GERARD HOGAN
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2021. július 8.[1]

C-217/20. sz. ügy

XXXX
kontra
Staatssecretaris van Financiën

(a Rechtbank Overijssel zittingsplaats Zwolle [Zwollében eljáró overijsseli bíróság, Hollandia] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – 2003/88/EK irányelv – A 7. cikk (1) bekezdése – Az éves szabadsághoz való jog – A díjazás összege – A díjazás mértéke – Munkaképtelenség miatt csökkentett díjazás”

I. Bevezetés

1. A Bíróságot az évek során számos alkalommal kérték arra, hogy értelmezze a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv[2] 7. cikkét. Nem vizsgálta még azonban a Bíróság a hivatkozott irányelv 7. cikkének a munkavállalót abban az esetben megillető díjazás összegére vonatkozó aspektusát, ha a munkavállaló úgy dönt, hogy (tartós) betegszabadsága ideje alatt vesz ki éves szabadságot. Egy ilyen ítélet joghatásai jelentősen eltérhetnek a különböző tagállamokban. Amint arra a Bizottság a beadványaiban rámutatott, amennyiben az állam kötelezően előírja táppénz fizetését, a táppénz címén fizetett havi bruttó munkabér összegének mértéke a különböző tagállamokban 25% és 100% között mozog, és nagymértékben függ olyan különböző tényezőktől, mint például a munkaszerződés időtartama, a munkavállaló jogállása, a kollektív szerződések fennállása és a sérülés, illetve betegség típusa.[3]

[1] Eredeti nyelv: angol.

[2] HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.

[3] A Bizottság az Európai Szakszervezeti Intézet alábbi 4/2020. sz. ETUI szakpolitikai összefoglalójában foglalt számadatokra hivatkozik: Spasova, S., Bouget, D., Belletti, C., Vanhercke, B., „Sickness benefits in the EU: making sense of diversity”. Azokban az országokban, amelyekben az állam nem írja kötelezően elő táppénz fizetését, a táppénz a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, vagy kollektív szerződésekből ered. Amint arra a Bizottság szintén rámutat, egyes tagállamokban az ilyen kifizetéseket nem (vagy bizonyos idő elteltével már nem) maga a munkáltató, hanem az érintett szociális biztonsági rendszer teljesíti (az ilyen kifizetésekre mint „betegségi ellátásra” hivatkoznak). Mivel a vizsgálatom tárgyát a fizetett éves szabadság, nem pedig a betegszabadság ideje alatt a munkavállaló részére fizetendő munkabér összege képezi, ezzel itt a továbbiakban nem foglalkozom. Ha arra a következtetésre jutok, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése lehetővé teszi csökkentett munkabér folyósítását a fizetett éves szabadság idejére, további kérdésként merül fel, hogy min alapulhat az ilyen csökkentett összegben történő munkabér-kifizetés azokban az esetekben, amikor a munkavállaló betegségi ellátásokra jogosult abban az időszakban, amikor éves szabadságot vesz igénybe.

2. A Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Zwollében eljáró overijsseli bíróság, Hollandia) által a Bírósághoz intézett kérdések lényegében erre vonatkoznak.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

3. 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 [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően.

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

B. A holland jog

4. Az Algemeen Rijksambtenarenreglement (a köztisztviselők jogállásáról szóló szabályzat, a továbbiakban: ARAR) 22. cikkének (1) bekezdése szerint a köztisztviselő a teljes illetményének további folyósítása mellett éves szabadságra jogosult.

5. Az ARAR 37. cikkének (1) és (5) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) Betegség miatti munkaképtelenség esetén a köztisztviselő 52 hét időtartamra jogosult a teljes illetményének további folyósítására. Folyamatos munkaképtelensége esetén az illetménye 70%-ának további folyósítására jogosult.

[…]

(5) Az első bekezdéstől eltérően a köztisztviselő az első bekezdésben említett 52 hetes időszak leteltét követően is a teljes illetményére jogosult azon munkaórák után, amelyeket munkavégzéssel töltött, vagy munkavégzéssel töltött volna, ha az adott munkát felkínálták volna számára.”

