CHRISTINE STIX-HACKL
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2005. október 27. [1]

I – Bevezetés

1. A jelen ügyben a 93/104/EK irányelv [2] 7. cikkének értelmezését kérték a Bíróságtól. Az előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, mennyiben egyeztethető össze e rendelkezéssel az olyan nemzeti szabályozás, amely

– lehetővé teszi az éves rendes szabadságra biztosított fizetésnek a munkavállaló munkabéréhez történő hozzászámítását, valamint ennek a ledolgozott munkaidő részeként történő kifizetését, és

– ezáltal lehetővé teszi, hogy e díjazást ne a ténylegesen igénybe vett szabadság időtartamára vonatkozóan fizessék ki („rolled-up holiday pay").

1 – Eredeti nyelv: német.

2 – A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.).

II – Jogi háttér

A – *A közösségi szabályozás*

2. A 93/104 irányelv 7. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Rendes szabadság

(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

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

B – *A nemzeti szabályozás*

3. Az Egyesült Királyság a 93/104 irányelvet a Working Time Regulations 1998 (a továbbiakban: 1998. évi rendelet) bevezetésével ültette át.

4. Az 1998. évi rendelet 13. §-ának rendelkezése szerint:

„(1) [...] a munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben négy hét rendes szabadság illeti meg.

[...]

(9) A munkavállalót a jelen cikk alapján megillető szabadság kivehető részletekben, azonban:

a) csak abban az évben vehető ki, amelyben a jogosultság keletkezett, és

b) a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve, a szabadság nem váltható meg pénzbeni juttatással."

5. Az 1998. évi rendelet 16. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkavállaló a 13. § alapján őt megillető rendes szabadság minden részidőszakára fizetésre jogosult, amelynek mértéke egyheti munkabér minden hét szabadságra.

[...]

(4) Az (1) bekezdés értelmében járó fizetés nem érinti a munkavállalónak a munkaszerződésében meghatározott munkabérére (»szerződéses munkabér«) vonatkozó jogát.

(5) A munkavállalónak a szabadsága részidőszakára kifizetett szerződéses munkabér mentesíti a munkáltatót az általa ugyanerre a részidőszakra a jelen § szerinti munkabérfizetési kötelezettsége alól; és fordítva: a szabadság valamely részidőszakára a jelen § alapján kifizetett munkabér mentesíti a munkáltatót az ugyanazon időszakra járó szerződéses munkabér kifizetése alól."

6. Az 1998. évi rendelet 35. §-a értelmében:

„(1) Egy szerződés (akár munkaszerződésről, akár más szerződésről van szó) valamennyi olyan rendelkezése semmis, amelynek célja

i) a) e rendelet valamely rendelkezése alkalmazásának kizárása vagy korlátozása, kivéve, ha e rendelet lehetővé teszi, hogy a szerződés ilyen hatással bírjon."

III – A tényállás, az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjeszett kérdések

A – *A C-131/04. sz. ügy (Robinson-Steele)*

1. Tényállás

7. A C-131/04. sz. ügy alapja a C. D. Robinson-Steele – mint munkavállaló – és az R. D. Retail Services Ltd – mint munkáltató – között folyamatban lévő jogvita.

8. C. D. Robinson-Steele 2002. április 19. és 2003. december 19. között különböző szerződések alapján, de végül időszakos munkavállalóként dolgozott az R. D. Retail Services Ltd-nél. A 2003. június 29-től érvényes munkaszerződése többek között előírta, hogy a szabadságra való jogosultság annak az időnek az arányában keletkezik, amelyet az időszakos munkavállaló a szabadság évében az utasításnak megfelelően folyamatosan ledolgozott. Emellett a szerződés tartalmazta az időszakos munkavállaló nyilatkozatát annak elfogadásáról, hogy a fizetett szabadságra való jogosultságának megfelelő kifizetés az órabérével egyidőben történjék, az ahhoz hozzáadódó, az órabér 8,33%-kában megállapított összeggel.

9. A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy a 8,33%-os mértékű fizetett szabadság számtanilag pontosan azt az összeget adja ki, amely megfelel a háromhavi folyamatos – a nappali és éjszakai műszakok váltakozásán alapuló rendszerben történő – foglalkoztatás után járó egyheti fizetésnek.

10. C. D. Robinson-Steele munkabérét heti elszámolásban fizették. Munkabér-kimutatásain az alábbi megjegyzés állt: „A munkabér mértéke magában foglalja a szabadság és a táppénzes időszak napjainak kiegyenlítését is." E kimutatások nem tartalmaztak külön jelzést arra nézve, hogy a munkabér mekkora része volt az éves szabadság után járó kifizetés.

2. A nemzeti eljárás

11. 2004. január 14-én C. D. Robinson-Steele (a továbbiakban: az alapeljárás felperese) keresetet terjesztett az Employment Tribunal Leeds elé, amelyben előadta, hogy 20 hónapig dolgozott az R. D. Retail Services-nél, amelynek során a szabadsága után járó bérét egyszerűen beszámították a munkabérébe („rolled-up holiday pay"), így nem vehetett ki szabadságot, mivel a szabadságának megfelelő bért nem közvetlenül a szabadság időtartamát megelőzően vagy azt követően, illetve annak időtartama alatt fizették ki.

12. Az előterjesztő bíróság szerint az irányelv 7. cikkének értelmezése szükséges, egyrészt mivel az angol Employment Appeal Tribunal – amelynek határozatai az előterjesztő bíróságra nézve kötelezőek – úgy határozott, hogy a nemzeti jog szerint – nevezetesen a fent hivatkozott rendelet alapján – érvényes a „rolled-up holiday pay"-re vonatkozó, magánfelek között kötött szerződés, amelyben az alapbérhez pótlékként kapcsolódó valamilyen összeget vagy százalékos mértékű kifizetést határoznak meg,[3] másrészt viszont az Inner House of the Court of Session (Skócia) semmisnek nyilvánított egy hasonló szerződést, amely szerint a szabadság alapján járó fizetést a szabadság tényleges igénybevételétől független egyéb kifizetésbe számították be.[4]

3 – Employment Appeal Tribunal, Marshalls Clay Products kontra Caulfield ügy, (2003) IRLR 552.

4 – Inner House of the Court of Session, MPS Structure Ltd kontra Munro ügy, (2003) IRLR 350.

13. Az Employment Tribunal Leeds ezért 2004. március 9-i határozatával az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1. Összeegyeztethető-e az [...] irányelv 7. cikke a nemzeti jognak azokkal a rendelkezéseivel, amelyek lehetővé teszik, hogy az éves rendes szabadságra biztosított fizetést hozzászámítsák a munkavállaló órabéréhez, és a munkaidőre járó munkabér részeként, nem pedig a munkavállaló által ténylegesen kivett szabadság alapján kerüljön kifizetésre?

2. Ellentétes-e az [...] irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével az, hogy a nemzeti bíróság a munkáltatót ilyen jellegű juttatás megfizetésére kötelezze, amennyiben a nemzeti bíróság – a nemzeti szabályozásban részére biztosított hatáskörrel élve – a kérelmezőnek hatékony jogvédelmet kíván biztosítani?"

B – *A C-257/04. sz. ügy*

14. A C-257/04. sz. ügy alapját két, a Court of Appeal (England & Wales) előtt folyamatban lévő, és ez utóbbi bíróság által egyesített jogvita képezi.

1. A Caulfield és társai kontra Marshalls Clay Products Ltd ügy

a) Tényállás

15. A Marshalls Clay Products Ltd-nél a megszakítás nélküli üzemmenet érdekében olyan műszakrend van érvényben, amelynek értelmében minden alkalmazott négy napot dolgozik, majd négy pihenőnapot vehet igénybe.

16. Hogy e munkaidő-beosztás mellett biztosítható legyen a munkavállalók szabadságának kiadása, 1984 júliusában a Marshalls Clay Products és egy szakszervezet között olyan üzemi kollektív megállapodás köttetett, amely valamennyi munkavállaló munkaszerződésének részét képezi, és amely a következő rendelkezéseket tartalmazza:

„3. Szabadság

A szabadságra szóló juttatás a napi órabér részét képezi, ezért nem halmozódik. A szabadságot a rotációs rendszer szerinti pihenőidőszakban kell kivenni. A hosszabb szabadságrészletek kivételének lehetővé tétele érdekében minden munkavállaló jogosult:

két – nyolc egymást követő napból álló – szabadságrészletre

és egy – tizenhat egymást követő napból álló – szabadságrészletre [...]."

