VERICA TRSTENJAK
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2011. június 16. [1]

Tartalomjegyzék

I – Bevezetés ..... I - 8413

II – Jogi háttér ..... I - 8413

A – Az uniós jog ..... I - 8413

B – A nemzeti jog ..... I - 8415

III – A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések ..... I - 8415

IV – A Bíróság előtti eljárás ..... I - 8417

V – A felek főbb érvei ..... I - 8418

VI – A jogkérdésről ..... I - 8419

A – Az ügy által felvetett főbb kérdések ..... I - 8419

B – A fizetett éves szabadsághoz való jogosultság jellegére és mértékére vonatkozó uniós jogi szabályok ..... I - 8420

1. A fizetett éves szabadságra való jogosultság az uniós jogrendben ..... I - 8420

a) Uniós jogi alapok ..... I - 8420

b) A tagállamok átültetési hatásköre ..... I - 8421

2. A 2000/79 irányelv viszonya a munkaidő-irányelvekhez és az ítélkezési gyakorlat elveinek alkalmazhatósága ..... I - 8423

1 – Eredeti nyelv: német. Az eljárás nyelve: angol.

3. Az ítélkezési gyakorlat fizetett éves szabadságra való jogosultsághoz fűződő elvei ..... I - 8425

a) A díjazásnak a szabadság időtartama alatti továbbfizetéséről ..... I - 8425

b) Következtetés: a minimális szükséglethez való igazítás nem megengedett ..... I - 8430

4. A tagállamok hatásköre a szabadság idejére járó díjazás megállapítására .. I - 8431

5. Közbenső következtetés ..... I - 8432

C – Eljárás összetett bérstruktúrák esetén ..... I - 8432

1. Általános megjegyzések ..... I - 8432

2. Uniós jogi rendelkezések és a tagállamok számára a szabadság idejére járó díjazás részleteinek szabályozására fennmaradó hatáskörök ..... I - 8433

3. A szabadság idejére járó díjazás összetétele ..... I - 8436

a) A „rendes díjazás" fogalmának anyagi alkotóelemei ..... I - 8436

i. A díjazás uniós jogi fogalma ..... I - 8436

ii. Az alapbér mint a díjazás lényeges része ..... I - 8438

iii. A pótlékoknak a díjazás részeként történő besorolása ..... I - 8438

b) A „rendes díjazás" időbeli alkotóeleme ..... I - 8441

c) A hátrányos megkülönböztetés tilalma ..... I - 8443

4. Közbenső következtetés ..... I - 8444

VII – Végkövetkeztetések ..... I - 8444

I – Bevezetés

1. Az EUMSZ 267. cikk szerinti jelen előzetes döntéshozatali eljárásban a Supreme Court (Egyesült Királyság) (a továbbiakban: kérdést előterjesztő bíróság) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv [2] 7. cikkének és az Európai Légitársaságok Szövetsége (AEA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF), az Európai Közforgalmi Pilóták Szövetsége (ECA), az Európai Regionális Légitársaságok Szövetsége (ERA) és a Légiszállítók Nemzetközi Szövetsége (IACA) által kötött, – a végrehajtásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/79/EK tanácsi irányelvhez [3] csatolt – a polgári repülésben dolgozó utazó munkavállalók munkaidejének szervezéséről szóló európai megállapodás (a továbbiakban: európai megállapodás) 3. szakaszának értelmezésével kapcsolatosan kérdéseket terjesztett a Bíróság elé.

2. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem S. Williams és más, a British Airways légitársaság alkalmazásában álló pilóták és a munkaadójuk közötti jogvitából ered, amely arról a kérdésről szól, hogy a fizetett éves szabadság idejére fizetendő díjazásokat pontosan milyen módon kell kiszámítani. Ezzel kapcsolatban a megoldás kidolgozásakor mind a légiközlekedési ágazatnak a légiközlekedés biztonsági előírásaira vonatkozó, és ezért kötelezőnek tekintendő különleges szabályai, mind az ebben a szakmában sokrétűen tagolt, különféle prémiumokból és kiegészítő bérekből álló bérstruktúrák bizonyos nehézséget jelentenek. Azok a jogkérdések, amelyeket előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé terjesztettek, érintik mind az Unió és a tagállamai közötti hatáskörmegosztást, mind azon uniós jogi előírásokat, amelyeket a szociális partnereknek tiszteletben kell tartaniuk, ha bizonyos szociális jogokat – jelen esetben a fizetett éves szabadsághoz való jogot – az EK 139. cikk, illetve a jelenleg hatályos EUMSZ 155. cikk szerinti kötelező megállapodások tárgyává kívánnak tenni.

II – Jogi háttér

A – *Az uniós jog* [4]

3. Az EK 139. cikk, az EUMSZ 155. cikket megelőző rendelkezés, a szociális partnerek

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

3 – Az Európai Légitársaságok Szövetsége (AEA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF), az Európai Közforgalmi Pilóták Szövetsége (ECA), az Európai Regionális Légitársaságok Szövetsége (ERA) és a Légiszállítók Nemzetközi Szövetsége (IACA) által kötött, a polgári repülésben dolgozó utazó munkavállalók munkaidejének szervezéséről szóló európai megállapodás [végrehajtásáról] szóló, 2000. november 27-i 2000/79/EK tanácsi irányelv (HL L 302., 57. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 75. o.).

4 – Az EU-Szerződésben és az EUM-Szerződésben alkalmazott megjelölésekhez kapcsolódva az „uniós jog” fogalmát a közösségi jogra és az uniós jogra vonatkozó átfogó fogalomként használom. Amennyiben a következőkben egyes elsődleges jogi rendelkezésekről van szó, a *ratione temporis* érvényes rendelkezéseket tüntetem fel.

között létrejött megállapodások végrehajtása érdekében lehetővé tette irányelvek elfogadását:

„(1) A szociális partnerek közötti közösségi szintű párbeszéd, amennyiben úgy kívánják, szerződéses kapcsolatokhoz, így megállapodásokhoz vezethet.

(2) A közösségi szinten megkötött megállapodásokat a szociális partnerek és a tagállamok sajátos eljárásainak és gyakorlatának megfelelően, vagy pedig – a 137. cikk hatálya alá tartozó kérdésekben – az aláíró felek együttes kérelmére, a Tanács által a Bizottság javaslata alapján hozott határozattal kell végrehajtani.

A Tanács minősített többséggel dönt, kivéve ha a kérdéses megállapodás a 137. cikk (2) bekezdésében előírt terület egyikére vonatkozó egy vagy több rendelkezést tartalmaz. Ebben az esetben, a Tanács egyhangúsággal dönt."

4. A 2003/88 irányelv 2004. augusztus 2-án a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv [5] helyébe lépett. Célja az előző irányelvhez hasonlóan a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelmények megállapítása. 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 2003/88 irányelv 7. cikke nem tartozik azon rendelkezések közé, amelyektől az eltérést a 2003/88 irányelv lehetővé teszi.

6. Az európai megállapodást a 2000/79 irányelv hajtja végre, amelynek 3. szakasza értelmében:

„(1) A polgári repülésben dolgozó utazó személyzet legalább négyhetes éves fizetett szabadságra jogosult a nemzeti jog és/vagy gyakorlat által az ilyen szabadságra való jogosultság és ennek megadása feltételeinek megfelelően.

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

(2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve."

B – *A nemzeti jog*

7. Az Egyesült Királyság kibocsátotta a 2004. évi légiközlekedési (munkaidő) rendeletet (Working Time Regulations 2004[6], a továbbiakban: légiközlekedési rendelet), hogy eleget tegyen a 2000/79 irányelvből eredő kötelezettségeinek.

8. A légiközlekedési rendelet 4. cikke értelmében:

„(1) A személyzet tagja legalább négy hét fizetett éves szabadságra jogosult, vagy egy évnél rövidebb munkaviszony esetén a négy hét megfelelő hányadára.

(2) A személyzet tagját a jelen szabály alapján megillető éves szabadságot

a) részletekben is ki lehet venni;

b) pénzbeli juttatással csak akkor váltható meg, ha a személyzet tagjának munkaviszonya megszűnt."

6 – SI 2004 756. sz.

9. A légiközlekedési rendelet 9. cikke minden munkáltatótól megkívánja annak biztosítását, hogy:

„adott hónapban

a) az általa foglalkoztatott személyek egyike sem végezhet munkaidejében a személyzet tagjaként munkát, ha a 12 hónapos – az adott hónapot megelőző hónap végén lejáró – időszak alatt e személy összesített repülési ideje a 900 órát meghaladja; és

b) az általa foglalkoztatott személyzet tagjának nem lehet több az éves összesített munkaideje 2000 óránál a 12 hónapos – az adott hónapot megelőző hónap végén lejáró – időszak alatt."

10. A légiközlekedési rendelet nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely meghatározza a szabadságra járó díjazás jellegét és mértékét az éves szabadság igénybevétele előtt.

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

11. Az alapeljárás felperesei a British Airways plc alkalmazásában álló pilóták. A munkafeltételeiket a British Airwaysszel a pilóták szakszervezete, a British Air Line

Pilots Association (a továbbiakban: BALPA) tárgyalta. E feltételek jelenleg a 2005. április 1-jei Memorandum of Agreementben (egyetértési megállapodás; a továbbiakban: MOA) találhatók.

12. A MOA értelmében – összefüggésben a kollektíven elfogadott havi menetrendi szabályokkal – a pilóták díjazása három elemből áll. Az elsőt egy éves fix összeg képezi. A másodikat és harmadikat kiegészítő – a repüléssel töltött idő (a „Flying Pay Supplement" vagy „FPS", a tervezett repülésért óránként kapott 10 GBP-s összeg) és a bázison kívül eltöltött idő (a „Time Away from Base Allowance" vagy „TAFB", 2,73 GBP óránkénti fizetés) szerint változó – pótlékok képezik. Az FPS egésze adóköteles díjazás. A TAFB vonatkozó idejének 82%-át költségtérítésként kezelik, így tehát csak 18%-át kezelik adóköteles díjazásként.

13. Egy pilóta repülési idejének mennyisége az útvonalától és a munkabeosztásától függ. Ez – a kérdést előterjesztő bíróság tájékoztatása szerint – jellemzően havi 15 nap lehet.

14. A MOA szerint az éves szabadságra tekintettel kapott összeg alapját csak a díjazás első eleme, azaz az éves fix összeg képezi. Az alapeljárás felperesei mindamellett arra hivatkoznak, hogy az uniós és a nemzeti jog értelmében a díjazás mindhárom elemén alapuló, heti kifizetésre voltak jogosultak.

15. Az Employment Tribunal (munkaügyi bíróság) és az Employment Appeal Tribunal (munkaügyi fellebbviteli bíróság) a felpereseknek adott igazat. A Court of Appeal ellenben a British Airways jogértelmezésével értett egyet, és helyt adott az általa benyújtott fellebbezésnek.

16. A Supreme Court úgy véli, hogy habár a Bíróság közelmúltbeli ítélkezési gyakorlatát úgy lehet értelmezni, hogy a 2000/79 irányelv „rendes" vagy „összehasonlítható" díjazás fizetését írja elő, a „fizetett éves szabadság" fogalma, nem utolsósorban az alapeljárás sajátos körülményei miatt, további tisztázásra szorul. Továbbá felmerültek nyitott kérdések a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat arra vonatkozó lehetősége mértékére vonatkozóan, hogy előírják „az ilyen szabadságra [azaz a fizetett éves szabadságra] való jogosultságnak és biztosításának feltételeit". A Supreme Court véleménye szerint az olyan helyzet, mint amilyen a jelen ügyben is felmerült, nem *acte clair*.

17. Ezért a Supreme Court úgy határozott, hogy felfüggeszti az előtte folyamatban lévő eljárást, és a következő kérdéseket terjeszti előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

i. Az a) 93/104/EK és a 2003/88/EK irányelvek 7. cikke és b) a 2000/79/EK irányelv mellékletét képező európai megállapodás

3. szakasza alapján: (1) meghatároz-e vagy tartalmaz-e követelményeket az európai jog a fizetett éves szabadság időszaka tekintetében teljesítendő kifizetés jellegére vagy mértékére vonatkozóan, és ha igen, milyen mértékben; (2) meghatározhatják-e a tagállamok e kifizetések kiszámításának módját, és ha igen, milyen mértékben?

ii. Így különösen elegendő-e, hogy a nemzeti jog, gyakorlat, illetve a munkáltatók és munkavállalók által nemzeti szinten elfogadott kollektív szerződések, illetve szerződéses megállapodások alapján teljesített kifizetés lehetővé teszi a munkavállaló számára, és ösztönzi őt arra, hogy kivegye és gyakorolja – e szavak legteljesebb értelmében – az éves szabadságát, és nem jár-e annak jelentős veszélyével, hogy a munkavállaló nem így tesz?

iii. Vagy szükséges-e, hogy a kifizetés a) pontosan megfeleljen a munkavállaló „rendes"; vagy b) nagyjából összehasonlítható legyen azzal?

