A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2010. október 14.*

A C-243/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Verwaltungsgericht Halle (Németország) a Bírósághoz 2009. július 3-án érkezett, 2009. március 25-i határozatával terjesztett elő az előtte

Günter Fuß

és

a **Stadt Halle**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: J.N. Cunha Rodrigues tanácselnök, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus és A. Ó Caoimh (előadó) bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: P. Mengozzi,
hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– G. Fuß képviseletében M. Geißler Rechtsanwalt,

– a Stadt Halle képviseletében Th. Willecke, meghatalmazotti minőségben,

– a német kormány képviseletében M. Lumma és C. Blaschke, meghatalmazotti minőségben,

– az osztrák kormány képviseletében C. Pesendorfer, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében V. Kreuschitz és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 22. cikke (1) bekezdése első albekezdése b) pontjának értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a G. Fuß és munkáltatója, a Stadt Halle között amiatt folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy G. Fußt kötelezően egy másik, attól eltérő egységhez helyezték át, mint ahova ő korábban tűzoltóként be volt osztva.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

3 A 2003/88 irányelv (1) preambulumbekezdése szerint az irányelv az egyértelműség érdekében egységes szerkezetbe foglalja a 2000. június 22-i 2003/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 195., 41. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 27. o.) módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.; a továbbiakban: 93/104 irányelv) rendelkezéseit. A 93/104 és a 2000/34 irányelvet a tagállamoknak legkésőbb 1996. november 23-ig, illetve 2003. augusztus 1-jéig kellett átültetniük a belső jogukba.

4 A 2003/88 irányelv „Az irányelv célja és hatálya” címet viselő 1. cikke értelmében:

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

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

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

[…]”

5 Ugyanezen irányelv „Maximális heti munkaidő” címet viselő 6. cikke szerint:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

a) a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák;

b) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórát is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.”

6 Az említett irányelv „Kedvezőbb rendelkezések” címet viselő 15. cikke kimondja:

„Ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.”

7 A 2003/88 irányelv „Eltérések” címet viselő 17. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni, […]

[…]

(3) E cikk (2) bekezdésével összhangban, a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől el lehet térni:

[…]

c) olyan tevékenységek esetében, ahol folyamatos szolgálatra vagy termelésre van szükség, különösen a következők esetében:

[…]

iii. […] tűzoltó és polgári védelmi szolgálatok.”

8 Az említett irányelv 22. cikke (1) bekezdésének első albekezdése a következőképpen szól:

„A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikket, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve hogy meghozza a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

a) a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe;

b) a munkavállalót munkáltatója nem hozhatja hátrányos helyzetbe azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe;

c) a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról;

d) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;

e) a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy hétnapos időtartam alatt 48 órát meghaladó munkát végezzenek, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra nézve."

9 A 2003/88 irányelv a 28. cikke értelmében 2004. augusztus 2-án lépett hatályba.

A nemzeti szabályozás

10 Szász-Anhalt tartománynak a 2007. december 31-ig hatályos, a városok és községek tűzoltó-műszaki szolgálatot ellátó tisztviselőinek munkaidejéről szóló, 1998. október 7-i rendelete (Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt, a továbbiakban: 1998. évi ArbZVO-FW) 2. §-ának (1) bekezdése a következőket írta elő:

„A többműszakos munkarendben foglalkoztatott és heti tevékenységüket alapvetően készenlét keretében végző tisztviselők rendes munkaideje átlagosan 54 óra. […]"

11 2008. január 1-jétől az 1998. évi ArbZVO-FW helyébe a 2007. július 5-i ArbZVO-FW lépett (a továbbiakban: 2007. évi ArbZVO-FW).

12 A 2007. évi ArbZVO-FW 2. §-ának (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A tisztviselők rendes heti munkaideje, a túlórákat is beleértve, éves átlagban 48 óra."

13 A 2007. évi ArbZVO-FW „Egyéni megállapodások" címet viselő 4. §-a a következőképpen szól:

„(1) A biztonság és az egészségvédelem általános elveinek tiszteletben tartása mellett a többműszakos munkarendben a munkaidő akkor haladhatja meg a 2. § (1) bekezdésében érintett átlagos rendes heti munkaidőt, ha az érintett személyek abban megállapodnak, és ezt a munkáltató bizonyítja.

(2) Az (1) bekezdésben érintett megállapodás hat hónapos felmondási idővel megszüntethető. Az érintetteket erről írásban kell értesíteni."

