A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2017. november 29.*

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – 2003/88/EK irányelv – Munkaidő-szervezés – 7. cikk – A ki nem vett éves szabadság megváltása a munkaviszony megszűnése esetén – Olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkavállalónak azelőtt kell kivennie az éves szabadságát, hogy meghatároznák az e szabadság idejére járó díjazást”

A C-214/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (fellebbviteli bíróság [Anglia és Wales] [polgári kollégium], Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2016. április 18-án érkezett, 2016. március 30-i határozatával terjesztett elő a

Conley King

és

a **The Sash Window Workshop Ltd**,

Richard Dollar között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: J. L. da Cruz Vilaça tanácselnök, E. Levits (előadó), A. Borg Barthet, M. Berger és F. Biltgen bírák,

főtanácsnok: E. Tanchev,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2017. március 29-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– C. King képviseletében C. Gilroy-Scott solicitor, valamint A. Dashwood QC és J. Williams barrister,

– a The Sash Window Workshop Ltd és R. Dollar képviseletében M. Pilgerstorfer barrister, J. Potts solicitor megbízásából,

– az Egyesült Királyság kormánya képviseletében S. Simmons, meghatalmazotti minőségben, segítője: C. Banner barrister,

* Az eljárás nyelve: angol.

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és J. Tomkin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2017. 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 az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a Conley King, illetve korábbi munkáltatója, a The Sash Window Workshop Ltd és R. Dollar (a továbbiakban: Sash WW) között C. Kingnek az 1999 és 2012 közötti időszakra járó ki nem vett, fizetett éves szabadság pénzbeli megváltása iránti kérelme tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 132. sz. Egyezménye

3 A Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a fizetett éves szabadságról szóló, 1970. június 24-i 132. sz. (módosított) Egyezménye (kihirdette: a 2000. évi LXVI. törvény) 9. cikkének (1) bekezdése a következőket mondja ki:

„A jelen Egyezmény 8. cikk 2. bekezdésében feltüntetett minimális megszakítás nélküli fizetett éves szabadságot legkésőbb a szabadságra való jogosultság keletkezésének évét követő egy éven belül ki kell venni, illetve ki kell adni, a fennmaradó részt pedig a jogosultság keletkezését követő év vége után legfeljebb 18 hónapon belül kell kivenni, illetve kiadni.”

4 Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága nem szerepel az említett egyezményt ratifikáló harminchét állam között.

Az uniós jog

5 A 2003/88 irányelv (6) preambulumbekezdése értelmében:

„Figyelembe kell venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkaidő-szervezésre […] vonatkozó elveit.”

6 Ezen irányelv 1. cikke határozza meg az irányelv tárgyát és hatályát. E rendelkezés a következőképpen szól:

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

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) […] az éves szabadság minimális időtartama […] esetében

[…]”

7 Az említett irányelv 7. cikke a következőképpen szól:

„*Éves szabadság*

(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.”

8 Ugyanezen irányelv 17. cikkének előírása szerint a tagállamok eltérhetnek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől. A 2003/88 irányelv 7. cikke vonatkozásában semmilyen eltérés nem megengedett.

Az Egyesült Királyság joga

9 A 2003/88 irányelvet az Egyesült Királyság jogába a módosított Working Time Regulations 1998 (a munkaidőről szóló 1998. évi rendelet; a továbbiakban: 1998. évi rendelet) révén ültették át.

10 Az 1998. évi rendelet 13. cikke állapítja meg a munkavállaló éves szabadsághoz való jogát. E cikk (1) bekezdése a következőképpen szól:

„[…] a munkavállalót minden munkaviszonyban töltött évben négy hét éves szabadság illeti meg.”

11 E rendelet 13. cikkének (9) bekezdése így rendelkezik:

„A munkavállalót a jelen cikk alapján megillető szabadságot részletekben is ki lehet venni, de:

a) csak az abban az adott referenciaévben járó szabadság vehető ki, és

b) pénzbeli megváltással csak akkor helyettesíthető, ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnt.”

