A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2021. november 25.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2003/88/EK irányelv – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – A 7. cikk (1) bekezdése – A munkaviszony megszűnése előtt ki nem vett fizetett éves szabadság helyett járó pénzbeli megváltáshoz való jog – A munkaviszony munkavállaló általi, a szerződés lejártát megelőző megszüntetése”

A C-233/20. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) a Bírósághoz 2020. június 4-én érkezett, 2020. április 29-i határozatával terjesztett elő a

WD

és

a **job-medium GmbH**, felszámolás alatt,

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: I. Ziemele, a hatodik tanács elnöke, a hetedik tanács elnökeként eljárva (előadó), T. von Danwitz és A. Kumin bírák,

főtanácsnok: G. Hogan,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– WD képviseletében G. Storch és R. Storch Rechtsanwälte,

– a job-medium GmbH, felszámolás alatt, képviseletében F. Marhold, Rechtsanwalt,

– az osztrák kormány képviseletében A. Posch, J. Schmoll és C. Leeb, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

– az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és C. Valero, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2021. április 15-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. cikkének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a WD és korábbi munkáltatója, a felszámolás alatt álló job-medium GmbH között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya az, hogy e munkáltató megtagadta, hogy WD-nek a munkaviszonya megszűnését megelőzően ki nem vett éves szabadság után járó pénzbeli megváltást fizessen.

Jogi háttér

Az uniós jog

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

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

(5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A[z Európai Unió] munkavállaló[i] számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. Ebben az összefüggésben a heti munkaidő tartamának felső határát is meg kell határozni.”

4 Ezen irányelvnek a „Az irányelv célja és hatálya” címet viselő 1. cikke az alábbiakat írja elő:

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

5 Az említett irányelvnek az „Éves szabadság” címet viselő 7. cikke ekként rendelkezik:

„(1) 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.

(2) Az éves szabadság [helyesen: A fizetett éves szabadság] minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással [helyesen: pénzbeli megváltással], a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

6 Ugyanezen irányelv „Védelmi szint” címet viselő 23. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy a változó körülményekre tekintettel a munkaidő vonatkozásában eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket hozzanak, az ennek az irányelvnek a végrehajtására való hivatkozás, az ebben az irányelvben előírt minimumkövetelmények teljesítésével, nem vezethet a munkavállalók számára biztosított általános védelem szintjének csökkenéséhez.”

Az osztrák jog

7 Az Urlaubsgesetz (a szabadságokról szóló 1976. július 7-i törvény, BGBl. I, 2013/3) 10. §-ának értelmében:

„(1) A munkavállaló a munkaviszony megszűnésének időpontjában a munkaviszony megszűnésének évére vonatkozóan a munkaviszony megszűnésének évében munkaviszonyban töltött idővel arányos szabadság pénzbeli megváltására jogosult. A már igénybe vett szabadságot le kell vonni az időarányosan járó éves szabadságból […]

(2) Nem jár pénzbeli megváltás, ha a munkavállaló a munkaviszonyt a szerződés lejárata előtt nyomós ok nélkül megszünteti.

(3) Ami a korábbi referenciaévekre vonatkozó ki nem merített szabadságot illeti, a munkavállaló a még fizetendő fizetett szabadság idejére járó juttatás helyett a még fizetendő fizetett szabadság teljes összegének megfelelő pénzbeli megváltásra jogosult, amennyiben a szabadsághoz való jog nem évült el. […]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

8 WD 2018. június 25-től 2018. október 9-ig a job-medium alkalmazásában állt, amely időpontban WD a munkaszerződést annak lejártát megelőzően, indoklás nélkül felmondta. A foglalkoztatás időszakában WD 7,33 napnak megfelelő fizetett éves szabadságra szerzett jogosultságot, amelyből 4 napot vett ki a munkavégzés időszaka alatt. A munkaviszony megszűnésekor WD még 3,33 nap szabadságra volt jogosult. A szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdésére hivatkozva a job-medium megtagadta tőle az ezen ki nem vett napokra járó, 322,06 euró összegű pénzbeli megváltás kifizetését.

9 WD, mivel úgy vélte, hogy e rendelkezés ellentétes az uniós joggal, keresetet indított e pénzbeli megváltás megfizetése iránt.

10 Keresetét a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése alapján első fokon és a fellebbezési eljárásban is elutasították.

