághoz való jogot mindenkit megillető emberi jogként rögzíti. [19] Az Európai Unió Alapjogi Chartája – a korábban említett néhány nemzetközi jogi eszközhöz hasonlóan – nem

14 – Zuleeg, M., „Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft", *Europäische Grundrechte-Zeitschrift* 1992., 15/16. szám, 331. o., rámutat arra, hogy a jogi kötőerővel nem rendelkező aktusok, mint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta, elsősorban szabályozási útmutatóként szolgálnak. Akkor tesznek szert jogi jelentőségre, ha a bíróságok a jog értelmezésekor vagy továbbfejlesztésekor hivatkoznak rájuk. Balze, W., „Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU", *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 38. kiegészítő füzet 1998., 4. pont, helyesen állapítja meg, hogy a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta, jóllehet önmagában ünnepélyes deklarációként nem bír jogi kötőerővel, lényeges kiváltó oka volt annak, hogy 1989 végén a Bizottság elfogadta a közösségi charta végrehajtására vonatkozó, 1989. november 28-i cselekvési tervet. A cselekvési terv összesen 23 konkrét irányelv-javaslatot írt elő, többek között a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme tárgyában, amelyeket lényegében 1993-ig elfogadtak. Ebből az következik, hogy az ünnepélyes deklarációk is szolgálhatnak ösztönzőként a jogalkotói tevékenység számára, sőt végső soron jelentőségre tehetnek szert a bennük kihirdetett szociális alapjogok érvényesülésének biztosítása terén.

15 – Az Európai Unió Alapjogi Chartáját 2000. december 7-én hirdették ki Nizzában (HL C 364., 1. o.).

16 – Erre a megállapításra jutott Tizzano főtanácsnok a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. február 8-án ismertetett indítványának (EBHT 2001., I-4881. o.) 26. pontjában.

17 – A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartát 1989. december 9-én Strassbourgban fogadták el az Európai Közösség állam- és kormányfői. A charta 8. pontja kimondja, hogy „az Európai Közösség minden dolgozójának joga van a heti pihenőidőhöz és a fizetett éves szabadsághoz, amelynek időtartamát fokozatosan harmonizálni kell a nemzeti gyakorlatok figyelembe vételével". Eichenhofer, E., *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts* (szerk. Dauses, M. A.), München 2004., 1. kötet, D. III., 38. és 39. pontja, ezzel összefüggésben a fizetett éves szabadsághoz való jogról kifejezetten úgy beszél, mint a közösségi chartában szereplő „szociális alapjogról".

18 – Ehhez lásd Rengeling, H.W., *Grundrechte in der Europäischen Union,* Köln 2004., 1016. pontja, 812. o..

19 – Riedel, E., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (szerk.: Jürgen Meyer), 2. kiadás, Baden-Baden 2006., 31. cikk, 20. pont, azon a véleményen van, hogy az Alapjogi Charta 31. cikke (2) bekezdésének mindenekelőtt az a lényege, hogy vitán felül álló szociális minimumként a munkaidő felső határa korlátozásának, a – különösen a több műszakos, vagy változó üzemidővel járó munkaviszony esetében – napi és heti pihenőidőnek, valamint a fizetett éves szabadságnak az elvét mindenkit megillető emberi jogként rögzítse.

rendelkezik önálló normatív hatállyal, ezért elsősorban politikai nyilatkozatot kell látnunk benne. Azonban az a véleményem, hogy elhibázott lenne a Chartát a közösségi jog értelmezése során teljesen figyelmen kívül hagyni. [20] Eltekintve a jövőben még tisztázásra szoruló, a Chartának az Európai Unió jogrendjén belül elfoglalt végleges jogi helyzetére vonatkozó kérdéstől, már most látszik, hogy a Charta a közös európai alapértékek egyik kifejeződése. [21]

53. A Charta ezenfelül nagyrészt a tagállamok közös alkotmányos hagyományait is tükrözi. Amennyire módomban állt áttekinteni, ezt a következtetést a minimális éves fizetett szabadsághoz való jogot illetően mindenképpen le lehet vonni, mivel a Charta 31. cikke (2) bekezdésének modellje számos tagállami alkotmányban megtalálható. [22] Ezért egy, a jelenlegihez hasonló, valamely alapjog

20 – Az Alapjogi Charta 47. cikke által biztosított tisztességes eljáráshoz való joggal összefüggésben ezt az álláspontot képviseltem legutóbb a C-62/06. sz. Zefeser-ügyben 2007. május 3-án ismertetett indítványom 54. pontjában és 43. lábjegyzetében. Ezt megelőzően is már ezt az álláspontot képviselte Tizzano főtanácsnok a 16. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben ismertetett indítványának 28. pontjában, valamint Léger főtanácsnok a C-353/99. P. sz., Tanács kontra Hautala ügyben 2001. július 10-én ismertetett indítványának (EBHT 2001., I-9565. o.) 73–86. pontjában. A Bíróság is egyre többször hivatkozik az Alapjogi Charta rendelkezéseire. Ehhez lásd legutóbb a Bíróság C-540/03. sz., Parlament kontra Tanács ügyben 2006. június 27-én hozott ítéletének (EBHT 2006., I-5769. o.) 38. pontját, mely a vita tárgyát képező irányelv preambulumbekezdéseiben szereplő, Chartára történő hivatkozásra utal, valamint a Bíróság C-432/05. sz. Unibet-ügyben 2007. március 13-án hozott ítéletének 37. pontját és C-303/05. sz. Advocaten voor de Wereld ügyben 2007. május 3-án hozott ítéletének 46. pontját.

21 – Ehhez lásd Poiares Maduro, M., „The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights", *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional,* Madrid 2004., 306. o; Schmitz, T., „Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte", *Die Europäische Union als Wertgemeinschaft,* Berlin 2005., 85. o., valamint Beyer, U./ Oehme, C./Karmrodt, F., *Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht, Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht,* 34. szám, 2004. november, 14. o.. Garcia Perrote Escartín, I., „Sobre el derecho de vacaciones", *Scritti in memoria di Massimo D'Antona,* 4. kötet (2004.), 3586. oldalán vélelmezi, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog – ahogy a spanyol alkotmány 40. cikkének (2) bekezdésében rögzítik – az alapjogvédelemmel foglalkozó összes nemzetközi dokumentum folyománya. Azon a véleményen van, hogy ezek a dokumentumok összességében hozzájárultak egy egyetemes vagy egészen rendkívüli, ezen szociális alapjog létezését figyelembe vevő európai tudatossághoz.