12 Az említett rendelet 16. cikke foglalkozik a munkavállaló éves szabadság idejére járó díjazáshoz való jogával. E cikk (1) bekezdése a következőképpen szól:

„A munkavállaló a 13. cikk alapján őt megillető bármely éves szabadság alapján térítésre jogosult, melynek összege a szabadság minden hete alapján egyheti munkabérnek felel meg.”

13 Ugyanezen rendelet 30. cikkének (1) bekezdése a következő jogot biztosítja a munkavállaló számára:

„(1) A munkavállaló keresetet indíthat valamely Employment Tribunal [(munkaügyi bíróság)] előtt, amennyiben munkáltatója:

a) megtagadta tőle az őt a következő rendelkezések alapján megillető jog gyakorlását:
i. […] a 13. cikk (1) bekezdése […]

[…] vagy

b) […] a 16. cikk (1) bekezdése alapján neki járó összeget egészben vagy részben nem fizette ki.

(2) Az Employment Tribunal [(munkaügyi bíróság)] csak akkor tárgyalhatja a jelen rendelet alapján benyújtott keresetet, ha e keresetet az alábbiak szerinti időpontban terjesztették elő:

a) az attól számított három hónapos időszak vége előtt, amikor a jog gyakorlását állítólag engedélyezni kellett volna (vagy az egy napot meghaladó pihenőidő vagy szabadság esetén attól, amikor annak megkezdését engedélyezni kellett volna), vagy adott esetben amikor a szabadság idejére járó díjazást folyósítani kellett volna;

b) a bíróság által észszerűnek ítélt további időszakon belül, amikor meggyőződött arról, hogy az említett három, illetve hat hónapos időszak vége előtt észszerűen nem kerülhetett sor a kereset benyújtására.

[…]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

14 C. King „kizárólag jutalékon alapuló önálló vállalkozói szerződés” alapján 1999. június 1-jétől egészen a nyugdíjba vonulásáig, azaz 2012. október 6-ig dolgozott a Sash WW részére. E szerződés alapján C. King kizárólag jutalékban részesült. Az éves szabadság igénybevételekor nem kapott díjazást e szabadság idejére.

15 Munkaviszonyának megszűnésekor C. King a kivett, de ki nem fizetett, valamint a ki nem vett éves szabadságai pénzbeli megváltásának kifizetését követelte a munkáltatójától a munkaviszony egész időtartama, vagyis az 1999. június 1. és 2012. október 6. közötti időszak tekintetében. C. King önálló vállalkozói jogállására hivatkozva a Sash WW elutasította C. King követelését.

16 C. King keresetet terjesztett elő az illetékes Employment Tribunal (munkaügyi bíróság, Egyesült Királyság) előtt. E bíróság az éves szabadság három típusát különböztette meg egymástól, amelyek tekintetében nem vitatott, hogy azok egyikének idejére sem folyósítottak díjazást:

– a „fizetett szabadság megváltásának 1. típusa”, amely a munkaviszony megszűnésével érintett utolsó referenciaév (2012–2013) során megszerzett és ki nem vett szabadságnak felel meg;

– a „fizetett szabadság megváltásának 2. típusa”, amely a C. King által 1999 és 2012 között ténylegesen kivett azon szabadságnak felel meg, amelynek idejére nem részesült díjazásban;

– a „fizetett szabadság megváltásának 3. típusa”, amely a C. King munkaviszonyának egész időtartama alatt megszerzett, de ki nem vett, összesen 24,15 hét szabadságnak felel meg.

17 Határozatában az Employment Tribunal (munkaügyi bíróság) úgy vélte, hogy C. Kinget a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkavállalónak” kell minősíteni, valamint hogy C. King a fizetett éves szabadság követelt megváltásának mindhárom kategóriájára jogosult.

18 A Sash WW fellebbezést terjesztett elő az Employment Tribunal (munkaügyi bíróság) ítéletével szemben az Employment Appeal Tribunal (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Egyesült Királyság) előtt, amely e fellebbezésnek helyt adott, és visszautalta az ügyet az Employment Tribunal (munkaügyi bíróság) elé. E határozattal szemben C. King, illetve a Sash WW fellebbezést, illetve csatlakozó fellebbezést terjesztett elő.