17. A szabadságra szóló juttatás [5] mértékének meghatározására további, a Marshalls Clay Products és egy szakszervezet között 1984 májusában kötött megállapodás vonatkozik, amely többek között a következőkről rendelkezik:

„Az accringtoni munkavállalóknak jelenleg évi 31 nap fizetett szabadság jár (29 nap szabadságra). Ez a munkanapok (232) 13,36%-át teszi ki. Az órabér 13,36%-os mértékben tartalmazza a szabadságra szóló fizetést."

5 – Az alábbiakban azt az összeget, amely a szabadság időszaka alatti díjazásként szolgál, a „szabadságra szóló juttatás" fordulat jelöli – ami nem azt jelenti, hogy a szabadságra való jogosultságot az irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében foglaltakat megsértve pénzbeli juttatással váltották ki.

18. Ugyanakkor a juttatás azon része, amely az összevont szabadságra szóló jutattatásnak felelt meg, sem a munkaszerződésben, sem a munkabér-kimutatásokon nem jelent meg; a munkaszerződés a munkaadó és a szakszervezet között kötött megállapodás egészére hivatkozott.

19. Az előterjesztő bíróság utal rá, hogy végeredményben a szabadságot a pihenőidő időtartama alatt kell kivenni. Az alkalmazottak két ízben nyolc egymást követő napot vagy egy ízben tizenhat egymást követő napot vehetnek ki, bár erre nem kötelesek, de kizárólag pihenőnapjaik csoportosításával, és csak akkor, ha munkatársaikkal megegyeznek a műszakok beosztása és egymás helyettesítése tekintetében.

20. A műszakrend szerint ledolgozandó évi 182 munkanap után minden alkalmazottat 24,32 nap fizetett szabadság illet meg: a munkaóránként kifizetett 7,515 GBP-ból 6,629 GBP felel meg a tényleges munkaidőnek, 88,6 penny pedig a szabadságra szóló fizetés kiegyenlítésére szolgáló kiegészítés.

21. Az alkalmazottakat végeredményben tehát csak azon négy nap vonatkozásában fizették meg, amikor dolgoztak, és nem járt fizetés arra a négy napra, amikor nem dolgoztak. A számukra fizett órabért oly módon egészítik ki, hogy az tartalmazza a szabadságra szóló juttatást. Az órabérek a túlórára is alkalmazandóak oly módon, hogy amikor a munkavállaló túlórázik, mind az alapbér, mind a szabadságra szóló fizetés tekintetében bérpótlékot kap.

b) A nemzeti eljárás

22. 2001. szeptember 3-i keltezésű keresetleveleivel J. C. Caulfield, C. F. Caulfield és K. V. Barnes (a továbbiakban: az alapeljárás felperesei) a Manchester Employment Tribunaltól azt kérte, hogy kötelezze a Marshalls Clay Products Ltd-t (a továbbiakban: az alperes) az 1998. október 1-je és 2001. szeptember 3-a közötti éves rendes szabadságra járó juttatások kifizetésére.

23. A Manchester Employment Tribunal 2002. december 12-i határozatával helyt adott az alapeljárás felperesei kereseti kérelmeinek, és úgy határozott, hogy a nekik járó kártérítés összegének megállapítására később kerül sor.

24. Az alperes fellebbezett az Employment Appeal Tribunal előtt e határozat ellen.

25. Az Employment Appeal Tribunal 2003. július 25-i határozatával helyt adott az alperes fellebbezésének.

2. A Clarke kontra Frank Staddon Ltd ügy

a) Tényállás

26. Az előterjesztő bíróság előadása szerint M. J. Clarke (a továbbiakban: az alapeljárás felperese) 2001. április 2. és 2001. június 23. között dolgozott a Frank Staddon Ltd-nél (a továbbiakban: az alapeljárás alperese), alvállalkozói szerződés alapján, mint színlelt önálló vállalkozó (construction industry scheme). Nem vitatott, hogy az alapeljárás felperese élvezi az irányelv és a Working Time Regulations 1998 által biztosított jogokat.

27. 2001. június 24. és 2001. július 24. között az alapeljárás felperese szabadságon volt, és ez idő alatt nem kapott fizetést.

28. Az alapeljárás felperesének munkaszerződése a következőket tartalmazza:

„A fizetett szabadságok és a fizetett pihenőnapok alapján járó juttatások benne foglaltatnak a napi munkabérben."

Ugyanezen szerződés a „Munkabér" szó mellett tartalmaz egy kézzel írott megjegyzést:

„Alap 8,689 Szabadság 0,756 = 85 GBP/nap".

29. Egy 2001. augusztusi keltezésű munkabér-kimutatás ugyanezt a számítást tartalmazza. A napi 85 GBP-s összeg csak a 2001. július 24-vel kezdődő időszakra vonatkozik. Az ezt megelőző időszakra vonatkozóan az alperes nem határozta meg a szabadságra szóló fizetés napi munkabéren belüli részét.

b) A nemzeti eljárás

30. Az alapeljárás felperese keresetlevelében, amely 2001. november 3-án érkezett az Employment Tribunalhoz, azt kéri, hogy az alperest kötelezzék azon éves rendes szabadságra járó juttatások kifizetésére, amely őt az alperes részére 2001. április 2. és 2001. november 16. között nyújtott munkája alapján megilleti.

31. Az Employment Tribunal 2002. április 19-i határozatával elutasította az alapeljárás felperesének keresetét.

32. E határozatot ellen az alapeljárás felperese fellebbezést nyújtott be az Employment Appeal Tribunalhoz.

33. Az Employment Appeal Tribunal 2003. július 25-én elutasította az alapeljárás felperesének fellebbezését.

3. A C-257/04. sz. ügyben előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett kérdések

34. A két nemzeti eljárás felperesei fellebbezéssel éltek az Employment Appeal Tribunal határozatai ellen a Court of Appeal előtt. E bíróság az Employment Appeal Tribunal England és a skót Inner House of the Court of Session értelmezése között fennálló nyilvánvaló eltérésekre, valamint a Bíróság előtt már folyamatban lévő Robinson-Steele-ügyre tekintettel úgy döntött, hogy a Bírósághoz fordul.

35. A Court of Appeal ezért 2004. június 25-i határozatával az alábbi kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv 7. cikkében meghatározott, a munkavállalónak az éves rendes szabadság kifizetéséhez való jogának megsértését jelenti-e a munkáltató és a munkavállaló között létrejött olyan szerződéses (ún. »rolled-up holiday pay«) megállapodás, amelynek rendelkezései szerint a munkavállalónak kifizetett bér egy meghatározott részét a munkavállalónak a rendes szabadság fejében nyújtott juttatás alkotja?

2) Eltérő lesz-e a válasz az első kérdésre, ha a munkavállaló ugyanakkora fizetést kapott a rá nézve kötelező kérdéses megállapodás hatálybalépése előtt és után, következésképpen a megállapodás nem eredményezett bérkiegészítést, hanem a munkavállalónak kifizetett bér egy részét minősítette a rendes szabadság fejében nyújtott juttatásnak?

3) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén a[z irányelv] 7. cikk[é]ben meghatározott éves rendes szabadsághoz való jog megsértésének minősül-e, ha ezt a kifizetést úgy vették figyelembe, hogy az irányelv által biztosított jogosultságba beszámították?

4) Az 93/104/EK irányelv 7. cikkében meghatározott azon kötelezettség teljesítéséhez, amely szerint minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illet meg, szükséges-e, hogy a munkavállaló számára a kifizetés abban a fizetési időszakban történjék,

amelyben éves szabadságát kiveszi, vagy a 7. cikk betartásához elegendő az is, ha az említett kifizetést az egész év során valósítják, meg rendszeres juttatás formájában?"

IV – Az előzetes döntéshoztatalra előterjesztett kérdésekről

A – *Bevezető megjegyzések*

36. Előre kell bocsátani, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az előterjesztő bíróság feladata az, hogy az előzetes döntéshozatali kérelem előterjesztésének szükségességét mérlegelje.[6] Amennyiben kételyek merülnek fel azt illetően, hogy a feltett kérdések megfogalmazása lehetővé teszi-e az ügy közösségi jogi megítélését, a Bíróság adott esetben átfogalmazhatja a kérdéseket.[7]

37. Az EK 234. cikk szerinti előzetes döntéshozatali eljárás keretében a közösségi jog értelmezése a Bíróság feladata. A C-131/04. sz. ügyben előterjeszetett első kérdés tekintetében először is le kell szögezni, hogy a fentiek alapján az nem vethető fel, hogy a másodlagos joganyag egyik rendelkezése összeegyeztethető-e a belső jogi rendelkezésekkel, az viszont annál inkább, hogy a másodlagos joganyag vonatkozó rendelkezésével nem ellentétes-e a belső jog valamely rendelkezése.

