A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2020. június 25.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk –Jogellenesen elbocsátott és bírósági határozattal állásába visszahelyezett munkavállaló – A ki nem vett fizetett éves szabadsághoz való jog kizárása a felmondás és a visszahelyezés közötti időszakra – A ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jog hiánya ugyanezen időszakra a munkaviszony későbbi megszűnése esetén”

A C-762/18. és C-37/19. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott két előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyeket a Rayonen sad Haskovo (haskovói kerületi bíróság, Bulgária) (C-762/18) és a Corte suprema di cassazione (semmítőszék, Olaszország) (C-37/19) terjesztett elő a Bírósághoz 2018. december 4-én érkezett 2018. november 26-i, illetve a Bírósághoz 2019. január 21-én érkezett, 2018. november 27-i határozatával a

QH

és

a **Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria** között,

a **Prokuratura na Republika Bulgaria** (C-762/18)

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

valamint a

CV

és

az **Iccrea Banca SpA** (C-37/19)

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: J.-C. Bonichot tanácselnök, R. Silva de Lapuerta, a Bíróság elnökhelyettese (előadó), L. Bay Larsen, C. Toader és N. Jääskinen bírák,

főtanácsnok: G. Hogan,

* Az eljárás nyelvei: bolgár és olasz.

hivatalvezető: M. Aleksejev egységvezető,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2019. december 11-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– QH képviseletében S. Lateva és A. Slavchev advokati,

– a Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria képviseletében M. Hristova-Nikolova, Z. Stoykov és L. Panov, meghatalmazotti minőségben,

– CV képviseletében F. Proietti avvocato,

– az Iccrea Banca SpA képviseletében A. Maresca és F. Boccia avvocati,

– a bolgár kormány képviseletében E. Petranova és L. Zaharieva, meghatalmazotti minőségben

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

– a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, D. Lutostańska és A. Siwek-Ślusarek, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek, C. Zadra és Y. G. Marinova, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2020. január 29-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek 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 az értelmezésére vonatkoznak.

2 E kérelmeket két jogvitában terjesztették elő, amelyek közül az első QH és a Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (a Bolgár Köztársaság Legfelsőbb Semmítőszéke, a továbbiakban: Semmítőszék) között van folyamatban, és tárgya az, hogy e bíróság az uniós joggal állítólagosan nem összeegyeztethető ítélkezési gyakorlatot alkalmazott, aminek folytán megfosztotta QH-t a jogellenes elbocsátásának és állásába való visszahelyezésének időpontja közötti időszakra ki nem vett fizetett éves szabadság megváltásától (C-762/18. sz. ügy), a második pedig CV és az Iccrea Banca SpA között van folyamatban, hasonló tényállás tárgyában (C-37/19. sz. ügy).

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2003/88 irányelv (5) bekezdése kimondja:

„Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. E tekintetben szintén szükséges egy maximális határt szabni a heti munkaórák vonatkozásában”.

4 Ezen irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke így 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.”

A bolgár jog

A munka törvénykönyve

5 A Kodeks na truda (a munka törvénykönyve) 155. cikkének (1) bekezdése értelmében „[m]inden munkavállaló jogosult fizetett éves szabadságra”.

6 E törvénykönyv 224. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A munkaviszony megszűnésének esetén a munkavállaló jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására […]”

7 Az említett törvénykönyv 225. cikke az alábbiakat írja elő:

„1. Jogellenes felmondás esetén a munkavállaló jogosult bruttó díjazásával megegyező összegű kártérítésnek munkáltatója részéről történő megfizetésére arra az időszakra, de legfeljebb hat hónapra, amelynek folyamán e felmondás következtében munkanélküli volt.

2. Ha az előző bekezdésben említett időszak folyamán a munkavállaló alacsonyabb díjazással járó állást töltött be, jogosult a bérkülönbözetre. Ez a jog megilleti azt a munkavállalót is, akit jogellenesen egy másik, alacsonyabb díjazással járó állásba helyeztek át.

[…]”

8 Ugyanezen törvénykönyv 354. cikke (1) bekezdésének szövege az alábbi:

„Szolgálati időként kell elismerni azt az időszakot is, [amelyben] […] nem állt fenn munkaviszony, mert

1. a munkavállaló vagy alkalmazott a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatóságok által jogellenesnek nyilvánított felmondás miatt a felmondástól a munkaviszony helyreállításáig munkanélküli volt”.

[…]”

A polgári perrendtartás

9 A grazhdanski protsesualen kodeks (polgári perrendtartás) 290. cikke értelmében:

„(1) A felülvizsgálati kérelem tárgyában [a Semmítőszék] három [bírájából] álló testület nyilvános tárgyaláson határoz.

(2) A [Semmítőszék] a fellebbviteli eljárásban hozott ítélet jogszerűségét kizárólag a felülvizsgálati kérelemben előadott jogalapok tekintetében vizsgálja”.