19 A kérdést előterjesztő bíróság, a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (fellebbviteli bíróság [Anglia és Wales] [polgári kollégium], Egyesült Királyság) előtt immár nem vitatott, hogy C. King a 2003/88 irányelv értelmében vett munkavállaló, valamint hogy őt megilleti a „fizetett szabadság megváltásának 1. és 2. típusa”.

20 Ami a „fizetett szabadság megváltásának 3. típusát” illeti, a Sash WW azt állítja, hogy az 1998. évi rendelet 13. cikke (9) bekezdésének a) pontja értelmében C. King nem volt jogosult új referenciaévre átvinni a ki nem vett éves szabadságot. Mivel C. King nem nyújtott be keresetet e rendelet 30. cikke (1) bekezdésének a) pontja alapján, elesett az éves szabadságához való jogtól, hiszen a szóban forgó referenciaévek tekintetében ki nem vett, fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására irányuló kérelem elévült.

21 C. King ezzel szemben úgy véli, hogy mivel a fizetett éves szabadságát azért nem vette ki, mert azt a munkáltató nem fizette volna ki, az e szabadsággal kapcsolatos jogait – az 1998. évi rendelet 13. cikke (9) bekezdése a) pontjának sérelme nélkül – a következő referenciaévre, majd az azt követő évekre vitte át egészen a munkaviszonya megszűnéséig. C. King a 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítéletre (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18) hivatkozva azt állítja, hogy a ki nem vett, fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásának kifizetéséhez való joga csak a munkaviszonya megszűnésével keletkezett, és következésképpen határidőn belül indította meg a keresetét.

22 A kérdést előterjesztő bíróság – miután megállapította, hogy az Egyesült Királyság nem teszi lehetővé az éves szabadságnak az e szabadsággal érintett referencia-időszakon túli átvitelét, továbbá nem feltétlenül biztosítja a 2003/88 irányelv 7. cikkének megsértésén alapuló hatékony jogorvoslatot – kétségét fejezi ki a vonatkozó uniós jognak az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntését célzó értelmezése tekintetében.

23 E tekintetben rámutat különösen arra, hogy a díjazás kifizetésének munkáltató általi megtagadása miatt ki nem vett, fizetett éves szabadság átvitele eltérően értékelhető attól az esettől, amikor a munkavállaló betegség miatt nem veszi ki az éves szabadságot. Márpedig az alkalmazandó uniós jogi rendelkezéseket a Bíróság csupán ez utóbbi összefüggésben értelmezte.

24 E körülmények között a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (fellebbviteli bíróság [Anglia és Wales] [polgári kollégium]) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Amennyiben jogvita merül fel a munkavállaló és a munkáltató között abban a kérdésben, hogy a munkavállaló jogosult-e a 2003/88 irányelv 7. cikke szerinti fizetett éves szabadságra, összeegyeztethető-e az uniós joggal és különösen a hatékony jogorvoslat elvével, hogy a munkavállalónak azelőtt kell kivennie a szabadságát, hogy meggyőződhetne arról, hogy jogosult-e fizetett szabadságra?

2) Amennyiben a munkavállaló nem veszi ki a neki járó éves szabadságának egészét vagy egy részét abban a referenciaévben, amikor e jogait gyakorolnia kellene, ám azt kivette volna, ha a munkáltató nem tagadta volna meg tőle a szabadság idejére járó díjazást, hivatkozhat-e a munkavállaló arra, hogy akadályoztatva van a fizetett szabadsághoz való jogának gyakorlásában, és így ezt a jogosultságot a következő évekre viszi át mindaddig, amíg lehetősége nem lesz azt gyakorolni?

3) Amennyiben ez a jogosultság átvihető a következő évekre, ez határozatlan időre lehetséges, vagy van egy korlátozott időszak az átvitt jogosultság gyakorlására, hasonlóan azon korlátozásokhoz, amelyek arra az esetre vonatkoznak, amikor a munkavállaló betegség miatt nem tudja gyakorolni az adott referenciaévben a szabadsághoz való jogát?