38. Ugyanakkor a C-257/04. sz. ügyben előterjeszetett első kérdéssel összevetve, és az előterjesztő bíróság által adott magyarázatok alapján egyértelműen kiderül, hogy ez utóbbi ügyben – és így a C-131/04. sz. ügyben is – nem az a kérdés merült fel, hogy a közösségi joggal ellentétesek-e bizonyos belső jogi rendelkezések, hanem az, hogy e belső jogi rendelkezéseknek az irányelvvel összhangban történő értelmezése – figyelemmel az irányelv 7. cikk tartalmára – szükségszerűen maga után vonja-e a munkaszerződések vagy kollektív szerződések azon kikötéseinek érvénytelenségét, amelyek alapján az éves rendes szabadságra szóló juttatást a munkavállaló rendes munkabéréhez hozzászámítják („rolled-up holiday pay").

39. Így a C-131/04. sz. ügyben előterjesztett első kérdést a C-257/04. sz. ügyben előterjesztett első, második és negyedik kérdéssel egybevetve át kell fogalmazni, és úgy kell értelmezni, hogy az előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy az irányelv 7. cikke alapján valamennyi munkavállalót megillető fizetett éves rendes szabadsághoz

6 – A C-472/99. sz., Clean Car Autoservice ügyben 2001. december 6-án hozott ítélet (EBHT. 2001., I-9687. o.) 13. pontja és a C-306/99. sz., Banque internationale pour l'Afrique occidentale (BIAO) ügyben 2003. január 7-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-1. o.) 88. pontja.

7 – Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróság minden esetben arra törekszik, hogy az előterjesztő bíróság számára hasznos támpontokat adjon az ez utóbbi előtt folyamatban lévő jogvita megítéléséhez. Lásd e tekintetben például a C-242/97. sz. Haim-ügyben 2000. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-5123. o.) 58. pontját és a C-366/98. sz. Geffroy-ügyben 2000. szeptember 12-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-6579. o.) 20. pontját.

való joggal ellentétes-e az, ha a szabadságra szóló juttatást egyéni vagy kollektív megállapodás alapján a munkabérrel egyidőben fizetik ki.

40. A C-257/04. sz. ügyben az előterjesztő bíróság joggal jegyzi meg, hogy sem az irányelv, sem a nemzeti átültető rendelkezések nem tartalmaznak kifejezett rendelkezést az ilyen kikötések vonatkozásában. Ebben az összefüggésben emlékeztetni kell a nemzeti bíróságok azon kötelezettségére, miszerint a belső jogi előírásokat – különösen azokat, amelyeket valamely irányelv átültetése érdekében fogadtak el – a közösségi joggal, és így az irányelvvel összhangban kell értelmezniük.

41. Azon, a két előzetes döntéshozatali eljárásból következő premisszából kiindulva, hogy a nemzeti bíróságok álláspontja szerint a nemzeti jogszabályok teret engednek az értelmezésnek, [8] a Bíróságnak végül is nem a 93/104 irányelv Egyesült Királyság általi átültetését kell vizsgálnia, hanem az előterjesztő bíróságok számára kell az érintett közösségi jogi rendelkezésekről olyan értelmezést adnia, amely lehetővé teszi számukra, hogy ezt követően a szóban forgó, az éves rendes szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó megállapodások megítélése során a nemzeti jogszabályoknak az irányelvnek leginkább megfelelő értelmezését adhassák.

8 – Mindkét előterjesztő bíróság magyarázataiból az derül ki, hogy a szóban forgó megállapodások tekintetében az angol bíróságok, illetve a skót bíróságok különbözőképpen értelmezték az átültető rendelkezéseket.

42. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a nemzeti bíróságnak „[a] belső jog, és különösen a valamely irányelv végrehajtásához elfogadott szabályozás rendelkezéseinek alkalmazásakor [...] a nemzeti jogot, amennyire csak lehetséges, az irányelv szövege és célja alapján kell értelmeznie, az irányelvben előírt eredmény elérése, valamint az EK 249. cikk harmadik albekezdésének való megfelelés érdekében". [9]

43. Különös jelentőséggel bír az a tény, hogy a nemzeti jog közösségi joggal összhangban történő értelmezésének ezen alapelve a fent hivatkozott Pfeiffer-ügyben többek között az irányelv maximális munkaidőre vonatkozó rendelkezéseivel összefüggésben is megerősítést nyert. A Bíróság megállapította, hogy „a 93/104 irányelv alkalmazásával és az irányelv nemzeti jogba való átültetése határidejének lejártát követően felmerülő tényekkel kapcsolatos, az alapeljáráshoz hasonló jogvitában eljáró bíróság kötelessége, hogy amikor a nemzeti jog kifejezetten az irányelv átültetését szolgáló rendelkezéseket alkalmazza, ezeket a lehető legteljesebb mértékben úgy

9 – A C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.) 113. pontja. Lásd még többek között a 14/83. sz., Von Colson és Kamann ügyben 1984. április 10-én hozott ítélet (EBHT 1984., 1891. o.) 26. pontját, a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-4135. o.) 8. pontját és a C-91/92. sz. Faccini Dori-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3325. o.) 26. pontját. Lásd ezenkívül a C-63/97. sz. BMW-ügyben 1999. február 23-án hozott ítélet (EBHT 1999., I-905. o.) 22. pontját, a C-240/98–C-244/98. sz., Océano Grupo Editorial és Salvat Editores ügyben 2000. június 27-én hozott ítéletek (EBHT 2000., 4941. o.) 30. pontját és a C-408/01. sz., Adidas-Salomon és Adidas Benelux ügyben 2003. október 23-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-12537. o.) 21. pontját.

értelmezze, hogy alkalmazásuk megfeleljen az irányelv céljainak".[10]

44. Különösen a magánfelek közötti jogvitákban – mint jelen esetben is – a nemzeti jog közösségi joggal összhangban történő értelmezésének alapelve elengedhetetlen a közösségi jog tényleges érvényesüléséhez.[11]

45. Összességében tehát a továbbiakban abból kell kiindulni, hogy elsőként feltett kérdéseikkel[12] az előterjesztő bíróságok lényegében azt kérdezik, hogy az irányelv 7. cikke szerinti éves rendes fizetett szabadsághoz való joggal lényegét tekintve ellentétes-e a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetése.

E kérdés megválaszolása érdekében először is meg kell vizsgálni az irányelv 7. cikkében foglalt éves rendes szabadsághoz való jog tartalmát és hatályát. Majd azt kell megvizsgálni, hogy magánfelek közötti megállapodások mennyiben képezhetik e jog korlátját.

10 – A fent hivatkozott Pfeiffer-ítélet 117. pontja.

11 – Lásd még a fent hivatkozott Pfeiffer-ítélet 114. pontját: „A nemzeti jog megfelelő értelmezésének követelménye a Szerződés rendszeréből következik, amennyiben lehetővé teszi a tagállami bíróságnak, hogy az előtte folyó ügyben történő határozathozatal során hatáskörének megfelelően biztosítsa a közösségi jog hatékony érvényesülését".

12 – Ehhez kapcsolódik még a C-257/04. sz. ügyben előterjesztett negyedik kérdés, amelyet ezen kérdésekkel együtt szükséges kezelni.

B – *A 93/104 irányelv 7. cikke szerinti éves rendes fizetett szabadság*

1. Az éves rendes fizetett szabadsághoz való jog tárgya

a) Az irányelv 7. cikke (1) bekezdésének szövege és rendszere

46. Az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése a munkavállalók négyhetes éves rendes szabadsághoz való feltétlen jogát határozza meg. A Bíróság ezt már a BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítéletében[13] elismerte, amelyben egyrészt megállapította, hogy „a 93/104 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése a tagállamokra nézve az elérendő célt illetően világos és pontos kötelezettséget állapít meg",[14] másrészt hogy a munkavállallók „egyéni jogáról"[15] van szó.[16]

47. A jog ezen alapelvi szintű elismerésén túl az irányelv 7. cikke (1) bekezdésének szövege csak csekély mértékben utal arra, hogy a

13 – A C-173/99. sz. ügy (EBHT 2001., I-4881. o.).

14 – A fent hivatkozott ítéltet 34. pontja.

