A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2023. október 12.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – A 7. cikk (1) bekezdése – A fizetett éves szabadsághoz való jog – 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 felmondás és a visszahelyezés időpontja közötti időszak”

A C-57/22. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Nejvyšší soud (legfelsőbb bíróság, Cseh Köztársaság) a Bírósághoz 2022. január 28-án érkezett, 2021. december 6-i határozatával terjesztett elő az

YQ

és

a **Ředitelství silnic a dálnic ČR**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: P. G. Xuereb tanácselnökként eljárva, A. Kumin és I. Ziemele (előadó) bírák,

főtanácsnok: J. Richard de la Tour,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– YQ képviseletében Z. Odehnal advokát,

– a Ředitelství silnic a dálnic ČR képviseletében L. Smejkal advokát,

* Az eljárás nyelve: cseh.

– az Európai Bizottság képviseletében P. Němečková és D. Recchia, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

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.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.) 7. cikke (1) bekezdésének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az YQ és a Ředitelství silnic a dálnic ČR (a Cseh Köztársaság közúti és autópálya igazgatósága, a továbbiakban: ŘSD) között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya az YQ által ki nem vett éves szabadság pénzbeli megváltásának megtagadása.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2003/88 irányelv „Éves szabadság” című 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.”

A cseh jog

4 A zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (a munka törvénykönyvéről szóló 262/2006. sz. törvény) alapügyre alkalmazandó változatának (a továbbiakban: munka törvénykönyve) 69. §-a ekként rendelkezik:

„(1) Ha a munkáltató érvénytelenül mondott fel a munkavállalónak, vagy ha a munkavállalóval fennálló munkaviszony munkáltató által azonnali hatállyal vagy próbaidő alatt történő megszüntetése érvénytelen, és a munkavállaló írásban, indokolatlan késedelem nélkül értesíti a munkáltatót a munka folytatására vonatkozó szándékáról, a munkaviszony fennáll, és a munkáltató köteles a munkavállalónak a díjazása ellentételezését megfizetni. A munkavállaló az első mondatban említett díjazás ellentételezésére az átlagjövedelmének megfelelő összegben attól a naptól kezdődően jogosult, amikor a munkavállaló értesíti a munkáltatót a munka folytatására

vonatkozó szándékáról, addig a napig, amikor a munkáltató lehetővé teszi a munkavállaló számára a munkavégzés folytatását, vagy amikor a munkaviszony jogszerűen megszűnt.

(2) Ha az az időszak, amely tekintetében a munkavállalónak a díjazás ellentételezését kell megfizetni, összességében meghaladja a 6 hónapot, a bíróság a munkáltató kérelmére arányosan csökkentheti a díjazás ellentételezése megfizetésének a munkáltatót terhelő kötelezettségét; a bíróság a döntés meghozatalakor különösen azt veszi figyelembe, hogy a munkavállaló az adott időszakban volt-e máshol foglalkoztatva, milyen munkát végzett ott, és milyen díjazásban részesült, illetve milyen okból nem állt munkába."

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

5 YQ-t, aki a 2009. június 23-án kötött munkaszerződés alapján állt az ŘSD alkalmazásában, 2013. október 23-án felmondással bocsátották el.

6 Miután ezt a felmondást a Krajský soud v Brně (brnói regionális bíróság, Cseh Köztársaság) a 2016. december 20-án kelt és 2017. január 10-én jogerőre emelkedett ítéletével érvénytelenné nyilvánította, YQ a munkaszerződése alapján ismét munkába állt az ŘSD-nél.

7 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a 2014. január 1. és 2017. január 10. közötti időszakban YQ-t, aki írásban jelezte munkáltatójának a munkavégzésre irányuló szándékát, a munkáltatója nem bízta meg semmilyen munkával.

