A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2016. július 20.*

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — 2003/88/EK irányelv — 7. cikk — A fizetett éves szabadsághoz való jog — Az érintett kérelmére történő nyugdíjazás — Fizetett éves szabadságát a munkaviszonyának megszűnését megelőzően fel nem használó munkavállaló — A ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltását kizáró nemzeti szabályozás — Betegszabadság — Közszolgálati alkalmazottak”

A C-341/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Verwaltungsgericht Wien (bécsi közigazgatási bíróság, Ausztria) a Bírósághoz 2015. július 8-án érkezett, 2015. június 22-i határozatával terjesztett elő az előtte a

Hans Maschek

és

a **Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: F. Biltgen (előadó) tanácselnök, A. Borg Barthet és E. Levits bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

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

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az osztrák kormány képviseletében G. Eberhard, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: német.

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 értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet Hans Maschek és munkáltatója, a Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke (Bécs város magisztrátusának igazgatósága – a bécsi közművek emberi erőforrások osztálya, Ausztria) között, az érintett által munkaviszonyának megszűnése előtt ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltásának tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 2003/88 irányelv

3 A 2003/88 irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke a következőképpen fogalmaz:

„(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 az annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

Az osztrák jog

4 A 2003/88 irányelvet az osztrák jogba – különösen Bécs város közszolgálati alkalmazottait illetően – a 2014-ben módosított, Bécs Szövetségi Főváros közszolgálati alkalmazottaira vonatkozó 1994. évi közszolgálati illetményszabályzatról szóló törvény (Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Besoldungsordnung 1994, a továbbiakban: BO) 41a. §-a ültette át:

„(1) A közszolgálati alkalmazottat a szolgálatból való kilépésekor vagy munkaviszonyának megszűnésekor éves szabadságának még fel nem használt részére helyettesítő juttatás illeti meg, amennyiben ezt követően közvetlenül nem Bécs várossal létesít egyéb szolgálati jogviszonyt ([a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltása]). A közszolgálati alkalmazott e helyettesítő juttatásra csak abban az esetben jogosult, amennyiben nem felelős a szabadság felhasználásának elmaradásáért.

(2) A közszolgálati alkalmazott az éves szabadság felhasználásának elmaradásáért különösen akkor felelős, ha a szolgálatot az alábbi okból hagyja el:

1) felmentés [...], amennyiben a közszolgálati alkalmazottat kötelezettségszegés miatt bocsátják el;

2) a munkaviszony megszüntetése a [Bécs szövetségi főváros 1994. évi bécsi közszolgálati jogáról szóló törvény – 1994. évi közszolgálati szabályzat (Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994; a továbbiakban: DO)] 33. § (1) bekezdése [igazolatlan távollét], 73. §-a [lemondás] vagy 74. §-a [visszahívás] vagy

3) a [DO] 68b. §-a (1) bekezdésének 1) pontja, a 68c. §-ának (1) bekezdése vagy a 115i. §-a szerinti, a közszolgálati alkalmazott kérelmére történő nyugdíjazás.

(3) A [ki nem vett fizetett éves szabadság] pénzbeli megváltását minden olyan naptári évre külön kell számítani, amelynek vonatkozásában a közszolgálati alkalmazott az éves szabadságot még nem használta fel, és e jogosultság még nem évült el.

(4) A közszolgálati alkalmazott a tárgyév során ténylegesen felhasznált szabadságnapokkal csökkentett éves szabadságrész után a [ki nem vett fizetett éves szabadság] pénzbeli megváltására jogosult.

[...]"

5 A DO 68c. §-ának (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a 60. életévét betöltött közszolgálati alkalmazott kérelmére nyugdíjazható, ha a nyugdíjazás a szolgálati érdekkel összeegyeztethető.

6 A 68b. §-ának (1) bekezdése értelmében a közszolgálati alkalmazottat kérelemére nyugdíjazni kell:

„(1) ha 540 beszámítható hónap szolgálati idővel rendelkezik […]

(2) ha a közszolgálati alkalmazott a DO 68a. §-ának (2) bekezdése szerinti munkaképtelenség miatt nem munkaképes. […]"

7 A DO 115i. §-ának (1) bekezdése előírja, hogy a közszolgálati alkalmazott kérelmére nyugdíjazható, ha életkora 720 és 776 hónap közé esik, és nyugdíjba vonulása előtt elegendő, a nyugdíjszámításkor figyelembe veendő szolgálati idővel rendelkezik.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

8 H. Maschek 1949. január 19-én született, és 1978. január 3. óta Bécs város közszolgálati alkalmazottja volt.

9 2010. november 15. és 2012. június 30-i nyugdíjba vonulása között nem jelent meg munkahelyén.