4) Az átviteli időszakra vonatkozó törvényi vagy szerződéses rendelkezés hiányában köteles-e a bíróság ilyen esetben behatárolni az átviteli időszakot, hogy biztosítsa azt, hogy a [munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok] alkalmazása ne torzítsa a [2003/88 irányelv] 7. cikk[ének] célját?

5) Amennyiben igen, összeegyeztethető-e a [2003/88 irányelv] 7. cikk[é]ben biztosított joggal a jogosultságot megalapozó referenciaév végét követő tizennyolc hónapos időszak?”

A szóbeli szakasz újbóli megnyitása iránti kérelemről

25 A főtanácsnok indítványának 2017. június 8-i ismertetését követően C. King a Bíróság Hivatalához 2017. június 19-én előterjesztett beadványával kérte, hogy a Bíróság rendelje el az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását. E kérelem alátámasztása érdekében C. King lényegében arra hivatkozott, hogy a főtanácsnok indítványa a C. Kingnek 2008-ban tett állásajánlattal kapcsolatos félreértést tartalmaz.

26 E tekintetben ugyanakkor emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 252. cikk második bekezdése értelmében a főtanácsnok feladata, hogy teljesen pártatlanul és függetlenül eljárva, nyilvános tárgyaláson indokolással ellátott indítványt terjesszen elő azokban az ügyekben, amelyek esetében az Európai Unió Bíróságának alapokmánya szerint a főtanácsnok részvételére van szükség. A Bíróságot nem köti sem ezen indítvány, sem pedig a főtanácsnok ezen indítvány alapjául szolgáló indokolása (2017. június 22-i Federatie Nederlandse Vakvereniging és társai ítélet, C-126/16, EU:C:2017:489, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Következésképpen az, ha az érdekelt fél nem ért egyet a főtanácsnok indítványával, bármilyen kérdéseket is vizsgáljon a főtanácsnok az indítványban, önmagában nem indokolhatja a szóbeli szakasz újbóli megnyitását (lásd ebben az értelemben: 2015. szeptember 17-i Mory és társai kontra Bizottság ítélet, C-33/14 P, EU:C:2015:609, 26. pont).

28 Mindezzel együtt a Bíróság eljárási szabályzatának 83. cikke úgy rendelkezik, hogy a Bíróság a főtanácsnok meghallgatását követően az eljárás során bármikor elrendelheti az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását, különösen, ha úgy ítéli meg, hogy az ügy körülményei nincsenek kellően feltárva, vagy ha a fél e szakasz befejezését követően a Bíróság határozatára nézve döntő jelentőségű új tényt hoz fel, illetve ha az ügyet olyan érv alapján kellene eldönteni, amelyet a felek, illetve az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikke szerinti érdekeltek nem vitattak meg.

29 Ez a jelen esetben nincs így. A Bíróság ugyanis a főtanácsnok meghallgatását követően úgy ítéli meg, hogy a határozathozatalhoz szükséges valamennyi információval rendelkezik.

30 A fentiekre tekintettel nem kell elrendelni az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

31 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 47. cikkében biztosított hatékony jogorvoslathoz való jogot úgy kell-e értelmezni, hogy amennyiben jogvita merül fel a munkavállaló és a munkáltatója között abban a kérdésben, hogy a munkavállaló az említett 7. cikkel összhangban jogosult-e fizetett éves szabadságra, akkor e rendelkezésekkel ellentétes az, ha a munkavállalónak azelőtt kell kivennie a szabadságát, hogy meggyőződhetne arról, hogy annak idejére jogosult-e fizetett szabadságra.

32 E tekintetben először emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének szövegéből is kitűnik, amely rendelkezéstől ezen irányelv nem enged eltérést – minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság. A fizetett éves szabadsághoz való ezen jog az uniós szociális jog különös jelentőségű és olyan alapelvének tekintendő, amelynek a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok általi végrehajtása kizárólag a magában a 2003/88 irányelvben kifejezetten rögzített korlátok között történhet (2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 19. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Másodszor megjegyzendő, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 37. pont).