14 A polgári törvénykönyv (Bürgerliches Gesetzbuch) 612a. §-a előírja, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodásokban vagy a munkáltató által a munkavállalóval kapcsolatban hozott intézkedésekben a munkavállaló nem részesítheti hátrányos bánásmódban e munkavállalót amiatt, hogy az jogszerűen gyakorolta az őt megillető jogokat.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15 G. Fußt a Stadt Halle 1982. május 10. óta foglalkoztatja. Az 1998 folyamán vezető tűzoltó (Oberbrandmeister) fokozatú tisztviselőnek kinevezett G. Fuß 2005. december 15. óta visel főtűzoltó (Hauptbrandmeister) fokozatot.

16 2007. január 4-ig G. Fuß a Stadt Halle tűzoltóság „tűzvédelem" beavatkozó egységéhez gépjárművezetőként volt beosztva. A szolgálati időbeosztása átlagosan heti 54 órás munkaidőt írt elő.

17 A Stadt Halle-i vezetés a 2006 elején tartott állománygyűlésen tájékoztatta a beavatkozó egység munkatársait arról, hogy a tűzoltóság beavatkozási központjába való áthelyezéseket hajtanak végre, ha azt a 2003/88 irányelv tiszteletben tartása megkívánja.

18 2006. december 13-i levelével G. Fuß a C-52/04. sz. Personalrat der Feuerwehr Hamburg ügyben 2005. július 14-én hozott végzésre (EBHT 2005., I-7111. o.) hivatkozva azt kérte, hogy a heti munkaideje a jövőben ne haladja meg a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontjában előírt 48 óra átlagos legfelső határt. Ugyanezen levélben G. Fuß kártérítési igényt terjesztett elő a 2004. január 1-jétől 2006. december 31-ig tartó időszakban jogellenesen teljesített túlórákért.

19 A 2006. december 18-i határozatában a Stadt Halle személyzeti szolgálati tervet vezetett be, amely értelmében 2007. április 1-jétől be kell tölteni a tűzoltóság beavatkozási központjában megüresedett, felváltva ellátott álláshelyet annak érdekében, hogy elkerüljenek bármiféle minőségi hiányosságot a szervezeten belül.

20 2006. december 21-én G. Fußt meghallgatta a munkáltatója az említett álláshelyre való áthelyezésére vonatkozó tervével kapcsolatban. E megbeszélés során G. Fuß jelezte, hogy továbbra is a beavatkozó egységnél kíván dolgozni.

21 A Stadt Halle 2007. január 2-i határozatával G. Fußt határozott időre, nevezetesen 2007. január 5-től 2009. március 31-ig, az irányítási központba helyezte át, azzal az indokkal, hogy az áthelyezés szolgálatszervezési okokból szükséges (a továbbiakban: áthelyezési határozat). A Stadt Halle szerint a szóban forgó álláshely a főtűzoltó fokozathoz szükséges képzettséget, gépkocsivezetőként szerzett több éves tapasztalatot és elsősegélynyújtó ápoló képzettséget igényelt. Ezenkívül ezen áthelyezés lehetővé teszi G. Fuß számára többek között azt, hogy a 48 órás maximális heti munkaidő tiszteletben tartása mellett dolgozzon.

22 Az áthelyezése óta G. Fuß heti 40 órát dolgozik, és többé nem kell 24 órás készenlétet ellátnia. Egyébiránt, figyelembe véve a megterhelő (éjszaka, vasárnap és munkaszüneti napokon teljesített) szolgálati órák alacsonyabb számát, kevesebb külön pótlékot kap az ilyen órák teljesítése után.

23 2007. január 4-én G. Fuß közigazgatási úton fellebbezést nyújtott be a Stadt Halléhoz az áthelyezési határozattal szemben, és alapvetően azzal érvelt, hogy nem kíván eltérő szolgálati beosztás szerint dolgozni.

24 2007. január 23-i határozatával a Stadt Halle e fellebbezést lényegében azzal az indokkal utasította el, hogy az áthelyezési határozat a felettes irányítási jogkörében hozott személyzeti intézkedés, amely jogkört az mérlegelés alapján gyakorolhat.

25 2007. február 28-án G. Fuß az áthelyezési határozat hatályon kívül helyezésére és a rá vonatkozó intézkedést megelőzően általa betöltött álláshelyre való visszahelyezésére irányuló keresetet nyújtott be a Verwaltungsgericht Halléhoz. Alapvetően azzal érvel, hogy az áthelyezéséről való döntés egyetlen oka az volt, hogy korábban kérte munkaidejének a 2003/88 irányelv rendelkezéseinek megfelelő csökkentését. A Stadt Halle ezzel szemben úgy véli, hogy az említett határozatnak egyáltalán nem célja G. Fußnak hátrányos jogkövetkezmény okozása, viszont anélkül teszi lehetővé a 48 órás heti munkaidőt tiszteletben tartására irányuló kérelmének teljesítését, hogy idő előtt csak miatta módosítani kellene a szolgálati tervet, amely módosítás szervezési problémákat vetne fel. A szolgálati terv 2003/88 irányelvnek való megfeleltetését ugyanis a szolgálat minden munkavállalója esetében egységesen kell elvégezni.