8 Visszahelyezését követően YQ arra irányuló kérelemmel fordult a ŘSD-hez, hogy a 2014. január 1. és 2017. január 10. közötti időszakra vonatkozó, ki nem vett éves szabadságát 2017 júliusa és szeptembere között vehesse ki. Az ŘSD azzal az indokkal utasította el e kérelem teljesítését, hogy YQ nem végzett munkát ebben az időszakban. Ezen elutasítás ellenére YQ 2017 júliusában nem jelent meg a munkahelyén azokon a napokon, amelyekre vonatkozóan a szabadság iránti kérelmét bejelentette. Következésképpen munkáltatója 2017. augusztus 9-én igazolatlan távollét miatt elbocsátotta őt.

9 YQ keresetet indított a Městský soud v Brně (brnói városi bíróság, Cseh Köztársaság) előtt, amelyben azt kérte, hogy a bíróság kötelezze az ŘSD-t 55 552 cseh korona (CZK) késedelmi kamatokkal növelt összegének megfizetésére a 2014. január 1. és 2017. január 10. közötti időszakra vonatkozó szabadság után járó díjazás ellentételezése címén. E keresetet a 2019. október 4-i ítélettel elutasították. Az YQ által benyújtott fellebbezést követően a Krajský soud v Brně (brnói regionális bíróság) 2020. október 6-i ítéletével helybenhagyta ezt az ítéletet.

10 A kérdést előterjesztő bírósághoz felülvizsgálati kérelmet nyújtottak be ezen ítélettel szemben.

11 E bíróság megjegyzi, hogy az alkalmazandó nemzeti jog értelmében arra az időszakra, amely alatt a munkavállaló elbocsátása bíróság előtti eljárás tárgyát képezi, a munka törvénykönyvének 69–72. §-ában szereplő különös szabályozás az irányadó, amelyből kitűnik, hogy az érintett időszakban a munkavállaló munkavégzési akadály esetén sem a díjazás ellentételezésére, sem a ki nem vett szabadság ilyen megváltására nem jogosult.

12 Az említett bíróság hozzáteszi, hogy abban az esetben, ha megállapítják a munkaviszony felmondásának érvénytelenségét, a nemzeti ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a munkavállaló a felmondás érvényességével kapcsolatos bírósági eljárás teljes időtartama alatt jogosult az

átlagjövedelme összegének megfelelő díjazás ellentételezésére, amennyiben a munkavállaló írásban közölte a munkáltatóval azon szándékát, hogy a munkaviszonyt folytatni kívánja, anélkül, hogy őt feladattal bízták volna meg. A hat hónap elteltét követően a nemzeti bíróság az alkalmazandó jognak megfelelően csak akkor csökkentheti a díjazás ellentételezését, ha az ügy összes körülményének vizsgálatát követően megállapítható, hogy a munkavállaló másik munkáltatónál olyan feltételek mellett vállalt vagy vállalhatott volna munkát, amelyek főszabály szerint azonosak vagy akár előnyösebbek azoknál, amelyek mellett a munkaszerződés szerint a munkát végezte volna, ha a munkáltató eleget tett volna a szerződés szerinti foglalkoztatási kötelezettségének.

13 Ugyanezen bíróság pontosítja továbbá, hogy az állandó nemzeti ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a munkavállaló jogosult a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt elszenvedett kár megtérítésére is annak érdekében, hogy – legalábbis vagyoni kártérítés címén – olyan helyzetbe kerüljön, amelyben a munkaviszony megszakítása nélkül lenne. Mindazonáltal, mivel a munkavállaló ténylegesen nem végzett munkát a munkavégzésre irányuló szándékának közlése és a felmondás érvénytelenítése közötti időszakban, nem ismerik el számára ezen időszakra vonatkozóan a fizetett éves szabadsághoz való jogosultság megszerzését.

14 A kérdést előterjesztő bíróság szerint első látásra úgy tűnik, hogy e nemzeti ítélkezési gyakorlat ellentétes a 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélettel (C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504), amelynek értelmében a Bíróság kimondta, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkével ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amelynek értelmében az a munkavállaló, akit jogellenesen elbocsátottak, nem jogosult fizetett éves szabadságra a felmondásnak és az állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakra.