10 A polgári perrendtartás 291. cikke így rendelkezik:

„Amennyiben a fellebbviteli eljárásban az ítéletet eltérő ítélkezési gyakorlatok alapján hozták:

1. A [Semmítőszék] indokolt határozatban megjelöli ezen eltérő ítélkezési gyakorlatok közül azt, amelyet megfelelőnek vél; ebben az esetben az ügyben ezen ítélkezési gyakorlat alapján hoz határozatot;

2. Amennyiben a [Semmítőszék] úgy ítéli meg, hogy a határozatokban hivatkozott ítélkezési gyakorlat hibás, indokolt határozatban megjelöli ennek okát; ebben az esetben a törvénynek az ügy körülményei alapján történő értelmezésével hoz határozatot;

3. Amennyiben a [Semmítőszék] úgy ítéli meg, hogy az eltérő ítélkezési gyakorlatok a jogvita tekintetében nem alkalmazhatók, indokolt határozatban megjelöli ennek okát; ebben az esetben a törvénynek az ügy körülményei alapján történő értelmezésével hoz határozatot”.

Az olasz jog

11 A Costituzione della Repubblica Italiana (az Olasz Köztársaság Alkotmánya) 36. cikkének harmadik bekezdése így rendelkezik:

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

12 A 2003. április 8-i decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro (a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv és 2000/34/EK irányelv végrehajtásáról szóló, 2003. április 8-i 66. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet, a GURI 2003. április 14-i 87. számának 61. sz.rendes melléklete) 10. cikke, a C-37/19. sz. ügy tényállása tekintetében alkalmazandó változatában, így szól:

„[…] [A] munkavállaló legalább négy hét fizetett éves szabadságra jogosult. A kollektív szerződések rendelkezései és a 2. cikk (2) bekezdésében említett kategóriákra vonatkozó különös szabályok sérelme nélkül, a munkavállaló ebből az időszakból köteles kivenni legalább két – kérésére egymást követő – hetet a megszerzés évében, a fennmaradó két hetet pedig annak az évnek a végét követő 18 hónapon belül, amelynek folyamán e jogot megszerezte.

E minimális négyhetes időszak – a munkaviszony megszűnése esetének kivételével – ki nem vett szabadságként pénzben nem váltható meg […]”.

13 A 2000. december 7-i Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (a takarékszövetkezetek, földhitelbankok és kisiparihitel-bankok nemzeti kollektív szerződése) 52. cikke, a C-37/19. sz. alapügy tényállása tekintetében alkalmazandó változatában, az alábbiakat írja elő:

„[…]

A szabadsághoz való jogról nem lehet lemondani. A szabadságot abban a naptári évben kell kivenni, amelyre vonatkozik.

A munkaviszony megszűnése esetén az a munkavállaló, aki az adott naptári évre […] megszerzett szabadságot, amely a január 1-jétől számított szolgálati idő minden egész hónapjára az éves szabadság időszaka tizenkettedének felel meg, egyáltalán nem vagy részben nem vette ki, az elvesztett szabadság napjaira járó munkabérnek megfelelő megváltásra jogosult.

A munkából való távolmaradás esetében a munkavállalónak járó szabadság a távollét egész hónapjainak tizenkettedével csökken.

[…]”

14 E kollektív szerződés „Az eltörölt munkaszüneti napok után járó speciális szabadság” című 53. cikke így rendelkezik:

„A munkaszüneti napokra vonatkozó jogi rendelkezésekre tekintettel a munkavállalókat szabadság és speciális szabadság illeti meg, amely napokat az adott naptári évben kell kivenni, akár a szabadságidőszakok meghosszabbításaként.

[…]

A fent előírt és a naptári év folyamán – bármely okból – ki nem vett speciális szabadságot […] az adott évben utoljára kifizetett munkabér alapulvételével kell megváltani.”

15 A C-37/19. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelemből lényegében az tűnik ki, hogy az 1970. május 20-i 300/1970 törvény (a GURI 1970. május 27-i 131. száma) „A munkavállaló védelme jogellenes felmondás esetén” című 18. cikke az alapügy tényállása tekintetében alkalmazandó változatában azt írta elő, hogy ilyen esetben a bíróság a hátrányosan megkülönböztetőnek minősített felmondás jogellenességét megállapító határozatban elrendeli, hogy a munkáltató, függetlenül az általa hivatkozott formális októl és az általa foglalkoztatott alkalmazottak számától, helyezze vissza a munkavállalót állásába. A bíróság elrendeli továbbá, hogy a munkáltató térítse meg a munkavállaló számára a semmisnek vagy érvénytelennek nyilvánított felmondással okozott kárt.

Az alapeljárások, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

C-762/18. sz. ügy

16 QH-t, aki egy általános iskola alkalmazásában állt, egy 2004. április 29-i határozattal elbocsátották. A Rayonen sad Plovdiv (plovdivi kerületi bíróság, Bulgária) jogerős ítéletével jogellenesnek nyilvánította e felmondást, és 2008. november 10-én visszahelyezte QH-t állásába.

17 Egy 2008. november 13-i határozattal QH-t újból elbocsátották. E felmondás ellen QH nem élt jogorvoslati kérelemmel.

18 2009. július 1-jén QH keresetet indított az őt korábban alkalmazó iskolával szemben a Rayonen sad Plovdiv (plovdivi kerületi bíróság) előtt, amelynek keretében többek között a 2004. április 30-tól 2008. november 13-ig terjedő időszak vonatkozásában 285 nap – azaz évenként 57 nap – ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásaként 7125 bolgár leva (BGN) (hozzávetőleg 3641 EUR) megfizetését, ezenfelül a 2008. november 13-tól 2009. július 1-jéig terjedő időszak vonatkozásában a fenti kártérítés késedelmes megfizetése miatt keletkezett károk megtérítéseként 1100 BGN (hozzávetőleg 562 EUR) megfizetését kérte.