15 – A fent hivatkozott ítéltet 35. pontja.

16 – Lásd még a 43. pontot: „Mindezek alapján a valamennyi munkavállalót megillető fizetett éves rendes szabadsághoz való jog a Közösség szociális jogának különösen fontos alapelve [...]". Lásd ezen túlmenően a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2605. o.) 31. pontját: „a 93/104 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a nemzeti rendelkezésekben minden esetben biztosítani kell a legalább négyhetes fizetett éves rendes szabadsághoz fűződő jog érvényesülését".

munkaadóknak hogyan kell teljesíteniük az e tekintetben fennálló kötelezettségüket. A „szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása" tekintetében az irányelv csak a „nemzeti jogszabályokra és/vagy gyakorlatra" utal.

48. Az irányelv 7. cikke (1) bekezdésének szövegéből az következtetkezik, hogy a munkavállalónak joga van „tényleges pihenéshez" [17], amely alatt jár a fizetése. [18] Ugyanakkor nem egyértelmű, hogy milyen elvek alapján kell kifizetni a megfelelő pihenőidőt. Így nem tudni, hogy a megfelelő díjazást a szabadság alatt, azt megelőzően, vagy azt követően kell-e kifizetni. A nemzeti jogszabályokra és/vagy gyakorlatra utalást akár úgy is lehetne érteni, hogy az irányelv igen nagymértékben a tagállamokra bízza e szabályozási hiányosság kitöltését.

49. Rendszertani szempontból meg kell állapítani, hogy az irányelv nem tartalmaz más olyan rendelkezést, amely a szóban forgó kérdéssel foglalkozna. Az irányelv 15. cikke egyébként általánosságban lehetővé teszi a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebb rendelkezések alkalmazását vagy bevezetését. A 17. cikk ugyanakkor úgy rendelkezik, hogy a tagállamok vagy a szociális partnerek – meghatározott feltételek mellett – csak bizonyos, az irányelvben taxatív módon felsorolt rendelkezésektől térhetnek el. Amint azt a Bíróság a BECTU-ítéletben már megállapította, az irányelv 7. cikke nem tartozik azon rendelkezések közé, amelyektől az irányelv kifejezetten eltérést enged. [19]

b) A minimális éves rendes szabadság értelme és célja

50. A Bíróságnak ugyancsak a BECTU-ügyben született ítéletben [20] alkalma volt megvizsgálni, mi is az irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt *ratio legis*.

51. Az irányelv célja az, hogy minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén. [21] A Bíróság ezt a következtetést egyrészt az irányelv jogalapjából – nevezetesen a munkavállalók biztonságának és egészségének magasabb szintű védelmét célzó EK 138. cikkből (az EK-Szerződés korábbi 118a. cikkéből) –, másrészt az irányelv első, negyedik, hetedik és nyolcadik preambulumbekezdésének, valamint 1. cikke (1) bekezdésének szövegéből vonta le.

17 – Lásd a fent hivatkozott Merino Gómez-ítélet 30. pontját.

18 – Ennek megfelelően a 93/104 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése világosan előírja, hogy a rendes szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető pénzbeli juttatással.

19 – A fent hivatkozott ítéltet 41. pontja.

20 – Hivatkozás a 13. lábjegyzetben.

21 – A 13. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ítélet 37. pontja.

52. E rendelkezések értelmében a munkaidő-szervezés közösségi szintű összehangolásának célja a munkavállalók biztonságának és egészségének magasabb szintű védelme, minimális napi pihenőidő, valamint megfelelő szünetek biztosítása révén. [22]

53. Ahhoz azonban, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének magasabb szintű védelme valóban megvalósulhasson, az szükséges, hogy a munkavállaló valóban élhessen az előírt pihenőidővel, így az éves rendes szabadsággal is. [23] Ezért zárja ki az irányelv 7. cikkének (2) bekezdése, hogy az éves rendes szabadság minimális időtartama – a munkaviszony megszűnése esetének kivételével – helyettesíthető legyen a szabadság fejében nyújtott juttatással.

54. A szabadsághoz való jog biztosítása magában foglalja azt is, hogy a munkavállaló képes legyen ténylegesen igénybe venni a számára járó szabadságot, és ettől ne téríthessék el gyakorlati kényszerek. Ezt a célt szolgálja a szabadságra szóló juttatás, vagyis a minimális éves rendes fizetett szabadság biztosítása.

55. Meg kell tehát állapítani, hogy az irányelv 7. cikke szerinti minimális éves rendes fizetett szabadsághoz való jog esetében nem is annyira a megfelelő időszakok után járó díjazás a fontos, mint inkább a szabadság igénybevételének tényleges lehetősége. Az alapeljárások tekintetében – és az alapul szolgáló különböző tényállások vonatkozásában – tehát azt kell megvizsgálni, hogy az éves rendes szabadság díjazásának kérdéses módjai menniyben befolyásolják a szabadság igénybevételének lehetőségét.

2. A „rolled-up holiday pay" mennyiben lehet ellentétes az irányelv 7. cikke szerinti fizetett éves rendes szabadsághoz való joggal?

a) A felek lényegi érvei

i) Az alapeljárások felpereseinek észrevételei

56. C. D. Robinson-Steele a C-131/04. sz. ügyben nem terjeszett a Bíróság elé észrevételeket.

57. A C-257/04. sz. ügy alapjául szolgáló eljárás felpereseinek álláspontja szerint az irányelv 7. cikke azt kívánja meg, hogy a szabadságot azon időszak folyamán fizessék ki, amely alatt akkor fizették volna ki, ha a munkavállaló továbbra is dolgozik. Amennyiben a kifizetésre nem ezen időszak alatt

22 – A nyolcadik preambulumbekezdés különösen érdekes számunkra: „mivel a közösségi munkavállalók biztonságának és egészségének biztosítása érdekében a munkavállalók számára minimális napi, heti és éves pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket kell biztosítani".

23 – A C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-8389. o.) 70. pontja.

kerül sor, akkor vagy az irányelv 7. cikkének (2) bekezdésébe ütköző helyettesítő juttatásról van szó, vagy olyan mechanizmusról, amely akadályozza, illetve korlátozza a szabadság igénybevételét, és amely ezért tiltottnak minősül. A „rolled-up holiday pay" rendszere szerintük visszatartja a munkavállalót az éves szabadság igénybevételétől. Mivel a munkavállaló többet keres, ha minden héten dolgozik, ez erős késztetést jelent – különösen, ha bére alacsony – arra, hogy a szabadságát egyáltalán ne vegye ki.

58. Mivel az éves szabadságra szóló juttatást „össze kell spórolni", ez visszatartja a munkavállalót attól, hogy szabadságát az év első felében igénybe vegye.

59. Emellett aligha valószínű – különösen alacsony bérek mellett –, hogy a szabadság után járó, minden héten kifizetett juttatást félreteszik, és nem költik el. Ebből pedig a szabadság igénybevételének ellehetetlenülése következik, különösen, ha az év során munkával töltött idő még nem volt kellően hosszú.

ii) Az alapeljárások alpereseinek észrevételei

60. Az egyes alapeljárások alperesei, az R. D. Retail Services (a C-131/04. sz. ügyben) és a Marshalls Clay Products és Frank Staddon (a C-257/04. sz. ügyben) azon az állásponton vannak, hogy nem ellentétes az irányelvvel az éves rendes szabadságra szóló juttatás részletekben, az alapfizetéseel együtt történő kifizetése, amennyiben ezen összevont kifizetésben a szerződésben megállapodtak. Utalnak arra, hogy az irányelv 7. cikke csak a legalább négyhetes fizetett szabadság tekintetében fogalmaz meg abszolút és feltétlen jogot. Sem a 7. cikk szövege, sem célja nem írja elő az éves rendes szabadság kifizetésének meghatározott módját vagy időpontját. A „szabadságra való jogosultságot és a szabadság biztosítását" az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében a nemzeti jog szabályozza. Ameddig ez ténylegesen nem akadályozza a jogok gyakorlását, addig összhangban van a közösségi jogi követelményekkel.

61. Emellett az irányelvvel biztosított védelemnek figyelemmel kell lennie a szükségtelen adminisztratív, pénzügyi és jogi terhek elkerülésének szükségességére, és biztosítania kell valamiféle rugalmasságot. Ami maga a jog és az annak gyakorlására vonatkozó feltételek megkülönböztetését illeti, amely azt az egyensúlyt tükrözi, amelyet az irányelv a munkavállalók biztonságának és egészségének védeleme és az alkalmazás rugalmasságára vonatkozó igény között kívánt megteremteni, az alperesek a fent hivatkozott BECTU-ítéletre, valamint a Tizzano főtanácsnok által ugyanezen ügyben előterjesztett indítványra hivatkoznak.