26 A nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló végzésében megállapítja az áthelyezési határozat nemzeti joggal való összeegyeztethetőségét. Egyrészt ugyanis G. Fußt változatlan fokozatú és fizetési osztályú álláshelyre helyezték át. Másrészt G. Fuß áthelyezése – feltételezve akár azt, hogy az nem indokolható szolgálatszervezési okokkal – valós indokon alapult, nevezetesen a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja érintettel szembeni megsértésének megszüntetésén a szolgálati terv vagy a többi tűzoltó munkaidejének módosítása, illetve azok irányelvvel való összhangjának megteremtése nélkül.

27 Az említett bíróságban mindazonáltal felmerül, hogy az áthelyezési határozat nem ellentétes-e a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésének b) alpontjával.

28 A bíróság megjegyzi, hogy a tényállás megvalósulásának időpontjában az 1998. évi ArbZVO-FW 2. §-ának (1) bekezdése nem minősült a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontjától való, a 22. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett eltérésnek, és hogy a nemzeti jog egyetlen más rendelkezése sem teszi lehetővé ez utóbbi rendelkezésben előírt összes feltétel, nevezetesen az említett albekezdés b) pontjában kimondott azon feltétel tiszteletben tartásától való eltérést, amely szerint a munkavállaló nem hozható hátrányos helyzetbe azért, mert nem egyezik bele a maximális átlagos heti 48 órás munkaidőt meghaladó munkavégzésbe. Ugyanakkor, ha nem fogadható el, hogy a 2003/88 irányelvből eredő jogok sérülnek, és hogy az irányelv nem éri el a célját, a munkavállaló hátrányos helyzetbe hozása tilalmának különösen érvényesülnie kell akkor, ha a munkáltató, annak ellenére, hogy a nemzeti jog kifejezett rendelkezése arra nem jogosítja fel, megköveteli a munkavállalótól, hogy az az említett 6. cikk b) pontjában előírt felső határt meghaladóan végezzen munkát, és ha e munkavállaló megköveteli e rendelkezés tiszteletben tartását.

29 A kérdést előterjesztő bíróság szerint felmerül azonban a kérdés, hogy a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő „hátrányos helyzet" fogalma szubjektíven vagy objektíven értelmezendő. Szubjektív nézőpontból akkor állapítható meg a G. Fußt érő hátrány, ha az szankcióként élte meg a munkavégzés helyének megváltozását. Ezzel szemben objektív nézőpontból G. Fuß nem került hátrányos helyzetbe, mivel a munkavégzés új helye kevésbé veszélyes, mint a korábbi, és felajánlották neki a kiegészítő szakmai képzettségek megszerzésének lehetőségét. Kétségtelen, hogy G. Fuß díjazása csökkent a megterhelő órákban teljesített szolgálatért járó külön pótlék csökkenése miatt. E csökkenést ugyanakkor az igazolja, hogy G. Fuß kevesebb megterhelő órát teljesít, és a több szabadidő ellensúlyozza a csökkenést. Egyébiránt az áthelyezés időben korlátozott jellege nem releváns, mivel a 2007. évi l'ArbZVO-FW 2008. január 1-je óta hatályos változata szerint G. Fuß beavatkozó egységen kívüli foglalkoztatása fenntartható, amennyiben nem fogadja el a heti 48 órás határ túllépését.

30 Ilyen körülmények között a Verwaltungsgericht Halle felfüggesztette az eljárást, és az alábbi kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„1) A [2003/88] irányelv 22. cikke [(1) bekezdése első albekezdésének] b) pontja szerinti hátrányos helyzetet objektív vagy szubjektív módon kell értelmezni?

2) Fennáll-e a [2003/88] irányelv 22. cikke [(1) bekezdése első albekezdésének] b) pontja értelmében vett hátrányos helyzet, ha a beavatkozási feladatokat ellátó tisztviselőt a munkaidő felső határának jövőbeli betartására irányuló kérelme alapján akarata ellenére egy másik, túlnyomórészt irodai munkát jelentő beosztásba helyeznek át?

3) A [2003/88] irányelv 22. cikke [(1) bekezdése első albekezdésének] b) pontja értelmében vett hátrányos helyzetként kell-e értelmezni az alacsonyabb fizetést, ha az áthelyezés révén a megterhelő időszakokra (éjszaka, vasárnapok és munkaszüneti napok) eső szolgálat ideje és ezáltal az ilyen szolgálatért órákért járó külön pótlék is csökken?