19 E bíróság 2010. április 15-i ítéletével – amelyet az Okrazhen sad Plovdiv (plovdivi regionális bíróság, Bulgária) 2011. február 10-i ítéletével később megerősített hatályában – elutasította e keresetet.

20 QH felülvizsgálati kérelmet terjesztett a Semmítőszék elé ezen utóbbi ítélettel szemben. 2011. október 25-i végzésével az említett bíróság nem minősítette elfogadhatónak e felülvizsgálati kérelmet, és megerősítette, hogy a Rayonen sad Plovdiv (plovdivi kerületi bíróság) által 2010. április 15-én első fokon hozott és a fellebbviteli bíróság által később megerősített ítélet megalapozott.

21 A Semmítőszék közelebbről úgy ítélte meg, hogy saját – kötelező erejű – ítélkezési gyakorlatával összhangban áll az, hogy az ügy érdemében eljáró bíróság elutasította a QH által előterjesztett, lényegében arra irányuló kérelmet, hogy egy jogellenesen elbocsátott munkavállaló az elbocsátásának és az állásába jogerős bírósági ítélettel történt visszahelyezésének időpontja közötti időszakban ki nem vett fizetett éves szabadságának megváltását igényelhesse.

22 Ezen ítélkezési gyakorlat értelmében a munkaviszony megszűnése és a felmondás jogerős bírósági ítélettel történt megsemmisítése, valamint a jogellenesen elbocsátott munkavállaló állásába való visszahelyezése közötti időszak folyamán úgy kell tekinteni, hogy e munkavállaló nem végzett valódi munkát munkaviszonya címén, miáltal ezen időszakra nem keletkezik joga fizetett éves szabadságra a munkavállaló részéről, és, újabb felmondás esetén, az említett időszakra a munkáltató nem köteles a munkavállalónak megváltást fizetni a ki nem vett fizetett éves szabadságok után, amint azt a munka törvénykönyve 224. cikkének (1) bekezdése előírja.

23 QH a Rayonen Sad Haskovó (haskovói kerületi bíróság, Bulgária), a kérdést előterjesztő bíróság előtt kártérítési keresetet indított a Semmítőszékkel szemben az őt az uniós jognak az e bíróság által 2011. október 25-i végzésében történő megsértése miatt ért állítólagos kár megtérítése iránt. QH a kereset alátámasztásául előadja többek között, hogy a Semmítőszéknek alkalmaznia kellett volna a 2003/88 irányelv 7. cikkét, és el kellett volna ismernie QH fizetett éves szabadsághoz való jogának fennállását azon időszak vonatkozásában, amelyben szabadságát a jogellenes felmondás miatt nem tudta kivenni. QH hozzáteszi, hogy amennyiben a Semmítőszék mint legfelsőbb bíróság kételyeket táplált e rendelkezés alkalmazhatóságával kapcsolatban, úgy az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel kellett volna fordulnia az Európai Unió Bíróságához ezen uniós jogi rendelkezés értelmezésének tárgyában. Így, QH szerint, a Semmítőszék előzetes döntéshozatalra utalásra vonatkozó kötelezettségének elmulasztása olyan vétkes magatartásnak tekinthető, amely a követelt összegek erejéig kárt okozott a számára.

24 E körülmények között a Rayonen Sad Haskovo (haskovói kerületi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [2003/88] irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás és/vagy ítélkezési gyakorlat, amely szerint az a munkavállaló, akit jogellenesen elbocsátottak, majd a bíróság elrendelte munkaviszonyának helyreállítását, nem jogosult fizetett éves szabadságra a felmondás napjától a munkaviszony helyreállításának napjáig terjedő időszak vonatkozásában?

2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni a [2003/88] irányelv 7. cikkének (2) bekezdését, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás és/vagy ítélkezési gyakorlat, amely szerint a munkaviszony újbóli megszüntetése esetén az említett munkavállaló nem jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására a korábbi felmondás napjától a munkaviszony helyreállításának napjáig terjedő időszak vonatkozásában?"

C-37/19. sz. ügy

25 CV-t, az Iccrea Banca alkalmazottját csoportos létszámcsökkentés eredményeként 2002. július 11-én elbocsátották. A Tribunale di Roma (római bíróság, Olaszország) 2003. szeptember 4-i határozatával ugyanakkor elrendelte CV állásába való visszahelyezését 2003. október 6-i hatállyal.

26 Az Iccrea 2003. október 13-i és 2003. november 15-i levelével újból, azonnali hatállyal elbocsátotta CV-t. Ugyanakkor a bíróság jogerőssé vált határozatokkal megállapította a két felmondás jogellenességét, és CV-t 2008. szeptember 26-tól ismételten visszahelyezte állásába.

27 2010. szeptember 17-én CV munkaszerződését újból megszűntették.