62. A munkavállalót nem lehet arra kényszeríteni, hogy szabadságukat igénybe vegyék. Minden esetben maga döntheti el, hogy szabadsága alatt mit kíván tenni. Ennek

megfelelően szabadon dönthet úgy, hogy szabadsága alatt például másik munkáltatónak dolgozik; és ez önmagában nem jelentheti az irányelv 7. cikkében foglalt rendelkezések megsértését. Egyébként pedig a munkavállalók képesek úgy kezelni pénügyeiket, hogy azzal alkalmazkodni tudjanak a rendes szabadság összevont kifizetésének rendszeréhez.

iii) Az Egyesült Királyság észrevételei

63. Az Egyesült Királyság is azon az állásponton van, hogy a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésének rendszere megengedhető. Az irányelv 7. cikkének sem szövege, sem célja nem ír elő meghatározott időpontot a kifizetésre. Ellenkezőleg: az irányelv 7. cikkének szövege – és az ehhez tartozó preambulumbekezdés – azt mutatja, amikor a nemzeti jogszabályokra és gyakorlatra utal, hogy szükséges lehet bizonyos mértékű rugalmasság az irányelv végrehajtása során. Emellett a szubszidiaritás elvét is tükrözi. Az Egyesült Királyság is a BECTU-ítéletre és indítványra hivatkozik e tekintetben.

64. A 16. sz. rendelet megfelelően ültette át az irányelv 7. cikkét, amikor az előírt éves rendes szabadságot és az ezen időszak tekintetében járó fizetést megadja a munkavállalónak. Ha a nemzeti jogszabályok és a nemzeti gyakorlat nem teszi illuzórikussá az éves rendes fizetett szabadsághoz való jogot, teljesülnek az irányelv 7. cikkében foglalt követelmények.

65. Az Egyesült Királyság szerint a javasolt értelmezés nem jár azzal a hatással, hogy a munkavállalót megakadályozza az éves rendes szabadságának igénybevételében. Mivel a munkáltató a „rolled-up holiday pay" rendszerét nem alkalmazhatja egyoldalúan, hiszen ellenkezőleg, ahhoz a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás szükséges, az ilyen megállapodás csak akkor lehetséges, ha a munkavállalót ténylegesen megfizetik, és ha ez a fizetés helyes számításon alapul.

66. A „rolled-up holiday pay" alkalmazásában történő megállapodás emellett azzal az eredménnyel jár, hogy a munkavállaló számára az éves rendes szabadságot előre kifizetik, míg a szabadság igénybevételére a munkaviszony későbbi szakaszában kerül sor. A munkavállalótól elvárható, hogy ügyeljen arra, hogy a szabadságra szóló juttatás szakaszos volta ne akadályozza szabadságának igénybevételében. A szabadságra szóló juttatás összevont kifizetése egyébként a legigazságosabb és legegyszerűbb megoldás a rövidtávon foglalkoztatott munkavállalók szempontjából, akiknek munkaviszonya néha úgy szűnik meg, hogy nem volt lehetőségük szabadságot igénybe venni, illetve a szabadság kifizetését kérni. Ezért nem indokolt, hogy az irányelv 7. cikke meghatározott időpontot írjon elő az éves rendes szabadság kifizetése tekintetében.

67. Amennyiben a szabadságot az igénybevétel időpontjában kellene kifizetni, ez – az irányelv preambulumbekezdésével ellentétben – jelentős adminisztrációs terhet jelentene a munkáltatóra nézve, különösen az alkalmi vagy időszakos munkások esetében. A szabadság szakaszos kifizetése révén ezen esetekben megspórolható, hogy a szabadság igénybevételekor minden egyedi esetben külön kelljen kiszámítani a kifizetendő szabadságra szóló juttatást. A munka természete miatt az is gyakran nehézségekhez vezetne, ha a munkavállaló bizonyos munkaidőszak alatt venné igénybe szabadságát.

iv) Az Ír Köztársaság észrevételei

68. Az ír Chief State Solicitor a C-257/04. sz. ügyben benyújtott írásbeli észrevételeiben azt az álláspontot képviseli, hogy az irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt „legalább négy hét rendes fizetett szabadság" fordulatból az következik, hogy a munkavállalónak vagy a szabadság alatt, vagy közvetlenül azt megelőzően kell kifizetni a szabadságot. A szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésének rendszerében azonban azt éppen nem a szabadság ideje alatt fizetik ki.

69. Emellett az irányelv célja – azaz a munkvállalók egészségének és biztonságának védelme – miatt biztosítani kell, hogy a munkavállalónak ne csak joga legyen a rendes szabadsághoz, hanem azt ténylegesen igénybe is tudja venni. A szabadságra szóló juttatás összevont kifizetése arra ösztönöz, hogy a szabadságot ne vegyék igénybe, hiszen ebben az esetben a munkavállalónak úgy kellene szabadságra mennie, hogy eközben nem kap fizetést, míg ha dolgozik, minden héten vagy hónapban kap fizetést. Ez ellentétes az irányelv céljával, amely azt kívánja elkerülni, hogy a munkavállaló rendes éves szabadsága helyett pénzt kapjon.

v) A Bizottság észrevételei

70. Azon megállapításból kiindulva, hogy a fizetésnek az éves rendes szabadság idejére való biztosítása nem öncél, hanem eszköz annak biztosítására, hogy a minimális szabadságot pénzügyi korlátok nélkül ténylegesen igénybe vegyék, a szabadság kifizetésére vonatkozó megállapodás akkor egyeztethető össze az irányelvvel, ha biztosítja, hogy a munkavállaló ténylegesen legalább négyhetes szabadságban részesül, és ezen időszak vonatkozásában ugyanolyan fizetést kap, mint ha dolgozna.

71. Mivel az irányelv nem határozza meg, hogy e célt hogyan kell elérni, a tagállamok feladata a szabadság kifizetésére vonatkozó szabályozás. Ez a szabályozás azonban nem vezethet az éves rendes szabadsághoz való alapvető jog megkérdőjelezéséhez.

72. Mivel a szabadság órabérben foglalt összevont kifizetése nem veszi figyelmbe, hogy a vonatkozó szabadságot a munkavállaló igénybe veszi-e, vagy sem, és mivel nem létezik olyan intézkedés, amelynek célja annak biztosítása, hogy a munkavállaló a négyhetes szabadságot valóban igénybe vegye, végeredményben nem érvényesül az az alapvető követelmény, miszerint legalább négy hét szabadságot biztosítani kell, ez pedig mind az irányelv szövegével, mind annak céljával ellentétes.

73. A szabadságra szóló juttatás összevont kifizetése különösképpen eltántoríthatja a munkavállalót a szabadságának igénybevételétől. Emellett az ilyen rendszerrel visszaélhetnek azok a munkáltatók, amelyeknek az a célja, hogy a munkavállalók ne vegyék igénybe szabadságukat.

74. A Bizottság ezért a „rolled-up holiday pay" rendszerét összeegyeztethetetlennek tartja az irányelv 7. cikkével, mivel az nem biztosítja, hogy a legalább négyhetes éves rendes szabadságot ténylegesen igénybe lehessen venni.

b) Jogi értékelés

75. Az irányelv 7. cikkének fent bemutatott[24] alapvető normatív tartalma alapján a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetése – amelyet az alapeljárásokban vitatott megállapodások is tartalmaznak – csak akkor egyeztethető össze az irányelv céljaival, ha az alapjául szolgáló szerződéses rendelkezések biztosítják, hogy a munkavállaló az őt megillető éves rendes szabadságot ténylegesen igénybe tudja venni. Azt, hogy valamely megállapodás – mint amilyen a szóban forgó „rolled-up holiday pay" rendszerét alkalmazó megállapodás is – kizárja-e a fizetett éves rendes szabadság tényleges igénybevételének lehetőségét, végső soron csak a nemzeti bíróság tudja megválaszolni, az egyes ügyek valamennyi körülményének, különösen a vonatkozó szerződések figyelembevételével.

76. Következésképpen csak általánosságban lehet azt vizsgálni, hogy a szóban forgó szabályozás mennyiben tűnhet problematikusnak az irányelv 7. cikkében foglalt jog érvényesítése szempontjából, illetve hogy az irányelv 7. cikkében foglalt jog esetleges megsértését igazolhatják-e a rugalmassággal összefüggő indokok.

i) A „rolled-up holiday pay" akadályozza-e a munkavállalót a fizetett rendes szabadság igénybevételében?