Továbbá, a (iii) kérdés a) vagy b) pontjára adandó igenlő válasz esetén:

iv. az irányadó vagy összehasonlítható díjazás alapja

a) az a fizetés, amelyet a munkavállaló az adott szabadság időtartama alatt megkeresett volna, ha szabadság helyett dolgozott volna; vagy

b) az a fizetés, amelyet ő valamilyen más, munkával töltött időtartam alatt megkeresett, és ha igen, mely időtartam alatt?

v. Hogyan kell a „rendes" vagy „összehasonlítható" díjazást megítélni olyan körülmények között, ha

a) a munkavállaló díjazását meghatározott, általa végzett különös tevékenység esetén és annak mértékében kiegészítik;

b) ha éves vagy egyéb határa van a munkavállaló által végezhető ilyen tevékenység mértékének vagy időtartamának, és a munkavállaló ezt a határt már elérte, vagy majdnem elérte az éves szabadság kivételekor, így tehát valójában nem végezhetne ilyen tevékenységet akkor sem, ha szabadság helyett dolgozna?

IV – A Bíróság előtti eljárás

18. A 2010. március 24-i előzetes döntéshozatalra utaló határozat 2010. április 2-án érkezett meg a Bíróság Hivatalához.

19. A Bíróság alapokmányának 23. cikkében megállapított határidőn belül az alapeljárás felei, a dán kormány és az Európai Bizottság terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

20. A 2011. április 14-i tárgyaláson az alapeljárás feleinek, a dán kormánynak, valamint a Bizottságnak a képviselői jelentek meg, hogy ott szóbeli észrevételeiket ismertessék.

V – A felek főbb érvei

21. Az *alapeljárás felperesei* és a *Bizottság* azt javasolják, hogy a Bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következőképpen válaszoljon: az uniós jog vonatkozó rendelkezései alapján a munkavállaló rendes díjazását tovább kell fizetni arra az időre, amikor kiveszi az éves szabadságát. A tagállamoknak ugyan a szükséges gyakorlati intézkedések elfogadása útján lehetőségük van arra, hogy meghatározzák többek között azokat a módszereket, amelyekkel az éves fizetett szabadságot számítják. E számítási módoknak mindazonáltal lehetővé kell tenniük a munkavállalók számára, hogy a rendes keresetüket az éves szabadságuk alatt továbbra is megkapják.

22. Az *alapeljárás felperesei* szerint a rendes díjazás számításakor egy reprezentatív időszakot kell alapul venni. Ez az időszak rendszerint egy, az éves szabadság tényleges igénybevételét megelőző időszak. Habár, kivételesen, egy másik időszakot is figyelembe lehet venni a rendes díjazás továbbfizetésének biztosítása érdekében. A *Bizottság* azt az álláspontot képviseli, hogy a „rendes díjazásnak" egy reprezentatív referencia-időszak átlagos heti keresetét kell visszatükröznie.

23. Az *alapeljárás felperesei* szerint a pótlékokat, amelyeket a munkavállaló az általa végzett különös tevékenység esetén kap, és amelyek a munkavállaló rendes díjazásának részét képezik, szintén tovább kell fizetni az éves szabadság időtartama alatt. A *Bizottság* ezzel kapcsolatban utal arra, hogy a szabadságra járó díjazás kiszámításakor minden általános korlátozást figyelembe kell venni.

24. Az *alapeljárás alperese* azt javasolja, hogy a Bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következőképpen válaszoljon: a közösségi jog nem támaszt semmilyen követelményt az éves szabadság időszaka tekintetében teljesítendő kifizetés jellegére és mértékére vonatkozóan. A teljesség kedvéért hivatkozik arra, hogy az uniós jog csupán annyit ír elő, hogy a szabadság idejére járó díjazást szerződésben kell meghatározni. Mindenesetre a szabadság idejére járó díjazásnak elég magasnak kell lennie ahhoz, hogy a munkavállalót ne tántorítsa el az éves szabadsághoz való jogának gyakorlásától.

25. Az alapeljárás alperese szerint elegendő, ha a jogi előírások, a gyakorlat és a munkaadók és munkavállalók közötti szerződéses megállapodások alapján teljesített fizetés a munkavállaló számára lehetővé teszi, hogy az éves szabadságát kivegye és gyakorolja, és így

nem áll fenn annak a jelentős veszélye, hogy nem így tesz. Ezért a szabadság idejére járó díjazásnak nem szükségszerűen kell pontosan megegyeznie a munkavállaló rendes díjazásával, és annak ez utóbbival összehasonlíthatónak sem kell lennie.

26. A *dán kormány* azt javasolja, hogy a Bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következőképpen válaszoljon: az uniós jog a tagállamok jogrendjében, illetve gyakorlatában előírt feltételekkel összhangban biztosítja a munkavállalók számára a legalább négyhetes fizetett éves szabadsághoz, valamint ezen időszak alatt egy olyan összeghez való jogot, amely megfelel a rendes díjazásuknak.

27. Ebből következik, hogy a szociális partnerek tárgyalásai arról, hogy mely prémiumokat kell a szabadság idejére járó díjazás részének tekinteni, nem ellentétesek a 2003/88 irányelvvel, amennyiben a szabadság idejére járó díjazást nem oly alacsony mértékben határozzák meg, hogy az a munkavállalót akadályozza a fizetett éves szabadsághoz való jogának érvényesítésében.

VI – A jogkérdésről

A – *Az ügy által felvetett főbb kérdések*

28. A jelen ügy lehetőséget ad a Bíróságnak arra, hogy a munkavállalók fizetett éves szabadsághoz való jogával kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát továbbfejlessze. Egyúttal arra is alkalmas, hogy az ítélkezési gyakorlatot az uniós jog egységes alkalmazása érdekében olyan más ágazatokra is kiterjessze, amelyekre az Unió egyedibb, az adott ágazat igényeihez igazodó szabályozást fogadott el.

29. A kérdést előterjesztő bíróság által részletesen megfogalmazott kérdések lényegében három nagy témakörre oszthatók, amelyek mindazonáltal részben fedik egymást. Elsőként az Unió és a tagállamok hatásköreinek kérdése vetődik fel a „fizetett éves szabadság” fogalmának jogi meghatározását, illetve a szabadság idejére járó fizetés számítási módjának megállapítását illetően. Ezenkívül annak tisztázását kérik, hogy az uniós jog szerint a szabadság idejére járó bérnek mennyiségileg hogyan kell viszonyulnia az átlagkeresethez. Végül azt kérdezik, hogy a szabadság idejére járó díjazás meghatározásakor mennyiben kell figyelembe venni azokat a pótlékokat, amelyek a kollektív szerződés alapján a munkavállalót az általa végzett különös tevékenységért megilletik, illetve a munkaidő esetleges olyan korlátozását is, amelyben a szociális partnerek a kollektív szerződésben megállapodtak.

30. Az áttekinthetőség érdekében az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket újra kell rendszerezni, és az egyes témakörök átfogó vizsgálata keretében kell azokat megválaszolni. Elsőként azzal a kérdéssel fogok foglalkozni, hogy a fizetett éves szabadsághoz

való jogosultság jellegére és mértékére vonatkozóan milyen mértékben tartalmaz az uniós jog rendelkezéseket, és milyen szabályozási hatáskörök maradnak a tagállamoknál. Ennek kapcsán tisztázni fogom azt a kérdést, hogy főszabály szerint a szabadság idejére járó díjazást a rendes díjazáshoz viszonyítva miként kell megállapítani. Végül azzal a kérdéssel fogok foglalkozni, hogy a jelen ügy szerintihez hasonló olyan helyzetben, amelyben a munkabér ilyen összetett felépítésű, miként kell eljárni.

B – *A fizetett éves szabadsághoz való jogosultság jellegére és mértékére vonatkozó uniós jogi szabályok*

1. A fizetett éves szabadságra való jogosultság az uniós jogrendben

a) Uniós jogi alapok

31. Miként azt már a Schultz-Hoff-ügyben ismertetett indítványomban [7] kifejtettem, minden munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való joga alapjogi mivoltának minősített és végleges megerősítését jelenti az a tény, hogy ez a jog az Európai Unió Alapjogi Chartájába [8] bekerült. A Charta 31. cikkének (2) bekezdése kimondja, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint a fizetett éves szabadsághoz” [9]. Habár a Charta eredetileg elsődlegesen deklaratív jelleggel bírt annyiban, amennyiben annak kifejeződéseként kellett értelmezni, hogy az Unió az alapvető jogok figyelembevételére kötelezte magát, azonban e rendelkezés a Lisszaboni Szerződés hatálybalépésével az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése értelmében véglegesen elsődleges jogi rangot nyert az uniós jogrendben. [10] Ennek következményeként azokat a jogi aktusokat, amelyeket az unió szervei ezen a területen fogadnak el, a Charta 51. cikkének (1) bekezdése szerinti alapvető jogok kötelező jellege miatt immár e rendelkezéshez kell igazítani. Az a tagállamokat is ugyanúgy köti annyiban, amennyiben az uniós jogot hajtják végre. [11]

32. Az uniós jogalkotó a fizetett éves szabadságra való jogosultság jogi átültetésére az irányelv jogintézményét alkalmazza. A központi rendelkezések, amelyek ezt a jogosultságot uniós szinten szabályozzák, és amelyek

7 – A C-350/06. sz. Schultz-Hoff-ügyre vonatkozó 2008. január 24-i indítvány (2009. január 20-án hozott ítélet, EBHT 2009., I-179. o.) 38. pontja.

8 – HL 2007. C 303., 1. o.

9 – E rendelkezés a Chartához fűzött magyarázatok (HL 2007. C 303., 17. o.) szerint a 93/104 irányelven, az 1961. évi Európai Szociális Charta 2. cikkén és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló, 1989. decemberi Közösségi Charta 8. pontján alapul.

10 – Lásd a C-555/07. sz. Kücükdeveci-ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-365. o.) 22. pontját.

11 – Lásd Jarass, H. D., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Kommentar*, München 2010., 31. cikk 3. pont, 277. o. és 51. cikk 6. pont, 413. o.

értelmezését a kérdést előterjesztő bíróság kéri, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88 irányelv 7. cikkében találhatók, amely az azt megelőző 93/104 irányelv 7. cikkének szövegét változatlan formában vette át, és amelynek a Bíróság azonos normatív tartalmat tulajdonít az ítélkezési gyakorlatában. [12] Eszerint 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. Ez azonban ugyanúgy nem tartalmazza kifejezetten a szabadság idejére járó fizetés mértékét, mint a 2000/79 irányelv.

33. Mindkét korábban említett irányelv a 14. cikkben biztosítja azt a lehetőséget az uniós jogalkotó számára, hogy egyedibb rendelkezéseket alkosson bizonyos foglalkozásokkal vagy szakmai tevékenységekkel kapcsolatban, amelyek a jogforrási hierarchia háttérbe szorítják a munkaidő-irányelvek szabályait. Ebbe a kategóriába tartozik, miként az az európai megállapodás 1. szakaszának (2) bekezdéséből kifejezetten következik, a 2000/79 irányelv is, amely a polgári repülésben dolgozó utazó munkavállalók munkaidejének szervezésével kapcsolatban tartalmaz egyedibb rendelkezéseket. Az Unió ezt a jogi aktust az európai megállapodás végrehajtása céljából és az EK 139. cikk (2) bekezdésében (az EUMSZ 155. cikk (2) bekezdése) biztosított szabályozási hatáskörrel élve bocsátotta ki. Az európai megállapodás a 2000/79 irányelv szerves részévé vált azáltal, hogy ahhoz hozzácsatolták. [13] Mint minden irányelv, ez utóbbi is a Bíróság értelmezési hatáskörébe tartozik, [14] úgyhogy az európai megállapodás 3. szakasza tekintetében is elfogadható a kérdést előterjesztő bíróság értelmezés iránti kérelme.

b) A tagállamok átültetési hatásköre

34. Ezzel szemben nem tartoznak a Bíróság értelmezési hatáskörébe azok a nemzeti rendelkezések, amelyeket a tagállamok a fent említett irányelvek átültetésére fogadtak el. Az irányelvi forma alkalmazása lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot a saját jogrendjükben részletesen szabályozzák jogi úton. Ezt a

12 – Lásd a C-277/08. sz. Vicente Pereda-ügyben 2009. szeptember 10-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-8405. o.) 18. pontját.

