A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2024. január 18.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – Ki nem vett szabadság helyett a munkaviszony megszűnésekor járó pénzbeli juttatás – E juttatás kifizetését a közalkalmazott önkéntes lemondása esetén megtiltó nemzeti szabályozás – A közkiadások féken tartása – Az állami munkáltató szervezési szükségletei”

A C-218/22. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale di Lecce (leccei bíróság, Olaszország) a Bírósághoz 2022. március 24-én érkezett, 2022. március 22-i határozatával terjesztett elő a

BU

és

a **Comune di Copertino**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

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

főtanácsnok: T. Ćapeta,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– BU képviseletében A. Russo avvocata,

– a Comune di Copertino képviseletében L. Caccetta avvocata,

* Az eljárás nyelve: olasz.

– az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: L. Fiandaca avvocato dello Stato,

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

a főtanácsnok indítványának a 2023. június 8-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

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

2 E kérelmet a BU, a Comune di Copertino (Copertino önkormányzata, Olaszország) volt közalkalmazottja és a Comune di Copertino között annak tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy BU-tól a munkaviszonyának önkéntes lemondásból eredő megszűnésekor megtagadták a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásának BU előrehozott nyugdíjba vonulása céljából történő kifizetését.

Jogi háttér

Az uniós jog

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

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

4 A 2003/88 irányelv „Éves szabadság” címet viselő 7. cikke a következőképpen szól:

„(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság [helyesen: legalább négy hét fizetett 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.”

Az olasz jog

5 Az olasz alkotmány 36. cikkének (3) bekezdése előírja:

„A munkavállaló heti pihenőidőre és fizetett éves szabadságra jogosult, amelyekről nem mondhat le.”

6 A Codice civile (polgári törvénykönyv) „Pihenőidő” című 2109. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkavállaló jogosult heti egy, rendszerint vasárnapra eső pihenőnapra.

(2) A munkavállaló jogosult továbbá éves – adott esetben folyamatos – fizetett szabadságra, amelynek időpontját a vállalkozás szükségleteire és a munkavállaló érdekeire figyelemmel a munkáltató tűzi ki. Időtartamát törvény, szociális norma, szokás vagy méltányosság határozza meg.”

7 A módosításokkal a 2012. augusztus 7-i 135. sz. törvény alapügyre alkalmazandó változata 1. cikkének (1) bekezdése által törvénnyé alakított, 2012. július 6-i decreto-legge n. 95- Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario (a közkiadásoknak a polgárok részére nyújtott szolgáltatások változatlan fenntartása mellett történő felülvizsgálatára irányuló sürgős rendelkezésekről, valamint a bankszektor vállalkozásai vagyoni helyzetének erősítésére irányuló intézkedésekről szóló 95. sz. rendkívüli törvényerejű rendelet; a GURI 2012. július 6-i 156. számának rendes melléklete; a továbbiakban: 95. sz. törvényerejű rendelet) „A közigazgatási szervek kiadásainak csökkentése” című 5. cikkének (8) bekezdése a következőket írja elő:

„Az Istituto nazionale di statistica – ISTAT (nemzeti statisztikai intézet, Olaszország) által a közigazgatás összevont gazdasági számlájában feltüntetett közigazgatási szervek személyi állományát és vezetőit, továbbá a független hatóságok, köztük [a Commissione nazionale per le società e la borsa – Consob (nemzeti társaság- és tőzsdeügyi bizottság, Olaszország)] személyi állományát és vezetőit megillető rendes szabadságot, pihenőidőt és egyéb szabadságokat, a 2009. december 31-i 196. sz. törvény 1. cikkének (2) bekezdésével összhangban, e szervek vonatkozó szabályzataiban foglaltak szerint ki kell venni, és semmilyen körülmény nem adhat okot kompenzációs juttatás kifizetésére. Ez abban az esetben is alkalmazandó, ha a munkaviszony mobilitás, lemondás, elbocsátás, nyugdíjazás vagy korhatár elérése miatt szűnik meg. Az esetleges kedvezőbb jogszabályi és szerződéses rendelkezések a jelen törvényerejű rendelet hatálybalépésével hatályukat vesztik. A jelen rendelkezés megsértése – a jogalap nélkül kifizetett összegek visszatérítésén túl – a felelős vezető fegyelmi és adminisztratív felelősségét is megalapozza. Ez a bekezdés nem vonatkozik az oktatói, adminisztratív, műszaki vagy kisegítő személyi állomány olyan tagjára, aki ideiglenes és alkalmi helyettesítői, illetve – a tanítási időszak végéig vagy az oktatási tevékenység befejezéséig szóló – szerződéses oktatói minőséggel rendelkezik, az adott személynek járó szabadságnapok és a számára kiadott szabadságnapok közötti különbség erejéig.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