11 A fellebbviteli eljárásban hozott határozattal szemben benyújtott felülvizsgálati kérelem tárgyában eljáró Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) kifejti, hogy a ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásához való, a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdésében előírt jog elvesztése a munkaviszony munkavállaló részéről nyomós ok nélkül történő felmondására korlátozódik. Ebben az összefüggésben „nyomós oknak” minősül minden olyan körülmény, amelyben észszerűen nem várható el a munkavállalótól a munkaviszony fenntartása.

12 E bíróság rámutat, hogy e rendelkezés célja egyrészt ösztönző jellegű, mivel visszatartja a munkavállalókat attól, hogy nyomós ok nélkül, a szerződés lejártát megelőzően megszüntessék a munkaviszonyt, másrészt pedig gazdasági jellegű, mivel a munkavállalójának előre nem látható elvesztésével szembesülő munkáltató anyagi tehermentesítésére irányul.

13 Az említett bíróság mindazonáltal kételyeket táplál a tekintetben, hogy a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 7. cikkével, amint azt a Bíróság értelmezi, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével.

14 E körülmények között az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„(1) Összeegyeztethető-e a […] Charta 31. cikkének (2) bekezdésével és a 2003/88 […] irányelv 7. cikkével az olyan nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó (utolsó) munkaév tekintetében, ha munkaviszonyát a szerződésének lejártát megelőzően nyomós ok nélkül, egyoldalúan szünteti meg (»távozás«)?

(2) E kérdésre adandó nemleges válasz esetén:

Azt is meg kell-e vizsgálni, hogy a munkavállaló számára nem volt-e lehetetlen felhasználni a szabadságot?

Milyen kritériumok alapján kell elvégezni ezt a vizsgálatot?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

15 A job-medium arra hivatkozik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatatlanok, mivel a kérdést előterjesztő bíróság nem lett volna köteles a Bírósághoz fordulni, lévén az alapügy megoldása az uniós jog és a fennálló ítélkezési gyakorlat fényében nyilvánvaló.

16 Előzetesen meg kell állapítani, hogy a Bíróság eljárási szabályzatára tekintettel az a körülmény, hogy a nemzeti bíróság nem köteles a Bírósághoz fordulni, vagy hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelemre adott válasz az uniós jog fényében állítólag nyilvánvaló, semmilyen hatással nincs az ilyen kérelem elfogadhatóságára.

17 Ezenkívül a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikk alapján létrehozott együttműködés keretében kizárólag az alapügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelős nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozatnak az ítélete meghozatala tekintetében fennálló szükségességét, mind a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, amennyiben a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2020. november 24-i Openbaar Ministerie [Okirat-hamisítás] ítélet, C-510/19, EU:C:2020:953, 25. pont).

18 Ennélfogva az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2020. november 24-i Openbaar Ministerie [Okirat-hamisítás] ítélet, C-510/19, EU:C:2020:953, 26. pont).

19 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy WD-től a szabadságokról szóló törvény 10. §-ának (2) bekezdése alapján amiatt tagadták meg a job-mediummal fennálló munkaviszonyának megszűnésekor még ki nem vett szabadságának pénzbeli megváltását, hogy WD a munkaviszonyt a szerződés lejártát megelőzően, nyomós ok nélkül szüntette meg.

20 A nemzeti bíróság e körülményekre tekintettel kételyeket táplál e rendelkezésnek a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével való összeegyeztethetőségét illetően.

21 Következésképpen nyilvánvaló, hogy az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, és hogy az e kérdésekre adandó válasz hasznos és releváns a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita elbírálása szempontjából.

22 Az előterjesztett kérdések tehát elfogadhatók.

Az ügy érdeméről

Az első kérdésről

23 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét a Charta 31. cikke (2) bekezdésére tekintettel úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti jogi rendelkezés, amelynek értelmében a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó utolsó munkaév tekintetében, ha munkaviszonyát szerződésének lejártát megelőzően nyomós ok nélkül, egyoldalúan szünteti meg.

24 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a minden munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a 2003/88 irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (lásd ebben az értelemben: 2014. június 12-i Bollacke ítélet, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

25 A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített éves fizetett szabadsághoz való alapvető jogot tükrözi és pontosítja (lásd ebben az értelemben: 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet, C-119/19 P és C-126/19 P, EU:C:2020:676, 115. pont).