13 – Lásd a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2483. o.) 58. pontját, a C-378/07–C-380/07. sz., Angelidaki és társai egyesített ügyekben 2009. április 23-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-3071. o.) 195. pontját és a C-537/07. sz. Gómez-Limón-ügyben 2009. július 16-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-6525. o.) 34. pontját. Egger, J., „Rechtswirkungen von Rahmenvereinbarungen im Sozialbereich", *Neueste Entwicklungen im Zusammenspiel von Europarecht und nationalem Recht der Mitgliedstaaten* (szerk. Waldemar Hummer), Bécs 2010., 223. o., arra mutat rá, hogy a megállapodások önmagukban még nem rendelkeznek normatív hatállyal. A keretmegállapodás csak a tanácsi határozat útján kerül közvetlenül átültetésre a másodlagos jogba és a Bíróság értelmezési hatáskörébe.

14 – Lásd Rebhahn, R., *EU-Kommentar* (szerk. Jürgen Schwarze), 2. kiadás, Baden-Baden 2009., EK 139. cikk, 4. és 10. pont, 1378. és azt követő oldalak, aki arra mutat rá, hogy egy szociálispartner-megállapodásnak a Tanács határozatának útján történő végrehajtása az Európai Unió jogi aktusához vezet. Az irányelv és az ahhoz csatolt megállapodás értelmezésére a Bíróság rendelkezik hatáskörrel.

hatáskört számukra nem csak az EK 249. cikk harmadik bekezdése (az EUMSZ 288. cikk második bekezdése) – amely a kötelező szabályozási cél elérésére szolgáló forma és eszköz megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja – hanem kifejezetten az egyes irányelvek is biztosítják.

35. Ezenfelül az uniós jogalkotó, aki szabályozási hatáskörének gyakorlásakor kötve van a szubszidiaritás elvéhez, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése és az európai megállapodás 3. szakasza szerint – összefüggésben a 2000/79 irányelv tizenegyedik preambulumbekezdésével [15] – egyes fő szempontok, mint az éves szabadság minimum időtartamának a szabályozására szorítkozott, miközben annak igénybe vétele és biztosítása tekintetében, miként azt fent kifejtettem, a „nemzeti jogszabályokra és/vagy gyakorlatra" utalt. Ez a megközelítés, miként azt a Bíróság az Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben hozott ítéletben [16] megállapította, összhangban van a Szerződésben foglalt felhatalmazó rendelkezésből fakadó szabályozási feladattal, amely az uniós jogalkotót pusztán a minimumelőírások megalkotására hatalmazta fel, hogy a harmonizáció útján hozzájáruljon a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme szintjének emeléséhez, ami elsősorban a tagállamok feladata.

36. A tagállamoknak – miként a Bíróság ebben az ítéletben megállapította – jelentős szerep jut e jog érvényesülésének biztosítása során, mivel a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt végrehajtási kötelezettség teljesítésekor kötelesek a végrehajtáshoz szükséges részletes nemzeti szabályokat megalkotni. [17] 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. [18]

37. A 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szereplő, nemzeti jogszabályokra történő utalás lehetővé teszi a tagállamok számára különösen olyan jogszabályi keret megalkotását, amely a szabadság igénybevételekor 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

15 – A 2000/79 irányelv tizenegyedik preambulumbekezdése az alábbiak szerint biztosítja a szubszidiaritás elvének betartását: „Figyelembe véve a polgári repülés ágazatának erősen integrált jellegét és az ezen ágazatban folyó verseny feltételeit, ennek az irányelvnek a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére irányuló célja a tagállamok által megfelelő módon nem valósítható meg, és ezért a Szerződés 5. cikkében megállapított szubszidiaritás elvének megfelelően közösségi cselekvésre van szükség. Ez az irányelv nem lép túl azon a mértéken, amely e célok megvalósításához szükséges."

16 – Lásd a C-84/94. sz., Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1996., I-5755. o.) 47. pontját.

17 – Uo., 47. pont, valamint 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.

18 – A C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet (EBHT 2001., I-4881. o.) 53. pontja.

arányos kiszámításának szempontjai egy évet el nem érő munkaviszony esetén stb.[19] Azonban ennek kapcsán minden esetben olyan, a szabadságjogosultság érvényesítésére és biztosítására vonatkozó feltételek megállapítását célzó intézkedésekről van szó, amelyeket ilyenként a 2003/88 irányelv megenged.

döntéshozatalra előterjesztett kérdések megválaszolása szempontjából.

2. A 2000/79 irányelv viszonya a munkaidő-irányelvekhez és az ítélkezési gyakorlat elveinek alkalmazhatósága

38. Ezzel összefüggésben utalni kell arra, hogy a Bíróság ismételten nyomatékosan figyelmeztetett arra, hogy a tagállamoknak a részletes szabályozásra szóló hatásköreik gyakorlása során mindig figyelemmel kell lenniük azokra a korlátokra, melyeket az uniós jog jelöl ki számukra.[20] A Bíróság jogértelmezés útján feltárta és pontosította ezeket a korlátokat.[21] Mindamellett a Bíróság ítélkezési gyakorlatából leszűrhető néhány támpont arra nézve, hogy miként kell megállapítani a szabadság idejére járó díjazást ahhoz, hogy az éves fizetett szabadságra való jogosultság ne veszítse el funkcióját. Ajánlatos tehát ezt az ítélkezési gyakorlatot megvizsgálni, és esetegesen kidolgozni olyan elveket, amelyek hasznosak lehetnek az előzetes

39. Előzetesen mindenképpen tisztázni kell, hogy az ítélkezési gyakorlat elvei, amelyeket a Bíróság eddig a munkaidő-irányelvek 7. cikkének értelmezése kapcsán kifejlesztett, és amelyekre majd a későbbi fejtegetéseimben kitérek, az európai megállapodás 3. szakaszára is alkalmazhatók-e. Ennek a kérdésnek különös relevanciája van, mivel a Bíróság, miként már kifejtettem, e jog normatív hatályának megállapításához jelentős mértékben hozzájárult. Ezen irányelvi rendelkezés ítélkezési gyakorlat általi értelmezése egyúttal lehetővé teszi az uniós jogalkotó által a szabadság idejére járó fizetéssel kapcsolatban gyakorolt szabályozási hatáskör terjedelmének feltárását. Vizsgálatom eredményének elébe vágva: véleményem szerint e rendelkezések szövege, értelme és célja, valamint előkészítési munkálatai az alkalmazhatóság mellett szólnak.

40. Mindenekelőtt meg kell állapítani, hogy azon körülmény ellenére, hogy a Szerződés különböző felhatalmazó rendelkezéseinalapulnak, mind a munkaidő-irányelvek, mind a 2000/79 irányelv értelme és célja az, hogy azáltal szabályozza a munkaidőt, hogy a munkavállalók biztonsága és egészsége

19 – Így a Bizottság fejtegetései a BECTU-ügyben, amelyeket Tizzano főtanácsnok indítványának 34. pontjában elfogadott.

20 – Lásd a 18. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 53. pontját és a 7. lábjegyzetben hivatkozott Schultz–Hoff és társai ügyben hozott ítélet 46. pontját, amelyekben a Bíróság elismerte, hogy a tagállamok szabadon állapítják meg a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlására és végrehajtására vonatkozó feltételeket, leszögezte azonban, hogy nem jogosultak arra, hogy a fenti – közvetlenül a 93/104, illetve a 2003/88 irányelvből fakadó – jog létezését bármiféle előfeltételtől tegyék függővé.

21 – Az ítélkezési gyakorlatnak a munkaidő-irányelv értelmezésére gyakorolt hatásához lásd Nowak, T., „The Working Time Directive and The European Court of Justice", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 15. kötet (2008), 4. sz., 447. o.

érdekében bizonyos korlátokat állapít meg. Ez következik például a 2000/79 irányelv tizenegyedik preambulumbekezdéséből, valamint a 2003/88 irányelv tizenegyedik preambulumbekezdéséből. Ezenfelül a 3. szakasz szövege nagyjából azonos a munkaidő-irányelvek 7. cikkének szövegével. Ha az európai megállapodás aláírói a 3. szakasznak más jelentést szerettek volna tulajdonítani, bizonyosan a munkaidő-irányelvek szerintitől eltérő terminológiát választottak volna.

41. Az európai megállapodás előkészítési munkálataiból [22] az következik továbbá, hogy a 3. szakaszban szereplő „fizetett éves szabadság” fogalma jelentésének tartalmi szempontból meg kellett felelnie a 93/104 irányelv fogalmának. A Bizottság munkaidő-irányelvről szóló eredeti javaslata előírta, hogy annak hatályának minden gazdasági ágazatra és tevékenységre ki kell terjednie. A Tanács mindazonáltal nem azért döntött ezzel ellentétesen bizonyos tevékenységi ágaknak az irányelv hatálya alóli kizárása mellett, mert úgy vélte, hogy ezeken a területeken az egészség és a biztonság kellő mértékben biztosítva van, hanem azért, mert tisztában volt azzal a ténnyel, hogy az e területeken dolgozó munkavállalóknak rendszerint az otthonuktól távol kell dolgozniuk, úgyhogy egyedibb rendelkezések elfogadását tartotta szükségesnek. Az „azokról az ágazatokról és tevékenységekről [szóló fehér könyvben], amelyek a munkaidő-irányelv hatályából ki vannak zárva” a Bizottság többek között egy differenciált megközelítést javasolt, amely szerint minden tevékenységi ág az utazó munkavállalók munkaidejére és pihenőidejére vonatkozóan saját szabályozást alkotna. [23] A Bizottság a szociális partnerek reakcióinak kiértékelését követően úgy határozott, hogy ezt a megközelítést javasolja, amely végül kifejezésre jutott az uniós jogalkotásban. [24] E differenciált megközelítés alapján az európai megállapodás kizárólag a polgári repülésben foglalkoztatott repülőszemélyzetre vonatkozik, és a 3. szakaszba a 93/104 irányelv 7. cikkében előírt fizetett éves szabadsághoz való jogot változatlanul kellett átvenni. A Bizottság irányelvjavaslatából [25] végül az következik, hogy a polgári repülésben dolgozó utazó munkavállalókról szóló európai megállapodás többek között azért jött létre, hogy a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló Közösségi Charta 8. pontjában biztosított fizetett szabadsághoz való jogot átültesse. A 2000/79 irányelv előkészítési munkálatai tehát alátámasztják, hogy az uniós jogalkotónak szándékában állt az erre a jogra vonatkozóan már hatályban lévő rendelkezéseket a polgári repülésben foglalkoztatott utazó munkavállalókra kiterjeszteni, anélkül hogy e jogok lényeges tartalmát megváltoztatná.

22 – Lásd *Fehér könyv – azokról az ágazatokról és tevékenységekről, amelyek a munkaidő-irányelv hatályából ki vannak zárva*, COM (97) 334 végleges, 11–13. pont.

23 – Uo., 74. pont.

24 – Lásd Barnard, C., *EC Employment Law*, 2. kiadás, Oxford 2002., 403. o.

25 – Lásd az Európai Légitársaságok Szövetsége (AEA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF), az Európai Közforgalmi Pilóták Szövetsége (ECA), az Európai Regionális Légitársaságok Szövetsége (ERA) és a Légiszállítók Nemzetközi Szövetsége (IACA) által kötött, a polgári repülésben dolgozó utazó munkavállalók munkaidejének szervezéséről szóló európai megállapodásról szóló tanácsi irányelvre vonatkozó javaslatot (COM (2000) 382 végleges).

42. A 2003/88 irányelv előkészítési munkálatai szintén azt tanúsítják, hogy a fizetett szabadsághoz való jogot szabályozó rendelkezéseket arra szánták, hogy azokat többek között az utazó munkavállalókra, ideértve a polgári repülést is, alkalmazzák. A 93/104 irányelvet ugyanis később a 2000/34 irányelv módosította, amely hatályon kívül helyezte az addig a javasolt differenciált megközelítésnek megfelelően a szállítási területre vonatkozó kivételeket (a tengerészekre vonatkozó rendelkezésektől eltekintve). Ennek következtében az éves szabadságra vonatkozó rendelkezéseket *kiterjesztették* a kizárt ágazatok és tevékenységek utazó munkavállalóira, miként az a 2000/34 irányelv kilencedik preambulumbekezdéséből [26] félreérthetetlenül kiderül. Ezzel ellentétben a tízedik preambulumbekezdés [27] értelmében a munka- és a pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket csak *hozzáigazították* ugyanezen személyek igényeihez. A 2000/79 irányelv 2. cikke világosan kimondja továbbá, hogy ezen irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között nem nyújthat elégséges alapot a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken. Más szóval, ez a rendelkezés megtiltja a tagállamoknak, hogy csökkentsék a már a 2000/34 irányelvvel módosított 93/104 irányelv által elért védelmi szintet. Ez pontosan megfelel a 2000/79 irányelv (16) preambulumbekezdésében megállapítottaknak. [28]

43. Mindebből az következik, hogy nincs akadálya annak, hogy az ítélkezési gyakorlat azon elveit, amelyeket a Bíróság eddig a munkaidő-irányelvek 7. cikkének értelmezése során kifejlesztett, az európai megállapodás 3. szakaszára alkalmazzuk.