22 – A közösségi jog alapján elsősorban a tagállamok kötelessége, hogy a munkafeltételeket szabályozzák. Több alkotmány szövegében található biztosíték a munkavállaló pihenéshez való jogát is átfogó munkafeltételekre vonatkozóan. A *luxemburgi* alkotmány 11. cikkének (5) bekezdése és a spanyol alkotmány 40. cikkének (2) bekezdése az állam kötelességévé teszi, hogy egészséges munkafeltételeket teremtsen és biztosítsa a munkavállalók pihenését, illetve gondoskodjon róla (lásd González Ortega, S., „El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de la libertad personal, de seguridad en el trabajo y de la igualidad", *Revista española de derecho europeo,* 11. szám [2004.], 423. és azt követő oldalak). Sokkal részletesebb, a Charta 31. cikke megfogalmazásának inkább megfelelő szabályozás található az *olasz* alkotmány 36. cikkében, ami egyebek mellett heti pihenőnapra és fizetett éves szabadságra vonatkozó jogot ír elő. A *portugál* alkotmány a Chartában szereplő rendelkezések egyik mintájának tűnik, mivel 59. cikke (1) bekezdésének d) pontja rögzíti a pihenéshez és szabadidőhöz, a napi munkaidő felső határának meghatározásához, a heti pihenőidőhöz, illetve a rendszeres fizetett szabadsághoz való jogot (lásd Vieira De Andrade, J.C., „La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal", *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne – Étude de droit comparé,* Athén/Brüsszel/Baden-Baden 2000., 677. o.). Az Európai Unió legtöbb régi tagállamában a minimális fizetett éves szabadsághoz fűződő jog egyszerű törvényi szabályozáson alapszik, amely a vonatkozó másodlagos jogbeli irányelvi előírásokat tükrözi, amennyiben azok közösségi jogi alkalmazási területekre vonatkoznak. Ezzel szemben az újonnan csatlakozott tagállamok – *Ciprus* kivételével – e jogra vonatkozóan részletes kodifikációról tesznek tanúbizonyságot. Ez mondható el a *szlovák* alkotmány 36. cikkének f) pontjáról, a lengyel alkotmány 66. cikkének (2) bekezdéséről, a *magyar* alkotmány 70/B. cikkének (4) bekezdéséről, a *lett* alkotmány 107. cikkéről, valamint a *litván* alkotmány 49. cikkének (1) bekezdéséről, amelyek biztosítják a fizetett éves szabadság legrövidebb időtartamát. Általánosan munkafeltételekről a *szlovén* (66. cikk), a *cseh* (28. cikk) valamint az *észt* (29. cikk negyedik bekezdése) alkotmányban esik szó (lásd Riedel, E., hivatkozás a 19. lábjegyzetben, 31. cikk, 3–4. pont).

természetét és terjedelmét érintő jogvitában mindenképp képviselhető álláspont a 2003/88 irányelv 7. cikkének értelmezése során a Charta 31. cikke (2) bekezdésébe foglalt elvekre való hivatkozás. [23]

3. A minimális fizetett éves szabadsághoz való jog a közösségi jogban

a) A Közösség hatásköre a norma által nyújtott oltalom terjedelmének megállapítása tekintetében

54. A Bíróság az éves rendes szabadsághoz való jog hatályát elismerte, és megállapította, hogy „a munkavállalók rendes szabadsághoz való joga a közösségi szociális jog olyan különös jelentőségű alapelvének tekintendő, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok általi végrehajtása kizárólag a 93/104 irányelvben kifejezetten rögzített korlátok között történhet”. [24] A 2003/88 irányelv 7. cikkébe foglalt rendelkezések olyan szabályt fogalmaznak meg, amely előírja, hogy a munkavállaló tényleges pihenőidővel rendelkezhessék biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében. [25]

55. Az ítélkezési gyakorlat szerint a tagállamoknak jelentős szerep jut e jog érvényesülésének biztosítása során, mivel a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében foglalt végrehajtási kötelezettség teljesítésekor kötelesek a végrehajtáshoz szükséges részletes nemzeti szabályokat megalkotni. [26] Ezek közé tartozik a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlására és végrehajtására vonatkozó feltételek megállapítása, amelynek során a tagállamok meghatározhatják azokat a konkrét körülményeket, amelyek között a munkavállaló érvényesítheti ezen – a munkaviszonyban összesen eltöltött időre tekintettel járó – jogát. [27]

56. A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésében szereplő, nemzeti jogszabályokra történő utalás elsősorban azt a célt szolgálja, hogy lehetővé tegye a tagállamok számára olyan jogszabályi keret megalkotását, amely

23 – Smismans véleménye szerint – Smismans, S., „The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights”, *Social Rights in Europe* (szerk. Gráinne de Brúca és Bruno de Witte), Oxford 2005., 229. o. – a Bíróság előtti eljárásban szükségszerűen felmerül a 2003/88 irányelv 7. cikke és az alapjogok, mindenekelőtt az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése közötti viszony kérdése. Krebber szerint – Krebber, S., *Kommentar zu Eu-Vertrag und EG-Vertrag* (szerk. Christian Callies/Matthias Ruffert), 1. kiadás, Neuwied 1999., EK 136. cikk, 35. pont, 1365. o. – az Európai Szociális Charta és a közösségi charta a közösségi szintű munkajogi fogalmak jelentésének meghatározásakor fontos értelmezési támpontot nyújt. Stärker – Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie,* Bécs 2006., 81. o. – az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdését egyenesen normatív jelleggel ruházza fel, amennyiben arra utal, hogy ez a rendelkezés fizetett éves szabadság megállapítását írja elő. Benedetti álláspontja szerint – Benedetti, G., „La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite”, *Carta Europea e dritti dei privati,* 2000., 128–129. o. – a minimális fizetett éves szabadsághoz való jog hatályára vonatkozó jogvita során az Alapjogi Chartát – jogi kötőerejének hiánya ellenére – nem lehet figyelmen kívül hagyni, mivel olyan megállapításokat tartalmaz, amelyek a tagállamok közös alkotmányos hagyományait tükrözik. Ennélfogva viszonyítási, illetve értelmezési támpontként is szolgál a közösségi jog értelmezése során.