4) A második vagy harmadik kérdésre adandó igenlő válasz esetén: az áthelyezés révén keletkezett hátrányos helyzet ellensúlyozható-e az új beosztás előnyei, mint például a rövidebb munkaidő vagy továbbképzés útján?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

31 Kérdéseivel, amelyeket együtt érdemes vizsgálni, az azokat előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő „hátrányos helyzet" fogalma úgy értelmezendő-e, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapeljárásban szerepel, és amely lehetővé teszi az állami szektorban működő munkáltató számára, hogy a beavatkozó egységnél tűzoltóként foglalkoztatott munkavállalót kötelezően áthelyezze azzal az indokkal, hogy ez utóbbi az ezen irányelv 6. cikkének b) pontjában előírt maximális átlagos heti munkaidő említett beavatkozó egységnél való tiszteletben tartását kérte.

32 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlatból következően a 2008/33 irányelv célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján. Ezen, uniós szintű harmonizációnak a munkaidő megszervezése területén az a célja, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét biztosítsa azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg (lásd többek között a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai ügyben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 76. pontját; a C-14/04. sz., Dellas és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet [EBHT 2005., I-10253 o.] 40. és 41. pontját, valamint a C-484/04. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 2006. szeptember 7-jén hozott ítélet [EBHT 2006., I-7471. o.] 35. és 36. pontját).

33 A 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja tehát arra kötelezi a tagállamokat, hogy meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórát is beleértve, ne haladja meg a 48 órát. Ezen, az átlagos heti munkaidőt érintő felső határ az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályának minősül, amelynek a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének biztosítására

szánt minimumkövetelményként valamennyi munkavállalót meg kell illetnie (lásd a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 100. pontját, a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 49. pontját, valamint a fent hivatkozott Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben hozott ítélet 38. pontját).

34 A 2003/88 irányelv által létrehozott rendszerben, jóllehet az irányelv 15. cikke általános jelleggel lehetővé teszi a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmére kedvezőbb nemzeti rendelkezések alkalmazását vagy bevezetését, a tagállamok vagy a szociális partnerek számára a kimerítően felsorolt rendelkezéseknek csak egy része vonatkozásában lehetséges eltérés alkalmazása. Az ilyen eltérések végrehajtása ugyanakkor szigorú, a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelmét biztosító feltételekhez kötött (lásd a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 77. és 96. pontját).

35 Következésképpen a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdésének első albekezdése, amely az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések tárgyát képezi, úgy rendelkezik, hogy amennyiben a tagállamok tiszteletben tartják a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének elvét, jogukban áll az irányelv 6. cikkének alkalmazásától eltekinteni, feltéve, hogy az e rendelkezésben felsorolt több együttes feltételnek, többek között az említett albekezdés b) pontjában előírtnak azon feltételnek megfelelnek, amely szerint intézkedéseket kell hozni annak biztosítására, hogy a munkavállalókat ne lehessen hátrányos helyzetbe hozni azért, mert nem egyeznek bele az olyan munkavégzésbe, amelynek átlagos heti időtartama meghaladja az ugyanezen irányelv 6. cikkének b) pontjában előírt legfelső határt.

36 A jelen esetben azonban nem vitás, hogy sem a Németországi Szövetségi Köztársaság – ahogyan azt a Bíróság a C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-8389.o.) 85. pontjában és a fent hivatkozott Pfeiffer és

társai ügyben hozott ítélet 98. pontjában már megállapította –, sem a Szász-Anhalt tartomány – amint azt az alapügyben eljáró bíróság az előzetes döntésre utaló határozatban megállapította, és mind a német kormány, mind pedig a Stadt Halle megerősítette az írásbeli észrevételeiben – az alapügy tényállásának megvalósulása idején nem élt ezen eltérési lehetőséggel, mivel az ezen időpontban hatályos belső jogi rendelkezések nem tartalmaznak egyetlen, a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésének megfelelő, vagy az e rendelkezést átültető intézkedést. A Stadt Halle a Bíróság e tárgyban feltett írásbeli kérdésére válaszolva megismételte e megállapítást, ezenkívül G. Fuß és az osztrák kormány is osztotta e véleményt.

37 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben legfeljebb azt állapítja meg, hogy a Szász-Anhalt tartomány később élt a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésének b) pontjában megengedett eltérési lehetőséggel, az említett irányelvnek kifejezetten az e tartomány városai és községei által foglalkoztatott tűzoltók tekintetében való átültetése érdekében utóbb elfogadott szabályozás keretében. E szabályozás azonban csak 2008. január 1-jén, azaz az áthelyezési határozat meghozatalát követő időpontban lépett hatályba.