28 CV eközben két keresetet terjesztett a Tribunale di Roma (római bíróság) elé, amely bíróság két határozatot hozott, az elsőben kötelezve az Iccrea Bancát 3521 euró járulékos költségekkel növelt összegének megfizetésére a 2003-ban megszerzett és ki nem vett szabadság 30,5 napja, valamint az eltörölt munkaszüneti napok címén járó, speciális szabadság 5 napja után járó összeg címén, a másodikban pedig kötelezve 2596,16 euró járulékos költségekkel növelt összegének megfizetésére a 2004-ben megszerzett és ki nem vett szabadság 27 napja, valamint az eltörölt munkaszüneti napok címén járó, speciális szabadság 5 napja után járó összeg címén.

29 Az Iccrea Banca kifogását követően a Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság, Olaszország) visszavonta az első fizetési meghagyást, és az ICCREA Bancát bruttó 3784,82 euró összegnek az ugyanezen jogcímen történő megfizetésére kötelezte, ám a második felmondás időpontjánál korábbi időszakra korlátozódóan. Ezenkívül a Tribunale di Roma (római bíróság) visszavonta a 2004. évre igényelt jogosultságokra vonatkozó második fizetési meghagyást.

30 CV fellebbezést nyújtott be ezen ítéletekkel szemben. A Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság, Olaszország) a Corte suprema di cassazione (Semmítőszék, Olaszország) korábbi ítélkezési gyakorlatára utalva e fellebbezéseket elutasította azzal az indokkal, hogy a CV kérelmének tárgyát képező időszakban CV nem dolgozott ténylegesen, és a szabadság, valamint a speciális szabadság megváltására vonatkozó jog csak akkor ismerhető el, ha az érintett gyakorolta szakmai tevékenységét a referencia-időszak folyamán.

31 CV a Corte suprema di cassazione (Semmítőszék), a kérdést előterjesztő bíróság előtt felülvizsgálat iránti kérelmet terjesztett elő a Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság) ezen ítéleteivel szemben.

32 A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy az előtte folyamatban lévő eljárás tárgyát képező kérelem CV 2003. november 15. és 2004. december 31. közötti időszakban ki nem vett szabadságok és speciális szabadságok megváltásához való jogának megállapítására korlátozódik. Közelebbről e bíróság szerint ezen időszak tekintetében felmerül az a kérdés, hogy a Charta 31. cikke és a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében az a munkavállaló, akit jogellenesen elbocsátottak, majd visszahelyeztek állásába, jogosult-e a ki nem vett fizetett éves szabadság megváltására az elbocsátása és visszahelyezése közötti időszakra.

33 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg mindenekelőtt, hogy a Bíróság 2003/88 irányelv 7. cikkére vonatkozó ítélkezési gyakorlata nyomán nem zárható ki, hogy a szakmai tevékenység referencia-időszak folyamán történő végzése a fizetett éves szabadsághoz való jog *sine qua nonjának* minősül, és, mindenesetre, a munkavállalónak be nem tudható külső tényezők hatása releváns lehet a ki nem vett fizetett éves szabadság megváltásához való jog elismerése szempontjából.

34 Ezt követően a kérdést előterjesztő bíróság kiemeli a felmondásra, az állásba való visszahelyezésre és visszahelyezés esetén a ki nem vett szabadságok megváltására vonatkozó olasz ítélkezési gyakorlat egyes releváns aspektusait.

35 A kérdést előterjesztő bíróság közelebbről egyrészt kifejti, hogy az olasz ítélkezési gyakorlat állandó a tekintetben, hogy amennyiben a munkaviszony megszüntetését bíróság jogellenesnek nyilvánította, a munkavállaló főszabály szerint jogosult az állásába való visszahelyezésre. A munkavállaló visszahelyezését elrendelő bírósági határozat a munkaviszony helyreállítását eredményezi, a munkaviszonyt tehát úgy kell tekinteni, hogy az önmagában a bírósági határozat alapján, a munkáltató részéről történő új felvételi eljárás szükségessége nélkül, újból helyreáll jogi és gazdasági szempontból. Másrészt az, ha a bíróság megállapítja a felmondás jogellenes jellegét, és a 300/1970 törvény 18. cikkének megfelelően elrendeli az azt követő visszahelyezést, a munkaviszony *de jure* helyreállítását eredményezné, a munkaviszonyt úgy kellene tehát tekinteni, mint amely sosem szűnt meg.

36 Végül a kérdést előterjesztő bíróság említést tesz azon ítélkezési gyakorlatáról, amely szerint jogellenesnek minősített felmondás esetén a munkavállalónak a felmondás közlésének időpontjától a visszahelyezést helyettesítő kártérítésre vonatkozó opció joga gyakorlásának időpontja közötti időszakra járó díjazások megfizetése nem foglalja magában a ki nem vett szabadságok vagy a munkaidő-csökkentés után járó, ki nem vett speciális szabadságok megváltását. A kérdést előterjesztő bíróság által nyújtott információk alapján e megoldás indokolt e kártérítések hibrid jellege folytán, amelyek a kár megtérítésére, illetve egy díjazás megfizetésére egyaránt irányulnak, következésképpen kizárólag abban az esetben fizetendők, ha a munkavállaló, aki ténylegesen dolgozik, tevékenységét az egész év folyamán folytatta, anélkül hogy szabadságot vett volna ki. Az elbocsátott munkavállaló nincs ugyanilyen helyzetben, mert a munkaszerződésének megszűnése és a kártérítési opció gyakorlása közötti időszakban helyzetét pihenés – jóllehet „kényszerű” pihenés – jellemzi.