24 – A C-124/05. sz. Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. április 6-án hozott ítélet (EBHT 2006., I-3423. o.) 28. pontja; a 8. lábjegyzetben hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 49. pontja; a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2605. o.) 29. pontja, valamint a 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 43. pontja.

25 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontja.

26 – A C-131/04. és C-257/04. sz., Robinson-Steele egyesített ügyekben 2006. március 16-án hozott ítélet (EBHT 2006., I-2531. o.) 57. pontja.

27 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 53. pontja.

a szabadság igénybe vételekor figyelembe veendő szervezeti és eljárási szempontokat szabályozza, mint például a szabadságolások tervezése, a munkavállaló esetleges kötelezettsége arra vonatkozóan, hogy a munkáltatóval korábban közölje, hogy mikor kívánja kivenni szabadságát, a szabadság kivétele előtt minimális ledolgozott munkaidő megkövetelése, az éves szabadságjogosultság arányos kiszámításának szempontjai egy évet el nem érő munkaviszony esetén, stb. [28] Azonban minden esetben olyan, a szabadságjogosultság érvényesítésére és biztosítására vonatkozó feltételek megállapítását célzó intézkedésekről van szó, amelyeket ilyenként a 2003/88 irányelv megenged.

57. Ahogyan azt az ugyancsak folyamatban lévő, C-350/06. sz. Schultz-Hoff-ügyben ismertetett indítványomban kifejtettem, [29] ezektől a végrehajtási részletszabályoktól egyértelműen meg kell különböztetni azokat a tagállami szabályokat, amelyek a minimális fizetett éves szabadsághoz való jognak magát a fennállását érintik, tehát például a szabadságjogosultság keletkezésére, illetve megszűnésére nézve állapítanak meg feltételeket. Az ilyen végrehajtási részletszabály példájaként említhető, a munkavállalót terhelő, az éves szabadság kért időpontjának előzetes közlésére vonatkozó kötelezettségtől eltérően, mely csupán szervezést elősegítő szerepet tölt be az üzemi szabadságolások tervezésében, a jelen ügyben vitás kérdés, miszerint a betegség miatt munkaképtelen munkavállalót alapvetően megilleti-e a fizetett éves szabadsághoz való jog, magának az alapjognak a létére vonatkozik.

28 – Lásd a Bizottságnak a BECTU-ügyben kifejtett érvelését, amelyekre Tizzano főtanácsnok a 16. lábjegyzetben hivatkozott indítványának 34. pontjában hivatkozott.

29 – Lásd a C-350/06. sz. Schultz-Hoff-ügyben ismertetett indítványom 45–49. pontját.

58. Itt már nem a fizetett éves szabadság átültetésének módját [30] érintő döntésről, azaz a jog konkrét átültetéséről, hanem egy közösségi előírás – nevezetesen a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése – hatályának megállapításáról van szó.

59. E rendelkezés olyan irányú értelmezése, amely szerint a betegségből eredően munkaképtelen munkavállalót eleve nem illeti meg a fizetett éves szabadsághoz való jog, azt jelenti ugyanis, hogy a védett személyi kör korlátozása által egyes munkavállalók jogosultságát kizárják. [31]

60. A szociális munkavédelmi jog e területén megvalósuló harmonizáció következtében, amit az EK 137. cikk (2) bekezdésének b) pontja szerint a 2003/88 irányelv jogalapjának szánnak, jelenleg azonban a Közösséget illeti meg a jogosultság hatályának megállapí-

30 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 61. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a 93/104 irányelv nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy „az éves szabadsághoz való jog gyakorlásának módját részletesen szabályozzák például arra nézve, hogyan veheti ki a munkavállaló az alkalmazásának első heteitől őt megillető szabadságát”.

31 – Éppen ez nem megengedett azonban a tagállamok számára (lásd a 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 52. pontját). Eszerint a tagállamok nem korlátozhatják egyoldalúan a minden munkavállaló számára elismert, fizetett éves szabadsághoz való jogot azáltal, hogy e jogggal kapcsolatosan olyan feltételt támasztanak, ami egyes munkavállalók jogának a kizárását eredményezi.

tására vonatkozó hatáskör.[32] Ha ugyanis a tagállamok mérlegelésén múlna, gyakorlatilag lehetetlen lenne a közösségi szinten összemérhető védelmi szintet, és ezáltal a harmonizáció célját biztosítani. Ebből kifolyólag el kell utasítani a belga és a cseh kormány érvelését, amely szerint a betegség miatt munkaképtelen munkavállaló éves szabadsághoz való joga a szabadság biztosításának egyik módja, és a tagállamok szabályozási hatáskörébe tartozik.

b) A közösségi jog által biztosított védelem szintje

61. Emlékeztetni kell továbbá arra, hogy a tagállamokat a belső végrehajtási rendelkezések megállapítása során korlátozza az a körülmény, hogy az EK 137. cikk (2) bekezdésének b) pontja – minimumkövetelmények elfogadásával – egy meghatározott közösségi jogi védelmi szintet kíván biztosítani, ami alá a tagállamok nem mehetnek. Ahogyan azt a Bíróság az Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben[33] a „minimumkövetelményeknek" az EK-Szerződés 118a. cikkében meghatározott korábbi jogalap szerinti fogalmára vonatkozóan kifejtette, ez a rendelkezés a Közösség fellépését nem a legkisebb közös nevezőre, azaz a legalacsonyabb tagállami védelmi szintre korlátozza. Sokkal inkább úgy kell e fogalmat értelmezni, hogy a tagállamoknak az adott esetben a védelemnek a közösségi jog által meghatározott szintjéből kell kiindulniuk.