10 A kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy H. Maschek közigazgatási iratanyagából kitűnik, hogy munkáltatója betegség miatti távollétként csak a 2010. november 15. és december 31. közötti időszakot rögzítette a nyilvántartásban.

11 H. Maschek munkáltatója nem emelt kifogást a 2011. január 1-je és 2012. június 30. közötti távolléteivel szemben, mivel e távollétekről és azok következményeiről két megállapodást is kötött vele.

12 A 2010. október 20-án kötött első megállapodás így szól:

„1) Általános megjegyzések Bécs városának semmiképpen sem áll módjában, hogy H. Maschek osztályvezetői szolgálatait az alább jelzett időponton túl is igénybe vegye. H. Maschek 2011. október 1-jére tervezett nyugdíjba vonulására tekintettel Bécs város az alábbiakról állapodik meg vele:

2) 2011. október 1-jei nyugdíjkérelem H. Maschek az év végéig írásban kérelmezi nyugdíjazását 2011. október 1-jei hatállyal.

3) Osztályvezetői feladatkör A zökkenőmentes átmenet biztosítása érdekében H. Maschek 2010. december 31-ig továbbra is osztályvezetői feladatokat lát el. Ezen időpontig éves szabadságából 5–6 hetet használ fel. A szabadságok elosztására októberig a Wiener Liniennel egyetértésben kerül sor. 2011. január 1-jén H. Maschek osztályvezetői megbízatása véget ér.

4) A munkavégzés alóli mentesítés 2011. január 1-jétől a Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke munkabére további kifizetése mellett H. Mascheket mentesíti a munkavégzés alól.”

13 Az első megállapodást felváltó, 2011. július 21-én kötött második megállapodás szövege a következő:

„1)

Általános megjegyzések A jelen megállapodást aláíró felek megállapodnak abban, hogy H. Maschek osztályvezetői szolgálatai az alább megjelölt időponton túl nem vehetők igénybe. H. Maschek 2012. július 1-jére tervezett nyugdíjba vonulására tekintettel Bécs város az alábbiakról állapodik meg vele:

2) 2012. július 1-jei nyugdíjkérelem H. Maschek az év végéig írásban kérelmezi nyugdíjazását 2012. július 1-jei hatállyal. H. Maschek a nyugdíjazásáról szóló határozatot ekkor személyesen kapja meg [...] H. Maschek írásban nyilatkozik, hogy e határozattal szemben semmilyen jogorvoslattal nem él.

3) Osztályvezetői feladatkör H. Maschek 2010. december 31-ig látta el az osztályvezetői feladatokat. E feladatkörből 2011. január 1-jén mentették fel.

4) A munkavégzés alóli mentesítés A Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke a Wiener Linien GmbH & Co KG-val egyetértésben 2011. január 1-jétől munkabére továbbfizetése mellett H. Mascheket mentesíti a munkavégzés alól [...]. [...]

7) Felfüggesztő feltétel A jelen megállapodás felfüggesztő feltétele, hogy a 2011. július 21-i, munkavégzés alóli mentesítésre vonatkozó nyilatkozat teljes mértékben kifejtse joghatásait, és H. Maschek jogilag érvényesen nyilatkozzon arról, hogy lemond a jelen megállapodás 2. cikkében előírt összes jogorvoslatról.”

14 H. Maschek a második megállapodás megkötésekor egyúttal nyugdíjazási kérelmet is benyújtott. Munkáltatója ennek következtében 2011. július 21-én határozatot hozott, amellyel H. Mascheket a DO 115i. §-ának (1) bekezdése alapján 2012. július 1-jei hatállyal nyugdíjazta. Az érintett ekkor e határozattal szemben minden jogorvoslatról lemondott.

15 A kérdést előterjesztő bíróság szerint ezáltal bizonyított egyrészt, hogy H. Maschek munkahelyétől való távolmaradása 2010. november 15-étől december 31-ig betegszabadságból kifolyólag igazolt volt, másrészt H. Maschek 2011. január 1-jétől 2012. június 30-ig, azaz munkaviszonyának nyugdíjazás miatti megszűnéséig a második megállapodás szerinti szolgálati utasítás értelmében nem jelenhetett meg munkahelyén.

16 H. Maschek ugyanakkor azt állítja, hogy nem sokkal 2012. június 30. előtt megbetegedett. Úgy véli következésképpen, hogy jogosult a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, és munkáltatójához erre vonatkozó kérelmet nyújtott be.

17 Ez utóbbi a kérelmét 2014. június 1-jén a BO 41a. §-a (2) bekezdésének harmadik albekezdése alapján elutasította.

18 A Verwaltungsgericht Wien (bécsi közigazgatási bíróság), amely előtt H. Maschek keresetet nyújtott be e határozattal szemben, elsősorban a BO 41a. §-a (2) bekezdésének a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével való összeegyeztethetőségét vonja kétségbe.