37 E körülmények között a Corte suprema di cassazione (semmítőszék) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni – akár külön-külön is – a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését és a Charta 31. cikkének (2) bekezdését, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek alapján a munkaviszony megszűnését követően a megszerzett, azonban ki nem vett szabadság (és jellegét, valamint funkcióját illetően az éves szabadsággal egy tekintet alá eső jogintézmény, a „Festività soppresse” („Eltörölt munkaszüneti napok”) pénzben nem váltható meg abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnése előtt a pénzbeli megváltáshoz való jogot a munkáltatónak felróható jogellenes magatartás (a nemzeti bíróság által a munkaviszony visszamenőleges helyreállításának elrendelése mellett jogerősen megállapított elbocsátás) miatt nem tudta gyakorolni a munkáltatói magatartás és a munkaviszony ezt követő helyreállítása közötti időszakra vonatkozóan?”

38 Az első tanács elnöke 2020. március 2-i határozatával elrendelte a C-762/18. és C-37/19. sz. ügyek egyesítését ítélethozatal céljából.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A Bíróság C-762/18. sz. ügyben fennálló hatásköréről

39 A bolgár kormány elsőként arra hivatkozik, hogy a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel a C-762/18. sz. ügyben előterjesztett kérdések vizsgálatára, mivel a QH által benyújtott, felelősség megállapítása iránti kereset közvetlenül az ő első elbocsátásához kapcsolódik, és ezen elbocsátásra 2004. április 29-én, tehát a Bolgár Köztársaság Európai Unióhoz való csatlakozását, 2007. január 1-jét megelőzően került sor.

40 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy – amint az kitűnik a jelen ítélet 21–23. pontjából – QH kérelme az őt a 2003/88 7. cikkének a Semmítőszék általi állítólagos megsértése folytán ért kár megtérítésére irányul, amennyiben e bíróság olyan nemzeti ítélkezési gyakorlatot alkalmazott ezen első felmondás megsemmisítésének és az érintett állásba való visszahelyezése megsemmisítésének joghatásai vonatkozásában, amely nem összeegyeztethető ezen uniós jogi rendelkezéssel. A kérdést előterjesztő bíróság a C-762/18. sz. ügyben tehát e nemzeti ítélkezési gyakorlatnak az említett rendelkezéssel való összeegyeztethetősége tekintetében táplál kételyeket, következésképpen az általa előterjesztett kérdések a QH első elbocsátásának megsemmisítéséből, valamint az állásba való visszahelyezéséből eredő jogkövetkezményekhez kapcsolódnak.

41 Amint az a Bolgár Köztársaság és Románia csatlakozásának feltételeiről, valamint az Európai Unió alapját képező szerződések kiigazításáról szóló okmány (HL 2005. L 157., 203. o.) 2. cikkéből következik, az eredeti szerződések rendelkezései és az intézmények által a csatlakozást megelőzően elfogadott jogi aktusok – például a 2003/88 irányelv – a Bolgár Köztársaság számára a csatlakozásának időpontjától kezdődően kötelezők, rendeltetésük szerint tehát azokat alkalmazni kell a csatlakozást megelőzően keletkezett helyzetek jövőbeli hatására is (lásd analógia útján: 2019. február 14-i Milivojević ítélet, C-630/17, EU:C:2019:123, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

42 Márpedig, jóllehet QH első elbocsátására a Bolgár Köztársaság Európai Unióhoz történő csatlakozását megelőzően került sor, mind ennek megsemmisítése, mind QH állásba való visszahelyezése, amelyeknek a jogkövetkezményei az alapügy tárgyát képezik, ezen időpontot követően történtek. Következésképpen a 2003/88 irányelv 7. cikke időbeli hatályánál fogva alkalmazandó e megsemmisítés és e visszahelyezés joghatásai tekintetében, amennyiben azok 2007. január 1-jét követően keletkeztek.

43 Másodszor, a C-762/18. sz. ügy keretében mind a Semmítőszék, mind a bolgár kormány arra hivatkozik, hogy a QH első elbocsátásának és állásába való visszahelyezésének időpontja közötti időszakban QH nem minősült „munkavállalónak” a 2003/88 irányelv értelmében, ennélfogva nem tartozott ezen irányelv hatálya, sem általánosságban az uniós jog hatálya alá, következésképpen a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel az ezen ügyben előterjesztett kérdések megválaszolására.

44 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a 2003/88 irányelv kizárólag „munkavállalók” tekintetében alkalmazható, és „munkavállalónak” az olyan személy tekinthető, aki meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (lásd ebben az értelemben: 2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet, C-147/17, EU:C:2018:926, 40. és 41. pont).

45 A jelen esetben a C-762/18. sz. ügyben előterjesztett kérdések a fizetett éves szabadsághoz való jogra vonatkoznak olyan körülmények között, amikor egy munkavállalót jogellenesen elbocsátanak, majd a nemzeti jognak megfelelően, bírósági határozattal visszahelyezik állásába.

46 Márpedig az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből az következik, hogy a bolgár jog értelmében egy felmondás jogellenes jellegének megállapítása azzal jár, hogy a felmondásnak és az érintett személy állásába való visszahelyezésének időpontja közötti időszakot visszamenőleg úgy kell tekinteni, mint amely e személy munkáltatójánál teljesített szolgálati idejének részét képezi.