62. Ezt az értelmezést az EK 136. cikk megfogalmazása is megerősíti, ami a szociálpolitika céljaként az „élet- és munkakörülmények javítását" írja elő. E célt kifejezetten „előrelépések útján"[34] megvalósuló közelítéssel kell elérni. Az elsődleges jog által kitűzött ezen célok megvalósítása érdekében a 2003/88 irányelv 15. cikke felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy a munkavállalók egészsége és biztonsága védelme szempontjából kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be. Ennek megfelelően a 2003/88 irányelv 23. cikke a munkavállalók védelmének szintjét illetően kimondja, hogy a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy eltérő rendelkezéseket hozzanak az ebben az irányelvben előírt minimumkövetelmé-

32 – Az EK 137. cikk a legjelentősebb felhatalmazás irányelvek elfogadására a szociálpolitikáról szóló fejezetben. Megkövetel valamilyen harmonizációs célkitűzést, amely az (1) és (2) bekezdés összekapcsolásából vezethető le. Eszerint meg kell teremteni a szabályozás összhangját a Közösségnek az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken végzett támogató és kiegészítő tevékenységének elősegítése érdekében. Ide tartozik az (1) bekezdés a) pontja szerint a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme. Végül jogalapként szolgált az EK-Szerződés 118. cikke, amely ugyancsak elsődleges szociálpolitikai irányultságot mutatott, és ezáltal eltért az EK-Szerződés 100a. cikkében (EK 94. cikk) található, közös piaci célkitűzést hangsúlyozó hatásköri normától (lásd Krebber, hivatkozás a 23. lábjegyzetben, EK 137. cikk, 18. pont, 1373. o.).

33 – A C-84/94. sz., Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1996., I-5755. o.) 56. pontja.

34 – Balze, W., hivatkozás a 14. lábjegyzetben, 38. kiegészítő füzet 1998., 3. pont.

nyek teljesítésével, az ennek az irányelvnek a végrehajtására való hivatkozás nem vezethet a munkavállalók számára biztosított általános védelem szintjének csökkenéséhez. [35]

63. Az, hogy a közösségi jogalkotó a szabadsághoz való jog területén hogyan határozta meg a védelem legalacsonyabb szintjét, a 2003/88 irányelv alapján állapítható meg. Ezzel kapcsolatban le kell szögezni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése – a holland kormány érvelésével szemben – nem tartalmaz a jogosultak körére nézve korlátozást, és egyáltalán nem tesz különbséget „egészséges, munkaképes" és „betegség miatt munkaképtelen" munkavállalók között. E rendelkezés megfogalmazásából sokkal inkább az válik egyértelművé, hogy a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy „minden munkavállaló" részesüljön minimális fizetett éves szabadságban. Továbbá a 7. cikk (1) bekezdése nem tartozik azok közé az előírások közé sem, amelyektől a 2003/88 irányelv 17. cikke kifejezetten eltérést enged. [36]

c) A 132. ILO-Egyezményben biztosított védelem szintje

64. Ezzel a közösségi jogalkotó a betegségből eredően munkaképtelen munkavállalók jogállása vonatkozásában mindenképpen a 132. ILO-Egyezményben találhatóhoz hasonló minimális védelmi szintet kívánja elérni. [37] Így például a 132. ILO-Egyezmény 3. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy „minden személy", akire a jelen Egyezmény hatálya kiterjed, jogosult éves fizetett szabadságra.

65. A betegség miatt munkaképtelen munkavállaló helyzetére hátrányosan ható kivételszabályok nem találhatók ebben az Egyezményben sem, ahogyan a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében sem. Ez arra enged következtetni, hogy a közösségi jog által a munkavállalóknak biztosítani kívánt védelem – a közösségi jogalkotó akaratának megfelelően – nem lehet alacsonyabb a nemzetközi szerződési jog munkajogi normáiban meghatározott védelem szintjénél. E minimális védelmi szint be nem tartásától

35 – A 33. lábjegyzetben hivatkozott Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítélet 42. pontja. Balze, W., „Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit", *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 79. kiegészítő füzet (2002. október), B 3100, 6. pont, 9. o. – a munkaidő-irányelv szabályozását az EK 137. cikkben vázolt koncepciónak megfelelő minimumkövetelménynek tekinti azzal, hogy a tagállamok a munkaidőre vonatkozóan szigorúbb előírásokat fogadhatnak el vagy tarthatnak hatályban. Azonban a 2003/88 irányelv 14. cikke szerint a különös közösségi előírások megelőzik az irányelv rendelkezéseit, függetlenül attól, hogy az általuk biztosított védelem szintje alatta marad-e a munkaidő-irányelvben szabályozottnak.

36 – Lásd a 26. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele-ügyben hozott ítélet 62. pontját és a 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 41. pontját. Hasonlóképp Balze sem ismeri el – Balze W., „Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung", *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 1994., 7. szám, 207. o. –, hogy e szabály tartalmától el lehet térni.

37 – Ezzel összefüggésben fel kell idéznünk, hogy a 2003/88 irányelv (6) preambulumbekezdése szerint a munkaidő-szervezést illetően figyelembe kell venni az ILO elveit. Szintén erre mutat rá Kokott főtanácsnok a 24. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. január 12-én ismertetett indítványának 8. lábjegyzetében. A 2003/88 irányelvnek a 132. ILO-Egyezmény lényeges elveinek figyelembevételével történő értelmezése számomra elengedhetetlennek tűnik arra a tényre tekintettel, hogy az ILO-jog a munkajog területén irányadó nemzetközi mércét fektetette le. Nagyobb távlatból szemlélve magas fokú konvergencia található a két jogi dokumentum között. Közelebbről vizsgálva azonban nem lehet elsiklani afelett, hogy a 2003/88 irányelv néhány szabálya túllép a 132. ILO-Egyezmény előírásain. Ebből következően joggal mondható a 2003/88 irányelvről, hogy az az Egyezmény közösségi jogi sajátosságokkal rendelkező továbbfejlesztése (lásd Murray, J., *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*, Den Haag 2001., 185. o.).

éppen akkor kellene tartani, ha a munkavállalók bizonyos körét eleve megfosztanák valamely szociális alapjog tekintetükben történő elismerésétől.

66. Azt, hogy a 132. ILO-Egyezmény rendelkezései szerint a szabadsághoz való jog nem köthető a munkavállaló munkaképességéhez, az Egyezmény 5. cikke (4) bekezdésének egyértelmű megfogalmazása támasztja alá, miszerint „beszámít a szolgálati időbe az érintett személy akaratán kívüli, betegség, baleset vagy szülési szabadság által előidézett távolmaradása a munkahelyéről". Ugyanezen Egyezmény 6. cikkének (2) bekezdése ezenfelül kifejezetten előírja, hogy „azt az időt, amiben a foglalkoztatott személy betegség vagy baleset miatt munkaképtelen, […] nem lehet beszámítani a fizetett éves szabadság minimális időtartamába".