III. Az alapeljárás tényállása

6. A felperes köztisztviselő, aki 2002. március 1-je óta a Belastingdienst (holland adóhatóság, Hollandia) alkalmazásában áll. 2014. november 1-je óta nyomozási munkatársként alkalmazzák. 2015. november 24. óta azonban munkaképtelennek nyilvánították, és azóta betegség miatt tartósan részlegesen munkaképtelen. 2017 júliusában és augusztusában – a jelen ügyben releváns időszakban – visszailleszkedést segítő programban vett részt.

7. Az ARAR 37. cikkének (1) bekezdése szerint a felperes szokásos illetményét a betegsége első évében 100%-os mértékben folyósították tovább. 2016. november 24-től az illetménye összegének 70%-át folyósítják. Azon munkaórákra, amikor a felperes munkaképesnek minősült és munkát

végzett, az illetményt az ARAR 37. cikkének (5) bekezdése szerint 100%-os mértékben folyósították.[4]

8. A felperes 2017. július 25-től 2017. augusztus 17-ig éves szabadságot vett igénybe. A 2017 júliusára és augusztusára vonatkozó illetményelszámolások szerint a felperes illetményét azon munkaórákra tekintettel, amikor a szabadság időtartama alatt munkaképtelen volt – miként azon időtartam alatt is, melynek során nem vette igénybe az éves szabadságát – 70%-os mértékben folyósították tovább, azon munkaórákra tekintettel pedig, amelyek során a felperes munkaképesnek minősült, illetve amelyek során a visszailleszkedést segítő program keretében el tudta végezni a munkáját, 100%-os mértékben.

9. A felperes vitatta az éves szabadságának fenti időtartama alatt kifizetett illetménye összegét. Úgy véli, hogy szabadságának ideje alatt teljes illetményre jogosult, azaz azon munkaórákra vonatkozóan is, amelyek során munkaképtelen volt. A holland adóhatóság 2017. október 13-i határozatával a felperes kifogásait megalapozatlannak nyilvánította. A felperes e határozat ellen jogorvoslatot elő terjesztett a kérdést előterjesztő bíróság előtt.

10. A felperes e tekintetben az ARAR 22. cikkének rendelkezéseire, a 2003/88 irányelvre és a Bíróság ítélkezési gyakorlatára, különösen a Bíróság Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben tett megállapításaira[5] hivatkozik. A felperes az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikkének (2) bekezdésére is hivatkozik.

IV. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

11. A kérdést előterjesztő bíróság e ténybeli és jogi háttér mellett döntött úgy, hogy felfüggeszti az eljárását, és az alábbi előzetes döntéshozatal iránti kérdéseket intézi a Bírósághoz:

„Úgy kell-e értelmezni a [2003/88] irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy a munkavállaló az éves szabadsághoz való jogának gyakorlása miatt nem veszíti el a díjazását vagy annak egy részét? Vagy úgy kell értelmezni e rendelkezést, hogy a munkavállaló részére az éves szabadsághoz való jogának gyakorlásának ideje alatt a szabadság alatti munkavégzés hiányának okától függetlenül tovább folyósítják a díjazását?

Úgy kell-e értelmezni a [2003/88 irányelv] 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti szabályok és/vagy gyakorlat, amely szerint a betegség miatt munkaképtelen munkavállaló részére a szabadságának igénybevétele esetén a díjazását továbbra is a közvetlenül a szabadságának igénybevétele előtt kapott összegben folyósítják akkor is, ha e díjazás a munkaképtelenségének hosszú időtartama miatt alacsonyabb, mint a teljes munkaképesség esetén járó díjazás?

A [2003/88 irányelv] 7. cikke és az állandó uniós ítélkezési gyakorlat alapján minden munkavállalót megillető, éves fizetett szabadsághoz való jogot úgy kell-e értelmezni, hogy sérti e jogot, ha munkaképtelenség esetén csökkentik a szabadság ideje alatt folyósított díjazást?”