77. A munkavállaló a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésének rendszerében

24 – Lásd a 46. és azt követő pontokat.

is alapvetően szabadon igénybe veheti szabadságát. A kérdés ugyanakkor az, hogy a minimális szabadságnak a foglalkoztatás időtartama alatt folyamatosan történő kifizetése nem jelent-e olyan tényleges kényszert, hogy a munkavállaló ne éljen a rendes szabadsághoz való jogával. Ezzel nem teljesülne az irányelv célja, vagyis a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme. Amint azt a Bíróság a pihenőidő vonatkozásában már megállapította, az irányelvben biztosított pihenőidő célja az, hogy a munkavállaló biztonságának és egészségének romlását – amely a munkaidő halmozódásával a megfelelő pihenés hiányában felmerülhet – a lehető legnagyobb mértékben kiküszöbölje. [25]

78. Először is az Egyesült Királyság Kormánya elvileg joggal indul ki abból, hogy a munkavállalók általában képesek úgy intézni pénzügyeiket, hogy bérük szabadság gyanánt kifizetett része a rendes szabadság igénybevételekor rendelkezésükre álljon. Ez az álláspont ugyanakkor olyan feltevéseken alapul, amelyek legalábbis vitathatónak tűnnek. Egyrészt meg kell állapítani, hogy az alacsony keresetűek – mint amilynek az alkalmi és az időszakos munkások – nem rendelkeznek olyan nagy mozgástérrel, mint mások: az alacsony keresetűek általában arra kényszerülnek, hogy keresetük nagy részét, ha nem egészét, mindennapi szükségleteikre fordítsák, így óhatatlanul felmerül annak veszélye, hogy a szabadság után járó kifizetések nem töltik be eredeti rendeltetésüket. Éppen az alacsony keresettel rendelkező munkavállalók esetében jelenthet erős késztetést a szabadság igénybevételének elmaradására az, hogy több munkával többet kereshetnek. Amennyiben ugyanis szabadságuk helyett is dolgoznak, nemcsak a szabadságra szóló juttatást kapják meg, de minden további munkával töltött időszakra megkapják rendes munkabérüket is, annak ellenére, hogy ezt az időszakot (négy hetet évente) a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetése révén már kifizették számukra. Ettől függetlenül az is megfontolandó, hogy a szabadsággal kapcsolatos személyes előrelátás, amelynek lehetőségét az Egyesült Királyság Kormánya felvázolta, azt is feltételezi, hogy a munkavállaló számára nyilvánvalóvá tegyék, hogy bérének mely része fordítandó a szabadságának finanszírozására. Más szóval: a szabadsággal kapcsolatos efféle anyagi vonatkozású előrelátás feltétele a „rolled-up holiday pay" jellegű megállapodások átláthatósága. [26]

79. Emellett más indokok is megkérdőjelezik, hogy a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó megállapodások összeegyeztethetőek az irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt célokkal. Már abból a megfontolásból is, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme nemcsak a munkavállaló egyéni érdeke, hanem közérdek is, az következik, hogy nem lehet kizárólag a munkavállaló felelősségére bízni a rendes szabadsága után kifizetett, de esetleg ilyenként nem jelzett fizetés azonosítását és ennek megfelelő felhasználását. Igaz, a munkavállaló nem köteles szabadságát igénybe venni, vagy azt pihenésre felhasználni. Az irányelv célkitű-

25 – A 23. lábjegyzetben hivatkozott Jaeger-ítélet 92. pontja.

26 – Az átláthatóság e követelményével összefüggésben lásd a C-257/01. sz. ügyben előterjesztett második kérdés vonatkozásában a 101. és azt követő pontokban foglaltakat.

zéseivel összhangban álló értelmezés érdekében azonban aligha lehetséges olyan megállapodások jóváhagyása, amelyek alkalmasak arra, hogy folyamatos munkavégzésre ösztönözzenek, a minimális szabadság igénybevételének elmaradásával. [27] A szóban forgó, a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó megállapodásoknak ezen, az irányelv célkitűzéseinek ellentmondó hatását egyébként az Egyesült Királyság Kormánya is felismeri, amikor felveti azon gyakorlati nehézségeket, amelyek akkor állnának elő, ha az időszakos munkások ragaszkodnának ahhoz, hogy szabadságukat bizonyos munkaidőszak alatt vehessék igénybe – és nem megbizatásuk után.

80. Mindezekből az következik, figyelemmel a minimális éves rendes szabadsághoz való jog céljára, hogy az irányelv átültetését szolgáló nemzeti jogszabályoknak az irányelvvel összhangban történő értelmezése alapján a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó, magánautonómia keretében kötött megállapodás csak akkor lehet jogszerű, ha a munkavállaló számára biztosítják a minimális éves rendes szabadság igénybevételének tényleges lehetőségét.

ii) A „rugalmasság követelményének" vizsgálata

81. Tizenhetedik preambulumbekezdésében maga az irányelv is tartalmazza, hogy „a vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdések tekintetében kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben".

82. E helyütt ismét emlékeztetni kell a fizetett éves rendes szabadság jelentőségére, amint az az irányelv negyedik preambulumbekezdésében hivatkozott, 1989. december 9-én aláírt munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 8. és 19. pontjában megjelenik. A Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében ez a jog a Közösség szociális jogának egyik különösen fontos alapelve. [28] Mivel az irányelv ennek megfelelően e jog tekintetében nem rendelkezik kivételről, [29] a legegyszerűbb korlátozásának is komoly érveken kell alapulnia.

27 – Az alapeljárás alpereseinek és a holland kormánynak a szóbeli észrevételeiben kifejtett álláspontjával ellentétben – amely utóbbi valószínűleg egy másik folyamatban lévő eljárást (C-124/05. sz., Federatie Nederlandse Vakbeweging ügy) tartott szem előtt – a jelen ügyek tárgya kizárólag a nemzeti jog irányelvvel összhangban történő értelmezése, és nem az, hogy a 93/104 irányelv megfelelő átültetése előírja-e a munkavállaló számára a szabadság – adott esetben pihenési céllal történő – igénybevételének kötelezettségét. A szabadság összevont kifizetésére vonatkozó megállapodások közösségi jogi szempontú problematikája nem abban rejlik, hogy a munkavállaló nem köteles ténylegesen igénybe venni szabadságát, hanem abban, hogy anyagi ösztönzést kap arra, hogy ne éljen az irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében számára biztosított pihenésre való jogosultságával.

28 – A 13. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ítélet 43. pontja, valamint a 16. lábjegyzetben hivatkozott Merino Gómez-ítélet 29. pontja.

29 – Lásd e tekintetben az irányelv 17. és 18. cikkét.

83. Ennek megfelelően az adminisztratív terhek egyszerű csökkentése nem megfelelő indok, hiszen ez gazdasági megfontolásokon alapul. Már az irányelv ötödik preambulumbekezdéséből az következik, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének magasabb szintű biztosítása nem rendelhető alá gazdasági megfontolásoknak. [30] Emellett az irányelvnek már figyelembe kellett vennie azokat a hatásokat, amelyeket az irányelvvel bevezetett munkaidő-szervezés gyakorolhat a kis- és középvállalkozásokra, hiszen az EK-Szerződés 118a. cikke (jelenleg EK 138. cikk), amely az irányelv jogalapját képezi, többek között azzal a feltétellel teszi lehetővé intézkedések elfogadását, hogy azok nem akadályozzák az ilyen vállalkozások alapítását és fejlődését. [31]

84. Kérdéses lehet ugyanakkor, hogy a szóban forgó megállapodások, bizonyos feltételek fennállása esetén, komoly gyakorlati szempontok alapján megengedhetőek-e. Az ilyen indokok megítélése érdekében azonban különbséget kell tenni az alapeljárásokban szereplő kétféle munkaidő-szervezési mód között, nevezetesen a műszak szerinti munka és az időszakos munka között

– A határozatlan időre alkalmazott munkavállalók műszak szerinti munkája

85. Az ilyen műszak szerinti munka esetében tartós foglalkoztatási jogviszony áll fenn. [32] Ennek megfelelően előre látható, hogy a munkavállaló mennyi szabadságot tud igénybe venni. E rendszeresség miatt – az alapeljárásban négy nap munkát négy nap pihenés követ – nem érthető, hogy miért szükséges eltérni a szabadság ideje alatt járó fizetés alapelvétől.

