A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2023. december 14.*

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – A fizetett éves szabadsághoz való jog – SARS-Cov-2 vírus – Karanténba helyezés – Az olyan időszakra megadott fizetett éves szabadság átvitelének lehetetlensége, amely egybeesik a karantén időtartamával”

A C-206/22. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (ludwigshafeni munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2022. március 17-én érkezett, 2022. február 14-i határozatával terjesztett elő a

TF

és

a **Sparkasse Südpfalz**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

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

főtanácsnok: P. Pikamäe,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Sparkasse Südpfalz képviseletében K. Kapischke, M. Sprenger és K. Waterfeld,

– a finn kormány képviseletében M. Pere, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

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

a főtanácsnok indítványának a 2023. május 4-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 7. cikke (1) bekezdésének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a TF és munkáltatója, a Sparkasse Südpfalz között folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő, amelynek tárgyát a TF-nek olyan időszakra megadott fizetett éves szabadság napjainak átvitele képezi, amely egybeesik azzal az időszakkal, amelyre őt karanténba helyezték azt követően, hogy kapcsolatba került egy SARS-Cov-2 vírussal fertőzött személlyel.

Jogi háttér

Az uniós jog

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

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

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

4 Ezen irányelv „Éves szabadság” című 7. cikkének (1) bekezdése a következőket mondja ki:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően”.

A német jog

5 Az 1963. január 8-i Bundesurlaubsgesetz (a munkavállalói szabadságról szóló szövetségi törvény; BGBl. 1963., 2. o.) alapügyre alkalmazandó változata (a továbbiakban: BUrlG) 7. §-ának (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A szabadságot az esedékesség naptári évében kell kiadni és kivenni. A szabadságnak a következő naptári évre történő átvitele csak abban az esetben megengedett, ha azt a vállalkozással összefüggő nyomós okok vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okok indokolják. A szabadság átvitele esetében a szabadságot a következő naptári év első három hónapjában kell kiadni és kivenni. […]”

6 A Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (a humán fertőző betegségek megelőzéséről és leküzdéséről szóló törvény; a továbbiakban: IfSG) 28. §-ának (1) bekezdése előírja:

„Megbetegedés, a megbetegedés gyanújának, a fertőzés gyanújának vagy a kórokozó hordozásának megállapítása esetén […] a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatóság a fertőző betegségek terjedésének megakadályozásához szükséges mértékben és ideig megteszi a szükséges védelmi intézkedéseket; különösen arra kötelezhet személyeket, hogy ne vagy csak bizonyos feltételek mellett hagyják el tartózkodási helyüket, vagy hogy ne vagy csak bizonyos feltételek mellett tartózkodjanak az általa meghatározott helyeken vagy közterületeken.. […]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

7 TF, aki 2003 óta a Sparkasse Südpfalz munkavállalója, a 2020. december 3. és 11. közötti időszakra éves fizetett szabadságot vett ki.

8 2020. december 2-án a Kreisverwaltung Germersheim (germersheimi kerületi hivatal, Németország) az IfSG 28. §-ának megfelelően elrendelte TF karanténba helyezését a 2020. december 2. és 11. közötti időszakra, azzal az indokkal, hogy kapcsolatban állt egy SARS-Cov-2 vírussal fertőzött személlyel.

9 2021. március 4-én TF kérte a rá vonatkozó karanténba helyezés időtartamával egybeeső éves fizetett szabadság átvitelét.

10 Mivel a Sparkasse Südpfalz elutasította a szabadság átvitelét, TF keresetet indított az Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (ludwigshafeni munkaügyi bíróság), a kérdést előterjesztő bíróság előtt az iránt, hogy a fizetett éves szabadságot ne vonják le az állami hatóságok által előírt karantén időszakából.

11 E bíróság kiemeli, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) ítélkezési gyakorlata szerint a fizetett éves szabadsághoz való jog egyetlen célja az, hogy mentesítse a munkavállalót munkavégzési kötelezettsége alól, biztosítva számára mindeközben a szabadság alatti juttatást. A munkáltató ugyanakkor nem lehet felelős azért, hogy milyen körülmények között telik a szabadság.