67. E rendelkezéseket célkitűzésüknek megfelelően úgy kell értelmezni, hogy a szabadsághoz való jog keletkezését alapvetően nem lehet olyan körülményektől függővé tenni, melyek oka az érintett munkavállaló hatókörén kívül esik, mivel azok például természetes jelenségekre vezethetők vissza vagy *vis maior* eseteinek minősülnek.

68. Ezért a 132. ILO-Egyezmény és a 2003/88 irányelv normái a szabadságjogosultság keletkezését illetően jogi kiindulási alapjukban lényegében megegyeznek.[38] A tagállamok kötelesek ezeket a normákat úgy értelmezni és nemzeti jogrendjüket úgy alakítani, hogy a minimális fizetett éves szabadsághoz való jog keletkezése ne függjön a munkavállaló munkaképességétől.

69. Az előző megfontolásokból következően a munkavállaló alkalmazása első napjától kezdődően szabadságjogosultságot szerez, és ezt betegség miatti munkaképtelenség következtében sem veszíti el.[39] A munkavállaló ezért olyan időszakban, amikor egyébként betegszabadságát töltené, jogosult egy jövőbeli időszakra rendes szabadságot kérni.

4. A munkajogi jogoknak a minimális fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását korlátozó csorbításának tilalma

70. Még ha a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerinti minimális fizetett éves

38 – Ilyen körülmények között felesleges azt a kérdést vizsgálni, hogy a tagállamokat mennyiben kötik a 132. ILO-Egyezményből és a 2003/88 irányelvből származó, tartalmukban egymástól eltérő kötelezettségek. Ehhez lásd Tesauro főtanácsnok C-345/89. sz. Stöckel-ügyben 1991. január 24-én ismertetett indítványának (EBHT 1991., I-4047. o.) 11. pontjában kifejtetteket.

39 – Hasonlóképpen világosan fogalmaz Tizzano főtanácsnok is, aki a 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben ismertetett indítványának 50. pontjában kétségét fejezi ki egy olyan tagállami szabályozás közösségi joggal történő összeegyeztethetőségét illetően, amely a munkavállalókat elzárja attól, hogy első munkanapjuktól kezdődően szabadságjogosultságot szerezzenek.

szabadsághoz való jog meg is illet minden munkavállalót, ez nem zárja ki, hogy ennek tényleges gyakorlását egyes esetekben bizonyos feltételekhez kössék, amelyek – e jognak a létét önmagában nem kérdőjelezve meg – az irányelv céljainak elérését biztosítják.

a) A 132. ILO-Egyezmény szerinti, jogok csorbítására vonatkozó tilalom

71. A 132. ILO-Egyezmény 5. cikkének (4) bekezdéséből, valamint a 6. cikkének (2) bekezdéséből ugyanis egy további jelentős normatív tétel vezethető le, mégpedig az, hogy a betegség következtében igénybe vett szabadság nem csorbíthatja a minimális fizetett éves szabadsághoz való jogot. [40] Az, hogy a betegség időtartama szolgálati időnek minősül, illetve hogy a betegség vagy baleset miatt munkaképtelen időszakokat tilos a kötelező minimális fizetett éves szabadság idejébe beszámítani, annak megakadályozását célozza, hogy az éves rendes szabadság olyan időszakra essen, amely tulajdonképpen a szabadság különleges válfajának minősülő betegszabadság esetére van fenntartva. A szabadságok idejének átfedésére vonatkozó ezen tilalom figyelembe veszi azt a körülményt, hogy a betegszabadság és az éves szabadság mindig eltérő célt szolgál, és ennélfogva jogilag nem tekinthetők egymással felcserélhetőnek.

40 – Lásd ebben az értelemben García Perrote Escartín, I., 22. lábjegyzetben hivatkozott művének 3584. és 3595. oldalát.

b) Az ítélkezési gyakorlat által kidolgozott elvek átvehetősége

72. Ez az alapgondolat köszön vissza a Bíróság Merino Gómez-ügyben [41] és FNV-ügyben [42] hozott ítéletének alapjául szolgáló okfejtésben.

73. A Bíróságnak a Merino Gómez-ügyben a szülési és az éves szabadság közösségi jogi viszonyát kellett vizsgálnia. Egészen pontosan arról a kérdésről volt szó, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése, a 92/85/EGK irányelv [43] 11. cikke 2. pontjának a) alpontja és a 76/207/EGK [44] irányelv 5. cikkének (1) bekezdése alapján azokban az esetekben, amelyekben a vállalkozás és a munkavállalók képviselői között létrejött kollektív szerződések az összes dolgozóra nézve meghatározzák a szabadságok idejét, és ezek a munkavállaló szülési szabadságának idejére esnek, jogosult-e a munkavállaló arra, hogy éves szabadságát a megállapodásban rögzített helyett olyan időszakban vegye ki, amely nem esik egybe a szülési szabadságával. A Bíróság erre vonatkozóan megállapította, hogy az éves szabadsághoz való jog a szülési szabadságtól eltérő célt szolgál. Ez utóbbi egyrészt a nő terhesség alatti és utáni testi épségének védelmét, másrészt a terhességet és a szülést követő időszakban a nő és gyer-

41 – A 24. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet.

42 – A 24. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben hozott ítélet.

43 – A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.).