12. A holland kormány és az Európai Bizottság írásbeli észrevételeket terjesztett elő.

[4] Amint azt a holland kormány az észrevételeiben kifejtette, a foglalkozás-egészségügyi orvos egyedileg értékeli az érintett köztisztviselő egészségi állapotát, majd javaslatot tesz arra vonatkozóan, hogy e köztisztviselő heti hány órában minősül munkaképesnek.

[5] 2009. január 20-i ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18).

V. Értékelés

13. A kérdést előterjesztő bíróság három kérdésével azt kívánja megtudni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy az a teljesen vagy részlegesen munkaképtelen munkavállaló, aki az éves szabadságát veszi igénybe, az éves szabadságának ezen időszaka alatt – a hosszan tartó betegszabadság ideje alatt folyósított összeggel megegyező – csökkentett összegű díjazásban részesül.[6] A három kérdést tehát célszerű együttesen vizsgálni.

14. A 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének szövege nem igazán járul hozzá e kérdés megválaszolásához. Mindössze megállapítja, hogy „minden munkavállalót legalább négy hét [*fizetett*] éves szabadság illessen meg”.[7] A Bíróság mindazonáltal jól kidolgozott ítélkezési gyakorlattal rendelkezik a 2003/88 irányelv 7. cikke vonatkozásában, amelyben leírja e rendelkezés általános működését.

15. Először is, a Bíróság megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerint – amely rendelkezéstől ezen irányelv nem enged eltérést[8] – minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság, és a fizetett éves szabadsághoz való jogot az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elvének kell tekinteni.[9] Az uniós szociális jog elveként a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog nemcsak különösen fontos, hanem azt a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is kifejezetten rögzíti, amely Charta az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése értelmében ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések.[10]

16. Másodszor, a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a 2003/88 irányelv az éves rendes szabadsághoz való jogot és a rendes szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli. A szabadságra járó bér kifizetése követelményének célja az, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején olyan helyzetbe hozza, amely a díjazás tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakkal.[11]

6 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem arra nem tért ki, hogy az igénybe vett éves szabadság időtartama érinti-e a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében biztosított minimális időtartamot. Habár a tagállamok a nemzeti jogukban ennél hosszabb éves szabadságot is előírhatnak, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése az ilyen további időtartam tekintetében nem tartalmaz szabályozást, ezért a vizsgálatomat az e minimális időtartam keretében igénybe vett éves szabadságra (a továbbiakban: fizetett éves szabadság) korlátozom.

7 Kiemelés tőlem. Arra is rá kell mutatni, hogy a 2003/88 irányelv a köztisztviselőkre is alkalmazandó, mivel 1. cikkének (3) bekezdése szerint ezt az irányelvet „kell alkalmazni […] valamennyi köz- és magántevékenységi ágazatban”. A jelen indítványban a „munkavállalókra” vonatkozó megállapítások tehát a köztisztviselőkre szintén érvényesek.

8 Lásd a 2003/88 irányelv eltéréseket engedő 17. cikkét. E rendelkezés mindazonáltal nem teszi lehetővé az ezen irányelv 7. cikkétől való eltérést, amint azt a Bíróság a 2001. június 26-i BECTU ítéletében (C-173/99, EU:C:2001:356, 41. pont) és a 2012. január 24-i Dominguez ítéletében (C-282/10, EU:C:2012:33, 35. pont) már megállapította.

9 Lásd többek között: 2015. november 11-i Greenfield ítélet (C-219/14, EU:C:2015:745, 26. pont); 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 19. pont); 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet (C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 53. pont).