12 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a BUrlG rendelkezései kizárólag abban az esetben kötelezik a munkáltatót a kiadott szabadság napjainak átvitelére, ha a munkavállaló igazolni tudja, hogy a szabadság időtartama alatt munkaképtelenné vált. Márpedig a német bíróságok kimondták, hogy önmagában a karanténba helyezés nem egyenértékű a munkaképtelenséggel.

13 Mindemellett a kérdést előterjesztő bíróság kételyeket táplál a tekintetben, hogy ezen ítélkezési gyakorlat összhangban van-e a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével.

14 Először is, a kérdést előterjesztő bíróság a 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612) ítélet alapján emlékeztet arra, hogy a fizetett éves szabadságtól való eltéréseket szigorúan kell értelmezni.

15 Másodszor, tekintettel a fizetett éves szabadság céljára, amely annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenjen, és biztosított legyen a számára egy olyan időszak, amikor kikapcsolódhat és szórakozhat, nem bizonyos, hogy a karanténba helyezés időszaka egyenértékű a tényleges pihenés időszakával.

16 Harmadsorban, a Bíróság a 2017. november 29-i King ítéletben (C-214/16, EU:C:2017:914) kimondta, hogy a megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy átviteli időszak lejártakor, ha a munkavállaló akadályoztatva volt abban, hogy kivegye a szabadságát. E tekintetben a karanténba helyezés ilyen akadályoztatásnak minősül.

17 E körülmények között az Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (ludwigshafeni munkaügyi bíróság, Németország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [2003/88 irányelv] 7. cikkének (1) bekezdését, valamint [a Charta] 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített éves fizetett szabadsághoz való jogot, hogy azokkal ellentétesek a rendes szabadság munkavállalóknak történő kiadására vonatkozó olyan nemzeti jogszabályok vagy gyakorlat, amelyek szerint a szabadsághoz való jog akkor is igénybe vettnek minősül, ha a munkavállalót olyan előre nem látható esemény – a jelen esetben államilag elrendelt karantén – érinti az engedélyezett szabadság időtartama alatt, amely akadályozza az említett jog teljes körű gyakorlásában?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

Az elfogadhatóságról

18 A Sparkasse Südpfalz arra hivatkozik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés megfogalmazása túlságosan általános, és előrevetíti az e kérdésre adandó választ. Következésképpen e kérdés hipotetikus jellegű, és elfogadhatatlan.

19 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint kizárólag az alapügyben eljáró és a meghozandó döntésért felelős nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje mind az előzetes döntéshozatal szükségességét a határozatának meghozatala szempontjából, mind pedig az általa a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját, amelyet vélelmezni kell. Ennélfogva, amikor az előterjesztett kérdés az uniós jog valamely szabályának értelmezésére vagy érvényességére vonatkozik, a Bíróság főszabály szerint köteles a kérelmet elbírálni, kivéve ha a kért értelmezés nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli és jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az említett kérdésre hasznos választ adhasson (2023. április 27-i Ministero della Giustizia [Közjegyzői versenyvizsga] ítélet, C-495/22, EU:C:2023:405, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

20 Továbbá az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a Bíróság a pontatlanul megfogalmazott vagy az EUMSZ 267. cikk szerinti hatásköre kereteit túllépő kérdések esetében a nemzeti bíróság által bemutatott valamennyi tényezőből, és különösen az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolásából kiszűrheti a jogvita tárgyára tekintettel értelmezésre szoruló uniós jogi elemeket.

Ennek érdekében adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket (2014. február 13-i Crono Service és társai ítélet, C-419/12 és C-420/12, EU:C:2014:81, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

21 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság azzal, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének, valamint a Charta 31. cikke (2) bekezdésének értelmezését kéri, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban megfogalmazott kérdésével arra keres választ, hogy valamely, az éves szabadság időszakának folyamán felmerülő, előre nem látható esemény, mint amilyen az állami hatóságok által elrendelt karanténba helyezés, lehetővé teszi-e, hogy biztosítsák a munkavállaló számára szabadsága napjainak átvitelét. Ezzel a Bíróság kifejti azokat az okokat, amelyek folytán a Bíróság előterjesztett kérdésre adott válasza szükséges az alapjogvita megoldása szempontjából.

22 E tekintetben egyrészt az előzetes döntéshozatalra utaló határozat tartalmaz minden olyan releváns elemet, amely lehetővé teszi, hogy a Bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre hasznos választ adjon.