15 Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy eltérések vannak az említett ítéletben szereplő nemzeti jogi szabályozás és az alapügyben szóban forgó cseh jogszabályok között, így az említett ítéletben elfogadott megoldás nem ültethető át az alapeljárásra. Míg ugyanis a 2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítéletben (C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504) szóban forgó bolgár szabályozás egyrészt azt írta elő, hogy a bruttó munkabért csupán hat hónapig kell fizetni, másrészt pedig azt, hogy kizárólag a munkavállaló által egy másik munkaviszony keretében az érintett időszakban kapott díjazások és a jogellenesen megszüntetett munkaviszony keretében járó díjazások közötti bérkülönbözetet kell megfizetni, a cseh szabályozás főszabály szerint teljes terjedelmében és a teljes időszakra vonatkozóan biztosítja e kifizetést, a jelen ítélet 12. pontjában említett korlátozásokra is figyelemmel. Így a kérdést előterjesztő bíróság szerint az ezen ítéletben elfogadott megoldásnak az alapügyre történő alkalmazása egyenlőtlen helyzetet teremtene, hátrányosan érintve a munkáltató érdekeit.

16 E körülmények között határozott úgy a Nejvyšší soud (legfelsőbb bíróság, Cseh Köztársaság), hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [2003/88 irányelv] 7. cikkének (1) bekezdését, 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, valamint amennyiben a nemzeti joggal összhangban a jogellenesen elbocsátott munkavállaló, aki

indokolatlan késedelem nélkül írásban értesítette a munkáltatót arról, hogy készen áll a munkáltatónál való munkavégzésre, az átlagjövedelem összegének megfelelő díjazás ellentételezésére jogosult attól az időponttól kezdődően, amikor értesítette a munkáltatót arról, hogy készen áll a munkáltatónál való munkavégzésre, addig az időpontig, amikor a munkáltató lehetővé tette számára a munkavégzés folytatását, vagy amikor a munkaviszony jogszerűen megszűnt?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

A 2003/88 irányelv alkalmazhatóságáról

17 Először is a Bizottság szerint tárgyi hatályát tekintve kétségek merülhetnek fel a 2003/88 irányelv alapeljárásbeli alkalmazhatóságát illetően, mivel a nemzeti jogi háttér bemutatásából kitűnik, hogy még abban az esetben is, ha egy bírósági határozat megállapítja a felmondás jogellenességét, az e felmondás és az érintett visszahelyezésének időpontja közötti időszak nem tekinthető visszamenőlegesen az e személynek az érintett munkáltatónál történő foglalkoztatására irányuló időszak részének.

18 E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a 2003/88 irányelv célja az, hogy a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítása érdekében, a nemzeti jogszabályok munkaidő tartamát szabályozó rendelkezéseinek közelítésével megállapítsa a minimális követelményeket (2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet, C-147/17, EU:C:2018:926, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 Mivel a 2003/88 irányelv tehát kizárólag a munkavállalókra alkalmazható, azt kell meghatározni, hogy az alapeljárás természetes személy felperese tekinthető-e ezen irányelv értelmében vett „munkavállalónak”.

20 Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a 2003/88 irányelv alkalmazásakor a „munkavállaló” fogalmát nem lehet az egyes tagállami jogok szerint eltérően értelmezni, mivel e fogalom önálló, sajátos uniós jogi jelentéssel rendelkezik. Olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelességeit – a munkaviszonyt jellemzik. Márpedig a munkaviszony alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet, C-147/17, EU:C:2018:926, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

21 Következésképpen a munkaviszony a munkavállaló és munkáltatója közötti alárendeltségi viszony fennállását feltételezi. Az ilyen viszony fennállását a felek közötti kapcsolatot jellemző összes tényállási elemre és körülményre figyelemmel kell értékelni (2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet, C-147/17, EU:C:2018:926, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

22 A jelen ügyben egyrészt a nemzeti jogi háttérnek az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban, különösen a munka törvénykönyve 69. §-ának (1) bekezdésében szereplő leírásából kitűnik, hogy ha a munkáltató érvénytelenül mondott fel a munkavállalónak, vagy ha a munkavállalóval fennálló munkaviszony munkáltató által azonnali hatállyal vagy próbaidő alatt történő megszüntetése érvénytelen, és a munkavállaló írásban, indokolatlan késedelem nélkül értesíti a munkáltatót a munka folytatására vonatkozó szándékáról, a munkaviszony fennáll.