34 Harmadszor, a 2003/88 irányelv szövegéből, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy jóllehet a tagállamoknak kell meghatározniuk a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és érvényesítésének feltételeit, tartózkodniuk kell attól, hogy e jog keletkezését, amely közvetlenül ezen irányelvből következik, bármely feltételnek alávessék (lásd ebben az értelemben: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 28. pont).

35 Negyedszer, a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az is kitűnik, hogy a 2003/88 irányelv az éves szabadsághoz való jogot és a szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli. Az e szabadság díjazására vonatkozó követelmény célja az, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakokkal (2014. május 22-i Lock ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351, 17. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 A fentiekből következően biztosítani kell a munkavállaló számára, hogy az éves szabadságának kivételekor részesülhessen a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése alapján őt megillető díjazásban.

37 A fizetett éves szabadsághoz való jog célja ugyanis annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenhessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére (lásd különösen: 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 25. pont; 2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 25. pont).

38 Márpedig, amint arra az Európai Bizottság az írásbeli észrevételeiben rámutat, ha a munkavállaló az éves szabadságának ideje alatt olyan körülményekkel szembesül, amelyek az őt megillető díjazással kapcsolatos bizonytalanságot szülnek, akkor nincs abban a helyzetben, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke alapján maradéktalanul, kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas időszakként használja fel e szabadságot.

39 Ehhez hasonlóan az ilyen körülmények visszatarthatják a munkavállalót attól, hogy éves szabadságot vegyen ki. E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a munkáltató minden olyan gyakorlata vagy mulasztása, amely visszatarthatja a munkavállalót az éves szabadság kivételétől, szintén összeegyeztethetetlen a fizetett éves szabadsághoz való jog céljával (lásd ebben az értelemben: 2014. május 22-i Lock ítélet, C-539/12, EU:C:2014:351, 23. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

40 Ebben az összefüggésben az Egyesült Királyság írásbeli észrevételeiben felhozottakkal ellentétben a fizetett éves szabadsághoz való jog tiszteletben tartása nem tehető függővé az érintett munkavállalónak a szabadság igénybevételekor fennálló pénzügyi helyzetére vonatkozó ténybeli értékeléstől.

41 Ami a munkavállaló számára biztosítandó, bíróság előtti jogorvoslati lehetőségeket illeti abban az esetben, amikor a 2003/88 irányelv szerinti fizetett éves szabadsághoz való jogának érvényesítése során jogvitája keletkezik a munkáltatóval, kétségtelen, hogy ezen irányelv semmilyen erre vonatkozó rendelkezést nem tartalmaz. Ugyanakkor nem vitatott, hogy a tagállamoknak ebben az összefüggésben biztosítaniuk kell a Charta 47. cikkében szereplő hatékony jogorvoslathoz való jog tiszteletben tartását (lásd analógia útján: 2016. szeptember 15-i Star Storage és társai ítélet, C-439/14 és C-488/14, EU:C:2016:688, 46. pont).

42 A jelen esetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke szerinti fizetett éves szabadsághoz való jogot az Egyesült Királyságban az 1998. évi rendelet két különálló cikkével hajtották végre, vagyis egyrészt e rendelet 13. cikkével, amely elismeri az éves szabadsághoz való jogot, és másrészt az említett rendelet 16. cikkével, amely megállapítja az e szabadság kifizetéséhez való jogot. Ugyanezen logikát követve az említett rendelet 30. cikkének (1) bekezdése két különálló, bíróság előtti jogorvoslati lehetőség igénybevételét biztosítja a munkavállaló számára, hiszen a bíróság előtt a munkavállaló vagy az említett 13. cikkből eredő, éves szabadsághoz való joga elismerésének munkáltató általi megtagadását vitathatja, vagy hivatkozhat arra, hogy a munkáltatója az említett 16. cikk ellenére nem fizette ki számára e szabadság egészét vagy egy részét.