38 Következésképpen a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében a tagállamoknak megengedett eltérési lehetőséget alkalmazó belső jogi intézkedés hiányában e rendelkezés egyáltalán nem releváns az alapügy eldöntése szempontjából, és ezért csak ezen irányelv 6. cikkének b) pontját kell figyelembe venni annyiban, amennyiben az kimondja azt az elvet, hogy a tagállamok tiszteletben tartják, hogy hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő ne haladja meg a 48 órát.

39 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikk által bevezetett, a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés keretében a Bíróságnak a nemzeti

bíróság részére hasznos választ kell adnia, amely megkönnyíti az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntését. Ennek érdekében adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket. A Bíróság feladata ugyanis az uniós jog minden olyan rendelkezésének értelmezése, amelyre a nemzeti bíróságoknak az eléjük terjesztett jogviták eldöntése érdekében szükségük van, még akkor is, ha e bíróságok az általuk feltett kérdésekben nem jelölik meg kifejezetten ezeket a rendelkezéseket (lásd ebben az értelemben többek között a C-45/06. sz. Campina-ügyben 2007. március 8-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-2089. o.] 30. és 31. pontját; a C-329/06. és C-343/06. sz., Wiedemann és Funk egyesített ügyekben 2008. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2008., I-4635. o.] 45. pontját, valamint a C-66/09. sz. Kirin Amgen ügyben 2010. szeptember 2-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-7943. o.] 27. pontját).

40 Következésképpen, még ha a kérdést előterjesztő bíróság ténylegesen a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdése b) pontjának értelmezésére korlátozta is kérdését, e körülmény nem képezi akadályát annak, hogy a Bíróság a nemzeti bíróság részére az uniós jognak az előtte folyamatban lévő ügy elbírálásához hasznos, valamennyi értelmezési szempontját megadja, függetlenül attól, hogy a nemzeti bíróság kérdései megfogalmazásában utalt-e azokra, vagy sem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása alapján meghatározni az említett jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a per tárgyára figyelemmel szükséges (lásd a C-229/08. sz. Wolf-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-1. o.] 32. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

41 A jelen esetben a kérdést előterjesztő határozatból kitűnik, hogy az alapügyben eljáró bíróság szerint, mivel a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésének b) pontjában megfogalmazott, a munkavállaló hátrányos helyzetének hiányára vonatkozó feltétel akkor alkalmazandó, ha a munkáltató – az e rendelkezést végrehajtó belső jogi intézkedések fennállása esetén – nem szerezte meg a munkavállaló beleegyezését az ugyanezen irányelv 6. cikkének b) pontjától való eltéréshez, e feltételnek különösen akkor kell teljesülnie, amennyiben – ahogyan a jelen körülmények között – a munkáltató, annak ellenére, hogy belső jogi rendelkezés nem jogosítja arra

fel, ilyen eltérést alkalmaz, és az érintett munkavállaló az említett 6. cikk b) pontjának tiszteletben tartását kérve kifogásolja azt.

42 A kérdést előterjesztő bíróság tehát arra utal, hogy ha az érintett munkavállalót nem hozzák hátrányos helyzetbe amiatt, hogy nem egyezett bele az átlagos heti munkaidő 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontjában előírt 48 órás felső határának meghaladásához, nem ellentétes ezen irányelvvel, hogy a munkáltatója a belső jog értelmében az akarata ellenére dönthet más, olyan egységhez történő áthelyezéséről, amely tiszteletben tartja az e rendelkezésben előírt határt, amennyiben az ilyen áthelyezés véget vet az irányelv e munkavállalóval szembeni megsértésének.

43 Ilyen körülmények között annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak a feltett kérdésre hasznos választ lehessen adni, úgy kell átfogalmazni az előterjesztett kérdéseket, hogy azokkal e bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja úgy értelmezendő-e, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapeljárásban szerepel, és amely lehetővé teszi az állami szektorban működő munkáltató számára, hogy a beavatkozó egységnél tűzoltóként foglalkoztatott munkavállalót kötelezően másik egységhez helyezze át azzal az indokkal, hogy az az említett rendelkezésben előírt maximális átlagos heti munkaidő említett beavatkozó egységnél való tiszteletben tartását kérte, amennyiben ezen áthelyezés miatt a munkavállalót egyáltalán nem éri hátrány.