8 BU-t 1992. február 1-jétől 2016. október 1-jéig Copertino önkormányzata foglalkoztatta, ahol „Istruttore direttivo” (vezető instruktor) munkakört töltött be.

9 BU az annak érdekében történt önkéntes lemondását követően, hogy előrehozott nyugdíjba vonuljon, 2016. október 1-jétől nem végzett munkát.

10 BU, mivel úgy vélte, hogy a 2013 és 2016 közötti időszakban megszerzett 79 nap fizetett éves szabadság után pénzbeli juttatásra jogosult, a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Tribunale di Leccéhez (leccei bíróság, Olaszország) fordult a ki nem vett szabadságnapok pénzbeli megváltása iránt.

11 Copertino önkormányzata a kérdést előterjesztő bíróság előtt a 95. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (8) bekezdésére hivatkozva vitatta ezt a kérelmet. Álláspontja szerint az a tény, hogy BU 2016-ban szabadságot vett ki, azt bizonyítja, hogy tudomása volt az e rendelkezés szerinti azon kötelezettségéről, hogy kivegye az általa a munkaviszony megszűnése előtt megszerzett szabadságnapokat. Ráadásul lemondásakor nem vette ki a szabadsága fennmaradó részét.

12 A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy a BU által hivatkozott 79 ki nem vett szabadságnap a 2003/88 irányelvben előírt fizetett éves szabadságnapnak felel meg, amelyből 55 a 2016. évet megelőző évekre, a fennmaradó rész pedig ez utóbbi szolgálati évre vonatkozik. E bíróság hozzáteszi, hogy BU 2016-ban a korábbi években megszerzett napoknak megfelelő azon szabadságot vette ki, amelyet 2013-ra és az azt követő évekre vittek át. E helyzet azonban nem foglal magában semmilyen visszaélésszerű magatartást BU részéről, amely megfelelne a 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874) 48. pontjában említett magatartásnak.

13 A kérdést előterjesztő bíróság azt is megjegyzi, hogy a Corte costituzionale (alkotmánybíróság, Olaszország) a 95/2016. sz. ítéletben megállapította, hogy a 95. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (8) bekezdése, amely bizonyos kivételektől eltekintve előírja, hogy a ki nem vett fizetett szabadság után semmilyen pénzbeli megváltás nem nyújtható, megfelel az olasz alkotmányban foglalt elveknek, valamint nem sérti az uniós jog és a nemzetközi jog szabályait sem. E bíróság e következtetésre az e szabály alóli olyan különböző kivételek meghatározásával jutott, amelyek a jelen ügyben nem relevánsak.

14 A Corte costituzionale (alkotmánybíróság) figyelembe vette mind a közkiadások féken tartásának szükségességét, mind pedig az állami munkáltatóra háruló szervezési korlátokat, rámutatva arra, hogy e szabályozás a ki nem vett szabadságok „pénzbeli ellentételezése” ellenőrizetlen alkalmazásának megszüntetésére, valamint a szabadság tényleges kivétele elsőbbségének megerősítésére irányul. Álláspontja szerint, ha a szabadságot a munkavállaló akaratától független okokból – például betegség miatt – nem vették ki, akkor nem áll fenn a pénzbeli megváltás kifizetésének tilalma, önkéntes lemondás esetén viszont fennáll.

15 Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak a 95. sz. törvényerejű rendelet 5. cikke (8) bekezdésének az uniós joggal való összeegyeztethetőségét illetően, különösen a 2021. november 25-i job-medium ítéletre (C-233/20, EU:C:2021:960) tekintettel, annál is inkább, mivel a közkiadások féken tartása mint cél már ezen 5. cikk címéből is kitűnik, és mivel annak (8) bekezdése a közigazgatási szektorban megtakarítások elérésére irányuló intézkedések sorába illeszkedik.