26 Következésképpen a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni (2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet, C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 23. pont, 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Ezenkívül a 2003/88 irányelv szövegéből, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy jóllehet a tagállamoknak kell meghatározniuk a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és érvényesítésének feltételeit, tartózkodniuk kell attól, hogy e jog keletkezését, amely közvetlenül ezen irányelvből következik, bármely feltételnek alávessék (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében minden munkavállaló számára előírt éves szabadsághoz való jog célja egyrészt annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt hogy rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő. Ez a cél – amely a fizetett éves szabadsághoz való jogot megkülönbözteti az eltérő célokra irányuló, más típusú szabadságoktól – azon az előfeltevésen alapul, hogy a munkavállaló a referencia-időszak során ténylegesen dolgozott (2018. október 4-i Dicu ítélet, C 12/17, EU:C:2018:799, 27. és 28. pont; 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 57. és 58. pont).

29 Hozzá kell tenni, hogy az éves szabadsághoz való jog a fizetett éves szabadsághoz való jognak mint az uniós szociális jog egyik alapvető elvének a két alkotórésze közül csupán az egyiket képezi. Az említett alapvető jog tehát magában foglalja a bér kifizetéséhez való jogot is, valamint a „fizetett” éves szabadsághoz való e jog lényegéhez tartozó jogként annak a jogát is, hogy a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett éves szabadságért pénzbeli megváltást nyújtsanak (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 83. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Ha a munkaviszony megszűnik, a fizetett éves szabadság tényleges kivételére többé nincs lehetőség. Annak megakadályozása érdekében, hogy az említett lehetőség hiánya miatt a munkavállaló számára teljes mértékben kizárt legyen, hogy e joggal – akár pénzbeli juttatás formájában – élhessen, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy a munkavállalónak joga van a ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásához (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 56. pont).

31 Ugyancsak az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése semmilyen egyéb feltételt nem támaszt az azon tényekhez kapcsolódó feltételen kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 44. pont; 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca SpA ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 84. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 Így a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében előírt pénzbeli megváltáshoz való jog tekintetében a munkaviszony megszűnésének oka nem releváns (lásd ebben az értelemben: 2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 28. pont).

33 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság szerint a munkavállaló ténylegesen dolgozott a referencia-időszak során. Így fizetett éves szabadsághoz való jogot szerzett, amelynek egy részét a munkaviszony megszűnésekor még nem használta fel. A ki nem vett szabadságnapok pénzbeli megváltását kizárólag azzal az indokkal tagadták meg tőle, hogy a munkaviszonyt a szerződés lejártát megelőzően és nyomós ok nélkül megszüntette.

34 Márpedig, amint arra a jelen ítélet 32. pontja emlékeztet, az a körülmény, hogy a munkavállaló munkaviszonyát saját kezdeményezésére szünteti meg, semmilyen hatással nincs azon jogára, hogy adott esetben azon fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásában részesüljön, amelyet munkaviszonyának megszűnése előtt nem tudott felhasználni.

35 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét a Charta 31. cikke (2) bekezdésére tekintettel úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti jogi rendelkezés, amelynek értelmében a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó utolsó munkaév tekintetében, ha munkaviszonyát a szerződésének lejártát megelőzően nyomós ok nélkül, egyoldalúan szünteti meg.

A második kérdésről

36 Második kérdésével, amelyre a Bíróságnak az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén kell válaszolnia, amint az a jelen ítélet 14. pontjában szerepel, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy mennyiben és milyen kritériumok szerint kell vizsgálnia, hogy a munkavállaló számára nem volt-e lehetetlen felhasználni fizetett szabadságát.

37 Márpedig, mivel a jelen ítélet 30-32., 34. és 35. pontjából az következik, hogy a munkavállaló mindenképpen jogosult a fizetett éves szabadság ki nem vett napjainak pénzbeli megváltására, függetlenül attól, hogy e napokat milyen okból nem tudta kivenni, a nemzeti bíróságnak nem kell megvizsgálnia, hogy e munkavállaló számára nem volt-e lehetetlen felhasználni a fizetett szabadság e napjait.

A költségekről

38 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 (hetedik tanács) a következőképpen határozott:

1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikke (2) bekezdésére tekintettel úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti jogi rendelkezés, amelynek értelmében a munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a folyó utolsó munkaév tekintetében, ha munkaviszonyát a szerződésének lejártát megelőzően nyomós ok nélkül, egyoldalúan szünteti meg.

2) A nemzeti bíróságnak nem kell megvizsgálnia, hogy a munkavállaló számára nem volt-e lehetetlen felhasználni a fizetett szabadság azon napjait, amelyekre jogosult volt.

Aláírások