10 2015. november 11-i Greenfield ítélet (C-219/14, EU:C:2015:745, 27. pont); 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet (C-178/15, EU:C:2016:502, 20. pont); 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 23. pont); 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet (C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 54. pont). A Charta 31. cikkének (2) bekezdését nem vizsgálom. Ahogyan arra Bobek főtanácsnok a Hein ügyre vonatkozó indítványában (C-385/17, EU:C:2018:666, 57. pont) már rámutatott: „Az említett rendelkezés csupán azt mondja ki, általános és elvont módon, hogy minden munkavállalónak joga van […] az éves fizetett szabadsághoz. A Chartában még a garantált éves szabadság minimális időtartama sem szerepel, még kevésbé az, hogy milyen szabályok vonatkoznak az éves szabadságra szóló fizetés számítási módszerére.”

11 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2017. november 29-i King ítélet (C-214/16, EU:C:2017:914, 35. pont).

17. A Bíróság ítélkezési gyakorlatának tehát két vonulata van, az egyik az éves szabadsághoz való jogra és különösen annak *időtartamára*, a másik pedig a *díjazás* kérdésére vonatkozik. Noha az előzetes döntéshozatal iránti kérelem csak a díjazás kérdésére vonatkozik, azt javaslom, hogy röviden vizsgáljuk meg az ítélkezési gyakorlatnak az időtartammal foglalkozó vonulatát is, hogy össze tudjuk hasonlítani a mindkét vonulatban alkalmazott elveket.

18. A Bíróság a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerint biztosított éves szabadság időtartamára vonatkozó első vonulat keretében megállapította, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot – főszabály szerint – a munkaszerződés alapján teljesített, tényleges munkavégzéssel töltött idő alapján kell meghatározni.[12] Ennek az az oka, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkében minden munkavállaló számára biztosított, fizetett éves szabadsághoz való jog célja egyrészt annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig, hogy rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő.[13] A Bíróság ennélfogva megállapította, hogy ha egy munkavállalót csak részmunkaidőben foglalkoztatnak, az éves szabadságnak a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás időszakára járó éves szabadsághoz viszonyított, az időarányosság *(pro rata temporis)* elvével összhangban történő csökkentése – legalábbis lényegében – objektív okokkal igazolható.[14]

19. E megfontolások azonban betegszabadság esetén nem alkalmazhatók. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából egyértelműen kitűnik, hogy a Bíróság szerint a 2003/88 irányelv nem tesz különbséget a referencia-időszak során rövid tartamú vagy tartós betegszabadság miatt távol lévő munkavállalók, illetve az említett időszak során ténylegesen dolgozó munkavállalók között. Mindebből következően meg kell állapítani, hogy a megfelelően igazolt betegszabadságon lévő munkavállalók tekintetében maga a 2003/88 irányelv által valamennyi munkavállaló számára biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog nem köthető a tagállamok által olyan kötelezettséghez kapcsolódóan megállapított feltételhez, hogy a munkavállalónak a referencia-időszak során ténylegesen dolgoznia kellett. Ily módon a fizetett éves szabadsághoz való jog tekintetében a referencia-időszak során betegszabadság miatt távol lévő munkavállalók az ezen időszak során ténylegesen dolgozó munkavállalókhoz hasonlóak.[15]

20. Eltekintve attól a ténytől, hogy a 2003/88 irányelv nem tartalmaz ilyen különbségtételt, ennek két oka van. Egyrészt az éves szabadsághoz való jog és a betegszabadsághoz való jog céljai eltérőek. Ugyanis, míg az éves szabadság célja, hogy lehetővé tegye a munkavállaló számára, hogy kipihenje a munkavégzés fáradalmait, valamint a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére, a betegszabadságot annak érdekében biztosítják a munkavállaló részére, hogy a

[12] 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 27. pont).

[13] Lásd többek között: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 25. pont), és 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 26. pont).