47 Következésképpen ezen ügyben a 2003/88 irányelvet tárgyi hatályánál fogva alkalmazni kell az alapjogvitára.

48 A fentiekből az következik, hogy a Bíróságnak az ezen alapjogvita tekintetében alkalmazandó uniós jogi rendelkezéseket kell értelmeznie, következésképpen hatáskörrel rendelkezik a C-762/18. sz. ügyben előterjesztett kérdések megválaszolására.

A C-37/19. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

49 Az Iccrea Banca és az olasz kormány kételyeket táplál a C-37/19. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságával kapcsolatban, mivel az ezen ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem nem pontos és világos a tényállási elemek, valamint az uniós joggal esetlegesen ellentétes nemzeti szabályozások vagy gyakorlatok tekintetében.

50 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság jogilag megkövetelt módon megjelöli azokat az uniós jogi rendelkezéseket, amelyeknek értelmezésére szükség van, illetve azt a nemzeti ítélkezési gyakorlatot, amely esetlegesen nem összeegyeztethető e rendelkezésekkel. Egyébiránt az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben foglalt elemek alapján érthető a kérdést előterjesztő bíróság kérdése, valamint az a kontextus, amelyben azt előterjesztették.

51 Ebből az következik,hogy a C-37/19. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

A C-762/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésről

52 A C-762/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amelynek értelmében az a munkavállaló, akit jogellenesen elbocsátottak, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően visszahelyeztek állásába, nem jogosult fizetett éves szabadságra a felmondásnak és az állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakra, mert ezen időszak folyamán e munkavállaló nem végzett tényleges munkát a munkáltatónál.

53 E tekintetben először is emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik – 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 (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

54 Másrészt megjegyzendő, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog –mint az uniós szociális jog elve – nemcsak különlegesen fontos, hanem azt kifejezetten rögzíti az Európai Unió alapjogi chartája 31. cikkének (2) bekezdése is, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (2012. június 21-i ANGED-ítélet, C-78/11, EU:C:2012:372, 17. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

55 Ezenkívül, amint azt a Bíróság már kimondta, a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni (2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 21. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

56 Végül, 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 (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

57 Másodszor emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkében rögzített éves szabadsághoz való jog kettős céllal rendelkezik, úgymint egyrészt annak a lehetővé tétele, hogy a munkavállaló kipihenhesse a munkaszerződése alapján rá háruló feladatok végrehajtását, másrészt pedig rendelkezésére álljon a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő (2016. július 20-i Maschek ítélet, C-341/15, EU:C:2016:576, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

58 Ez a cél – amely a fizetett éves szabadsághoz való jogot megkülönbözteti az eltérő célokra irányuló, más típusú szabadságoktól – azon az előfeltevésen alapul, hogy a munkavállaló a referencia-időszak során ténylegesen dolgozott. A munkavállaló számára a pihenés lehetővé tételére irányuló célkitűzés ugyanis azt feltételezi, hogy ez a munkavállaló olyan tevékenységet végzett, amely igazolja, hogy – biztonsága és egészsége 2003/88 irányelvben említett védelmének biztosítása céljából – heti pihenőidőt, valamint kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas időt vegyen igénybe. Ennélfogva a fizetett éves szabadsághoz való jogot – főszabály szerint – a munkaszerződés alapján teljesített, tényleges munkavégzéssel töltött idő alapján kell meghatározni (2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 Következésképpen bizonyos különleges helyzetekben, amelyekben a munkavállaló nem képes feladatainak ellátására, a fizetett éves szabadsághoz való jogot a tagállam nem rendelheti alá azon feltételnek, mely szerint a munkavállalónak az említett tagállam által megállapított referencia-időszak során ténylegesen munkát kellett végeznie (lásd ebben az értelemben: 2012. január 24-i Dominguez ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 Ez a helyzet többek között akkor, ha a munkavállaló betegszabadság miatti távollét okán nem tudja teljesíteni feladatait a referencia-időszak folyamán. Ugyanis, amint az a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, e munkavállalót az ezen időszak során ténylegesen dolgozó munkavállalókhoz hasonlóaknak kell tekinteni (2018. október 4-i Dicu ítélet C-12/17, EU:C:2018:799, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

61 Ebből az következik a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében, hogy a referencia-időszak során betegszabadság miatt távol lévő munkavállalók négyhetes fizetett éves szabadsághoz való joga nem sérülhet (lásd ebben az értelemben: 2012. január 24-i Dominguez ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 30. pont).