3. Az ítélkezési gyakorlat fizetett éves szabadságra való jogosultsághoz fűződő elvei

a) A díjazásnak a szabadság időtartama alatti továbbfizetéséről

44. A Bíróság az ítélkezési gyakorlatában már régóta elismerte a fizetett éves szabadsághoz való jog jelentőségét. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ezt a jogot az uniós szociális jog különösen jelentős elvének kell tekinteni, amelytől nem lehet eltérni, és amelyet az illetékes nemzeti szervek csak a magában a 93/104 irányelvben, illetve a helyébe lépő 2003/88 irányelvben kifejezetten

26 – A 2000/34 irányelv kilencedik preambulumbekezdése így szól: „Az éves szabadságra, valamint az éjszakai és a váltott műszakban munkát végző munkavállalók egészségügyi vizsgálatára vonatkozó jelenlegi rendelkezéseket ki kell terjeszteni a kizárt ágazatokhoz és tevékenységekhez tartozó utazó munkavállalókra." Ezzel kapcsolatban Rofes i Pujol, M. I., „Comentario de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas", *Cuadernos Europeos de Deusto*, 2009.., 41. sz., 165. o.

27 – A 2000/34 irányelv tízedik preambulumbekezdése így szól: „A kizárt ágazatokban és tevékenységekben munkát végző utazó munkavállalók igényeihez *hozzá kell igazítani* a munka- és a pihenőidőre vonatkozó jelenlegi rendelkezéseket."

28 – A 2000/79 irányelv tizenhatodik preambulumbekezdése így szól: „Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem szolgálhat az egyes tagállamokban már fennálló helyzet tekintetében történő visszalépés igazolására."

meghatározott korlátok között ültethetnek át.[29] Az uniós jogalkotó a fizetett éves szabadsághoz való jognak a másodlagos jogforrási szinten történő jogszabályi rögzítésével kívánta biztosítani, hogy a munkavállalók részére „a biztonság és az egészség hatékony védelme érdekében"[30] minden tagállamban rendelkezésre álljon a tényleges pihenőidő. A fizetett éves szabadsághoz való jog célja annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenhessen, valamint a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére.[31]

45. A munkavállaló különleges és a jelen előzetes döntéshozatali eljárás szempontjából releváns éves szabadság idejére járó fizetéshez való jogát illetően, miként már említettem, meg kell állapítani, hogy sem a munkaidő-irányelvek, sem a 2000/79 irányelv nem tartalmaznak olyan rendelkezéseket, amelyek kifejezetten a szabadság idejére járó díjazás mértékét, illetve számításának módját határoznák meg. Mindazonáltal a Bíróság ítélkezési gyakorlatának elemzése fontos támpontokkal szolgál arra nézve, hogy a szabadság idejére járó díjazásnak milyen uniós jogi követelményeknek kell megfelelnie.

46. Ezzel kapcsolatban elsőként a Robinson-Steele egyesített ügyekben hozott ítéletre kell utalni, amelyben a Bíróság megállapította, hogy a munkaidő-irányelvek az éves szabadsághoz való jogot és a rendes szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot „egy egységes jog két alkotórészeként" kezelik.[32] E megállapításból elsőként rögtön a következő jogi következtetést lehet levonni: mivel a Bíróság értelmezése szerint mindkét jogot egymástól el nem választható jognak kell tekinteni, az uniós jog nemzeti szintre történő átültetésekor az éves szabadságra járó díjazáshoz való jogtól ugyanúgy nem lehet eltérni, amennyiben ezt a munkaidő-irányelvek kifejezetten nem írják elő. Ezzel kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke nem tartozik azon rendelkezések közé, amelyektől az irányelv az eltérést kifejezetten megengedi. Tekintettel arra a tényre, hogy e rendelkezéstől sem jogszabályi, sem szerződéses úton nem lehet a munkavállaló hátrányára eltérni, a dán kormány álláspontjával[33] alapvetően egyet kell érteni annyiban, hogy a szabadságra járó díjazáshoz való uniós jogi jogosultság

29 – Lásd a 18. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 43. pontját, a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2605. o.) 29. pontját és a 17. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 48. pontját; a 2003/88 irányelvvel kapcsolatban lásd a 7. lábjegyzetben hivatkozott Schultz-Hoff és társai ügyben hozott ítélet 22. pontját, a 12. lábjegyzetben hivatkozott Vicente Pereda-ügyben hozott ítélet 18. pontját és a C-486/08. sz. Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben 2010. április 22-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-3527. o.) 28. pontját.

30 – Lásd a 18. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontját; a 29. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ügyben hozott ítélet 30. pontját; a 7. lábjegyzetben hivatkozott Schultz–Hoff és társai ügyben hozott ítélet 23. pontját és a 12. lábjegyzetben hivatkozott Vicente Pereda-ügyben hozott ítélet 21. pontját.

31 – Lásd a 7. lábjegyzetben hivatkozott Schultz-Hoff és társai ügyben hozott ítélet 25. pontját és a 29. lábjegyzetben hivatkozott Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben hozott ítélet 30. pontját.

32 – A 17. lábjegyzetben hivatkozott Robinson-Steele és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 58. pontja.

33 – Lásd a dán kormány írásbeli észrevételeinek 16. pontját.

kötelező jelleggel bír.[34] Ezen túlmenően figyelembe kell venni, hogy ezt a jogot mint az Unió szociális jogának különös jelentőségűnek tekintendő elvét nem lehet megszorítóan értelmezni.[35]

47. A Bíróság álláspontja szerint a szabadságra járó díjazás kifizetése követelményének célja az, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején „olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakkal". A Bíróság további megállapításai a szabadságra járó fizetés mértékével kapcsolatban véleményem szerint kellően egyértelműek, hiszen a Robinson-Steele egyesített ügyekben hozott ítélet 50. pontjában kifejezetten megállapította, hogy a 93/104 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szereplő „fizetett éves rendes szabadság" fogalma azt jelenti, hogy „az irányelv szerinti éves rendes szabadság idejére a munkabért továbbra is folyósítani kell".

Az e mondat értelmezését illetően fennmaradó kétséget a hozzá fűzött egyértelműsítő kijelentéssel („más szóval") lehet eloszlatni, miszerint „a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia *rendes* munkabérét". E kijelentést úgy kell értelmezni, hogy a szabadságra járó díjazás mértékének pontosan meg kell egyeznie a rendes díjazással.

48. Ugyan a kérdést előterjesztő bírósággal egyet kell érteni abban, hogy a Robinson-Steele egyesített ügyek tárgya különbözik a jelen ügy tárgyától, azokban az ügyekben mégis lényegében egy gyakorlatnak az uniós joggal való összeegyeztethetőségéről volt szó, amely abban állt, hogy a rendes szabadság minimális időtartamára járó díjazást az érintett munkaévben elosztva, részösszegek formájában, mégpedig az elvégzett munka után járó díjazással együtt fizették ki, és nem mint az arra a meghatározott időszakra járó díjazást, amely időszakban a munkavállaló ténylegesen szabadságon volt. Az ezen ítélet 50. pontja szerinti megállapítások, amelyekre a Bíróság a döntését alapozta, általánosan megfogalmazottak, és semmi esetre sem csupán azokra a különleges körülményekre vonatkoznak, amelyek az említett egyesített ügyek alapját képezték. Ellenkezőleg, azok általános jelentéssel bírnak, és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések megválaszolásakor is megfelelően figyelembe kell venni azokat. E megállapítások általános érvénye abban nyilvánul meg, hogy azokat a Bíróság a Schulz-Hoff-ügyben hozott ítélet 58. pontjában más összefüggésben ismét felidézte, mégpedig azon kérdés kapcsán, hogy miként kell kiszámítani a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésben előírt azon juttatást, amelyre az a munkavállaló jogosult, aki akaratától független okból nem volt abban a helyzetben, hogy a munkaviszonya megszűnését megelőzően kivegye az éves szabadságát. A Bíróság az említett ítéletben megerősíti értelmezését,

34 – A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 132. számú Egyezménye 12. cikkének értelmezése szintén erre a következtetésre vezet. E rendelkezés kimondja ugyanis, hogy az egyes országok feltételeitől függően semmis, illetve tilos minden olyan megállapodás, amely a jelen Egyezmény 3. cikk 3. bekezdésében feltüntetett minimális éves fizetett szabadságra vonatkozó jogról vagy egy ilyen szabadságról való ellenszolgáltatás vagy egyébként lemondást tartalmaz. Hasonlóan Blanpain, R., „The Holidays With Pay Convention of the ILO (N° 132): a Commentary", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 16/4. kötet, 2000., 364. o.

35 – A 29. lábjegyzetben hivatkozott Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben hozott ítélet 29. pontja.

miszerint „az irányelv szerinti éves szabadság idejére a munkabért továbbra is folyósítani kell", és „a munkavállalónak […] meg kell kapnia rendes munkabérét".

49. Ezenkívül mind a rendszertani, mind a nyelvtani értelmezés további érveket szolgáltat e jogértelmezés mellett. Ehhez a 2003/88 irányelv, illetve a 2000/79 irányelvnek az Unió más jogi aktusaival való összevetésére van szükség, amely aktusoknak a rendelkezései a szabadság esetén a díjazás megváltozott formában való folytatólagos kifizetését írják elő. 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 [36] a munkafeltételek módosítását, más munkakörbe helyezést és a munkából való távolmaradást írja elő a várandós munkavállalóknak a biztonságukat vagy egészségüket érintő kockázatokkal, illetve a terhességre vagy szoptatásra gyakorolt lehetséges hatásokkal szembeni védelme érdekében, minek körében az irányelv 11. cikkének 1. pontja értelmében „biztosít[ani] [kell a] […] munkavállalóknak a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogait, köztük a munkabér védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságukat, a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően". E rendelkezés olyan sajátossággal bír, amelyre a Bíróság helyesen legutóbb a Parviainen-ügyben [37] és a Gassmayr-ügyben [38] 2010. július 1-jén hozott ítéletekben mutatott rá. Ezen ítéletekben a Bíróság arra a körülményre hívta fel a figyelmet, hogy ez az irányelvi rendelkezés az irányelv elfogadásának időpontjában rendelkezésre álló hivatalos nyelvi változatok többségében csupán „egy" díjazás továbbfolyósítását írja elő, és nem „a" díjazás továbbfolyósítását. [39] Ezen irányelvi rendelkezés megfogalmazásából, illetve más jelekből a Bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a várandós munkavállaló, miután az irányelv 5. cikke (2) bekezdésének megfelelően átmenetileg más munkakörbe helyezték, mint amelyet terhessége előtt betöltött, ugyanazon irányelv 11. cikkének 1. pontja alapján nem jogosult ugyanakkora összegű díjazásra, mint amelyet a szóban forgó áthelyezést megelőzően átlagosan kapott. [40] Azonban a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése, illetve az európai megállapodás 3. szakasza vonatkozásában nem áll fenn összehasonlítható jogi helyzet. E rendelkezések szövege egyértelmű annyiban, amennyiben az évi rendes szabadságnak minden hivatalos nyelvi változat szerint egyszerűen „fizetettnek" [41] kell lennie, ami az ítélkezési gyakorlatnak megfelelően a „rendes" díjazás folytatólagos fizetésének értelmében vett folytonosság mellett szól.

36 – HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.

37 – A C-471/08. sz. Parviainen-ügyben 2010. július 1-jén hozott ítélet (EBHT 2010., I-6533. o.).

38 – A C-194/08. sz. Gassmayr-ügyben 2010. július 1-jén hozott ítélet (EBHT 2010., I-6281. o.).

39 – A Parviainen-ügyben hozott ítélet 50. pontja és a Gassamyr-ügyben hozott ítélet 61. pontja.

40 – A 37. lábjegyzetben hivatkozott Parviainen-ügyben hozott ítélet 62. pontja.