[14] Lásd ebben az értelemben: 2010. április 22-i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet (C-486/08, EU:C:2010:215, 33. pont) az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának (2) bekezdése alapján. Ugyanezt a megfontolást alkalmazták azokra az esetekre is, amelyekben a munkaórák és a munkanapok hétről hétre eltértek (2015. november 11-i Greenfield ítélet [C-219/14, EU:C:2015:745, 29. pont], valamint „csökkentett munkarend” („Kurzarbeit”) esetén (lásd: 2018. december 13-i Hein ítélet, C-385/17, EU:C:2018:1018, 27–29. pon), akár olyannyira is, hogy a „munkaidő nullára való csökkentése” („Kurzarbeit Null”) útján a munkavállalót terhelő munkakötelezettség teljes körű felfüggesztése esetében nem áll fenn éves szabadságra való jogosultság (lásd: 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet, C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 36. pont). Az utóbbi ítéletben a Bíróság a 32. pontban azokat a munkavállalókat, akiknek a munkaidejét lecsökkentették, „átmenetileg részmunkaidőben dolgozó munkavállalóknak” minősítette.

[15] Lásd többek között: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 39–41. pont); 2012. január 24-i Dominguez ítélet (C-282/10, EU:C:2012:33, 20. és 30. pont); 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 29. pont).

munkaképtelenségét okozó betegségéből felépülhessen.[16] Másrészt a betegség miatti munkaképtelenség nem előrelátható és független a munkavállaló szándékától. E szempontot a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1970. június 24-i, a fizetett éves szabadságról szóló, 132. sz. (módosított) egyezménye (kihirdette: a 2000. évi LXVI. törvény) 5. cikkének (4) bekezdése is figyelembe veszi, amely a betegség miatti távollétet a munkától való, „az érintett személy akaratán kívüli" olyan távollétnek tekinti, amely kötelezően „beszámít a szolgálati időbe".[17] A 2003/88 irányelv (6) preambulumbekezdése szerint a hivatkozott egyezmény elveit figyelembe kell venni.

21. Ez azt jelenti, hogy noha a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének megfelelően a fizetett éves szabadsághoz való jogot rendszerint a munkaszerződés keretében teljesített tényleges munkavégzéssel töltött időszakok tekintetében kell kiszámítani, ez nem vonatkozik arra az esetre, ha valaki betegszabadságon van.

22. Most rátérek a Bíróság ítélkezési gyakorlatának második vonulatára, vagyis a díjazás kérdésére. Amint arra Bobek főtanácsnok a Hein ügyre vonatkozó indítványában már rámutatott, a Bíróság az éves szabadság *időtartamának* kiszámításához használt időarányosság elvét, a betegszabadság kivételével, soha nem alkalmazta – és hozzáteszem, más arányosítási elvet sem alkalmazott – az éves szabadság idejére járó *díjazáshoz* való jogra.[18] Ez az álláspont a Bíróságnak a Hein ítéletét[19] követően is változatlan.

23. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében szereplő „[fizetett] éves szabadság" kifejezés azt jelenti, hogy az ezen irányelv értelmében vett éves szabadság időtartamára a díjazást továbbra is folyósítani kell. Ez magában foglalja, hogy a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia a rendes díjazását.[20]

24. A holland kormány arra hivatkozik, hogy a 2003/88 irányelv nem ír elő követelményeket a díjazás szerkezetével kapcsolatban. Ennélfogva a tagállamok szabadon határozhatnak meg ilyen szerkezetet. E kormány álláspontja szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése mindössze arról rendelkezik, hogy a munkavállaló díjazását (a nemzeti szabályozás szerint, az érintett munkavállaló éves szabadságának igénybevétele előtt kapott összegben) továbbra is folyósítani kell.[21] Mivel a holland jog és gyakorlat a betegszabadság idejére járó díjazás számítására nem alkalmaz önálló számítási módszert, a jelen ügyben szereplő köztisztviselő illetményét továbbra is a szabadságának igénybevétele előtt kapott összegben folyósítják. E kormány szerint a „rendes díjazás" további folyósítása azt jelenti, hogy nem állhat fenn okozati összefüggés az éves szabadság igénybevétele és a díjazás csökkentése között, és hogy a munkavállalónak az éves szabadsága előtt, alatt és után meg kell kapnia azt a díjazást, amelyet akkor kapott volna, ha nem vett volna igénybe éves szabadságot.