16 E körülmények közzött a Tribunale di Lecce (leccei bíróság) felfüggesztette az eljárását, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [2003/88 irányelv] 7. cikkét és az Európai Unió Alapjogi Chartája [a továbbiakban: Charta] 31. cikkének (2) bekezdését, hogy azokkal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló azon nemzeti szabályozás, amely a közkiadások féken tartásának érdekében, valamint az állami munkáltató szervezetével összefüggő célból a szabadság pénzbeli megváltásának tilalmát írja elő abban az esetben, ha a közalkalmazott lemond?

2) Az [első kérdésre adandó] igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni a [2003/88 irányelv] 7. cikkét és a [Charta] 31. cikkének (2) bekezdését, hogy a közalkalmazottnak kell bizonyítania, hogy a munkaviszonya alatt nem tudta kivenni a szabadságot?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

17 Az Olasz Köztársaság azt állítja, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatatlanok, mivel a Bíróságnak a 2016. július 20-i Maschek ítéletből (C-341/15, EU:C:2016:576) és a 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítéletből (C-684/16, EU:C:2018:874) eredő ítélkezési gyakorlata egyértelműen rögzíti, hogyan kell értelmezni a nemzeti jogot ahhoz, hogy az összhangban álljon az uniós joggal, és ez a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) által elfogadott értelmezés. Ráadásul a második kérdés ellentmondásokkal terhes állításokat tartalmaz.

18 E tekintetben mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság eljárási szabályzatának fényében az a körülmény, hogy a nemzeti bíróság nem köteles a Bírósághoz fordulni, vagy hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelemre adandó válasz az uniós jog fényében állítólagosan nyilvánvaló, semmilyen hatással nincs az ilyen kérelem elfogadhatóságára (2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 16. pont).

19 Ezenkívül a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikk alapján létrehozott együttműködés keretében kizárólag az alapügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelős nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozatnak az ítélete meghozatala tekintetében fennálló szükségességét, mind a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, ha a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 17. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

20 Ennélfogva az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróság által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 18. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

21 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a 95. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (8) bekezdése alapján BU nem kaphatja meg az általa követelt pénzbeli megváltást a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett fizetett éves szabadság napjai után, mivel e munkaviszonyt önként szüntette meg. Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság kérdései arra irányulnak, hogy e rendelkezés összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 7. cikkével és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével.

22 Így az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, és nem nyilvánvaló, hogy e rendelkezéseknek az e bíróság által kért értelmezése ne függene össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve hogy a probléma hipotetikus jellegű lenne. Ezenkívül a Bíróság rendelkezik az ahhoz szükséges információkkal, hogy e kérdésekre hasznos választ adhasson.

23 Az előterjesztett kérdések tehát elfogadhatók.

Az ügy érdeméről

24 Két kérdésével, amelyeket célszerű együttesen vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a közkiadások féken tartásával és az állami munkáltató szervezési szükségleteivel kapcsolatos okok miatt megtiltja, hogy a munkavállaló részére pénzbeli juttatást fizessenek a fizetett éves szabadságnak mind a munkaviszony utolsó évében, mind az azt megelőző években megszerzett azon napjai fejében, amelyeket a munkaviszony megszűnéséig nem vettek ki, ha a munkavállaló önként szünteti meg e munkaviszonyt, és nem bizonyítja, hogy az akaratától független okok miatt nem vette ki a szabadságát e munkaviszony fennállása alatt.