43 Ami az alapeljárást illeti, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy e rendelkezéseknek az Employment Appeal Tribunal (munkaügyi fellebbviteli bíróság) által elfogadott értelmezése azzal járna, hogy egyrészt a munkavállaló csak akkor hivatkozhatna az 1998. évi rendelet 13. cikke szerinti, éves szabadsághoz való jogának megsértésére, ha a munkáltatója egyáltalán nem engedi meg számára sem fizetett, sem fizetés nélküli szabadság kivételét, és másrészt e rendelet 16. cikke alapján mindössze a ténylegesen kivett szabadság kifizetését követelhetné.

44 Márpedig az e területen rendelkezésre álló nemzeti jogorvoslati lehetőségek ilyen értelmezése azt eredményezné, hogy amennyiben a munkáltató kizárólag fizetés nélküli szabadságot biztosít a munkavállaló számára, akkor ez utóbbi nem hivatkozhatna magára a fizetett szabadsághoz való jogra a bíróság előtt. E célból először fizetés nélküli szabadságot kellene kivennie, és csak ezt követően terjeszthetné elő a kifizetés iránti keresetet.

45 Egy ilyen eredmény a jelen ítélet 36–40. pontjában ismertetett okokból összeegyeztethetetlen a 2003/88 irányelv 7. cikkével.

46 Ez még inkább igaz a C. Kinghez hasonló helyzetben lévő munkavállalókra, mivel a nemzeti jogorvoslati lehetőségeknek a jelen ítélet 43. pontja szerinti értelmezése lehetetlenné teszi e munkavállalók számára, hogy a munkaviszony megszűnésekor a 2003/88 irányelv 7. cikkének a ki nem vett, de őket megillető fizetett szabadság tekintetében való megsértésére hivatkozzanak az e cikk (2) bekezdése szerinti megváltásban való részesülés érdekében. Ezáltal az alapeljárás felpereséhez hasonló munkavállalókat megfosztanák a hatékony jogorvoslattól.

47 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét, valamint a Charta 47. cikkében biztosított hatékony jogorvoslathoz való jogot úgy kell értelmezni, hogy amennyiben jogvita merül fel a munkavállaló és a munkáltatója között abban a kérdésben, hogy a munkavállaló az említett 7. cikkel összhangban jogosult-e fizetett éves szabadságra, akkor e rendelkezésekkel ellentétes az, ha a munkavállalónak azelőtt kell kivennie a szabadságát, hogy meggyőződhetne arról, hogy annak idejére jogosult-e fizetett szabadságra.

A második, a harmadik, a negyedik és az ötödik kérdésről

48 Együttesen vizsgálandó második, harmadik, negyedik és ötödik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétesek azok a nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek értelmében a munkavállaló azért akadályoztatott az egymást követő több referencia-időszak tekintetében igénybe nem vett, fizetett éves szabadsághoz való jogának a munkaviszonya megszűnéséig történő átvitelében, és adott esetben felhalmozásában, mert a munkáltató megtagadta e szabadság kifizetését.

49 E tekintetben a feltett kérdések megválaszolása érdekében emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróságnak korábban – különösen a 2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítéletében (C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18) – már határoznia kellett az olyan munkavállalók fizetett éves szabadsághoz való jogával kapcsolatos kérdésekről, akik rajtuk kívül álló okokból, konkrétabban betegség miatt nem élhettek az említett szabadsághoz való jogukkal a munkaviszonyuk megszűnéséig.

50 Márpedig a jelen esetben C. King rajta kívül álló okokból nem élt a nyugdíjba vonulásáig a fizetett éves szabadsághoz való jogával. E tekintetben pontosítani kell, hogy még ha az érintettnek a munkáltatójával fennálló szerződéses viszonya adott időpontjában lehetősége is volt arra, hogy eltérő, fizetett éves szabadsághoz való jogról rendelkező szerződést kössön, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett jelen kérdések megválaszolása szempontjából nincs jelentősége e körülménynek. A Bíróságnak e tekintetben ugyanis a mögöttes okoktól függetlenül, és aszerint kell vizsgálnia a munkaviszonyt, ahogyan az létrejött, majd egészen C. King nyugdíjba vonulásáig fennállt, anélkül hogy az utóbbi élhetett volna a fizetett éves szabadsághoz való jogával.