44 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a fent hivatkozott Personalrat der Feuerwehr Hamburg ügyben hozott végzés 61. pontjából kitűnik – a hivatásos tűzoltók beavatkozó egységei által ellátott tevékenység – kivételes, olyan súlyú és terjedelmű körülményektől eltekintve, mint hogy a közérdek védelméhez szükséges szolgáltatások megfelelő ellátásának biztosítására irányuló célnak átmenetileg fontosabbnak kell lennie, mint a beavatkozó és vészegységeknél foglalkoztatott munkavállalók biztonságát és egészségét biztosító cél, amely körülmények nem szerepelnek az alapügyben – a 2003/88 irányelv hatálya alá tartozik, ennélfogva az irányelv

6. cikkének b) pontjával főszabály szerint ellentétes a készenlétet is magában foglaló maximális heti munkaidő 48 órás legfelső határának a meghaladása.

45 Márpedig a jelen esetben kétségtelen, hogy Szász-Anhalt tartománynak az alapügy tényállásának megvalósulása idejében hatályos szabályozása arra kötelezte az e tartomány városai és községei beavatkozó egységeiben foglalkoztatott tűzoltóit, mint például G. Fußt, hogy a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontjában meghatározott heti munkaidő legfelső határát meghaladóan dolgozzanak.

46 Ilyen körülmények között a kérdést előterjesztő bíróságnak való válaszadás érdekében meg kell egyrészt vizsgálni, hogy – amint arra e bíróság utal – a 2003/88 irányelv 6. cikke b) pontja megsértésének megállapítása függ-e attól a feltételtől, hogy az érintett munkavállaló hátrányos helyzetbe kerül, és meg kell másrészt állapítani, hogy milyen következmények fakadnak a nemzeti bíróság számára az e rendelkezés esetleges megsértése esetén.

47 Ami először is az érintett munkavállalót ért hátrány fennállásának relevanciáját illeti a 2003/88 irányelv 6. cikke b) pontja megsértésének megállapítása szempontjából, emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a jelen ítélet 33. pontjából kitűnik – e rendelkezés az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályának minősül, amely arra kötelezi a tagállamokat, hogy a túlórákat is magában foglaló 48 órás felső határt írjanak elő az átlagos heti munkaidő tartamára, ahogy azt az említett rendelkezés is kifejezetten kimondja, és amelytől ezen irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a nemzeti jogban történő végrehajtása hiányában nem lehet eltérni, ami az olyan tevékenységeket illeti, mint amilyen az alapügyben szereplő tűzoltóké.

48 Amint ugyanis az a jelen ítélet 34. pontjában már megfogalmazódott, a tagállamok vagy a szociális partnerek számára kizárólag egyes, a 2003/88 irányelv által kifejezetten előírt rendelkezések vonatkozásában lehetséges eltérés alkalmazása.

49 Márpedig egyrészt a 2003/88 irányelv 6. cikkét csak az irányelv 17. cikkének (1) bekezdése említi, jóllehet bizonyos, hogy ez utóbbi rendelkezés olyan tevékenységekre vonatkozik, amelyeknek a tűzoltók által ellátottakhoz semmi köze. Ugyanakkor az említett 17. cikk (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontja „olyan tevékenységek[re utal], ahol folyamatos szolgálatra […] van szükség", és ezek között a „tűzoltó […] szolgálatokat" is felsorolja, azonban e rendelkezés az említett irányelv 6. cikke alól nem, hanem más cikkei alól enged eltérést (lásd analógia útján a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 97. pontját).

50 Másrészt, ahogy az a jelen ítélet 35. és 36. pontjából is kitűnik, kétségtelen, hogy sem a Németországi Szövetségi Köztársaság, sem a Szász-Anhalt tartomány nem élt a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében biztosított azon eltérés lehetőségével, amely megnyitja a tagállamok előtt azt a jogosultságot, hogy ne alkalmazzák az irányelv 6. cikkét, amennyiben bizonyos együttes feltételek teljesülnek (lásd analógia útján a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 98. pontját).

51 Ilyen körülmények között a 2003/88 irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében fontos, hogy a tagállamok akadályozzák meg a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontjában meghatározott maximális heti munkaidő bármely túllépését (a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 118. pontja).

52 Ahogy azt a Bíróság már megállapította, a tagállamok egyoldalúan nem határozhatják meg úgy az említett rendelkezés hatályát, hogy a munkavállalók heti munkaidejének 48 órás maximumának alkalmazását különböző feltételektől vagy korlátozásoktól tegyék függővé (a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 99. pontja).