86. Ami a Caulifield és társai kontra Marshalls Clay ügyet illeti, azt is szem előtt kell tartani, hogy a szabadságra szóló juttatás megállapodás szerinti összevont kifizetése a szabadság olyan – ugyancsak vitatott – rendezésével párosul, amely szerint a szabadság a pihenőidők összevonásából adódik. Bár a pihenőidő és a szabadság egyaránt az irányelvben előírt célt, vagyis a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét szolgálja, annyiban különböznek, hogy a pihenőidőt az adott munkaidőbeosztás alapján kell kiadni, és ennek megfelelően a pihenőidő független az irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt fizetett éves rendes szabadsághoz való jogtól. A vitatott üzemi megállapodás, úgy tűnik, nem különíti el világosan a pihenőidőt és a szabadságot.

30 – Lásd e tekintetben a 13. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ítélet 59. pontját és a 23. lábjegyzetben hivatkozott Jaeger-ítélet 67. pontját.

31 – A 13. lábjegyzetben hivatkozott BECTU-ítélet 60. pontja, amely hivatkozik a C-84/94. sz., Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1996., I-5755. o.) 44. pontjára.

32 – Következésképpen a 85–87. pontban kifejtettek nem vonatkoznak arra az esetre, amikor az időszakos munkavállalót műszak szerinti munkarendben foglalkoztatják, mint a C-131/04. sz. ügyben.

87. Ugyanakkor amennyiben a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a – megállapodásnak megfelelően – megállapított pihenőidőt úgy számítják, hogy az egy részét tekintve a szabadságot is tartalmazza, oly módon, hogy a műszakok elcserélésével adott esetben hosszabb szabadságot is igénybe lehet venni, a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó (további) megállapodás nem tűnik problematikusnak, amennyiben a munkavállaló számára a minimális éves rendes szabadság igénybevételének tényleges lehetőségét – fenntartva a nemzeti bíróság azon lehetőségét, hogy az ügy egyéb körülményeit is megvizsgálja – nem befolyásolja.

– Időszakos munka

88. Az időszakos munka esetében ugyanakkor gyakran nem lehet előre látni, hogy a munkavállaló az adott munkáltatónál menynyi ideig lesz foglalkoztatva. Ezért a munkával töltött időszakok és a nem munkával töltött időszakok közötti átmenet a munkaviszony megszűnéséhez hasonló. A munkaviszony megszűnése esetére viszont az irányelv 7. cikkének (2) bekezdése lehetővé teszi a szabadsághoz való jog pénzbeli megváltását. Ahelyett, hogy valamennyi munkával töltött időszak végeztével kiszámolnák a fennálló jogosultságot, a valóságban célszerűbbnek tűnik a folyamatos részletekben történő kifizetés előírása, amelynek révén a munkáltató rendszeres jelleggel megváltja az éves rendes szabadság azon részét, amelyre a munkavállaló a tárgyévben nála jogosultságot szerzett.[33] Nem szabad ugyanakkor elfelejteni, hogy az időszakos munkavállalók munkaerőpiaci összehasonlításban igen gyenge pozícióval rendelkező csoportot alkotnak. Az irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében foglalt, a szabadság pénzbeli megváltásának tilalmára vonatkozó követelménytől való eltérés e munkavállalók pozíciójának további gyengítését jelenti, ami – megfelelő ellentételezés hiányában – nehezen hozható összhangba az irányelv célkitűzéseivel.

89. Ezért azt javaslom, hogy a Bíróság a C-131/04. sz. ügyben előterjesztett első kérdést és a C-257/04. sz. ügyben előterjesztett első és negyedik kérdést úgy válaszolja meg, hogy a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó egyéni vagy kollektív megállapodások vizsgálata során a nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a munkavállalónak mennyiben van tényleges lehetősége az őt megillető éves rendes szabadság igénybevételére. Ezt a lehetőséget fő szabály szerint kizárja az, ha a megállapodás csak a minimális éves rendes szabadságnak a rendes munkabérrel történő kifizetéséről rendelkezik, de nem rendelkezik

33 – Különböző tagállamokban az itt jelzett nehézséget szabadságilletve bérkifizetési pénztárak segítségével oldják meg. A „caisses de congés payés" belga és a francia rendszerében a munkáltatók a megfelelő pénztárnak hozzájárulást fizetnek, amely azután gondoskodik az éves rendes szabadság után járó díjazás teljesítéséről, oly módon, hogy a munkáltató a rendes éves szabadságnak csak azon része után fizet, amelyre a munkavállaló nála szerzett jogosultságot, a munkavállaló viszont a kifizetést a szabadság időpontjában kapja meg. Hasonlónak tűnik a németországi építőiparban működő Urlaubs- und Lohnausgleichskasse, ahol a szabadságra szóló juttatáshoz fűződő jogot fő szabályként a munkáltatóval szemben érvényesítik.

– akár másik megállapodás utján – magának a szabadságnak az igénybevételéről.

C – A C-257/04. sz. ügyben előterjesztett második és harmadik kérdésről, valamint a C-131/04. sz. ügyben előterjeszett második kérdésről

90. Arra az esetre, ha a „rolled-up holiday pay" rendszert előíró megállapodások alapvetően megengedhetőek, az előterjesztő bíróság a C-254/04. sz. ügyben előterjeszetett második kérdésével arra keres választ, hogy az irányelv 7. cikkével nem ellentétes-e az, ha a munkavállaló ugyanakkora fizetést kapott a megállapodás hatálybalépése előtt és után, következésképpen a megállapodás nem eredményezett bérkiegészítést, hanem a munkavállalónak kifizetett bér egy részét minősítette a rendes szabadság fejében nyújtott juttatásnak.

91. Arra az esetre, ha a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó megállapodások nem megengedhetőek, az előterjesztő bíróságok a C-131/04. sz. ügyben előterjeszetett második kérdéssel, valamint a C-254/04. sz. ügyben előterjeszetett harmadik kérdéssel lényegében arra várnak választ, hogy az említett megállapodás alapján már megtörtént kifizetés beszámítható-e az irányelv 7. cikke alapján fennálló, a fizetett éves rendes szabadságra vonatkozó jogosultságba.

1. Annak szükségességéről, hogy a szabadságra szóló juttatás a munkabér mellett kerüljön kifizetésre

a) A felek lényegi érvei

92. A C-257/04. sz. ügy egyik alapeljárásának felpereseként M. J. Clarke azon az álláspontón van, hogy a 2001 augusztusa előtti szabályozás azért volt ellentétes az irányelvvel, mert a szabadságra szóló juttatás, vagyis a munkabér e része nem volt meghatározva. Mivel az alperes Frank Staddon csak a szóban forgó, a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó megállapodás megkötését követően jelölte meg külön a munkabér-kimutatásokon a szabadságra szóló juttatást, ez azonban nem járt a bér növekedésével, ez a különbségtétel lényegében az órabér csökkenésével volt egyenértékű.

93. Az alperes Frank Staddon – az egyedüli az alapeljárás alperesei közül, akit e kérdés közvetlenül érint – nem foglalt állást a kérdésben.

94. Az Egyesült Királyság Kormánya azon az álláspontón van, hogy a nemzeti bíróságok feladata annak megállapítása, hogy az a tény,

hogy a munkabér a szabadság kifizetésének külön megjelölését megelőzően és azt követően ugyanakkora, arra utal-e, hogy a munkavállaló valójában nem kap szabadságra szóló juttatást.

95. A Bizottság álláspontja szerint a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésének rendszerében az éves rendes szabadságra szóló juttatás kifizetésének ténylegesen – százalékosan vagy tételesen meghatározott összegként – kell a rendes (vagyis a megállapodást megelőző) munkabérhez hozzáadódnia.

96. Az Ír Köztársaság nem tartja szükségesnek, hogy e kérdéssel foglalkozzék, mivel a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésének rendszerét minden további nélkül összeegyeztethetetlennek tartja a közösségi joggal.

b) Jogi értékelés

97. Előre kell bocsátani, hogy kérdésével az előterjesztő bíróság nyilvánvalóan nem a szabadság kifizetése külön említésének időpontjára utal, hanem magára a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó megállapodás hatálybalépésére.