62 Ezzel kapcsolatban a Bíróság kimondta, hogy az éves szabadság és a betegszabadság egybeesése esetén a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely előírja, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog a referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére a nemzeti jog által meghatározott időszak végén megszűnik, ha a munkavállaló a teljes referencia-időszak vagy annak egy része során betegszabadságon volt, ami miatt nem tudta gyakorolni az említett jogot (2016. június 30-i Sobczyszyn ítélet, C-178/15, EU:C:2016:502, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

63 A felidézett ítélkezési gyakorlat értelmében kizárt, hogy a munkavállaló minimális fizetett éves szabadsághoz való jogát, amelyet az uniós jog garantál, csökkentsék olyan helyzetben, amelyet az jellemez, hogy a munkavállaló nem tudta teljesíteni a munkakötelezettségét a referencia-időszak során fennálló betegsége miatt (2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack (felülvizsgálat) ítélet, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

64 Ekként 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 (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

65 Meg kell tehát vizsgálni, hogy az olyan munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jogra vonatkozó ítélkezési gyakorlatból eredő elvek, aki az említett szabadsághoz való jogát a referencia-időszakban és/vagy a nemzeti jog által a szabadság átvitelére meghatározott időszakban nem tudta gyakorolni, átültethetőek-e analógia útján egy olyan helyzetre, mint amely a jelen alapügyeket jellemzi, amikor a jogellenesen elbocsátott, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően állásába visszahelyezett munkavállaló a jogellenes felmondás és a visszahelyezés időpontja közötti időszakban nem végzett tényleges munkát munkáltatójánál.

66 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy az azon elv alól, amelynek értelmében az éves szabadsághoz való jogot a ténylegesen munkavégzéssel töltött időszakok alapján kell meghatározni, a munkából betegszabadság miatt távollevő munkavállalók tekintetében való eltéréshez a Bíróság abból indult ki, hogy a betegség miatti munkaképtelenség bekövetkezése – főszabály szerint – nem látható előre és független a munkavállaló szándékától (lásd ebben az értelemben különösen: 2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

67 Márpedig meg kell jegyezni, hogy az, ha a munkavállalót később jogellenesnek ítélt felmondás által megfosztották a munkavégzés lehetőségétől, főszabály szerint – hasonlóan a betegség miatti munkaképtelenség bekövetkezéséhez – nem látható előre és független e munkavállaló szándékától.

68 Ugyanis, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 48. pontjában, az, hogy az érintett munkavállaló a jogellenes elbocsátásának időpontja és az elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően történő állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakban nem végzett tényleges munkát munkáltatójánál, a jogellenes felmondáshoz vezető munkáltatói magatartásból ered, amely magatartás hiányában a munkavállalónak módjában állt volna a szóban forgó időszak alatt munkát végezni, és gyakorolni éves szabadsághoz való jogát.

69 Következésképpen egy olyan helyzetben, mint amely a jelen alapügyeket jellemzi, a jogellenes felmondásnak és a munkavállaló e felmondás bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően történő állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakot a fizetett éves szabadsághoz való jog meghatározása szempontjából tényleges munkavégzéssel töltött időszakhoz hasonló időszaknak kell tekinteni.

70 Tehát a Bíróságnak az olyan munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jogra vonatkozó ítélkezési gyakorlata, aki az említett szabadsághoz való jogát a referencia-időszakban és/vagy a nemzeti jog által a szabadság átvitelére meghatározott időszakban nem tudta gyakorolni, átültethető analógia útján egy olyan helyzetre, mint amely a jelen alapügyeket jellemzi, amikor a jogellenesen elbocsátott, majd az elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően állásába visszahelyezett munkavállaló e jogellenes felmondás és a visszahelyezés időpontja közötti időszakban nem végzett tényleges munkát munkáltatójánál.

71 Harmadszor emlékeztetni kell arra, hogy 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 (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

72 Mindazonáltal, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 49. pontjában, az alapügyeket jellemző körülményekhez hasonló körülmények nem igazolhatják a 2003/88 irányelv 7. cikkében előírt azon elvtől való eltérést, amelynek értelmében a fizetett éves szabadsághoz való, megszerzett jog nem szűnhet meg a referencia-időszak és/vagy a nemzeti jog által a szabadság átvitelére meghatározott időszak lejártakor, ha a munkavállalónak nem állt módjában kivenni a szabadságát.

73 Egyrészt, ugyanis, a jelen ítélet 55. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat szerint a fizetett éves szabadsághoz való jog nem értelmezhető megszorítóan.

74 Ekként 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 (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

75 Márpedig az alapügyeket jellemző körülményekhez hasonló körülmények között nem tűnik feltétlenül szükségesnek a munkáltató érdekeinek védelme, következésképpen az *a priori* nem olyan jellegű, hogy igazolja a munkavállaló fizetett éves szabadsághoz való jogától való eltérést.

76 Másrészt, amint az a jelen ítélet 68. pontjában megállapítást nyert, ugyancsak ilyen körülmények között magának a munkáltatónak az érintett munkavállalóval szemben gyakorolt jogellenes felmondáshoz vezető magatartásából ered az, hogy az e felmondásnak és az említett munkavállaló állásába való visszahelyezésének időpontja közötti időszakban e munkavállalónak nem állt módjában dolgozni, és, ennek következtében, éves szabadsághoz való jogát gyakorolni.

77 Márpedig emlékeztetni kell arra, hogy a munkáltatónak kell ügyelnie arra, hogy biztosítsa a munkavállaló számára, hogy módjában álljon az éves szabadsághoz való jog gyakorlása (lásd ebben az értelemben: 2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E tekintetben, – 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 (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 63. pont).

78 Következésképpen azt a munkavállalót, akit jogellenesen elbocsátottak, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően visszahelyeztek állásába, megilleti a jogellenes felmondás és az annak megsemmisítését követő, állásba való visszahelyezés időpontja közötti időszakban megszerzett minden, fizetett éves szabadsághoz való jog.