41 – Lásd például a német („bezahlt"), a francia („payé"), a dán („med løn"), a spanyol („retribuidas"), a portugál („remuneradas"), a szlovén („plačanega"), az olasz („retribuite"), a svéd („betald") és a holland („betaald") hivatalos nyelvi változatot.

50. Ezen álláspont mellett további bizonyítékkal szolgálnak végül a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapelvei, amelyekre a 2003/88 irányelv hatodik preambulumbekezdése értelmében a munkaidő szervezése kapcsán figyelemmel kell lenni. 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. számú Egyezmény [42] módosította az addig hatályban lévő 52. számú Egyezményt [43]. Az Egyezmények a részes államokra kötelezettségeket telepítenek ezen szociális alapjog nemzeti jogrendjükben történő érvényesítését illetően. A 132. számú Egyezmény, amelynek a 2003/88 irányelv értelmezésével kapcsolatos jelentőségét a Bíróság legutóbb a Schultz-Hoff-ügyben hozott ítéletben kifejezetten megerősítette, [44] a 7. cikkének (1) bekezdésében kimondja, hogy minden személy, aki a jelen Egyezmény szerint szabadságot vesz ki, az egész szabadság időtartamára jogosult „szokásos vagy átlagkeresete" folyósítására.

51. A fenti megfontolásokra tekintettel úgy tűnik számomra, hogy az ítélkezési gyakorlat téves értelmezésén alapul a kérdést előterjesztő bíróságnak az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 29. pontjában kifejezésre juttatott azon feltevése, hogy a Bíróság a Schultz-Hoff-ügyben az „összehasonlítható" [45] szó használatával – arra a helyzetre utalva, amelybe a munkavállalót kell hozni a szabadság idejére járó díjazás kifizetésének előírásával az éves szabadság alatt – valami mást érthetett, bizonyos körülmények között annak a lehetőségét is, hogy a rendes díjazás-

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

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

44 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott Schultz-Hoff és társai ügyben hozott ítélet 38. pontja. Lásd a szakirodalomban az ILO-Egyezménynek az uniós jogrendben tulajdonított jelentőségről folytatott vitát. Korda, M./Pennings, F., „The legal character of international social security standards", *European Journal of Social Security*, 10. kötet (2008), 2. sz., 132. o., akiknek álláspontja szerint az Európai Uniónak nincs hatásköre arra, hogy a szociális biztonság jogilag kötelező normáit megalkossa. Ezen okból az ILO és az Európa Tanács keretében elfogadott egyezményeknek központi jelentősége van a szociális biztonság nemzetközi normáinak kifejlesztése terén. Bercusson, B., „The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards", *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Baden-Baden 2008., 58. és azt követő oldalak, a Bíróság aktívabb szerepét javasolja az európai szociális modell alkotmányos szintre emelésével kapcsolatban, amelynek az elsődleges és másodlagos uniós jog értelmezése során az ILO normáit kellene figyelembe vennie. Murray, J., „The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time", *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, 175. o., úgy véli, hogy ami a szabályozás tárgyát és célját illeti, a munkaidő-irányelv és az ILO joga között magas szintű konvergencia áll fenn.

45 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott Schultz-Hoff és társai ügyben hozott ítélet 60. pontja.

ból jogos levonások eszközölhetők. Ezenfelül a Bíróságnak az említett ítéletben tett megállapításai teljes egészében megegyeznek a Stringer és társai egyesített ügyekben [46] általam kifejtettekkel, miszerint a munkavállaló számára biztosított helyettesítő pénzjuttatásnak a szokásos keresetével „megegyező összegűnek" kell lennie. Az eltérő szóhasználat ellenére végül is ugyanarról, mégpedig arról van szó, hogy a munkaidő-irányelvek 7. cikke (1) bekezdésének teleologikus értelmezése útján biztosítani kell azt, hogy az irányelvi célok ne hiúsuljanak meg a szakszerűtlen átültetés révén. Különösen azt kell biztosítani, hogy a munkavállalónak ne származzon hátránya abból, hogy az éves szabadsághoz való jogának gyakorlásáról dönt. E hátrányok közé tartoznak elsősorban azok az esetleges anyagi veszteségek, amelyek az adott helyzettől függően visszatartanák a szabadsághoz való jog gyakorlásától.

52. Mindezek alapján megállapítható, hogy az uniós jog a Bíróság értelmezése szerint kellően egyértelmű rendelkezéseket tartalmaz arra vonatkozóan, hogy miként kell megállapítani a szabadság idejére járó díjazást. Ezek alapján annak összegének mindenképpen meg kell felelnie a díjazásnak.

b) Következtetés: a minimális szükséglethez való igazítás nem megengedett

53. A díjazásnak az éves szabadság idejére történő továbbfolyósítása végső soron az éves szabadság pihenési funkciójának védelmét szolgálja. A munkaidő-irányelvek 7. cikke (1) bekezdésének a munkaidő-irányelvek értelmére és céljára alapozott értelmezése, miként az a Bíróság ítélkezési gyakorlatában megjelent, mindenképpen tiltja a szabadság idejére járó díjazás összegének a létminimumra alapított számítását. Ezen ítélkezési gyakorlattal összeegyeztethetetlen lenne, ha – miként azt az alapeljárás alperese javasolta [47] – a szabadság idejére járó díjazás szempontjából referenciaösszegként csupán azon összeg alapulvételére kerülne sor, amely még éppen elég magas ahhoz, hogy a munkavállalót ne akadályozza meg a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlásában. Egyrészről ugyanis egy ilyen intézkedés nem minősülne a „díjazás továbbfolyósításának" az éves szabadság időtartamára. A javasolt értelmezés sokkal inkább azt jelentené, hogy a szabadság idejére járó, az irányelvvel összhangban álló díjazással szemben a Bíróság által felállított követelményeket előnytelenül megváltoztatnák, mégpedig a munkavállaló hátrányára. Másrészt, a megfelelő értelmezés azt eredményezné, hogy a munkavállaló olyan jogállással rendelkezne, amely sem az uniós szintű minimális harmonizációnak, sem a jogbiztonság kívánalmának nem felelne meg.

46 – Lásd a 7. lábjegyzetben hivatkozott C-350/06. és C-520/06. sz. egyesített ügyekben ismertetett indítványom 38. pontját.

47 – Lásd az alapeljárás alperese írásbeli észrevételeinek 41., 43. és 76. pontját.

54. A minimális harmonizáció ugyanis, ahogy azt a 2000/79 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének megfelelően az európai megállapodás a repülés területén célozza, nem azt jelenti, hogy az Unió cselekvése a legkisebb közös nevezőre korlátozódik. Tehát semmiképpen sem minimális harmonizációról van szó. A cél nem az, hogy az egyik tagállamban érvényesülő minimális védelmi szint az egész Unióban rögzítésre kerüljön, hanem a mindenkori uniós politika számára elengedhetetlen alapvető védelem kialakítása. [48] Minden más ellentétes lenne az EK 136. cikkben rögzített célkitűzéssel, vagyis „az élet- és munkakörülmények javítás[ával]", „lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását", valamint „a megfelelő szociális védel[met]". Egy rendelkezést, amely a munkavállalók biztonsága és egészsége érdekében minimumkövetelményeket állít fel, objektíven és egyértelműen kell megfogalmazni, hogy az Unió egész területén biztosított legyen hatékony és egységes átültetése. Az éves szabadság „anyagi megengedhetőségének" szempontja például, amelyet az alapeljárás alperese végső soron javasol, nem lenne kivitelezhető, mivel annak alkalmazása – miként azt az alapeljárás felperesei helyesen megjegyzik [49] – az adott helyzettől, különösen az egyes munkavállalók pénzügyi terheitől függne. Az ilyen bizonytalan szempont alkalmazása végső soron az éves szabadsághoz való jogot veszélyeztetné.

4. A tagállamok hatásköre a szabadság idejére járó díjazás megállapítására

55. A munkaidő-irányelvekben, illetve a 2000/79 irányelvben foglalt kifejezett rendelkezések hiányában a szabadság idejére járó díjazás számítási módszerének meghatározása szintén a tagállamok hatáskörébe tartozik, akik kötelesek, miként fent kifejtettem, a szükséges nemzeti átültetési módokat megállapítani. Ennek megfelelő következtetésre jutott a Bíróság a Schultz-Hoff-ügyben hozott ítéletében [50] azzal az uniós jogilag szintén kevésbé szabályozott kérdéssel összefüggésben, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése szerint a munkaviszony megszűnése esetén a fizetett éves szabadság minimális időszaka vagy időszakai helyébe lépő pénzbeli megváltást miként kell kiszámítani. E tekintetben a „nemzeti jogszabályokat és/vagy gyakorlatokat" kell alkalmazni, amelyekre az irányelv utal. Ennek kapcsán a tagállamoknak arra kell figyelemmel lenniük, hogy a nemzeti alkalmazási módok tiszteletben tartsák a magából az uniós jogból fakadó korlátokat,

48 – Lásd Leible/Streinz, *EUV/EGV*, München 2003., 95. cikk, 44. pont, 1248. o.

49 – Lásd az alapeljárás felperesei írásbeli észrevételeinek 74. pontját.

50 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott Schultz-Hoff és társai ügyben hozott ítélet 57–62. pontja.

ideértve az ítélkezési gyakorlat elveit is, amelyekkel fejtegetéseim keretében foglalkoztam.

C – *Eljárás összetett bérstruktúrák esetén*

1. Általános megjegyzések

5. Közbenső következtetés

56. Úgy vélem, hogy a kérdést előterjesztő bíróság első kérdését, amely általános formában került megfogalmazásra annyiban, amennyiben annak tárgyát a szabadság idejére járó díjazáshoz való jog alapvető vonatkozásai képezik, megválaszoltam, mind az uniós jogalkotó által gyakorolt és a tagállamok számára meghagyott szabályozási hatáskörök terjedelmére, mind a munkaidő-irányelvekből, a 2000/79 irányelvből és a Bíróság ítélkezési gyakorlatából leszűrhető uniós jogi előírásokra vonatkozó részletes megállapításaim útján.

57. A valamivel konkrétabban megfogalmazott második és harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a szabadság idejére járó fizetést főszabály szerint úgy kell számítani, hogy az megfeleljen a munkavállaló „rendes" díjazásának. A szabadság idejére járó díjazásnak minősülő juttatás semmiképpen nem felel meg az uniós jogi rendelkezéseknek akkor, ha az csak éppen olyan mértékű, hogy ne járjon annak jelentős veszélyével, hogy a munkavállaló az éves szabadságát nem veszi ki.

58. Azt az elvet, hogy a szabadság idejére járó fizetést úgy kell számítani, hogy az megfeleljen a munkavállaló „rendes" munkabérének, alkalmazni lehet olyan esetekben is, amelyekben a munkabér összege éppenséggel nem állandó, mivel az a szociális felek által relevánsnak tekintett egyes tényezőktől függően egyik időszakról a másikra változhat. Az ilyen tényezők vagy a munkavállaló vállalaton belüli foglalkoztatási státusához vagy az általa nyújtott meghatározott szolgáltatásokhoz kapcsolódhatnak. Az utóbbi kategóriába tartoznak a külön bérek és költségtérítések formáját öltő kiegészítések.

59. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik és ötödik kérdés végül arra irányul, hogy a Bíróság állapítsa meg, hogy miként kell a szabadság idejére járó „rendes díjazás" fogalmát az alapügy szerinti helyzetben értelmezni. Ennek kapcsán megállapítható, hogy ez a fogalom egy időbeli és egy anyagi alkotóelemet tartalmaz. Mindkét előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés hivatkozik ezen alkotóelemekre. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdéssel az előterjesztő bíróság arról kér tájékoztatást, hogy releváns időszakként a tényleges időszakot, vagyis azt, amely alatt a munkavállaló

szabadságon volt, vagy egy másik időszakot kell-e alapul venni. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett ötödik kérdéssel az előterjesztő bíróság azt szeretné tudni, hogy a munkavállaló jogosult lenne-e a pótlékok kifizetésére, ha és amennyiben egy meghatározott tevékenységet végezne. Ha erre igennel kell válaszolni, akkor a kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné tudni, hogy adott esetben a szabadság idejére járó díjazás szempontjából figyelembe kell-e venni az ilyen tevékenységek mértékére vagy időtartamára vonatkozó határokat.

2. *Uniós jogi rendelkezések és a tagállamok számára a szabadság idejére járó díjazás részleteinek szabályozására fennmaradó hatáskörök*

60. Annak végleges megítélését, hogy az ítélkezési gyakorlat alapján miként kell a „rendes díjazás" fogalmát értelmezni, nem utolsósorban e terület szűkszavú uniós szabályozása akadályozza, ami a Bíróság általi értelmezést szükségszerűen korlátok közé szorítja.