98. Ahhoz, hogy célját betöltse, és a munkavállaló számára lehetővé tegye a szabadság igénybevételét, valamint erre ösztönözze, az irányelv 7. cikke alkalmazásának el kell érnie, hogy a szabadságra szóló juttatás hozzáadódjék a munkaidő után fizetett bérhez. Ezt a többletdíjazást alapvetően vagy egy összegű kifizetésként lehet megoldani, amely a teljes szabadságra szóló juttatást jelenti, vagy úgy, hogy az órabérhez, a napi vagy heti bérhez hozzáadódik a megfelelő összeg. Ez utóbbi megoldás esetén a „rolled-up holiday pay" alkalmazásáról szóló megállapodás hatálybalépését követően – azzal a feltételezéssel élve, hogy az egyáltalán összeegyeztethető az irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével – a fizetendő bérnek magasabbnak kell lennie.

99. Amennyiben tehát a kötelező megállapodás hatálybalépése előtt és az azt követően fizetett bér összege azonos, a megállapodásból eredő egyetlen változás az, hogy a bér egy részét a szabadság után fizetik. Nyilvánvaló, hogy a munkáltató a megállapodás hatálybalépését követően csak látszólagosan tartja tiszteletben a fizetett szabadsághoz való jogot. Ezzel a minimális éves rendes fizetett szabadság biztosítására vonatkozó célkitűzés kiüresedik. A munkavállaló így éppen rendelkezne a szabadsága után járó fizetéssel, amely lehetővé tenné számára, hogy szabadságát valóban szabadidőként használja fel.

100. A C-257/04. sz. ügy részét képező, Clarke kontra Staddon jogvitában ugyanakkor már a munkaszerződés rendelkezett

arról, hogy a munkabér tartalmazza a szabadságra szóló juttatást. Ennek pontos részarányát később – másik megállapodásban – állapították meg. Ebben a helyzetben a fizetett szabadság látszólagos biztosításának veszélye nem ugyanolyan mértékben áll fenn, mivel a kérdéses díjazást már az első megállapodástól kezdődően összevonták, de külön megjelölésére csak a második megállapodásban került sor.

101. Ebben az ügyben az átláthatóság kérdése merül fel problémaként. Amennyiben a munkavállaló számára nem felismerhető, hogy munkabérének mely része szolgál a napi szükségleteinek kielégítésére, és mely része szolgál a szabadsághoz való jogának érvényesítéséhez, leginkább az alacsony jövedelemmel rendelkező munkavállalók számára nehéz lesz ezen – nem azonosítható – összeget szabadságának időszakára félre tenni. Az átláthatóság hiánya ezzel az ellen hat, hogy a munkavállaló igénybe vegye a minimális éves rendes szabadságát. Ez méginkább igaz akkor, amikor – amint az ugyancsak a C-257/04. sz. ügy részét képező, Caulfield és társai kontra Marshall Clay ügyben látható – a szabadságra szóló juttatással növelt munkabér jelenti a túlmunka után járó díjazás alapját is. Ily módon ez a munkabér a munkavállaló számára egészében munkabérként jelenik meg, és nem (egyúttal) a szabadságra szóló juttatásként.

102. Ez az átláthatóság – és az ezzel összefüggő tudatosság [34] – nyilvánvalóan akkor is hiányzik, ha a munkaszerződésből nem derül ki, hogy a szabadságra szóló juttatás a kifizetett munkabár részét képezi. Ez a munkavállaló számára úgy jelenik meg, mint ha csak fizetés nélküli szabadságra lenne jogosult.

34 – Lásd a fenti 78. pontot.

2. A már kifizetett összegek beszámításának kérdéséről

a) A felek lényegi érvei

103. A C-257/04. sz. ügy alapeljárásának felperesei az irányelv 7. cikke szerinti fizetett éves rendes szabadsághoz való jog megsértésének tartják azt, hogy a „rolled-up holiday pay" alapján már megfizetett összeget beszámítják az éves rendes szabadságuk után járó fizetésbe.

104. Ezzel szemben az alapeljárás alperesei azon az álláspontón vannak, hogy még ha a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó megállalapodás ellentétes is az irányelv 7. cikkével, a már kifizetett összegeknek beszámíthatónak kell lenniük. Ha nem így volna, a munkáltatónak végső soron kétszer kellene kifizetnie a szabadságra szóló juttatást.

105. Az Egyesült Királyság Kormánya azon az álláspontón van, hogy semmi nem igazolja azt, hogy a szabadság után járó, már megfizetett bérrészt ne lehessen figyelembe venni, mivel ténylegesen a munkabéren felül fizették ki. Végső soron a munkavállaló e kifizetést a szabadság után kapta, és a szerződő felek szándéka arra vonatkozott, hogy a szabadság után járó fizetésként kerüljön kifizetésre.

106. A Bizottság ezenkívül úgy véli, hogy a 7. cikk (2) bekezdésének sem szövege, sem célkitűzése nem zárja ki a már kifizetett összegek beszámítását, amennyiben a már teljesített és a munkabérbe beépített kifizetések az alapbérhez képest valóban többletként kerültek kifizetésre. A 7. cikk (2) bekezdése mindössze a biztosított éves rendes szabadság tényleges igénybevételének kiemelt fontosságát hangsúlyozza.

107. Az ír kormány ezzel szemben úgy véli, hogy sérülne a 7. cikkben foglalt, a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog, amennyiben a már megfizetett összegeket be lehetne számítani.

b) Jogi értékelés

108. E kérdés megválaszolása szempontjából is döntő az irányelv 7. cikke által követett célkitűzés. A minimális éves rendes szabadság igénybevételének tényleges lehetősége mint célkitűzés [35] nem valósulhat meg utólagosan, vagyis azon időpontban, amikor a munkavállaló szabadságának kifizetését kéri, mivel a tárgyév nagy valószínűséggel már eltelt. Ezért kizárólag szankcióként fogható fel, ha a munkáltatót utólag kötelezik a szabadságra szóló juttatás (újbóli) kifizetésére, és kizárják a már kifizetett összegek beszámítását.

109. Mindenesetre a hatékony jogvédelem érdekében ki lehetne zárni a teljesített szakaszos kifizetésnek az irányelv 7. cikkében előírt szabadság utáni fizetésként való figyelembevételét, amennyiben a munkáltató olyan modellt választott, amely a minimális szabadsághoz való jog biztosítása szempontjából nem felel meg az átláthatóság említett követelményének. [36] A kétszeres fizetés kockázata visszatarthatná a munkáltatót attól, hogy meg nem engedett megállapodásokat vezessen be. Ennek ellentmond ugyanakkor az, hogy a munkavállaló számára ez újabb anyagi ösztönzést jelentene arra, hogy ne vegye igénybe az őt megillető minimális szabadságot.

110. A szükséges átláthatóság feltételének teljesülése mellett ezért semmi nem szól amellett, hogy az irányelv 7. cikke kizárja a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó megállapodás alkalmazásával már kifizetett összegek figyelembevételét.

35 – Lásd a fenti 55. pontot.

36 – Lásd a fenti 101. és azt követő pontokat.

V – Végkövetkeztetések

111. A fenti megfontolások alapján azt javaslom, hogy a Bíróság a következőképpen válaszoljon az előterjesztett kérdésekre:

1. A szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó egyéni vagy kollektív megállapodásoknak a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv 7. cikkét átültető nemzeti intézkedések szempontjából történő vizsgálata során a nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a munkavállalónak mennyiben van tényleges lehetősége az e 7. cikk alapján őt megillető éves rendes szabadság igénybevételére. Ezt a lehetőséget fő szabály szerint kizárja az, ha a megállapodás csak a minimális éves rendes szabadságnak a rendes munkabérrel történő kifizetéséről rendelkezik, de nem rendelkezik – akár másik megállapodás utján – magának a szabadságnak az igénybevételéről.

   Az ilyen megállapodás mindenesetre nem felel meg a 93/104/EK irányelv 7. cikkében foglalt követelménynek, amennyiben a szabadságra szóló juttatásnak a bérben foglalt pontos összegét nem jelölik meg átlátható módon, illetve ha e megjelölés csak utólag történik, anélkül hogy a teljes munkabér összege ezáltal emelkedne.

2 Még ha a szabadságra szóló juttatás összevont kifizetésére vonatkozó megállapodás a 93/104/EK irányelv 7. cikkével ellentétes módon kizárja is a munkavállalót megillető szabadság tényleges igénybevételének lehetőségét, a 93/104/EK irányelv 7. cikke nem zárja ki, hogy a bizonyítottan és a munkavállaló számára világosan felismerhető módon szabadságra szóló juttatásként kifizetett összegeket beszámítsák a munkavállalót megillető bármilyen követelésbe.