23 Másrészt, amint azt a Sparkasse Südpfalz előadja, az „előre nem látható esemény” kifejezés a jelen kérdés tárgyától, a karanténba helyezéstől eltérő eseményekre vonatkozik. Mindemellett mind az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés szövegében szereplő „karanténba” helyezés pontosításából, mind az előterjesztett kérdés tartalmából az következik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az uniós jog érintett rendelkezéseinek értelmezését valójában csak a karanténba helyezésnek az éves szabadsághoz való jogra gyakorolt hatására vonatkozóan kéri.

24 Következésképpen az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés elfogadható.

Az ügy érdeméről

25 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely nem teszi lehetővé az egy nem beteg munkavállaló számára megadott fizetett éves szabadság napjainak átvitelét azon időszak tekintetében, amely egybeesik egy állami hatóság által azon okból elrendelt karanténba helyezés időszakával, mert e munkavállaló egy vírussal fertőzött személlyel került kapcsolatba.

26 Először is emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésének szövegéből kitűnik – minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság. A fizetett éves szabadsághoz való ezen jog az uniós szociális jog különös jelentőségű, és olyan alapelvének tekintendő, amelynek a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok általi végrehajtása kizárólag a magában a 2003/88 irányelvben rögzített korlátok között történhet (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Az éves fizetett szabadsághoz való jog – mint az uniós szociális jog elve – különleges jelentőséggel bír, ami abban is megnyilvánul, hogy azt a Charta 31. cikkének (2) bekezdése kifejezetten rögzíti. Emlékeztetni kell arra, hogy 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése a Chartában biztosított, az éves fizetett szabadsághoz való alapvető jogot tükrözi és konkretizálja. Míg ugyanis a Charta 31. cikkének (2) bekezdése biztosítja minden munkavállalónak az éves fizetett szabadsághoz való jogát, addig a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése ezen elvet hajtja végre, amikor

meghatározza az említett időszak időtartamát (lásd ebben az értelemben: 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Másodszor a Bíróság kimondta ezzel összefüggésben, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni (lásd ebben az értelemben: 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 21. pont).

29 Harmadszor, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített céllal kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az éves szabadsághoz való jog kettős céllal rendelkezik, úgymint egyrészt annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig annak, hogy a rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 E tekintetben a munkavállaló számára ténylegesen biztosítani kell a fizetett éves szabadság 2033/88 irányelv 7. cikkében előírt minimális időtartamát, hasonlóan az ezen irányelv által előírt egyéb minimális pihenőidőköz (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 49. pont; 2020. június 4-i Fetico és társai ítélet, C-588/18, EU:C:2020:420, 32. pont;).

31 A Bíróság konkrétan úgy ítélte meg, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog, amelynek célja annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenhessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére, eltér a betegszabadsághoz való jog céljától, ami abban áll, hogy a munkavállaló a betegségből felépülhessen (2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 25. pont).

32 A szabadság két típusának ezen eltérő céljaira tekintettel a Bíróság megállapította, hogy az a munkavállaló, aki az éves szabadság előzetesen meghatározott időszakában betegszabadságon van, kérésére és éves szabadságának tényleges igénybevétele céljából jogosult azt egy, a betegszabadság idejével egybeesőtől eltérő, más időszakban igénybe venni (2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Ezen utóbbi esetben egyrészt a betegség miatti munkaképtelenség bekövetkezése – főszabály szerint – nem látható előre és nem függ a munkavállaló szándékától (2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 32. pont).

34 Másrészt a betegszabadságon lévő munkavállalót akadályozzák a betegség okozta fizikai vagy pszichikai korlátok (lásd e tekintetben: 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799 33. pont).

35 Egyébiránt a 2003/88 irányelvben előírt minimális pihenőidők alatt a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán nem lehet olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát, hogy semlegesítse a munkának a biztonságára és egészségére kifejtett hatásait (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 94. pont).

36 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést ezen, a Bíróság ítélkezési gyakorlata által konkretizált elvek fényében kell megvizsgálni.