61. A dán kormány az unió szabályozási hatásköre és ezáltal a Bíróság értelmezési jogköre hiányának indokolásaként az EK 137. cikk (5) bekezdésére hivatkozik, amely szerint e cikk rendelkezései többek között kifejezetten a díjazásra nem alkalmazhatók. Én mindazonáltal nem látok ebben tulajdonképpeni akadályt, mivel – miként azt a Bíróság az ítélkezési gyakorlatában többször kimondta [51] – figyelembe kell venni, hogy a Szerződés e rendelkezését szigorúan kell értelmezni, hogy azok ne érintsék szükségtelenül az említett (1)–(4) bekezdés hatályát, és ne veszélyeztessék az EK 136. cikk által kitűzött célokat. A Szerződés e rendelkezését ezért nem lehet úgy értelmezni, hogy annak hatálya minden olyan kérdésre kiterjed, amely bármely összefüggésben van a díjazással. Miként a Bíróság az Impact-ügyben hozott ítéletben a Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítéletre [52] utalva megállapította, az említett kivételt ebből következően úgy kell értelmezni, hogy az olyan intézkedésekre irányul, amelyek – mint a munkabérek és/vagy azok egyes tagállamokbeli szintjét alkotó valamennyi tény egységesítése, illetve a közösségi minimálbér bevezetése – a Közösségen belül a díjazás meghatározásába való közvetlen közösségi jogi beavatkozásra vonatkoznak. [53] Ennek megfelelően a munkavállalók díjazását képező különböző alkotóelemek szintjének meghatározása továbbra sem tartozik a közösségi jogalkotó hatáskörébe, és az vitathatatlanul a különböző tagállamok hatáskörrel rendelkező hatóságainak feladata, azonban a Közösség hatáskörébe nem tartozó területeken ezek a államok a közösségi jog – különösen a keretmegállapodás 4. szakasza – tiszteletben tartásával kötelesek gyakorolni e hatáskörüket. [54]

51 – Lásd a 13. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet 125. pontját.

52 – A C-307/05. sz. Del Cerro Alonso-ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-7109. o.).

53 – A 13. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 124. pontja.

54 – Uo., 129. pont.

62. Ez azonban semmit sem árul el arról, hogy az uniós jogalkotó az összetett bérstruktúrák tekintetében jogosult-e a szabadság idejére járó díjazás mértékét meghatározni. Miként azt ugyanis Kokott főtanácsnok az említett ügyben helyesen megállapította, az Uniót ezek a kivételek nem akadályozzák abban, hogy pénzügyi kihatással járó szabályozást hozzon, például a munkafeltételek (az EK 137. cikk (1) bekezdésének b) pontja) vagy a munkakörnyezet javítása tekintetében, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében (az EK 137. cikk (1) bekezdésének a) pontja). Nem gátolják az uniós jogalkotót abban, hogy a nemzeti munkajog számára olyan követelményeket írjon elő, amely azt eredményezi, hogy a munkavállaló jogosult lesz fizetett szabadságra, miként az a 2003/88 irányelv 7. cikkében történt. [55] Ugyanez vonatkozik a 2000/79 irányelvhez csatolt európai megállapodás 3. szakaszának hozzávetőlegesen azonos rendelkezéseire, mivel az EK 137. cikk (5) bekezdése szerinti kivétel szintén magában foglalja ezen irányelv jogalapját, az EK 139. cikket. [56] Másként fogalmazva az uniós jogalkotó nem csak a 2003/88 és 2000/79 irányelvek által tartalmazott tárgyak szabályozására rendelkezik hatáskörrel, hanem ezenkívül jogi szempontból főszabály szerint jogosult lett volna a szabadság idejére járó díjazás jellegére és mértékére vonatkozó részletes rendelkezéseket is elfogadni.

63. Az uniós jogalkotó azonban eltekintett attól, hogy a fent említett rendelkezésekben szabályozza azt, hogy *a szabadság idejére járó díjazást részleteiben miként kell felépíteni*. Ehelyett a nemzeti „jogszabályokra és/vagy gyakorlatra" utalt. Az uniós jogalkotó azon szándéka, hogy a tagállamoknak és a szociális partnereknek tág szabályozási teret engedjen, a 2000/79 irányelv tizedik preambulumbekezdésében jut kifejezésre, amely szerint „a megállapodás végrehajtásának megfelelő eszköze az irányelv a Szerződés 249. cikkének megfelelően". A repülési ágazat tekintetében egy további utalás található a nemzeti jogra, amennyiben a tizenkettedik preambulumbekezdés értelmében a tagállamoknak szabadságukban áll „a megállapodásban használt kifejezések vonatkozásában, amelyek ott nincsenek pontosan meghatározva, e kifejezéseket a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően meghatározni, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve hogy az említett meghatározások összeegyeztethetőek a keretmegállapodással". Ezenfelül a 2000/79 irányelv 3. cikke értelmében a tagállamok kötelesek biztosítani, hogy „a szociális partnerek megállapodás útján bevezessék a szükséges intézkedéseket".

64. Ily módon uniós szinten alapvetően hasonló megközelítés alkalmazására kerül sor, mint a 132. számú ILO-Egyezmény átültetésekor, amely szintén nem tartalmaz különös rendelkezéseket a szabadság idejére járó díjazás számítása vonatkozásában, és ehelyett a szerződő államoknak tág szabályozási jogkört

55 – Lásd Kokott főtanácsnok Impact-ügyre vonatkozó 2008. január 9-i indítványának (a 13. lábjegyzetben hivatkozott ítélet) 175. pontját.

56 – Ugyanebben az értelemben Rebhahn, R., hivatkozás a 14. lábjegyzetben, 137. cikk, 56. pont, 1363. o.

biztosít.[57] Ennek 1. cikke előírja, hogy „jelen Egyezmény rendelkezéseit, amennyiben kollektív szerződések, választott bírói ítéletek, bírósági döntések, a törvényes bérmegállapítási rendszer vagy bármely más, az egyes országok sajátos körülményeinek megfelelő és az ottani gyakorlattal összhangban álló úton és módon nem jutottak érvényre, az egyes országoknak jogalkotása útján kell hatályba léptetni".

65. Az ilyen megközelítés megfelel mind a szubszidiaritás elvének, mind annak az igénynek, hogy a szociális partnerek kollektív szerződéskötési szabadsága érvényesüljön a bértárgyalásokon. Ebben az összefüggésben emlékeztetek arra, hogy a kollektív tárgyalásokhoz való jog és az e jog részét képező kollektív szerződéskötési szabadság az uniós jogrendszerben védett alapjogok közé tartozik.[58] A kollektív tárgyalásokhoz való jogot mind azok a különböző nemzetközi egyezmények elismerik, amelyeknek megkötésében a tagállamok részt vettek, vagy amelyekhez csatlakoztak – mint az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai Szociális Charta[59], amelyet ezen túlmenően az EK 136. cikk kifejezetten megemlít –, mind pedig azok az egyezmények, amelyeket a tagállamok közösségi szinten az Európai Unió keretében dolgoztak ki, mint az Európai Tanács 1989. december 9-i ülésén elfogadott és az EK 136. cikk által szintén megemlített, a munkavállalók szociális alapjogairól szóló, 1989. évi közösségi charta[60] és a 2000. november 7-én Nizzában kihirdetett Európai Unió Alapjogi Chartája[61].

66. Az ilyen megközelítés ezenfelül megfelel a gyakorlat követelményeinek, mivel fölöttébb nehézkesnek tűnik egységes szabályozást elfogadni minden ágazat részére.[62] Az alapeljárás feleinek megállapításai éppenséggel

57 – Böhnert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Baden-Baden 2002., 100. o., szerint az ILO Egyezmény az úgynevezett „rugalmassági klauzulát" alkalmazza. Ez alatt különböző intézkedéseket, többek között további fogalmak használatát és a kötelezettségek végrehajtása, illetve az elérendő célok rögzítése során egy széles mérlegelési jogkör átengedését kell érteni.

58 – Lásd a C-271/08. sz., Bizottság kontra Németország ügyre vonatkozó 2010. április 14-i indítványom (2010. július 5-én hozott ítélet, EBHT 2010., I-7091. o.) 77. pontját.

59 – Az Európai Szociális Charta 6. cikke – amelyet szó szerint átvett a Strasbourgban 1996. május 3-án aláírt átdolgozott Európai Szociális Charta 6. cikke – kötelezi a szerződő feleket, hogy biztosítsák a kollektív tárgyalásokhoz való jog hatékony gyakorlását, többek között a munkavállalók és munkáltatók közötti közös tárgyalásokat, valamint az egyrészről a munkáltatók vagy munkáltatói szervezetek másrészről a munkavállalói szervezetek közötti önkéntes tárgyalásokra irányuló eljárások támogatását, amennyiben ezek szükségesek és célszerűek annak érdekében, hogy a foglalkoztatási feltételeket kollektív szerződésekkel szabályozzák.

60 – A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló Közösségi Charta 12. pontja értelmében a munkaadóknak vagy a munkaadók szervezeteinek egyik részről, valamint a munkavállalók szervezeteinek másik részről megfelelő jogosítványokkal kell rendelkezniük ahhoz, hogy tárgyalásokat folytassanak egymással, és kollektív szerződéseket kössenek, a tagállamok jogszabályaival és a kialakult gyakorlattal összhangban.

61 – Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikke értelmében a munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak, és kollektív szerződéseket kössenek, valamint hogy érdekütközés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve.

62 – Lásd a jelen indítvány 42. pontjában tett megállapításaimat a differenciált szabályozási módszerről, amelyet az uniós jogalkotó alkalmazott, és amely végül a polgári repülés sajátos területét szabályozó 2000/79 irányelv elfogadásához vezetett.

rámutatnak arra, hogy a repülési ágazatnak miféle rugalmasságra van igénye. Olyan szabályokat kell meghozni, amelyek minden ágazat sajátosságaira tekintettel vannak, és amelyeket a szociális partnerek elfogadnak. Az uniós jogalkotó e visszafogottságát a Bíróságnak is figyelembe kell vennie az uniós jog értelmezése során. Másrészt tekintetbe kell venni, hogy a tagállami szabályozási jogkör, miként azt már említettem,[63] nem korlátlan. Az átütető aktusoknak illeszkedniük kell az uniós jogi keretekbe.

67. A fenti megfontolásokból következik, hogy eltérő uniós jogi rendelkezés hiányában a tagállamoknak főszabály szerint lehetőségük van arra, hogy nemzeti munkajogi rendelkezéseikkel összhangban lehetővé tegyék a munkabér kettéválasztását alapbérre és több kiegészítő juttatásra, amelyet a munkavállalók a teljesítményüktől függően kapnak.

3. A szabadság idejére járó díjazás összetétele

a) A „rendes díjazás” fogalmának anyagi alkotóelemei

68. Ami a „rendes díjazás” fogalmának anyagi elemeit illeti az összetett bérstruktúrák esetében, amely az előzetes döntéshozatalra előterjesztett ötödik kérdés tárgyát képezi, úgy vélem, hogy a 2000/79 irányelv tizenkettedik preambulumbekezdéséből nem minden további nélkül vezethető le a tagállamok, illetve a szociális partnerek kizárólagos hatásköre arra, hogy részletesen meghatározzák, milyen összegeket kell a „szabadság idejére járó díjazás” részének tekinteni. Tekintettel arra a tényre, hogy a „szabadság idejére járó díjazás” a „díjazás” fogalmához kapcsolódik, azt a szabadság idejére ennek megfelelően főszabály szerint csorbítatlanul tovább kell folyósítani. Az utóbbi fogalmat nagymértékben alakította az uniós jog.

i) A díjazás uniós jogi fogalma

69. Jóllehet sem a munkaidő-irányelvek, sem a 2000/79 irányelv nem tartalmazza a „díjazás” fogalmának meghatározását, az uniós jog az EK 141. cikk (2) bekezdésben egy kellően egyértelmű fogalommeghatározást tartalmaz, amelyet a Bíróság szintén alkalmazott azon irányelvek értelmezése során, amelyeket – mint magát a 93/104 irányelvet, amelyről többek között a jelen ügyben szó van – az EK-Szerződés 118a. cikkében[64] foglalt felhatalmazó rendelkezés alapján fogadtak el.

63 – Lásd a jelen indítvány 38., 45., 53., 54. és 55. pontját.

64 – A C-191/03. sz. McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-7631. o.) 29. pontja.