53 Következésképpen a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontjában meghatározott maximális átlagos heti munkaidő túllépése önmagában e rendelkezés megsértését jelenti, anélkül hogy bizonyítani kellene ezen kívül a hátrányos helyzet fennállást. Az ugyanezen irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésében biztosított eltérés lehetőségét végrehajtó tagállami intézkedés hiányában, az e rendelkezésben szereplő „hátrányos helyzet" fogalma tehát egyáltalán nem releváns az említett 6. cikk b) pontjának értelmezése és alkalmazása szempontjából.

54 Valójában, ahogyan az a jelen ítélet 32. pontjából kitűnik, mivel a 2003/88 irányelv célja, hogy a munkavállalók biztonságát és egészségét megfelelő pihenőidővel biztosítsa, az uniós jogalkotó úgy vélte, hogy az említett 6. cikk b) pontjában előírt maximális átlagos heti munkaidő túllépése, amennyiben az megfosztja a munkavállalót az említett pihenőidőtől, önmagában hátrányos helyzetbe hozza a munkavállalót, mivel veszélyezteti biztonságát és egészségét.

55 Következésképpen az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapeljárásban szerepel, és amely a beavatkozó egységnél tűzoltóként foglalkoztatott munkavállaló esetében olyan munkaidőt ír elő, amely meghaladja a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontjában előírt felső határt, az e cikk megsértésének minősül, anélkül hogy bizonyítani kellene ezen kívül az e munkavállalót ért külön hátrány fennállását.

56 Ami másodsorban azon következményeket illeti, amelyek a 2003/88 irányelv 6. cikke b) pontjának ilyen megsértéséből a nemzeti bíróságot érintően fakadnak, emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy valamennyi olyan esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései a tartalmuk alapján feltétlennek és kellően pontosnak tűnnek, azokra a magánszemélyek a tagállammal szemben, beleértve a munkáltatói minőségét is, hivatkozhatnak, nevezetesen amennyiben az nem ültette át időben ezen irányelvet a nemzeti jogba, vagy amennyiben nem megfelelően ültette azt át (lásd ebben az értelemben a 152/84. sz. Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1986., 723. o.] 46. és 49. pontját, valamint a C-378/07–C-380/07. sz., Angelidaki és társai egyesített ügyekben 2009. április 23-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-3071. o.] 193. és 194. pontját).

57 Márpedig a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja eleget tesz e feltételeknek, mivel az általa előírt szabály – a túlórát magában foglaló átlagos heti munkaidő nem haladhatja meg a 48 órát – a tagállamok terhére egyértelműen megfogalmazott és pontosan meghatározott eredménykötelezettséget ró, és alkalmazása semmilyen feltételtől nem függ (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 104. pontját).

58 E tekintetben annak ellenére, hogy a 2003/88 irányelv a 22. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében lehetővé teszi a tagállamok számára az irányelv 6. cikkének rendelkezéseitől való eltérést, e körülmény nem érinti ez utóbbi cikk b) pontjának egyértelmű és feltétlen jellegét. A tagállamoknak ugyanis csak akkor van lehetőségük a 6. cikk alkalmazásától eltekinteni, ha az említett 22. cikk (1) bekezdésének első albekezdésében foglalt valamennyi feltétel teljesül, így tehát megállapítható az a minimális védelem, amelyet minden esetben biztosítani kell (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 105. pontját).

59 Következésképpen a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja a közvetlen hatályhoz szükséges valamennyi feltételnek eleget tesz (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 106. pontját).

60 Következésképpen, mivel az alapügy tényállásának megvalósulása idején a 93/104 irányelv átültetésének határideje lejárt, és a Szász-Anhalt tartomány ezen időpontig nem ültette át azt a belső jogába a beavatkozó egységnél foglalkoztatott tűzoltók tekintetében, az olyan munkavállaló, mint G. Fuß, akit a Stadt Halle ilyen egységnél foglalkoztat, közvetlenül hivatkozhat a 2003/88 irányelv 6. cikke b) pontjának rendelkezéseire ezen, állami szektorban működő munkáltatóval szemben annak érdekében, hogy elérje az e rendelkezésben biztosított, 48 órát meg nem haladó átlagos heti munkaidőhöz való jog tiszteletben tartását.

61 E tekintetben meg kell állapítani, hogy mivel az említett rendelkezés közvetlen hatállyal bír, az kötelező a tagállamok minden hatóságára, vagyis nem csak a nemzeti bíróságokra, hanem minden közigazgatási szervre is, beleértve az olyan decentralizált hatóságokat, mint a tartományok, városok vagy községek, és e hatóságok kötelesek e rendelkezést alkalmazni (lásd ebben az értelemben a 103/88. sz. Costanzo-ügyben 1989. június 22-én hozott ítélet [EBHT 1989., 1839. o.] 30–33. pontját).