51 Így emlékeztetni kell arra, hogy először is a 2003/88 irányelv nem teszi lehetővé a tagállamoknak a fizetett éves szabadsághoz való jog keletkezésének kizárását, sem pedig az e jog gyakorlásában akadályoztatott munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való joga megszűnésének előírását a referencia-időszak lejártakor és/vagy a nemzeti jogban megállapított átviteli időszak lejártakor (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 47. és 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

52 Ráadásul a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy az a munkavállaló, akinek a szándékától független okok miatt nem volt lehetősége arra, hogy a munkaviszony megszűnése előtt gyakorolja a fizetett éves szabadsághoz való jogát, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján pénzbeli megváltásra jogosult. E megváltás összegét oly módon kell kiszámítani, hogy a munkavállaló olyan helyzetbe kerüljön, mintha az említett jogot a munkaviszonyának tartama alatt gyakorolta volna (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 61. pont).

53 Másodszor, rá kell mutatni arra, hogy a Bíróságnak a 2003/88 irányelv 7. cikkére vonatkozó ítélkezési gyakorlata alapjául szolgáló ügyekben az érintett munkavállalók betegség miatti távollét okán voltak akadályoztatva a fizetett éves szabadsághoz való joguk gyakorlásában.

54 Márpedig e sajátos összefüggésben a Bíróság kimondta, hogy jóllehet az olyan munkavállaló, aki több egymást követő referencia-időszakban [évben] munkaképtelen, jogosult korlátlanul felhalmozni az őt a munkahelyén a távolléte alatt megillető fizetett éves rendes szabadsághoz való jogot, az ilyen korlátlan felhalmozás nem felelne meg magának a fizetett éves szabadsághoz való jog céljának (lásd ebben az értelemben: 2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 29. és 30. pont).

55 Ezért az egymást követő több referencia-időszakon át munkaképtelen munkavállaló sajátos körülményei tekintetében a Bíróság kimondta, hogy figyelemmel a 2003/88 irányelv által nemcsak a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak is biztosítani kívánt védelemre, mivel a munkáltatónak kezelnie kell a munkavállaló távollétével érintett időszakok túlzott mértékű felhalmozásának veszélyét, és ennek a munkaszervezéssel kapcsolatban okozott nehézségeit, ezen irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra – amelynek lejártakor megszűnik a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog – korlátozza a munkaképtelen munkavállaló több egymást követő referencia-időszak alatti ilyen szabadságra való jog felhalmozását (lásd ebben az értelemben: 2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 38., 39. és 44. pont).

56 Ebből következően harmadszor azt kell megvizsgálni, hogy az alapügybeli jogvitában szóban forgó körülmények az előző pontban említett ítélkezési gyakorlat értelmében vett „sajátos” körülményeknek minősülnek-e, oly módon, hogy azok a munkavállaló betegség miatti, hosszabb ideig tartó távollétéhez hasonlóan igazolják a 2003/88 irányelv 7. cikkében, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében

rögzített azon elvtől való eltérést, amely szerint a megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy átviteli időszak lejártakor, ha a munkavállaló nem volt abban a helyzetben, hogy kivegye a szabadságát.

57 E célból a következő elemeket kell figyelembe venni.

58 Először is, a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni (lásd: 2010. április 22-i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet, C-486/08, EU:C:2010:215, 29. pont). Ezért a munkaidő-szervezésre vonatkozó, a 2003/88 irányelvvel létrehozott uniós rendszertől való valamennyi eltérést úgy kell értelmezni, hogy hatályuk az azon érdekek megóvásához feltétlenül szükségesre korlátozódjon, amelyek védelmét lehetővé teszik (lásd ebben az értelemben: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet, C-428/09, EU:C:2010:612, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 Márpedig az alapeljárásban szóban forgó körülmények között nem tűnik feltétlenül szükségesnek a munkáltató érdekeinek védelme, és következésképpen az nem olyan jellegű, hogy igazolja a munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogától történő eltérést.