79 Végül pontosítani kell a főtanácsnok indítványának 59. pontjában foglaltak nyomán, hogy amennyiben az érintett munkavállalót máshol foglalkoztatták a jogellenes elbocsátásának időpontja és az első állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakban, e munkavállaló első munkáltatójával szemben nem tarthat igényt az azon időszakra vonatkozó éves szabadsághoz való jogra, amelynek folyamán máshol foglalkoztatták.

80 Ilyen körülmények között ugyanis az érintett munkavállalónak új munkáltatójától kell igényelnie az ezen utóbbi időszakra vonatkozó fizetett éves szabadsághoz való jogát.

81 A fenti megfontolások fényében a C-762/18. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amelynek értelmében az a munkavállaló, akit jogellenesen elbocsátottak, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően visszahelyeztek állásába, nem jogosult fizetett éves szabadságra a felmondásnak és az állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakra, mert ezen időszak folyamán e munkavállaló nem végzett tényleges munkát a munkáltatónál.

A C-762/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdésről és a C-37/19. sz. ügyben előterjesztett egyetlen kérdésről

82 A C-762/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdéssel és a C-37/19. sz. ügyben előterjesztett egyetlen kérdéssel, amelyeket együtt célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróságok lényegében arra keresnek választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amelynek értelmében a munkaviszony azt követő megszűnése esetén, hogy az érintett munkavállalót jogellenesen elbocsátották, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően visszahelyezték állásába, e munkavállaló nem jogosult a jogellenes felmondás és az állásba való visszahelyezés időpontja közötti időszakban ki nem vett fizetett éves szabadságának pénzbeli megváltására.

83 Emlékeztetni kell arra, hogy az éves szabadsághoz való jog a fizetett éves szabadsághoz való jognak mint az uniós szociális jog egyik alapvető – a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL 1993. L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) 7. cikke és a 2003/88 irányelv 7. cikke által rögzített, időközben a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kifejezetten alapvető jogként előírt – elvének a két alkotórésze közül csupán az egyiket képezi. Az említett alapvető jog tehát magában foglalja a bér kifizetéséhez való jogot is, valamint a „fizetett” éves szabadsághoz való e jog lényegéhez tartozó jogként annak a jogát is, hogy a munkaviszony megszűnésekor ki nem vett éves szabadságért pénzbeli megváltást nyújtsanak (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 58. pont).

84 A Bíróság hangsúlyozta, hogy ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése semmilyen egyéb feltételt nem támaszt az azon tényekhez kapcsolódó feltételen 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 Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 31. pont).

85 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából ezzel kapcsolatban az következik, hogy az említett rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti jogszabályok vagy gyakorlatok, amelyek előírják, hogy a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltása nem kerül kifizetésre abban az esetben, ha nem volt lehetősége kivenni az e munkaviszony megszűnéséig őt megillető összes éves szabadságot, különösen mivel a teljes referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak vagy azok egy része alatt betegszabadságon volt (2018. november 6-i Kreuziger ítélet, C-619/16, EU:C:2018:872, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

86 Márpedig, amint az a jelen ítélet 78. pontjából következik, azt a munkavállalót, akit jogellenesen elbocsátottak, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően visszahelyeztek állásába, megilleti a jogellenes felmondás és az annak megsemmisítését követő, állásba való visszahelyezés időpontja közötti időszakban megszerzett minden, fizetett éves szabadsághoz való jog.

87 Következésképpen a munkavállaló, ha őt, a jelen alapügyekben szereplő két munkavállalóhoz hasonlóan, jogellenes elbocsátásának megsemmisítését követően újból elbocsátják, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése alapján igényelheti az ezen újabb elbocsátás idején ki nem vett, fizetett éves szabadságok, ideértve a jogellenes felmondás és az állásba való visszahelyezés időpontja közötti időszaknak megfelelő szabadság, megváltását.

88 Mindazonáltal, amint az a jelen ítélet 79. pontjából kitűnik, ha ezen időszakban az érintett munkavállalót máshol foglalkoztatták, első munkáltatójától nem igényelhet megváltást arra az időszakra vonatkozóan, amelynek folyamán e másik helyen foglalkoztatták.

89 A fenti megfontolások fényében a C-762/18. sz. ügyben előterjesztett második kérdésre és a C-37/19. sz. ügyben előterjesztett egyetlen kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amelynek értelmében a munkaviszony azt követő megszűnése esetén, hogy az érintett munkavállalót jogellenesen elbocsátották, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően visszahelyezték állásába, e munkavállaló nem jogosult a jogellenes felmondásnak és az állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakban ki nem vett fizetett éves szabadságának pénzbeli megváltására.

A költségekről

90 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:

1) **A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amelynek értelmében az a munkavállaló, akit jogellenesen elbocsátottak, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően visszahelyeztek állásába, nem jogosult fizetett éves szabadságra a felmondásnak és az állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakra, mert ezen időszak folyamán e munkavállaló nem végzett tényleges munkát a munkáltatónál.**

2) **A 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amelynek értelmében a munkaviszony azt követő megszűnése esetén, hogy az érintett munkavállalót jogellenesen elbocsátották, majd elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően visszahelyezték állásába, e munkavállaló nem jogosult a jogellenes felmondásnak és az állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakban ki nem vett fizetett éves szabadságának pénzbeli megváltására.**

Aláírások