16 2012. június 21-i ANGED-ítélet (C-78/11, EU:C:2012:372, 19. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

17 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

18 C-385/17, EU:C:2018:666), 47. pont.

19 2018. december 13-i ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018).

20 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

21 Bár úgy tűnik, hogy a 2003/88 irányelv holland nyelvű szövege ténylegesen inkább a munkabér „további folyósítására" összpontosít: „jaarlijkse vakantie met Behoud van Loon", más nyelvi változatok esetében jellemzően nem ez a helyzet. A francia („congé annuel payé"), a német („bezahlten Mindestjahresurlaub"), a spanyol („vacaciones anuales retribuidas"), az olasz („ferie annuali retribuite"), a portugál („férias anuais remuneradas'") és a svéd („årlig betald semester'") szövegváltozat e tekintetben nem pontosabb, mint az angol változatban szereplő „fizetett éves szabadság". E különbség következményei ugyanakkor korlátozottak, a Bíróság ugyanis megállapította, hogy a „fizetett éves szabadság" fogalma azt jelenti, hogy „a munkabért továbbra is folyósítani kell". Ezenkívül pontosította, hogy ennek értelmében „a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia rendes munkabérét". Lásd a jelen indítvány 23. pontját.

25. Ezek az érvek véleményem szerint nem veszik kellőképpen figyelembe a Bíróság ítélkezési gyakorlatát. A Bíróság a Hein ítéletében kimondta, hogy „[n]oha valamely munkavállaló rendes díjazásának a szerkezete a tagállami jog rendelkezéseinek és gyakorlatainak hatálya alá tartozik, az nem lehet hatással valamely munkavállaló azon jogára, hogy szabad- és pihenőideje alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, amelyek *a munkavégzésére vonatkozó* gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak”.[22] A Bíróság azt is megállapította, hogy az éves szabadságra járó díjazás megfizetésére vonatkozó követelménynek az a célja, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején olyan helyzetbe hozza, amely a díjazás tekintetében *összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakkal*.[23] A Bíróság ítélkezési gyakorlatának második vonulata a munkavállalót olyan helyzetbe kívánja hozni, hogy az éves szabadsága igénybevételekor ne kelljen pénzügyi veszteségtől tartania.[24] A fizetett éves szabadság időtartamára vonatkozó megfontolásokat, vagyis azt, hogy a munkavállaló pihenőidejének az elvégzett munkán kell alapulnia, itt nem veszik figyelembe.

26. Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállaló a munkavégzéssel töltött időszakokkal összehasonlítható díjazást kapjon, a díjazás értékelése szempontjából a munkavállaló által ténylegesen munkavégzéssel töltött időt kell mérvadónak tekinteni. Az a körülmény, hogy az érintett munkavállaló díjazása csökkentésének nem a fizetett éves szabadság igénybevétele az oka, nem igazolhatja, hogy alacsonyabb díjazást kapjon annál az összegnél, mint amelyben akkor részesül, ha munkát végez. Ellentétben a holland kormány állításával, a Bíróság ítélkezési gyakorlatával nem egyeztethető össze az a véleménye, amely szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése csak arra kötelezi a tagállamokat, hogy elkerüljék a díjazásnak az éves szabadság igénybevétele miatti csökkenését.

27. Ez összhangban áll a 2003/88 irányelv 7. cikkének céljával. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a munkavállaló uniós jog által biztosított, fizetett éves szabadsághoz való alapvető joga tiszteletben tartásának biztosítása érdekében a 2003/88 irányelv 7. cikke nem értelmezhető megszorítóan a munkavállalót ez alapján megillető jogok kárára.[25] A Bíróság hangsúlyozta, hogy 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése arra szolgál, hogy lehetővé tegye, hogy a munkavállaló ténylegesen kivegye azt a szabadságot, amelyre jogosult.[26] Ebből következően nem felel meg az uniós jog követelményeinek az olyan pénzbeli juttatás, amelynek az összege csupán azon jelentős kockázat kizárását teszi lehetővé, hogy a munkavállaló nem veszi ki az éves szabadságát.[27]