23 Másrészt az alapügynek az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban ismertetett ténybeli hátteréből az következik, hogy YQ 2009. június 23-án szerződést kötött az ŘSD-vel, és hogy a vele 2013. október 23-án közölt felmondás 2017. január 10-i érvénytelenné nyilvánítását követően az eredetileg megkötött munkaszerződés alapján ismét munkába állt.

24 E megfontolásokra tekintettel meg kell állapítani, hogy az olyan természetes személyt, mint YQ, a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkavállalónak” kell tekinteni, így ezen irányelv alkalmazandó rá.

Az ügy érdeméről

25 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy 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, azzal az indokkal nem jogosult fizetett éves szabadságra a felmondásnak és az állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakra, hogy ezen időszak folyamán e munkavállaló nem végzett tényleges munkát a munkáltatónál, mivel ez utóbbi nem bízta meg őt munkával, és a nemzeti jognak megfelelően az említett időszakban már a díjazás ellentételezésében részesül.

26 Emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatának megfelelően az uniós jogi rendelkezések értelmezésénél nemcsak a rendelkezés megfogalmazását, hanem a szövegkörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek a részét képezi (2023. június 8-i Fastweb és társai [A számlázás gyakorisága] ítélet, C-468/20, EU:C:2023:447, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Először is, ami a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének megfogalmazását illeti, az úgy rendelkezik, hogy 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 rögzített korlátok között történhet (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Másodszor, azon szövegkörnyezetet illetően, amelybe e rendelkezés illeszkedik, mindenekelőtt meg kell állapítani, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog – mint az uniós szociális jog elve – nemcsak különlegesen fontos, de azt az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése is kifejezetten rögzíti, amely esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Így tehát a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése az éves fizetett szabadsághoz való, az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított alapvető jogot tükrözi és konkretizálja. Míg ugyanis ez utóbbi rendelkezés biztosítja minden munkavállalónak az éves fizetett szabadsághoz való jogát, addig az irányelv rendelkezése ezen elvet hajtja végre, amikor meghatározza az említett időszak időtartamát (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Továbbá, amint azt a Bíróság már megállapította, a fizetett éves szabadsághoz való jogot nem lehet megszorítóan értelmezni (2021. november 25-i job-medium ítélet C-233/20, EU:C:2021:960, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) és e jogtól való bármilyen eltérés kizárólag magában a 2003/88 irányelvben rögzített korlátok között történhet (lásd ebben az értelemben a 2006. április 6-i Federatie Nederlandse Vakbeweging ítélet, C-124/05, EU:C:2006:244, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

31 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 (2022. április 7-i Ministero della Giustizia és társai [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-236/20, EU:C:2022:263, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 Harmadszor, az alapeljárásban szóban forgó szabályozás célkitűzéseit illetően emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkében rögzített éves szabadsághoz való jognak kettős célja van: egyrészt annak a 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 (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Viszont ez a cél – amely a fizetett éves szabadsághoz való jogot megkülönbözteti az eltérő célokra irányuló, más típusú szabadságoktól –, amint arra a Bíróság emlékeztetett, azon az előfeltevésen alapul, hogy a munkavállaló a referencia-időszak során ténylegesen munkát végzett. 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 – 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 (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, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 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 ténylegesen munkát kellett végeznie (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, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 Ez a helyzet akkor, amikor a jogellenesen elbocsátott, majd az elbocsátásának bírósági határozattal történt megsemmisítését követően, a nemzeti jognak megfelelően állásába visszahelyezett munkavállalónak a jogellenes felmondás és az állásba való visszahelyezés időpontja közötti időszakban nem volt lehetősége arra, hogy a munkáltatójánál tényleges munkát végezzen (lásd ebben az értelemben: 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. 70. pont).