E fogalommeghatározás megfelel továbbá a nemzetközi munkajog normáinak is, hiszen az előkészítési munkálatok alapján a 100. számú ILO-Egyezmény 1. cikkének (1) bekezdésén [65] alapul. [66] A fentiek alapján a 2000/79 irányelv értelmezése során a jelen ügyben is lehetségesnek tűnik számomra az elsődleges jogi fogalmak alkalmazása.

70. Tisztázni kell tehát a kérdést, hogy e fogalommeghatározás alapján milyen juttatásokat kell a díjazás részének tekinteni.

71. Az EK 141. cikk (2) bekezdése értelmében a jogszabályi fogalom alapján díjazás az „a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap". Ennek kapcsán közömbös, hogy a munkát munkaszerződés vagy jogszabály alapján, esetleg önálló tevékenységként végzik. [67] Ezt a rendelkezést a Bíróság az ítélkezési gyakorlatában következetesen kiterjesztően értelmezte. [68] Emiatt az EK 141. cikk (2) bekezdése szerinti díjazás fogalma bizonyos körülmények között sokkal tágabb lehet a nemzeti díjazásfogalomnál. [69] A juttatások díjazásjellegét egyedi vizsgálat útján kell megállapítani.

72. Mielőtt azonban a jelen ügy tárgyát képező bérelemeket egyenként megvizsgálnám munkabérjellegüket illetően, utalni szeretnék annak szükségességére, hogy fent kell tartani az uniós jogi díjazásfogalom eddigi tág értelmezését. Ugyanis éppen a jelen ügy szerintihez hasonló olyan esetekben, amelyekben a munkabér több elemből áll, annak veszélye fenyeget, hogy a túl megszorító értelmezés arra ösztönzi a munkaadókat, hogy egyes elemeket ne a díjazás részének minősítsenek, és/vagy a munkabért további elemekre bontsák, hogy a lehető legkisebb összeget fizessék a szabadság idejére. Egy efféle gyakorlat azonban azt eredményezné, hogy a munkavállalót eltántorítaná a fizetett éves szabadság igénybe vételétől, és ezzel a pihenés mint cél meghiúsulna. Véleményem szerint az alapeljárás felperesei helyesen utalnak erre a veszélyre. [70]

65 – A 100. számú ILO-Egyezmény 1. cikkének a) pontja így szól: „a »díjazás« kifejezés vonatkozik a rendes-, az alap- vagy a minimálbérre vagy fizetésre és minden egyéb pénzbeli vagy természetbeni díjazásra, amit a munkaadó a munkavállaló alkalmazásából következően az utóbbinak közvetlenül vagy közvetve fizetni tartozik".

66 – Lásd Krebber, S., *EUV/EGV – Kommentar* (szerk. Christian Calliess/Matthias Ruffert), 3. kiadás, München 2007., 141. cikk, 23. pont, 1629. o.

67 – A 64. lábjegyzetben hivatkozott McKenna-ügyben hozott ítélet 29. pontja.

68 – Lásd Eichenhofer, E., *EUV/EGV – Kommentar*, München 2003., EK 141. cikk, 10. pont, 1530. o.

69 – Lásd Rebhahn, R., hivatkozás a 14. lábjegyzetben, EK 141. cikk, 10. pont, 1386. o.

70 – Lásd az alapeljárás felperesei írásbeli észrevételeinek 73. pontját.

ii) Az alapbér mint a díjazás lényeges része

73. Egyértelmű megfogalmazásra tekintettel e rendelkezés minden juttatásra vonatkozik, amelyet a munkavállaló „alapbérként" kap. Ezt a Bíróság legutóbb a Parviainen-ügyben hozott ítéletében, egy légitársaság vezető légiutas-kísérője esetében erősítette meg kifejezetten. A Bíróság ebben az ügyben azzal foglalkozott, hogy a 92/85 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése alapján egészségügyi és biztonsági okokból átmenetileg más munkakörbe helyezett várandós munkavállalót a munkaszerződése vagy munkaviszonya szerinti alapbérén kívül, az áthelyezés során továbbra is megilletik-e díjazásának azon elemei és azon pótlékok, amelyek foglalkoztatási státusához kötődnek, így különösen a vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez és a szakmai képesítéséhez kötődő pótlékok. A Bíróság erre igennel felelt, minek körében a felperes alapbérét kezdettől fogva úgy tekintette, mint amelyet az EK 141. cikk szerinti díjazás fogalma magában foglal.[71] Az alapbér kategóriájába tartozik az a fix összeg is, amelyet a pilóták a MOA alapján a kollektív szerződésben kialkudott havi repülési időről szóló rendelkezésekkel összefüggésben mindenképpen megkapnak. Ennek a bérnek a mértéke pontosan meg van határozva, és olyan meghatározott tényezőkhöz igazodik, mint a pilóták rangja vagy a repülőgépflotta, amelyhez az adott pilóta tartozik. Ennélfogva ez a fix, minden pilóta bérének nem megváltoztatható részét képező elem mindenképpen a „rendes díjazáshoz" tartozik, amelyet a szabadság időtartamára a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján tovább kell folyósítani.

iii) A pótlékoknak a díjazás részeként történő besorolása

74. Ezzel szemben valamivel nehezebb megítélni azt a kérdést, hogy az EK 141. cikk (2) bekezdése a jelen ügy tárgyát képező pótlékokat is magában foglalja-e. A kérdést előterjesztő bíróság tájékoztatása szerint ugyanis az alapbér két további bérelemmel egészül ki, amelyek funkciójukat és adózásukat illetően különböznek. A pótlékok mértékét a repült idő (FPS) és a bázison kívül eltöltött idő (TAFB) határozza meg. A nemzeti jog értelmében az FPS teljes egészében díjazásnak minősül, és ennek megfelelően adózik. A TAFB vonatkozó idejének 82%-át költségtérítésként kezelik, így tehát csak 18%-át kezelik adóköteles díjazásként.

75. Nemzeti jogi besorolásuk ellenére az ilyen pótlékok az uniós jog szempontjából a fent említett jogi fogalommeghatározás értelmében alkalmasint „egyéb juttatásnak"

71 – A 37. lábjegyzetben hivatkozott Parviainen-ügyben hozott ítélet 49. és 50. pontja.

tekinthetők. Az alábbiakban ezt kell megvizsgálni. Ha a díjazás funkciójára úgy tekintünk, mint a munkáltató ellenszolgáltatása a munkavállaló által teljesített munkával szemben, akkor „egyéb juttatások" alatt minden pénzbeli szolgáltatást érteni kell, amelyet tág értelemben ilyen ellenszolgáltatásként, és nem kizárólag más okból (például a termelékenység növelése, a munkakörülmények és a munkakörnyezet javítása, egészségvédelem) teljesítenek. [72]

76. Mindenekelőtt azonban szükséges, hogy a vizsgálat tárgyát az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések által az alapügyben hozandó döntés szempontjából betöltött releváns minőségnek megfelelően behatároljuk. Az iratokból [73] mindenesetre az következik, hogy az alapeljárás felperesei az FPS és a TAFB adóköteles részének kifizetésére tartanak igényt, amelyek a nemzeti jog alapján a díjazás elemeinek minősülnek. Az alapeljárás felpereseinek megállapításai is erre engednek következtetni, mivel a Bíróság előtti eljárásban előterjesztett írásbeli észrevételeikben [74] kizárólag a fizetés ugyanezen elemeire hivatkoznak. A kérdést előterjesztő bíróság kérdéseit ezért úgy kell értelmezni, hogy csak az FPS és a TAFB adóköteles részei tekintetében kér tájékoztatást arról, hogy a szabadság idejére járó díjazást illetően az alapbér mellett a pótlékokat is figyelembe kell-e venni. Ennélfogva a következő vizsgálatot relevancia hiányában nem kell a TAFB azon részére kiterjeszteni, amely költségtérítésnek minősül.

77. Az EK 141. cikk (2) bekezdése szerinti díjazás tág fogalma a munkáért ellenszolgáltatásként fizetendő tulajdonképpeni díjazás mellett magában foglal minden mellékelemet is, mint a prémiumokat, kiegészítő juttatásokat és pótlékokat, a munkáltató által biztosított kedvezményeket vagy jutalmakat. [75] A Bíróság az e rendelkezés értelmében vett díjazásként ismerte el mindenesetre azokat a bérpótlékokat, amelyek a rugalmasság szempontjához igazodnak, vagyis azokat a pótlékokat, amelyek azt díjazzák, hogy a munkavállaló kész különböző időpontokban

72 – Lásd Krebber, S., hivatkozás a 66. lábjegyzetben, 25. pont, 1630. o.

73 – Lásd az Employment Tribunal 3314875/2006. sz., Mrs S A Williams és társai kontra British Airways Plc ügyben hozott 2007. május 11-i ítéletének 27. és 29. pontját, 8. o. (az alapeljárás alperese írásbeli észrevételeinek 2. melléklete), és a Supreme Court tényállásösszefoglalásának („Agreed Statement of Facts and Issues in the Supreme Court of the United Kingdom") 8. pontját, 3. o. (az alapeljárás alperese írásbeli észrevételeinek 1. melléklete).

74 – Lásd az alapeljárás felperesei írásbeli észrevételeinek 11. pontját.

75 – Fuchs, M./Marhold, F., *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. kiadás, Bécs 2006., 123. o.

dolgozni.[76] Az ítélkezési gyakorlat következetesen e fogalommeghatározás alá tartozónak tekinti mind a kedvezőtlen munkaidő miatti pótlékot,[77] mind a túlmunkadíjazásokat[78] és a túlóradíjat is olyan továbbképzés címén, amelynek időtartama meghaladta az egyéni munkaidőt.[79] Ezt a logikát követve a túlórapénzeknek, az ünnepnapra járó pótlékoknak, a műszakpótlékoknak és az ezekhez hasonló juttatásoknak is ebbe a kategóriába kell tartozniuk.[80]

78. Kézenfekvő a hasonlóság az itt a teljesség igénye nélkül felsorolt juttatások és a szóban forgó pótlékok között, hiszen végső soron mind ahhoz kapcsolódnak, hogy a pilóta kész az idejét munkavégzés céljából mindaddig rendelkezésre bocsátani, ameddig azt a munkaadó szükségesnek tartja. A szóban forgó kétféle pótlék között mindazonáltal különbség van annyiban, hogy az FPS egy közvetlen ellenszolgáltatás egy tipikus pilótatevékenységért – mégpedig a repülő vezetéséért –, míg a TAFB inkább kártérítés jellegű az utazáshoz kapcsolódóan a bázistól való szükségszerű távollétért. Azt, hogy egy juttatás esetleges kártérítési jellege nem feltétlenül zárja ki, hogy az EK 141. cikk (2) bekezdése értelmében vett díjazásnak minősüljön, már az a tény is jól mutatja, hogy az ítélkezési gyakorlat alapján akár a törvény által előírt elbocsátásokhoz kapcsolódó juttatások[81] is e fogalom körébe tartozhatnak. Az ilyen juttatásokhoz viszonyítva a TAFB kártérítés jellege – mindenesetre annyiban, amennyiben a jelen ügyben releváns, nem adóköteles részéről van szó – mindazonáltal nyilvánvalóan kevésbé szembetűnő. Ezzel összefüggésben utalni kell továbbá arra, hogy a TAFB adómentes részétől eltérően, ez a rész nem költségtérítés, hanem már a nemzeti jog minősítése szerint is díjazásnak minősül. Véleményem szerint ez a besorolás helyes, mivel az utóbbi esetében az elvégzett tevékenység ellenében járó közvetett juttatásról van szó, amely kompenzációs jelleggel bír, és hasonlatos az előnytelen munkaidőbeosztásért járó pótlékhoz. Ettől függetlenül mindkét pótlék esetében pénzbeli juttatásról van szó, amelyet a munkaadó tudatosan a pilóta meghatározott tevékenységére tekintettel nyújt, tehát egyik pótlék esetében sem kérdőjelezhető meg azok díjazásjellege.

79. E pótlékok esetében tehát olyan „egyéb juttatásokról” van szó, amelyeket a munkavállaló az EK 141. cikk (2) bekezdése alapján a munkaviszonyára tekintettel kap. Ennélfogva

76 – Lásd a 109/88. sz. Danfoss-ügyben 1989. október 17-én hozott ítélet (EBHT 1989., 3199. o.) 3. pontját.

77 – Lásd a C-236/98. sz. Jämställdhetsombudsmannen-ügyben 2000. március 30-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-2189. o.) 39. és azt követő pontjait.

78 – Lásd a C-300/06. sz. Voß-ügyben 2007. december 6-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-10573. o.) 12. és azt követő pontjait.