44 – A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.).

meke közötti különleges viszony védelmét szolgálja. [45] A Bíróság ezért azt az ítéletet hozta, hogy a munkavállaló számára biztosítani kell annak lehetőségét, hogy éves szabadságát a szülési szabadságtól eltérő időben vegye ki. [46]

74. Ezt az elvet a Bíróság az FNV-ügyben hozott ítéletben megerősítette, és úgy árnyalta, hogy a közösségi jog által biztosított szabadságok felhalmozása az éves szabadságnak vagy egy részének a következő évre történő átvitelét elkerülhetetlenné teheti, [47] mivel a közösségi jog által biztosított egyik szabadság nem korlátozhatja a közösségi jog által garantált másik szabadságot. [48]

75. Noha a terhesség és a betegség közé bizonyosan nem tehető egyenlőségjel, több ok is szól az ezen ítélkezési gyakorlatnak az éves szabadság és a betegszabadság közötti viszony vonatkozásában való megfelelő alkalmazása mellett. A betegszabadság ugyanis a szülési szabadsághoz hasonlóan a munkavállaló testi és lelki egységének megőrzését célozza oly módon, hogy a munka terhétől történő megszabadítással, valamint pihenőidő biztosításával megteremti annak lehetőségét, hogy a munkavállaló fizikailag kipihenje magát, majd munkahelyére visszatérjen. Az éves szabadságtól eltérően, ami a nyugalmat, a kondíció javítását és a pihenést szolgálja, a betegszabadság kizárólag a felépülésre és a gyógyulásra, azaz egy olyan kóros állapot leküzdésére irányul, amelynek oka az érintett munkavállaló hatókörén kívül esik. [49]

76. Ennyiben – az olasz és a lengyel kormány álláspontját követve – elmondható, hogy a Bíróság által kidolgozott elvek figyelembevétele mellett nem lehet azt a következtetést levonni, hogy az éves szabadság és a betegszabadság időben egybeeshet, ha a rendes szabadság és a betegszabadság eltérő céljai nem kérdőjelezendők meg. Az ítélkezési gyakorlat fent említett koncepciójából kiindulva tilos a betegszabadságot a fizetett éves szabadság terhére kiadni, mivel máskülönben az alapjogként rögzített jog kiüresedhet.

45 – A 24. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 32. pontja, a C-411/96. sz., Boyle és társai ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-6401. o.) 41. pontja; a C-136/95. sz. Thibaut-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélet (EBHT 1998., I-2011. o.) 25. pontja; a C-32/93. sz. Webb-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3567. o.) 20. pontja; a C-421/92. sz., Habermann-Beltermann ügyben 1994. május 5-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-1657. o.) 21. pontja, valamint a 184/83. sz. Hofmann-ügyben 1984. július 12-én hozott ítélet (EBHT 1984., 3047. o.) 25. pontja.

46 – A 24. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 38. pontja.

47 – A 24. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben hozott ítélet 24. pontja és a C-519/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2005. április 14-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-3067. o.) 33. pontja.

48 – A 24. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben hozott ítélet 24. pontja, a 47. lábjegyzetben hivatkozott Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 33. pontja és a 24. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 41. pontja.

49 – Gonzalez Ortega – hivatkozás a 22. lábjegyzetben, 432. o. – megállapítja, hogy a szülési szabadság első szakasza a testi regenerálódást, illetve az anya szülés utáni biológiai védelmét szolgálja. Ennélfogva eltér a célja a szabadság további szakaszaitól, amelyeket a gyermek gondozására és az anya-gyermek közötti kapcsolat erősítésére szántak. A szerző párhuzamot von a szülési szabadság első szakasza és a betegszabadság között, ezért a szülési szabadság és az éves szabadság között fennálló viszonyra vonatkozó ítélkezési gyakorlat megfelelő alkalmazása mellett érvel a betegszabadság és az éves szabadság közötti viszony vonatkozásában is.

c) A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének értelmével és céljával való összeegyeztethetetlenség

77. A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének azon értelmezésével kapcsolatos, fent kifejtett kétségeken túl, amely a munkavállaló számára lehetővé teszi, hogy betegszabadsága idején érvényesítse szabadsághoz való jogát, további érvként hozható fel, hogy egy ilyen értelmezés összeegyeztethetetlen a 2003/88 irányelvnek a munkavállaló biztonsága javításának és egészsége védelmének biztosítására irányuló céljával.

78. Az ilyen lehetőség biztosítása első pillantásra a munkavállalót megillető jogok bővítésének, és ezzel jogi szempontból előnyösnek tűnik. Ehhez jön még hozzá, hogy a munkavállaló az éves szabadság igénybevételének alkalmával gyakran pénzügyileg jobb helyzetbe kerül, mintha betegszabadságon lenne, mivel éves szabadságának tartama alatt bérének további folyósítására vonatkozó jogosultságából a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerint változatlan mértékben részesül, ezzel szemben a betegszabadság esetén folyósítandó táppénzre vonatkozó jogosultsága – az adott tagállami szabályozás alapján – csupán ennek egy része. Ez az alapeljárás körülményeire is vonatkozik, mivel a kérdést előterjesztő bíróság által közölt adatok [50] nyomán a WTR 16. cikkének (1) bekezdése minden hét szabadság után a heti rendes kereset mértékének megfelelő bérfizetést ír elő. Ezzel szemben a felperesekkel kötött, a betegség esetéről rendelkező szerződéses megállapodások – ahogyan azt a brit kormány az eljárás írásbeli szakaszában kifejtette, [51] majd a Bíróság felhívására a tárgyaláson pontosította – 6 hónapos betegszabadság esetére teljes mértékű, míg az azt követő 6 hónapra az átlagkereset felével egyenlő táppénz folyósításáról rendelkeztek.

79. Jogi szempontból alaposabban megvizsgálva azonban e jog munkavállaló általi gyakorlása az alapjogról történő lemondásnak [52] minősülne átlagkeresetének folyósításáért cserébe. Célhoz kötöttsége miatt a kétféle szabadság egymással nem helyettesíthető, és ezáltal – ahogyan azt a szlovén kormány helyesen megjegyzi – kizárja egymást. A szabadságjogosultság érvényesítésével együtt járó éves- és betegszabadság ideje közötti átfedés a szabadságjogosultságról történő önkéntes lemondás következményét

50 – Lásd a House of Lords 2006. december 13-án kelt, előzetes döntéshozatalra utaló határozatának 13. pontját.

51 – Lásd a brit kormány 2007. április 13-i állásfoglalásának 22. pontját.