19 Szerinte ugyanis a BO 41a. §-ának (2) bekezdése megfosztja „az éves szabadság felhasználásának elmaradásáért felelős” közszolgálati alkalmazottat a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jogtól, különösen, ha – mint az alapügyben – a DO 115i. §-ának (1) bekezdése alapján nyugdíjazzák.

20 A kérdést előterjesztő bíróság így – az olyan helyzetre tekintettel, mint az alapügybeli helyzet – úgy véli, hogy a BO 41a. §-ának (2) bekezdése ellentétes lehet a Bíróságnak által a 2003/88 irányelv 7. cikkével kapcsolatban kialakított ítélkezési gyakorlatával, mivel azt a közszolgálati alkalmazottat, akit kérelmére nyugdíjaztak, akkor is megfosztják a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához való jogtól, ha az említett közszolgálati alkalmazott nem sokkal nyugdíjba vonulása előtt beteg volt, és erre vonatkozó orvosi igazolást mutatott be.

21 A kérdést előterjesztő bíróság másodsorban azon feltételekre kérdez rá, amelyektől a ki nem vett fizetett éves szabadságnak az olyan munkavállaló részére történő pénzbeli megváltása függ, aki – akárcsak az alapügyben – betegségből kifolyólag munkaviszonyának megszűnése előtt nem tudta felhasználni a fizetett éves szabadságát. Úgy véli különösen, hogy e helyettesítő juttatás nyújtásának attól kellene függnie, hogy az ilyen munkavállaló munkáltatóját megfelelő időben értesítenie kell a betegségéről és orvosi igazolást kell neki bemutatnia.

22 Harmadsorban a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy abban az esetben, ha a Bíróság úgy ítéli meg, hogy a BO 41a. §-ának (1) és (2) bekezdése ellentétes az uniós joggal, a nemzeti jogszabályoknak a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásából jogellenesen kizárt munkavállalók érdekében e jog gyakorlására – többek között az ezen munkavállalóknak nyújtandó helyettesítő juttatás összegét illetően – az említett irányelv által előírtaknál kedvezőbb részletszabályokat kell-e biztosítaniuk.

23 E körülmények között a Verwaltungsgericht Wien (bécsi közigazgatási bíróság) felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Összeegyeztethető-e a 2003/88/EK irányelv 7. cikkével az olyan nemzeti szabályozás, mint [a BO] 41a. §-a (2) bekezdésének szóban forgó rendelkezése, amely főszabály szerint nem biztosít[ja a ki nem vett fizetett éves szabadságnak] a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében vett [pénzbeli megváltását] azon munkavállaló számára, aki a foglalkoztatási jogviszonyt meghatározott időpontban saját kezdeményezésére megszünteti?

Nemleges válasz esetén [összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 7. cikkével] az olyan nemzeti rendelkezés, amelynek értelmében minden olyan munkavállaló, aki saját kezdeményezésére megszünteti a munkaviszonyát, köteles mindent megtenni annak érdekében, hogy a munkaviszony megszűnéséig felhasználja a ki nem vett szabadságot, és [a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához] való jog a munkavállalói jogviszony munkavállaló kezdeményezésére történő megszüntetése esetén csak akkor keletkezik, ha e munkavállaló akkor sem lett volna abban a helyzetben, hogy a szabadsághelyettesítő juttatás iránti kérelem alapjául szolgáló teljes szabadságot felhasználja, ha a szabadságnak a munkaviszony megszüntetése iránti kérelem napjától kezdődő kiadását kérte volna.

2) Azt kell-e feltételezni, hogy csak akkor áll fenn [a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához] való jog, ha a munkavállaló, aki munkaképtelenség miatt nem volt abban a helyzetben, hogy éves szabadságát közvetlenül munkaviszonyának megszűnése előtt felhasználja, [egyrészt amikor] munkáltatóját indokolatlan késedelem nélkül (tehát főszabály szerint a foglalkoztatási jogviszony megszűnése előtt) tájékoztatta (például betegség miatti) munkaképtelenségéről, [másrészt] (például betegség miatti) munkaképtelenségét indokolatlan késedelem nélkül (tehát főszabály szerint a foglalkoztatási jogviszony megszűnése előtt) igazolta (például orvosi igazolással)?

Nemleges válasz esetén összeegyeztethető-e a 2003/88 irányelv 7. cikkével az olyan nemzeti rendelkezés, amelynek értelmében csak akkor áll fenn [a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához] való jog, ha a munkavállaló, aki munkaképtelenség miatt nem volt abban a helyzetben, hogy éves szabadságát közvetlenül foglalkoztatási jogviszonyának megszűnése előtt felhasználja, [egyrészt amikor] munkáltatóját tájékoztatta (például betegség miatti) munkaképtelenségéről, [másrészt] (például betegség miatti) munkaképtelenségét indokolatlan késedelem nélkül (tehát főszabály szerint a foglalkoztatási jogviszony megszűnése előtt) igazolta (például orvosi igazolással)?