25 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a minden munkavállalót megillető, fizetett éves szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a 2003/88 irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 19. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 Így a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése, amely úgy rendelkezik, hogy a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét fizetett éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság megadása feltételeinek megfelelően, tükrözi és konkretizálja a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt, fizetett éves szabadsághoz való alapvető jogot (lásd ebben az értelemben: 2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 E tekintetben magából a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének szövegéből és a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a tagállamoknak kell a belső szabályozásukban meghatározniuk a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és alkalmazásának feltételeit, meghatározva azokat a konkrét körülményeket, amelyek között a munkavállalók élhetnek ezzel a joggal (2022. szeptember 22-i LB [A fizetett éves szabadsághoz való jog elévülése] ítélet, C-120/21, EU:C:2022:718, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Mindazonáltal a tagállamok kötelesek tartózkodni attól, hogy az említett jog keletkezését, amely közvetlenül ezen irányelvből következik, bármilyen feltételhez kössék (lásd ebben az értelemben: 2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Hozzá kell tenni, hogy az éves szabadsághoz való jog a fizetett éves szabadsághoz való jognak mint az uniós szociális jog egyik alapvető elvének a két alkotórésze közül csupán az egyiket képezi. Ezen alapvető jog magában foglalja továbbá a munkabérhez való jogot, valamint a „fizetett” éves szabadsághoz való e jog lényegéhez tartozó jogként a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jogot is (2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy ha a munkaviszony megszűnt, a munkavállalót megillető fizetett éves szabadság tényleges kivételére többé nincs lehetőség. Annak érdekében, hogy e lehetőség hiánya ne zárja ki, hogy a munkavállaló e joggal – akár pénzbeli formában –

élhessen, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy a munkaviszony megszűnése esetén a munkavállaló jogosult a ki nem vett éves szabadságot helyettesítő pénzbeli juttatásra (2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

31 Amint azt a Bíróság kimondta, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, semmilyen feltételt nem támaszt azon kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető éves szabadságot (2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E jogot közvetlenül ezen irányelv biztosítja, és az kizárólag az abban kifejezetten előírt feltételektől függhet (2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 Ebből következik, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése értelmében az a munkavállaló, aki munkaviszonyának megszűnése előtt nem tudta felhasználni az összes fizetett éves szabadságát, jogosult a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltására. E tekintetben a munkaviszony megszűnésének oka nem releváns. Ennélfogva az a körülmény, hogy a munkavállaló a munkaviszonyát a saját kezdeményezésére szünteti meg, nincs hatással arra a jogára, hogy adott esetben pénzbeli megváltásban részesüljön azon fizetett éves szabadsághoz való joga után, amelyet munkaviszonyának megszűnése előtt nem tudott felhasználni (2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 28. és 29. pont, 2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 32. és 34. pont).

33 Az említett rendelkezéssel ellentétes az olyan nemzeti jogszabály vagy gyakorlat, amely előírja, hogy a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett fizetett éves szabadság után semmilyen pénzbeli megváltás nem jár annak a munkavállalónak, aki a munkaviszony megszűnése előtt nem tudta kivenni az összes őt megillető éves szabadságot, különösen azért, mert a teljes referencia-időszak vagy annak egy része és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak során betegszabadságon volt (2018. november 6–i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 Továbbá, annak előírása révén, hogy az éves szabadság minimális időtartama – a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve – nem helyettesíthető az annak fejében nyújtott pénzbeli juttatással, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése különösen annak biztosítását szolgálja, hogy a munkavállaló tényleges pihenőidővel rendelkezhessék biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében (2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 33. pont).

35 Így a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az irányelv által kifejezetten biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlási módozatairól rendelkezik, amelyek magukban foglalják akár az említett jognak a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak végével történő elvesztését, feltéve azonban, hogy azon munkavállalónak, akinek a fizetett éves szabadsága elveszik, ténylegesen megvolt a lehetősége arra, hogy az említett irányelv által részére biztosított jogot gyakorolja (2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik egyrészt, hogy a munkavállaló több olyan referencia-időszakban szerzett fizetett éves szabadságnapokat, amelyeket úgy tűnik, hogy egybeszámoltak, és e mind 2013-ban, mind pedig 2016-ban szerzett napok egy részét, a munkaviszony 2016. október 1-jei megszűnésekor még nem használták fel. Másrészt a 95. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (8) bekezdése folytán a munkavállaló pusztán azért nem jogosult az összes ki nem vett szabadságnap után járó pénzbeli megváltásra, mert a munkaviszonyt előrehozott nyugdíjba vonulással önként szüntette meg, amit előre láthatott volna.