28. Egyrészt lehet azzal érvelni, hogy az a tény, miszerint az illetmény összege megegyezik a táppénz összegével, nem tartja vissza e munkavállalót attól, hogy kivegye az éves szabadságát, mivel akkor sem részesülne magasabb illetményben, ha az adott időpontban nem vesz igénybe éves szabadságot. Ha ugyanis a munkavállaló el kívánja kerülni a díjazásának ilyen jellegű csökkenését, mindössze várnia kell, míg teljes mértékben képes a munkát elvégezni, hogy az éves szabadságát ekkor vegye igénybe. A munkavállaló nem kockáztatja a fizetett éves szabadsághoz való jogának elvesztését, ha éves szabadságát későbbre halasztja, mivel a Bíróság ítélkezési

22 2018. december 13-i ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Kiemelés tőlem.

23 Uo., 33. pont.

24 Számítási példáért lásd: 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet (C-155/10, EU:C:2011:588, 24., 25. és 28. pont) azon elemek vonatkozásában, amelyeket a számításnál figyelembe kell venni, ha a díjazás több elemből tevődik össze.

25 2014. június 12-i Bollacke ítélet (C-118/13, EU:C:2014:1755, 22. pont); 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 31. pont).

26 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 31. pont).

27 2011. szeptember 15-i Williams és társai ítélet (C-155/10, EU:C:2011:588, 21. pont), amely Trstenjak főtanácsnok ugyanezen ügyre vonatkozó indítványára (EU:C:2011:403, 90. pont) hivatkozik.

gyakorlata védi a munkavállalónak a fizetett éves szabadságra vonatkozó igényét, hogy az ne szűnhessen meg a referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelét illetően a nemzeti jog által meghatározott időszak végén. [28]

29. E tekintetben, annak elismerése mellett, hogy a jogszabályok nem tántoríthatják el a munkavállalót attól, hogy éves szabadságot vegyen ki, azzal is lehet érvelni, hogy annak sincsen indoka, hogy e szabadság részleges vagy teljes munkaképtelenség idején való igénybevételét ösztönözzék. A jelen ügyben ez vitatható, mivel a munkavállaló, ha az adott időpontban nem veszi igénybe az éves szabadságot, az őt egyébként megillető táppénznél magasabb díjazásban részesülhet.

30. A magam részéről azonban nem tudok egyetérteni ezzel az érvvel. A Bíróság megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével elvben nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely szerint a betegszabadságon lévő munkavállaló nem jogosult arra, hogy a betegszabadság időtartamába tartozó időszak alatt fizetett éves szabadságot vegyen ki, feltéve azonban, hogy az említett munkavállalónak lehetősége van rá, hogy az ezen irányelv által számára biztosított joggal egyéb időszak során éljen. [29] A holland jog és gyakorlat láthatóan nem ismer ilyen szabályt, legalábbis a jelen ügyben érintett köztisztviselőt érintően ilyen előírást nem tartalmaz. [30] Mindazonáltal azokban az esetekben, amelyekben a nemzeti jog lehetővé teszi az éves szabadság kivételét a betegszabadság időtartamába tartozó időszak alatt, az ilyen szabadság időtartama alatt a díjazást érintő semmilyen eltérés nem indokolható.

31. Noha a tagállamok feladata nemzeti jogszabályaik keretében meghatározni a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és végrehajtásának feltételeit, meghatározva azokat a konkrét körülményeket, amelyek között a munkavállalók gyakorolhatják ezt a jogot, tartózkodniuk kell attól, hogy e jog keletkezését bármilyen feltételnek alávessék. Ez lenne azonban a helyzet, ha a „fizetett éves szabadság” kifejezésben a „fizetett” fogalmát úgy értelmeznénk, mint amely lehetővé teszi alacsonyabb díjazás fizetését, attól függően, hogy a munkavállaló e jogát akkor gyakorolja, amikor (részlegesen vagy teljesen) munkaképtelen, vagy pedig más időpontban. Másként fogalmazva, a fizetett éves szabadsághoz való jog „értéke” nem függhet a szabadság igénybevételének időpontjától.