62 Az alapeljárásban a Stadt Halle úgy véli, hogy G. Fuß kötelező áthelyezése – azután, hogy az kérte munkáltatójától a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontjában meghatározott maximális heti munkaidő tiszteletben tartását – egy másik egységbe, ahol e határt tiszteletben tartják, biztosítja ezen irányelv teljes alkalmazását G. Fuß tekintetében, mivel ezen áthelyezés véget vet az uniós jog vele szemben elkövetett megsértésének.

63 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a nemzeti bíróság és a közigazgatási szervek kötelesek teljes egészében alkalmazni az uniós jogot, és megvédeni az uniós jog által az egyének részére biztosított jogokat, szükség esetén mellőzve a nemzeti jog azon rendelkezéseinek alkalmazását, amelyek az előbbivel ellentétesek (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Costanzo-ügyben hozott ítélet 33. pontját és a C-208/05. sz. ITC-ügyben 2007. január 11-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-181. o.] 68. és 69. pontját).

64 A jelen esetben fontos, hogy a belső jogrendszer teljes mértékben biztosítsa a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontjában a munkavállalóknak közvetlenül biztosított jogok hatékony érvényesülését (lásd a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 53. pontját).

65 Márpedig meg kell állapítani, hogy az olyan kötelező áthelyezés, mint amilyen az alapügyben szerepel, azzal a következménnyel jár, hogy megfosztja lényegétől a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja által biztosított és a Bíróság által a fent hivatkozott Personalrat der Feuerwehr Hamburg ügyben hozott végzésben a beavatkozó egységnél foglalkoztatott, G. Fußhoz hasonló tűzoltó számára elismert azon jogot, hogy e munkahelyen a 48 órás maximális heti munkaidő érvényesül, és következésképpen az ilyen intézkedés e munkavállalóval szemben semmissé teszi e rendelkezés hatékony érvényesülését. Nyilvánvaló tehát, hogy az említett intézkedés nem biztosítja sem a 2003/88 irányelv említett 6. cikke b) pontjának teljes alkalmazását, sem azon jogok védelmét, amelyet e rendelkezés az érintett tagállam munkavállalóinak biztosít.

66 Ezenkívül – ahogy azt a Bizottság helyesen előadja – az Európai Unió Alapjogi Chartájának 47. cikkében biztosított, hatékony bírói jogvédelemhez való alapvető jog – amely Charta az EUSZ 6. cikk (1) bekezdésének első albekezdése szerint „ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések" – alapvetően sérülne, ha a munkáltató a munkavállalónak a biztonsága és egészsége védelmét célzó irányelvi rendelkezések tiszteletben tartása érdekében megfogalmazott panaszára vagy bíróság előtti keresetére válaszul olyan intézkedést tehetne, mint amilyenről az alapeljárásban szó van. A hasonló, olyan megtorló intézkedéstől való félelem ugyanis, amely ellen nem áll rendelkezésre semmilyen bírósági jogorvoslat, azzal a veszéllyel járna, hogy a munkáltató által hozott intézkedést sérelmesnek ítélő munkavállalót visszatartja a jogainak igazságszolgáltatási úton való érvényesítésétől, és következésképpen súlyosan sértené az irányelv által követett célok megvalósulását (lásd analógia útján a C-185/97. sz. Coote-ügyben 1998. szeptember 22-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-5199. o.] 24. és 27. pontját).

67 Az előterjesztett kérdésekre tehát azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti

szabályozás, mint amely az alapeljárásban szerepel, és amely lehetővé teszi az állami szektorban működő munkáltató számára, hogy a beavatkozó egységnél tűzoltóként foglalkoztatott munkavállalót kötelezően másik egységhez helyezze át azzal az indokkal, hogy az az említett rendelkezésben előírt maximális átlagos heti munkaidő említett beavatkozó egységnél való tiszteletben tartását kérte. E tekintetben nem releváns az a körülmény, hogy ezen áthelyezés miatt a munkavállalót egyáltalán nem éri hátrány azon kívül, amely az említett 6. cikk b) pontjának megsértéséből ered.

A költségekről

68 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 (második tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 6. cikkének b) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapeljárásban szerepel, és amely lehetővé teszi az állami szektorban működő munkáltató számára, hogy a beavatkozó egységnél tűzoltóként foglalkoztatott munkavállalót kötelezően másik egységhez helyezze át azzal az indokkal, hogy az az említett rendelkezésben előírt maximális átlagos heti munkaidő említett beavatkozó egységnél való tiszteletben tartását kérte. E tekintetben nem releváns

az a körülmény, hogy ezen áthelyezés miatt a munkavállalót egyáltalán nem éri hátrány azon kívül, amely az említett 6. cikk b) pontjának megsértéséből ered.

Aláírások