37 E tekintetben az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben szereplő információkból kitűnik, hogy a Corte costituzionale (alkotmánybíróság) szerint e rendelkezés célja, hogy véget vessen a ki nem vett szabadságok „pénzbeli ellentételezése” ellenőrizetlen igénybevételének. Így a közkiadások féken tartására irányuló intézkedésekkel párhuzamosan az e rendelkezés által bevezetett szabály célja, hogy megerősítse a szabadság tényleges kivételének a pénzbeli megváltás kifizetéséhez képest fennálló elsőbbségét.

38 Ez utóbbi célkitűzés megfelel a 2003/88 irányelv, különösen annak 7. cikke (2) bekezdése által követett célnak, amely – amint arra a jelen ítélet 34. pontja emlékeztet – többek között annak biztosítására irányul, hogy a munkavállaló tényleges pihenőidővel rendelkezhessen biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében.

39 E cél érdekében, és mivel a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével főszabály szerint nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az ezen irányelv által kifejezetten biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlási módjait írja elő, és amely az említett jognak a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak végén történő elvesztését is magában foglalja, ezen irányelv főszabály szerint nem tilthat olyan nemzeti rendelkezést, amely előírja, hogy ezen időszak végén a ki nem vett fizetett éves szabadságnapokat már nem lehet pénzbeli juttatással helyettesíteni, a munkaviszony ezt követő megszűnése esetén sem, amennyiben a munkavállalónak lehetősége volt az ezen irányelven alapuló jogai gyakorlására.

40 Márpedig a munkaviszony megszűnésének oka nem releváns a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében biztosított pénzbeli megváltáshoz való jog szempontjából (lásd ebben az értelemben: 2021. november 25-i job-medium ítélet, C-233/20, EU:C:2021:960, 32. és 34. pont).

41 A fenti megfontolásokból következik, hogy az alapügyben szóban forgó, a Corte costituzionale (alkotmánybíróság, Olaszország) által értelmezett nemzeti szabályozás azáltal, hogy a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett fizetett éves szabadság napjai után járó pénzbeli megváltás munkavállaló számára történő kifizetésének tilalmát azon az alapon írja elő, hogy a munkavállaló önként szüntette meg a munkáltatójával fennálló munkaviszonyát, olyan feltételt vezet be, amely túlmutat a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésében kifejezetten előírt, a jelen ítélet 31. pontjában felidézett feltételeken. Ezenkívül e tilalom kiterjed különösen a foglalkoztatás utolsó évére, valamint arra a referencia-időszakra, amelynek során a munkaviszony megszűnt. E nemzeti szabályozás következésképpen korlátozza a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jogot, amely, amint az a jelen ítélet 29. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból kitűnik, a fizetett éves szabadsághoz való jog egyik alkotóeleme.

42 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog korlátozható, feltéve hogy teljesülnek a Charta 52. cikkének (1) bekezdésében előírt feltételek, vagyis e korlátozásra törvény által, e jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával kerül sor, továbbá e korlátozás – az arányosság elvére is figyelemmel – elengedhetetlen és ténylegesen az Unió által

elismert általános érdekű célkitűzéseket szolgálja (2022. szeptember 22-i LB [A fizetett éves szabadsághoz való jog elévülése] ítélet, C-120/21, EU:C:2022:718, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43 A jelen ügyben a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében foglalt alapvető jog gyakorlásának az alapügyben vitatott korlátozását törvény, közelebbről a 95. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének (8) bekezdése írja elő.

44 A nemzeti jogalkotó által követett és a kérdést előterjesztő bíróság által is közelebbről vizsgált célokat illetően az első kérdés szövegéből kitűnik, hogy e célok – amint azok a 95. sz. törvényerejű rendelet 5. cikkének címéből kitűnnek, és ahogyan azokat a Corte costituzionale (alkotmánybíróság, Olaszország) értelmezi – nem mások, mint egyrészt a közkiadások féken tartása, másrészt pedig az állami munkáltató szervezési szükségletei, beleértve a szabadságolási időszak észszerű tervezését és a munkaviszony feleinek jóhiszemű magatartásra való ösztönzését.

45 Először is, ami a közkiadások féken tartását mint célkitűzést illeti, elegendő emlékeztetni arra, hogy a 2003/88 irányelv (4) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak (2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 Másodszor, ami az állami munkáltató szervezési szükségleteihez kapcsolódó célt illeti, meg kell állapítani, hogy az különösen a szabadságolási időszak észszerű tervezésére és a munkaviszony feleinek jóhiszemű magatartásra való ösztönzésére irányul, így az úgy értelmezhető, mint amelynek az a célja, hogy a munkavállalókat a szabadság kivételére ösztönözze, és megfelel a 2003/88 irányelvnek a jelen ítélet 38. pontjában említett céljának.