32. A Bíróság a Hein ítéletben ugyanis olyan helyzetet vizsgált, amelyben a munkavállaló nem kapta meg a tényleges munkavégzéssel töltött időszakokra folyósított rendes díjazásnak megfelelő díjazást. Mivel erre kollektív szerződés hatálya alatt került sor, azzal lehetett érvelni, hogy az éves szabadság ideje alatt fizetett alacsonyabb díjazást a kollektív szerződésből eredő egyéb előnyök kompenzálták. [31] A Bíróság nem fogadta el ezt az érvelést. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy ez sértené a fizetett éves szabadsághoz való jogot, „amelynek szerves részét képezi a munkavállaló azon joga, hogy szabad- és pihenőideje alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, amelyek a munkavégzésére vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak”. [32]

[28] Lásd többek között: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 49. pont); 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet (C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 63. pont). Ezen átviteli időszak korlátozásának lehetőségével kapcsolatban lásd: 2011. november 22-i KHS-ítélet (C-214/10, EU:C:2011:761, 34., 38. és 39. pont).

[29] 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 28. és 29. pont).

[30] Ez a 2003/88 irányelvvel sem ellentétes. Lásd: uo., 31. pont.

[31] Lényegében ezzel érvelt az alperes és a német kormány, lásd: Bobek főtanácsnok Hein ügyre vonatkozó indítványa (C-385/17, EU:C:2018:666, 55. pont); 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 38–40. pont).

[32] 2018. december 13-i Hein ítélet (C-385/17, EU:C:2018:1018, 43. pont).

33. Nincs érvényes indok arra, hogy miért kéne eltérően értékelni a betegszabadságot, ha nem állnak fenn olyan tényezők, amelyek alkalmasak lehetnek a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében biztosított minimális fizetett éves szabadság ideje alatti bércsökkenés negatív hatásainak kompenzálására.

34. A Bíróság fent hivatkozott ítélkezési gyakorlatának első vonulatával kapcsolatos ügyekben a Bíróság a fizetett éves szabadság időtartamával kapcsolatban kimondta, hogy „a referencia-időszak során betegszabadság miatt távol lévő munkavállalók az ezen időszak során ténylegesen dolgozó munkavállalókhoz hasonlóak”.[33] Mivel a 2003/88 irányelv az éves rendes szabadsághoz való jogot és a rendes szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli, a betegszabadság miatt távol lévő munkavállalók és az adott időszak során ténylegesen dolgozó munkavállalók azonos módon történő kezelése esetén nem tehető különbség a jogosultság és a kifizetés között. Ennélfogva nem tehető különbség aszerint, hogy a munkavállaló teljesen vagy részlegesen munkaképtelen volt-e a fizetett éves szabadsága igénybevételének időpontjában, és a fizetett éves szabadság időszakai alatt fizetendő díjazásra sem lehet a munkavállaló teljes vagy részleges munkaképtelenségétől függő arányos megközelítést alkalmazni.

VI. Végkövetkeztetések

35. A fenti megfontolásokra tekintettel tehát azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Zwollében eljáró overijsseli bíróság, Hollandia) által előterjesztett kérdéseket a következőképpen válaszolja meg:

„A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti szabályok és/vagy gyakorlat, amelyek az alapeljárás tárgyát képezik, és amelyek szerint a munkavállalónak a (teljes vagy részleges) munkaképtelensége idején igénybe vett szabadsága idejére folyósított díjazás összegét arra az összegre csökkentik, amelyet a (teljes vagy részleges) munkaképtelensége időtartamára díjazásként kapna.”

[33] 2018. október 4-i Dicu ítélet (C-12/17, EU:C:2018:799, 29. pont); 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet (C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 60. pont).