79 – Lásd a C-360/90. sz. Bötel-ügyben 1992. június 4-én hozott ítélet (EBHT 1992., I-3589. o.) 13. pontját és a C-457/93. sz. Lewark-ügyben 1996. február 6-án hozott ítélet (EBHT 1996., I-243. o.) 23. pontját.

80 – Lásd Krebber, S., hivatkozás a 66. lábjegyzetben, 28. pont, 1631. o.

81 – Lásd a C-167/97. sz. Seymour-Smith-ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-623. o.) 28. pontját.

ezek a munkabérelemek is a „rendes díjazáshoz" tartoznak, amelyet a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján a munkavállalónak a szabadság időtartama alatt tovább kell folyósítani. Ezért a munkavállaló főszabály szerint az éves szabadság idejére is jogosult ezekre a szokásosan járó pótlékokra.

80. Az a körülmény, hogy a munkavállaló gyakorolja az éves szabadsághoz való jogát, nem szolgálhat jogi szempontból elfogadható okként arra, hogy az uniós jogi díjazásfogalmat kivételesen oly megszorítóan értelmezzük, hogy az ezen időszakra járó pótlékok ne tartozzanak e fogalom körébe. Ez egyébként azt jelentené, hogy a munkavállalókat pénzügyi szempontból megkülönböztetnék annak alapján, hogy éppen dolgoznak, vagy szabadságon vannak-e, ami azonban, miként már kimerítően kifejtettem, ellentétben állna az ítélkezési gyakorlattal.

81. Az alapvetően a szokásos pótlékokra való jogosultság elismerése mindazonáltal nem feltétlenül jelenti azt, hogy a munkavállaló korlátlanul jogosult lenne minden elképzelhető pótlékokra. Véleményem szerint a Bíróság ezt a jogosultságot korlátozta annyiban, amennyiben az ítélkezési gyakorlat úgy is értelmezhető, hogy a munkavállaló nem lehet jogosult többre, mint a „rendes díjazása". A következőkben kifejtem, hogy ezen értelmezésnek milyen következményei vannak.

b) A „rendes díjazás" időbeli alkotóeleme

82. Miként elöljáróban már jeleztem, a „rendes díjazásnak" van egy időbeli alkotóeleme is. „Rendes" a szó hagyományos értelmében csak olyasvalami, amely egy meghatározott időszakon keresztül fennállt, és később egy összehasonlítás vonatkoztatási pontjaként felhasználható. Miként a Bizottság [82] és az alapeljárás felperesei [83] helyesen rámutattak, ez a kifejezés lényegében a rendszeres időközönként változó díjazásnak az átlagkereset szintjére való kiegyenlítését jelenti. Miként az eljárásban részt vevő felek helyesen elismerték, a „rendes díjazás" megállapítása szükségszerűen feltételez egy *kellően reprezentatív referencia-időszakot,* minek kapcsán az alapügyben több alternatív időszak is szóba jön. Vagy azt a konkrét időszakot lehet alapul venni, amelyben a munkavállaló szabadságon volt, és egy hipotetikus átlagkeresetet kell kiszámítani, vagy egy korábbi időszakot kell alapul venni, amelyben a munkavállaló folyamatosan dolgozott, és ebből kell átlagkeresetet számítani. Mindkét lehetőséget megemlíti az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés. Ugyanígy lehetséges lenne azonban a pilóták egyes kategóriái tekintetében egy egységes szabadság idejére járó fizetés kiszámítása. Praktikusan ugyan egyik

82 – Lásd a Bizottság írásbeli észrevételeinek 27. pontját.

83 – Lásd az alapeljárás felperesei írásbeli észrevételeinek 55. és 100. pontját.

számítási mód sem tűnik előnyösnek, mégis vannak előnyeik és hátrányaik. Az első számítási módnak például hátránya, hogy nem mindig lehet biztosan meghatározni, hogy a szabadságon lévő pilóta a kérdéses időszakban előreláthatólag milyen feladatokat látna el, ha az adott kiindulási helyzetben abból indulunk ki, hogy az adott feladatot főszabály szerint bármely más pilóta is el tudta volna végezni. [84] A második számítási mód a kezdő munkavállalók esetében okozhat nehézséget, mivel az esetükben éppenséggel nincs olyan valódi referencia-időszak, amelyre hivatkozni lehetne. [85] Ettől függetlenül az első és a második számítási mód, amelyre az alapeljárás felperesei [86] utalnak, nem vezethet számottevő mennyiségi különbséghez a számított összegek között.

83. Közelebbről nézve a felvetett problémát egyértelművé válik, hogy az alapeljárásban részt vevő felek által minden számítási móddal kapcsolatban kimerítően előadott előnyök és hátrányok túlnyomóan a fizetett éves szabadsághoz való jog átültetésének gyakorlati oldalára vonatkoznak. Más szóval, gyakorlatilag az a kérdés a tárgyuk, hogy melyik számítási mód a célszerűbb az uniós jog által biztosított jogosultság hatékony átültetéséhez. A Bíróságot azonban az előzetes döntéshozatali eljárás keretében arra kérték, hogy értelmezés útján vizsgálja meg, hogy az uniós jog milyen jogilag kötelező rendelkezéseket ír elő a nemzeti átültető joggal szemben, [87] és a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett jogkérdésekben bírói együttműködés keretében foglaljon állást. E körülmények között azt kellene a Bíróságnak a jelen ügyben megállapítania, miként azt az alapeljárás alperese helyesen megjegyezte, [88] hogy az uniós jog semmilyen meghatározott számítási módot nem ír elő.

84. Részletes uniós jogi szabályok hiányában abból kell kiindulni, hogy a szóban forgó referencia-időszak meghatározására és a megfelelő átlagos díjazás kiszámítására vonatkozó hatáskört tagállami szintre delegálták, így az európai megállapodás 3. szakasza, illetve a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében itt a „nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat" az irányadó. A nemzeti jogalkotó feladata, hogy az adott jogrendszernek megfelelően elfogadja a szükséges végrehajtási rendelkezéseket, illetve a szociális partnerek feladata,

84 – Lásd az alapeljárás alperese írásbeli észrevételeinek 42. és 74. pontját.

85 – Uo., 42. pont.

86 – Uo., 102. pont.

87 – Egy uniós jogi rendelkezés értelmezése útján ugyanis a Bíróság azt magyarázza meg, és arra világít rá, hogy ezt a rendelkezést a hatálybalépését követően milyen értelemben és milyen jelentéssel kell vagy kellett volna értelmezni és alkalmazni (lásd a 61/79. sz. Denkavit italiana ügyben 1980. március 27-én hozott ítélet [EBHT 1980., 1205. o.] 16. pontját, a C-50/96. sz. Deutsche Telekom ügyben 2000. február 10-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-743. o.] 43. pontját és a C-453/00. sz. Kühne & Heitz ügyben 2004. január 13-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-837. o.] 21. pontját).

88 – Lásd az alapeljárás alperese írásbeli észrevételeinek 42. pontját.

hogy megalkossák azon kollektív szerződéses szabályokat, amelyek megteremtik az ahhoz szükséges feltételeket, hogy ezen átlagos díjazás kifizetésére sor kerülhessen.

85. Ugyanez érvényes a nemzetközi munkajogra is, amelyből fontos elveket lehetett volna levezetni. A 132. számú ILO-Egyezmény 7. cikke (1) bekezdésének szövege elvként ugyan az átlagkereset megállapítását sugallja, ez a rendelkezés mégis kifejezetten előírja, hogy minden személy, aki a jelen Egyezmény szerint szabadságot vesz ki, az egész szabadság időtartamára jogosult szokásos vagy *átlagos díjazása* folyósítására. Ez a vagylagosság nyilvánvalóan azt célozza, hogy tekintettel legyen azokra a speciális munkaviszonyokra, amelyekben a munkavállalók nem rendes díjazásban részesülnek. Ezzel szemben egyáltalán nem rendelkezik arról, hogy ezt az átlagos díjazást miként kell számítani, és főleg hogy milyen referencia-időszakot kell annak alapjául venni. Ehelyett az egyes államok hatáskörére utal azzal, hogy kimondja, hogy „[ezt a díjazást] az adott ország illetékes hatósága vagy e célra alkalmas eljárása által meghatározott módon kell kiszámítani".

c) A hátrányos megkülönböztetés tilalma

86. A Bíróság ítélkezési gyakorlatának jelen ügyben képviselt értelmezéséből, amely alapján a munkavállaló jogosultsága nem haladhatja meg a „rendes díjazását", egyrészt a kiegyenlítés és az átlagkereset kiszámításának követelménye következik. Másfelől ez azt jelenti, hogy az alapbér és minden pótlék automatikus kumulálása kizárt, amennyiben az utóbbi nem jár szokásosan. E tekintetben kifejezetten egyet kell érteni a dán kormány azon megállapításával, [89] amely szerint e pótlékokat csak akkor kell a díjazással együtt számítani, ha a díjazás ezen elemeinek rendszeres jellege bizonyítható.

87. Ez a fogalom lényegében magában foglalja továbbá, hogy a munkavállaló, aki szabadságot vesz ki, pénzügyi szempontból nem kezelhető másként, mintha dolgozna. Ez alatt ugyan a fizetett éves szabadsághoz való jog szabályozási céljára tekintettel a munkavállaló pénzügyi hátrányát kell érteni. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkavállalónak, aki szabadságot vesz ki, a többiekhez képest pénzügyi szempontból jobb helyzetbe kellene kerülnie. A „rendes díjazás" biztosítása ugyanis azt jelenti, hogy a szokásos korlátozásokat főszabály szerint szintén alkalmazni kell. Ez megfelelően érvényes akkor is, ha éves vagy egyéb korlátja van a munkavállaló által végezhető ilyen – pótlékokkal juttatással díjazott – tevékenység mértékének vagy időtartamának. E felső korlátoknak a szabadság

89 – Lásd a dán kormány írásbeli észrevételeinek 20. pontját.

idejére járó díjazásban is megfelelően meg kell jelenniük.

idejére járó olyan díjazásra jogosult, amely megfelel az átlagkeresetének. Ezen átlagos díjazás számításának egy kellően reprezentatív referencia-időszakon kell alapulnia.

4. Közbenső következtetés

88. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdést úgy kell megválaszolni, hogy a munkavállaló az olyan helyzetben, mint amelyről az alapügyben szó van, amelyben a díjazás mértéke változó, a szabadság

89. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett ötödik kérdést úgy kell megválaszolni, hogy ezen átlagos díjazás kiszámítása szempontjából figyelembe kell venni mindazokat a pótlékokat, amelyeket a munkavállaló szokásosan a díjazása részeként kap, mind azokat a korlátozásokat, amelyek a munkavállaló által végezhető ilyen – pótlékokkal díjazott – tevékenység mértékének vagy időtartamának éves vagy egyéb korlátait képezik.

VII – Végkövetkeztetések

90. A fenti megfontolások alapján azt javasolom a Bíróságnak, hogy a Supreme Court előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésére a következő választ adja:

1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének és az Európai Légitársaságok Szövetsége (AEA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF), az Európai Közforgalmi Pilóták Szövetsége (ECA), az Európai Regionális Légitársaságok Szövetsége (ERA) és a Légiszállítók Nemzetközi Szövetsége

(IACA) által kötött, – a 2000. november 27-i 2000/79/EK tanácsi irányelvhez csatolt – a polgári repülésben dolgozó utazó munkavállalók munkaidejének szervezéséről szóló európai megállapodás 3. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy a szabadság idejére járó díjazást a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat alapján kell megállapítani.

2) A szabadság idejére járó díjazást főszabály szerint úgy kell számítani, hogy az megfeleljen a munkavállaló rendes díjazásának. A szabadság idejére járó díjazásnak minősülő pénzbeli juttatás semmiképpen nem felel meg az uniós jogi rendelkezéseknek akkor, ha az csak éppen olyan mértékű, hogy ne járjon annak jelentős veszélyével, hogy a munkavállaló az éves szabadságát nem veszi ki.

3) A munkavállaló az olyan helyzetben, mint amelyről az alapügyben szó van, amelyben a díjazás mértéke változó, a szabadság idejére járó olyan díjazásra jogosult, amely megfelel az átlagkeresetének. Ezen átlagos díjazás számításának egy kellően reprezentatív referencia-időszakon kell alapulnia.

4) Ezen átlagos díjazás kiszámítása szempontjából figyelembe kell venni mind azokat a pótlékokat, amelyeket a munkavállaló szokásosan a díjazása részeként kap, mind azokat a korlátozásokat, amelyek a munkavállaló által végezhető ilyen – pótlékokkal díjazott – tevékenység mértékének vagy időtartamának éves vagy egyéb korlátait képezik.