47 Helyes emlékeztetni továbbá arra, hogy a tagállamok nem térhetnek el a 2003/88 irányelv 7. cikkéből eredő és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésének tükrében értelmezett azon elvtől, miszerint a megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak lejártakor, ha a munkavállalónak nem volt lehetősége arra, hogy kivegye a szabadságát (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 54. pont).

48 Ellenben, ha a munkavállaló szándékosan és az abból feltételezhetően eredő következmények teljes ismeretében tartózkodott a fizetett éves szabadságának kivételétől, miután lehetővé tették számára az e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlását, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) és (2) bekezdésével, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével nem ellentétes sem e jog elvesztése, sem pedig a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett éves szabadság fejében járó pénzbeli juttatás ehhez kapcsolódó hiánya, és a munkáltató nem köteles e munkavállalót e jog tényleges gyakorlására utasítani (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 56. pont).

49 E tekintetben a munkáltató többek között arra köteles, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog kötelező jellegére tekintettel, valamint a 2003/88 irányelv 7. cikke hatékony érvényesülésének biztosítása érdekében ténylegesen és átláthatóan ügyeljen arra, hogy a munkavállalónak valóban lehetősége legyen a fizetett éves szabadságának kivételére, azzal, hogy – szükséges esetben hivatalosan – annak kivételére ösztönzi, és egyúttal – annak biztosítása érdekében, hogy az

említett szabadság még alkalmas legyen arra, hogy garantálja az érintett számára a pihenést és a kikapcsolódást, amelyhez e szabadságnak hozzá kell járulnia – pontosan és időben tájékoztatja arról, hogy amennyiben nem veszi ki a szabadságot, a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére engedélyezett időszak végén elveszti azt, vagy már nem helyettesíthető pénzbeli juttatással. A bizonyítási teher a munkáltatóra hárul (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 45. és 46. pont).

50 Következésképpen amennyiben a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy a megkövetelt gondosságot tanúsította ahhoz, hogy a munkavállaló ténylegesen kivehesse az őt megillető fizetett éves szabadságot – aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata –, úgy kell tekinteni, hogy a referencia-időszak vagy a szabadság átvitelére engedélyezett időszak végén az említett szabadsághoz való jog megszűnése, illetve a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett éves szabadság fejében járó pénzbeli juttatás kifizetésének ehhez kapcsolódó hiánya sérti a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, illetve 7. cikkének (2) bekezdését, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdését (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 46. és 55. pont).

51 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben szereplő információkból kitűnik, hogy a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásának tilalma kiterjed azokra a napokra, amelyeket a foglalkoztatás utolsó folyó évében szereztek meg.

52 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a közkiadások féken tartásával és az állami munkáltató szervezési szükségleteivel kapcsolatos okok miatt megtiltja, hogy a munkavállaló részére pénzbeli juttatást fizessenek a fizetett éves szabadságnak mind a munkaviszony utolsó évében, mind az azt megelőző években megszerzett azon napjai fejében, amelyeket a munkaviszony megszűnéséig nem vettek ki, ha a munkavállaló önként szünteti meg e munkaviszonyt, és nem bizonyítja, hogy az akaratától független okok miatt nem vette ki a szabadságát e munkaviszony fennállása alatt.

A költségekről

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

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

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét és az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a közkiadások féken tartásával és az állami munkáltató szervezési szükségleteivel kapcsolatos okok miatt megtiltja, hogy a munkavállaló részére pénzbeli juttatást fizessenek a fizetett éves szabadságnak mind a munkaviszony utolsó évében, mind az azt megelőző években megszerzett azon napjai fejében, amelyeket a munkaviszony megszűnéséig nem

vettek ki, ha a munkavállaló önként szünteti meg e munkaviszonyt, és nem bizonyítja, hogy az akaratától független okok miatt nem vette ki a szabadságát e munkaviszony fennállása alatt.

Aláírások