60 Rá kell ugyanis mutatni arra, hogy a C. Kinghez hasonló munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogának értékelése nem olyan helyzethez kapcsolódik, ahol a munkáltató a munkavállaló távollétével szembesül, és ez a hosszabb ideig tartó betegszabadsághoz hasonlóan a munkaszervezéssel kapcsolatos nehézségeket eredményez. Ellenkezőleg, e munkáltató a munkavállalójának nyugdíjba vonulásáig előnyt kovácsolhatott abból, hogy ez utóbbi nem szakította meg fizetett éves szabadság kivételével a munkáltató számára végzett munkát.

61 Másodszor, az a körülmény, hogy a Sash WW tévedésből úgy vélte, hogy C. King nem volt jogosult fizetett éves szabadságra, még e vélelem bizonyítottsága esetén sem bír jelentőséggel. Ugyanis a munkáltatónak kell beszereznie az e téren fennálló kötelezettségeivel kapcsolatos információkat.

62 Ebben az összefüggésben, amint az a jelen ítélet 34. pontjából kitűnik, a fizetett éves szabadsághoz való jog keletkezése nem köthető semmilyen feltételhez, mivel a 2003/88 irányelv közvetlenül biztosítja a munkavállaló számára az említett jogot. Ezért az alapügyet illetően nincs jelentősége annak, hogy C. King benyújtott-e az évek során fizetett éves szabadság iránti kérelmet (lásd ebben az értelemben: 2014. június 12-i Bollacke ítélet, C-118/13, EU:C:2014:1755, 27. és 28. pont).

63 A fentiekből az következik, hogy – ellentétben az olyan munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogának felhalmozásával, aki betegség miatt akadályoztatott az említett szabadság igénybevételében – a munkáltató köteles viselni az azzal együtt járó következményeket, hogy nem biztosítja a munkavállaló számára a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlását.

64 Harmadszor, ilyen körülmények között és a szabadság átvitelének az uniós jog követelményeivel összhangban történő korlátozásáról rendelkező nemzeti jogszabályi vagy szerződéses rendelkezések hiányában (lásd ebben az értelemben: 2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761; 2012. május 3-i Neidel ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263) a munkaidő-szervezésre vonatkozó, az említett 2003/88 irányelvvel létrehozott uniós rendszer nem értelmezhető megszorítóan. E feltételek mellett ugyanis a munkavállaló által megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog megszűnésének elismerése lényegében igazolná a munkáltató jogalap nélküli gazdagodását eredményező magatartást, és ezáltal gátolná az említett irányelv munkavállalók egészségvédelmére irányuló célkitűzésének a megvalósulását.

65 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy a második, a harmadik, a negyedik és az ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek azok a nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek értelmében a munkavállaló

azért akadályoztatott az egymást követő több referencia-időszak tekintetében igénybe nem vett, fizetett éves szabadsághoz való jogának a munkaviszonya megszűnéséig történő átvitelében és adott esetben felhalmozásában, mert a munkáltató megtagadta e szabadság kifizetését.

A költségekről

66 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 (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

1) **A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 47. cikkében biztosított hatékony jogorvoslathoz való jogot úgy kell értelmezni, hogy amennyiben jogvita merül fel a munkavállaló és a munkáltatója között abban a kérdésben, hogy a munkavállaló az említett 7. cikkel összhangban jogosult-e fizetett éves szabadságra, akkor e rendelkezésekkel ellentétes az, ha a munkavállalónak azelőtt kell kivennie a szabadságát, hogy meggyőződhetne arról, hogy annak idejére jogosult-e fizetett szabadságra.**

2) **A 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek azok a nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek értelmében a munkavállaló azért akadályoztatott az egymást követő több referencia-időszak tekintetében igénybe nem vett, fizetett éves szabadsághoz való jogának a munkaviszonya megszűnéséig történő átvitelében és adott esetben felhalmozásában, mert a munkáltató megtagadta e szabadság kifizetését.**

Aláírások