36 Az a tény ugyanis, hogy az érintett munkavállaló a jogellenes elbocsátásának időpontja és az 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 munkát végezni, és gyakorolni éves szabadsághoz való jogát (lásd ebben az értelemben: 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. 68. pont).

37 Ebből következik, hogy 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 (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, 69. pont).

38 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a munkáltatónak kell ügyelnie arra, hogy biztosítsa a munkavállaló számára, hogy módjában álljon az éves szabadsághoz való jog gyakorlása. Ugyanis – 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 (2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

39 Így tehát a tagállamok nem térhetnek el a 2003/88 irányelv 7. cikkében rögzített azon jogtól, miszerint a megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog nem szűnhet meg a nemzeti jog által meghatározott referencia-időszak és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak lejártakor, ha a munkavállalónak nem volt lehetősége arra, hogy kivegye a szabadságát (lásd ebben az értelemben: 2022. szeptember 22-i Fraport és St. Vincenz-Krankenhaus ítélet, C-518/20 és C-727/20, EU:C:2022:707, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

40 A kérdést előterjesztő bíróság mindazonáltal megjegyzi, hogy a 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) alapjául szolgáló ügyben szóban forgó szabályozástól eltérően a cseh jogi szabályozás főszabály szerint a bruttó munkabér teljes mértékben és a teljes időszakra történő kifizetését biztosítja, a jelen ítélet 12. pontjában említett korlátozásokra is figyelemmel. Az említett bíróság szerint az ezen ítéletben kialakított megoldás követése egyenlőtlen helyzetet teremtene, hátrányosan érintve a munkáltató érdekeit.

41 E tekintetben, a Bíróság ítélkezési gyakorlatából 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 (2017. november 29-i King ítélet, C-214/16, EU:C:2017:914, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

42 Az éves szabadsághoz való 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), a Bíróság ez utóbbi tekintetben pontosította, 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).

43 Ebből következik, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog szempontjából nem releváns az a körülmény, hogy a díjazás ellentételezésének azon összege, amelyet a nemzeti jog a jogellenesen elbocsátott munkavállaló részére a felmondás és visszahelyezése közötti időszak tekintetében előír, főszabály szerint megfelel az e munkavállaló által kapott átlagjövedelemnek, mivel a díjazás ezen ellentételezésének célja, hogy kártalanítsa a munkavállalót a jogellenes elbocsátás miatt meg nem kapott díjazás tekintetében.

44 Végezetül, amint az a jelen ítélet 30. és 31. pontjában megállapításra került, a fizetett éves szabadsághoz való jog, amely közvetlenül a 2003/88 irányelvből következik, nem értelmezhető megszorítóan, mivel a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, és így meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait (2023. március 2-i MÁV-START ítélet, C-477/21, EU:C:2023:140, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

45 A fenti megállapítások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését úgy 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, azzal az indokkal nem jogosult fizetett éves szabadságra a felmondásnak és az állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakra, hogy ezen időszak folyamán e munkavállaló nem végzett tényleges munkát a munkáltatónál, mivel ez utóbbi nem bízta meg őt munkával, és a nemzeti jognak megfelelően az említett időszakban már a díjazás ellentételezésében részesül.

A költségekről

46 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 (hatodik tanács) a következőképpen határozott:

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, azzal az indokkal nem jogosult fizetett éves szabadságra a felmondásnak és az állásba való visszahelyezésének időpontja közötti időszakra, hogy ezen időszak folyamán e munkavállaló nem végzett tényleges munkát a munkáltatónál, mivel ez utóbbi nem bízta meg őt munkával, és a nemzeti jognak megfelelően az említett időszakban már a díjazás ellentételezésében részesül.

Aláírások