37 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy TF szabadságot vett ki egy olyan időszakra, amely egybeesett az illetékes hatóságok által az IfSG 28. cikke alapján, a fertőző betegségek terjedésének megakadályozásához szükséges közegészségügyi intézkedésként, azon okból elrendelt karanténba helyezés időszakával, mert TF fertőzött személlyel állt kapcsolatban. A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli e tekintetben, hogy a német bíróságoknak a BUrlG releváns rendelkezéseire vonatkozó ítélkezési gyakorlata szerint a karanténba helyezés, amely nem eredményez munkaképtelenséget, mint a jelen ügyben, nem nyit jogot a fizetett éves szabadság napjainak átvitelére.

38 E tekintetben először is ki kell emelni, hogy ezen, karanént elrendelő intézkedés célja, amely egy fertőző betegség elterjedésének megakadályozására irányul azzal, hogy elkülöníti az olyan személyeket, akik e fertőzés tüneteit mutathatják, eltér a fizetett éves szabadság jelen ítélet 29. pontjában felidézett céljaitól.

39 Másodszor, nyilván vitathatatlan, hogy a karantént elrendelő intézkedés, hasonlóan a munkaképtelenség betegség folytán való bekövetkezéséhez, előre nem látható és az érintett személy szándékától független esemény.

40 Mindemellett a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik, hogy az alapeljárás felperesével szemben egy állami hatóság azért rendelte el a karanténba helyezést, mert e személy egy SARS-Cov-2 vírussal fertőzött másik személlyel állt kapcsolatban.

41 Márpedig az érintett időszak folyamán e munkavállaló nem volt orvosi igazolással alátámasztott munkaképtelenség helyzetében.

42 Az ilyen munkavállaló helyzete tehát eltér a betegszabadságon lévő munkavállaló helyzetétől, aki a betegség okozta fizikai vagy pszichikai korlátoktól szenved.

43 Következésképpen nem állapítható meg, hogy a karanténba helyezés célja elvben összehasonlítható a betegszabadság jelen ítélet 31. pontjában felidézett céljával. Ennélfogva a karantén időszaka önmagában nem képezheti akadályát a fizetett éves szabadság azon célja megvalósításának, hogy a munkavállalónak lehetősége legyen kipihenni a munkaszerződése alapján őt terhelő feladatok elvégzését, továbbá kikapcsolódást jelentő, illetve szabadidős tevékenységeket folytatni (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet (C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

44 Harmadszor, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 52–56. pontjában, noha a karanténba helyezés befolyásolhatja azokat a feltételeket, amelyek mellett a munkavállaló a szabad idejével rendelkezhet, nem tekinthető úgy, hogy önmagában sérti e munkavállaló azon jogát, hogy ténylegesen igénybe vegye fizetett éves szabadságát. Az éves szabadság ideje alatt ugyanis a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán nem lehet olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát, hogy semlegesítse a munkának a biztonságára és egészségére kifejtett hatásait.

45 Következésképpen amennyiben a munkáltató teljesíti e követelményeket, nem kötelezhető az olyan előre nem látható eseményekből következő hátrányok kompenzálására, mint amilyen az állami hatóság által előírt karanténba helyezés, amely megakadályozza, hogy munkavállalója maradéktalanul élhessen a fizetett éves szabadsághoz való jogával. Ugyanis a 2003/88 irányelv, amelynek alapelveit a jelen ítélet 26–35. pontja felidézi, nem irányul arra, hogy minden olyan esemény, amely megakadályozhatja, hogy a munkavállaló maradéktalanul és az általa kívánt módon élvezze pihenő- és szabadidejét, további szabadnapok nyújtását igazolja annak érdekében, hogy biztosított legyen számára az éves szabadság célja.

46 A fenti megfontolások fényében az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely nem teszi lehetővé az egy nem beteg munkavállaló számára megadott fizetett éves szabadság átvitelét azon időszak tekintetében, amely egybeesik egy állami hatóság által azon okból elrendelt karanténba helyezés időszakával, mert e munkavállaló egy vírussal fertőzött személlyel került kapcsolatba.

A költségekről

47 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését

a következőképpen kell értelmezni:

azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely nem teszi lehetővé az egy nem beteg munkavállaló számára megadott fizetett éves szabadság napjainak átvitelét azon időszak tekintetében, amely egybeesik egy állami hatóság által azon okból elrendelt karanténba helyezés időszakával, mert e munkavállaló egy vírussal fertőzött személlyel került kapcsolatba.

Aláírások