52 – Fischinger szerint – Fischinger, P., „Der Grundrechtsverzicht", *Juristische Schulung* 2007., 9. szám, 808. o. – alapjogról történő lemondás alatt az alapjog jogosultjának a jogok konkrét csorbításába való beleegyezése, és az alapjog korlátozása értendő. Ezzel szemben nincs szó egy vagy több alapjog védelméről történő tartós, teljes és aligha elképzelhető totális lemondásról. Az ilyen értelemben vett alapjogról történő lemondást ugyancsak erőteljesen el kell határolni attól, ha az alapjogot pusztán ténylegesen nem gyakorolják. Az alapjogi szabadságok tényleges gyakorlásának hiányától ezt egy jogi elem különbözteti meg, mivel a hozzájáruló kötött a beleegyezéséhez abban az értelemben, hogy később nem hivatkozhat az alapjogba történő beavatkozás jogellenes mivoltára. Az alapjogról történő lemondáshoz ugyancsak semmi köze az alapjog ún. negatív dimenziójának, ami például azt az alanyi jogot foglalja magában, hogy valakinek ne legyen véleménye, vagy ne tartozzon semmiféle vallási közösséghez. Adam, R. véleménye szerint – Adam, R., „Der Grundrechtsverzicht des Arbeitsnehmers", *Arbeit und Recht* (2005.), 4. szám, 130. o. – akkor van szó ilyen lemondásról, ha a munkavállaló alapjogát szerződés vagy a munkáltató utasítási joga ellentételezés – például megváltás – nélkül korlátozza. A szabadságjogosultság betegség idején történő érvényesítése esetében szóba sem jön a munkáltató részéről való ellentételezés, mivel csupán arra kötelezett, hogy a munkavállaló szokásos bérét kifizesse anélkül, hogy a munkavállalót éves szabadsága feláldozásáért kártalanítaná.

vonná maga után úgy, mintha a munkavállaló e jog gyakorlásával beleegyezne abba, hogy pénzbeli juttatás fejében az éves szabadságát nem eredeti céljának megfelelően használja fel.

80. Véleményem szerint az ilyen jogról való lemondás nem minősülhet a közösségi joggal összeegyeztethetőnek anélkül, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke mögött meghúzódó jogalkotói célt meg ne hiúsítaná. Nem csak az éves szabadsághoz való jog pihenést biztosító funkciója nem teljesülne, ha ezzel a jogosultsággal – céljával ellentétesen és ezáltal joggal való visszaélést megvalósítva [53] – betegszabadság ideje alatt élnének. Azzal a Bizottság is egyetért, hogy a lemondás ilyenfajta lehetősége bizonyos kockázatot hordoz a munkavállalók jogaira nézve. A betegség ideje alatt folyósítható magasabb bérre vonatkozó kilátás ugyanis alkalmas lehet arra, hogy a munkavállalót e jog elvesztésének vállalására ösztönözze. Fennáll továbbá annak a veszélye, hogy a munkaadó a munkavállalót effajta lemondásra kényszeríthetné. [54] Ennyiben a munkaviszony felei között létrejövő, lényegében az éves szabadság „megvásárlását" előirányzó megállapodás egyértelműen ellentétes a 2003/88 irányelv 7. cikke (2) bekezdésében foglalt szabállyal, amely világosan kimondja, hogy az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással. Egy ilyen szabály a munkáltató érdekeit is hátrányosan érintené, mivel a szabadság idejére járó magasabb bér kifizetése ellenére nem követelhetné a munkavállalótól, hogy az igénybe vett szabadságot ténylegesen gyógyulásra fordítsa munkaképessége visszanyerése érdekében.

81. A munkavállaló és munkáltató védelme, illetve a minimális fizetett éves szabadságra vonatkozó, a közösségi jog által rögzített alapjog kiüresedésének elkerülése végett abból kell kiindulni, hogy ezzel az alapjoggal a munkavállaló alapvetően nem rendelkezhet úgy, hogy joghatályosan lemond róla.

5. Következtetések

82. A fent említett megfontolásokból tehát az következik, hogy a fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultság fennállása nem tehető függővé a munkavállaló munkaképességétől, így alapvetően a betegség miatt munkaképtelen munkavállalót is megilleti a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének megfelelő éves szabadsághoz való jog. Ezt a szabadságot

53 – Joggal való visszaélésnek minősül valamely jogi helyzetnek a céljával ellentétes kiaknázása és valamely fennálló jog gyakorlási lehetőségének korlátozása. Ez azt jelenti, hogy a jóhiszeműség elve korlátozza egy formálisan jogszerű jogi igény érvényesítését. Még aki formálisan érvényesíthető joggal rendelkezik is, nem gyakorolhatja azt visszaélésszerűen. Hasonlóan vélekedik Creifelds – *Rechtswörterbuch* (szerk. Klaus Weber), 17. kiadás, München 2002., 1109. o. –, aki szerint valamely alanyi jog gyakorlása visszaélésszerű, ha formálisan megfelel a törvénynek, érvényesítése azonban bizonyos különleges eseti körülmények miatt rosszhiszeműen történik.

54 – A 24. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben ismertetett indítványának 32. pontjában Kokott főtanácsnok az átvitt minimális éves szabadság pénzben történő megváltása esetében hasonló kockázatra hivatkozott. Véleménye szerint ez a lehetőség a munkaidő-irányelv céljaival nem összeegyeztethető módon arra ösztönöz, hogy a munkavállalók a rendes szabadságról lemondjanak, illetve őket lemondásra ösztökéljék.

azonban nem veheti ki olyan időszakban, amikor egyébként betegszabadságát töltené.

B – *A második kérdésről*

83. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés tárgya a 2003/88 irányelv 7. cikke (2) bekezdésében előírt szabadság pénzben való megváltásához való jog normatív hatálya. A szabadság pénzben való megváltása – tehát a ki nem vett éves szabadságért járó kompenzáció – a szabadidő biztosításának helyére lép, ha a szabadság a munkaviszony megszűnése következtében többé nem adható ki. Ez az igény képezi az egyetlen kivételt az irányelvben szereplő, megváltásra vonatkozó alapvető tilalom alól, amely irányelv egyébként a munkaviszony felei számára kategorikusan megtiltja, hogy az éves szabadság helyére – függetlenül attól, hogy azt a jogosultság keletkezésének évében vagy az átvitelre nyitva álló időszak folyamán veszik-e ki – pénzbeli juttatás lépjen.

84. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint e tilalom annak biztosítását szolgálja, hogy a munkavállaló rendszerint tényleges pihenőidővel rendelkezhessék biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében. [55] Ezzel akadályozza, hogy a szabadságra vonatkozó jogosultságot a munkáltató visszaélésszerűen „megvásárolja”, illetve a munkavállaló arról pusztán pénzügyi megfontolásokból lemondjon. [56]

85. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése hangsúlyozza a munkabér szabadság időtartama alatt történő folyósításának szerepét, amely abban mutatkozik meg, hogy a munkavállalót ez időszak alatt olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakkal. [57] Másképpen fogalmazva, a szabadság idejére járó bér kifizetésére vonatkozó követelés annak biztosítására szolgál, hogy a munkavállaló gazdaságilag olyan helyzetben legyen, hogy ténylegesen igénybe tudja venni éves szabadságát. [58] Semmi egyebet nem céloz a szabadság pénzben történő megváltása. A szabadság helyére lépő pénzben kifejezett juttatás ugyanis a munkavállaló számára alapvetően a munkaviszony megszűnése után is – még mielőtt új munkaviszonyt létesítene – egy fizetett, pihenésre szolgáló időszakot kell, hogy lehetővé tegyen. [59] E juttatás eltörlése ennélfogva azzal a következménnyel járna, hogy nem lehetne megvalósítani a 2003/88 irányelvnek a munkavállaló pihenését kitűző célját.

55 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontja, a 24. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 30. pontja és a 26. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele egyesített ügyekben hozott ítélet 60. pontja.

56 – A 24. lábjegyzetben hivatkozott Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben hozott ítélet 32. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a minimális éves szabadság pénzbeli megváltásának lehetősége mindenképpen – az irányelv céljaival összeegyeztethetetlen módon – a rendes szabadságról való lemondásra, illetve a munkavállalókat erre indító munkáltatói magatartásra ösztönöz. Fenski, M. – „Urlaubsrecht im Umbruch?”, *Der Betrieb,* 12. szám, 2007., 688. o. – valamint Jacobsen, K. – *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht* (szerk. Wilhelm Moll), 1. kiadás, 2005., 25. §., 102. pont – utal arra a megengedhetetlen gyakorlatra, amely alapján a munkaviszony fennállása alatt „megvásárolják” a szabadságot.

57 – A 26. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele egyesített ügyekben hozott ítélet 58. pontja.

58 – Bogg, A. L., „The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism”, *European Law Review,* 31. kötet (2006.), 6. pont, 899. o.

59 – Lásd még ebben az értelemben Tizzano főtanácsnok 7. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben ismertetett indítványának 38. pontját.

86. A Bíróság a Robinson-Steele egyesített ügyekben [60] hozott ítéletben megállapította, hogy a 2003/88 irányelv az éves szabadsághoz való jogot és a szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli. Álláspontom szerint éppen a bérhez és a szabadság megváltásához való jog funkcionális azonossága szól amellett, hogy ez utóbbit ugyancsak a minimális fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultság elválaszthatatlan részeként kezeljük.

87. E vonatkozásban már az első kérdés első részével kapcsolatban tett megállapításaimból következik az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésre adandó válasz. Ezzel összefüggésben szeretnék utalni az ugyancsak folyamatban lévő, C-350/06. sz. Schultz-Hoff-ügyben ismertetett indítványom 77–78. pontjában szereplő következtetésekre. Eszerint a fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultság nemcsak nem tehető függővé a munkavállaló munkaképességétől, hanem a 2003/88 irányelv 7. cikkének teleológiai értelmezéséből, valamint a 132. ILO-Egyezmény 5. cikke (4) bekezdésének jogi koncepciójából az következik, hogy a betegség időtartama szolgálati időnek minősül, mivel a munkavállaló akaratán kívül eső okokból eredő, ezáltal igazolt távollétéről van szó.

88. Ezért ugyanabban az időben keletkezik a munkavállaló összes jogosultsága, ideértve a munkaképesség visszanyerése után kivehető, vagy a munkaviszony megszűnésekor megváltható – teljes keresőképtelenség esetén is fennálló – fizetett éves szabadságra vonatkozó jogosultságot.

89. A második kérdés ezért úgy válaszolandó meg, hogy a munkavállalókat a munkaviszony megszűnésekor minden esetben megilleti a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése szerinti, a megszerzett és betegség miatt ki nem vett szabadság helyébe lépő pénzjuttatásra vonatkozó jogosultság. Ez akkor is érvényes, ha a munkavállaló betegség miatt a szóban forgó szabadságév egészében vagy annak egy részében távol volt.

90. A helyettesítő pénzjuttatás kiszámítására vonatkozó további kérdést illetően az a válasz, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése nem ír elő pontosan meghatározott számítási módszereket, hanem azok pontos szabályozását a tagállami jogalkotó számára engedi át. Amennyiben azonban a munkavállalókat a szabadság megváltásához való jog alapvetően megilleti, e megváltás összegének kiszámításakor figyelembe kell venni azt a körülményt, hogy a munkavállaló eredetileg átlagkeresete összegének megfelelően jogosult a szabadság ideje alatti bérre. Ebből levezethető a tagállamok – 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése szerinti – azon kötelessége, hogy a munkavállaló számára az átlagkeresetével megegyező összegű helyettesítő pénzjuttatást kötelesek biztosítani.

60 – A 26. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele egyesített ügyekben hozott ítélet 58. pontja.

VII – Végkövetkeztetések

91. A fenti indokolásra tekintettel azt javasolom, hogy a Bíróság a House of Lords által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő választ adja:

1. A 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdése úgy értelmezendő, hogy a határozatlan idejű betegszabadságon lévő munkavállaló jogosult egy jövőbeli időszakot megjelölni fizetett éves szabadságként olyan időszak alatt, amely egyébként betegszabadságnak minősülne.

   Ezt a szabadságot azonban nem veheti ki olyan időszakban, amely betegszabadságnak minősülne.

2. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkavállalót munkaviszonya megszűnésekor minden esetben megilleti a megszerzett és betegség okán ki nem vett szabadság helyébe lépő pénzjuttatásra (a szabadság pénzben történő megváltására) vonatkozó igény. Ez akkor is érvényes, ha a munkavállaló a szóban forgó szabadságév egészében vagy annak egy részében betegség miatt távol volt.

   E megváltás összegének kiszámításakor a munkavállalónak az átlagkeresetével megegyező összegű helyettesítő pénzjuttatást kell biztosítani.