3) Az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata szerint (lásd: 2004. március 18-i Merino Gomez -ítélet, C-342/01, EU:C:2004:160, 31. pont; 2012. január 24-i Dominguez-ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 47–50. pont; 2012. május 3-i Neidel-ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263, 37. pont) a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy a munkavállaló számára jogszabályban a 2003/88 irányelv 7. cikke által garantált minimális jogosultságot meghaladó mértékű éves szabadsághoz vagy [a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához] való jogot biztosítsanak. A 2003/88 irányelv 7. cikke által biztosított jogosultságok mindemellett közvetlenül gyakorolhatók (lásd: 2012. január 24-i Dominguez-ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 34–36. pont; 2014. június 12-i Bollacke -ítélet, C118/13, EU:C:2014:1755, 28. pont).

A 2003/88 irányelv 7. cikkének ezen értelmezésére tekintettel azt idézi-e elő az, hogy a nemzeti jogalkotó bizonyos személyi kör számára az irányelv [a ki nem vett fizetett éves szabadságnak az] említett rendelkezésében előírtakat jóval meghaladó mértékű [pénzbeli megváltásához] való jogot biztosít, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének közvetlen alkalmazhatósága miatt azokat a személyeket is az [említett] irányelv e rendelkezésében előírtakat jóval meghaladó, a nemzeti szabályozás által csak [a ki nem vett fizetett éves szabadságnak] az e rendelkezés által kedvezményezett személyek számára biztosított mértékű pénzbeli megváltása] illeti meg, akik számára a nemzeti jogszabály [ezen] irányelvvel ellentétesen nem biztosít[ja a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásához] való jogot?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

24 A kérdést előterjesztő bíróság három együttesen vizsgálandó kérdésével lényegében arra keresi a választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely megfosztja azt a munkavállalót a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásától, akinek munkaviszonya

nyugdíjazási kérelme folytán megszűnt, és aki e munkaviszony megszűnése előtt nem tudta felhasználni a fizetett éves szabadságát. Amennyiben a válasz igenlő, a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy a nemzeti jogszabályoknak a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében – többek között az ezen munkavállalóknak nyújtandó helyettesítő juttatás összegét illetően – a 2003/88 irányelv által előírtaknál kedvezőbb részletszabályokat kell-e biztosítaniuk olyan munkavállaló javára, aki e rendelkezéssel ellentétesen nem jogosult a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltására.

25 A kérdést előterjesztő bíróságnak adandó hasznos válasz érdekében először is emlékeztetni kell arra, hogy – amint az a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének szövegéből is kitűnik, amely rendelkezéstől a 2003/88 irányelv nem enged eltérést – minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság. A fizetett éves szabadsághoz való ezen jog, amely a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elve, tehát egészségi állapotától függetlenül minden munkavállalót megillet (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 54. pont; 2012. május 3-i Neidel-ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263, 28. pont).

26 Ha a munkaviszony megszűnt, és ebből következően a fizetett éves szabadság tényleges kivételére többé nincs lehetőség, annak megakadályozása érdekében, hogy e lehetőség hiánya miatt a munkavállaló számára teljes mértékben kizárt legyen, hogy a fizetett éves szabadságra való joggal – akár pénzbeli juttatás formájában – élhessen, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy a munkavállalónak joga van a pénzbeli megváltáshoz (lásd: 2014. június 12-i Bollacke-ítélet, C-118/13, EU:C:2014:1755, 17. pont).

27 Azt is hangsúlyozni kell, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése ahhoz, hogy a pénzbeli megváltáshoz való jog megnyíljon, a Bíróság értelmezése szerint semmilyen egyéb feltételt nem támaszt az ahhoz kapcsolódó feltételen kívül, hogy egyrészt a munkaviszony megszűnt, másrészt a munkavállaló nem vette ki az összes, őt e munkaviszony megszűnésekor megillető fizetett éves szabadságot (2014. június 12-i Bollacke-ítélet, C-118/13, EU:C:2014:1755, 23. pont).

28 Ebből következik, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése értelmében az a munkavállaló, aki munkaviszonyának megszűnése előtt nem tudta felhasználni az összes fizetett éves szabadságát, jogosult a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltására. E tekintetben a munkaviszony megszűnésének oka nem releváns.

29 Ennélfogva az a körülmény, hogy a munkavállaló munkaviszonyát saját kezdeményezésére szünteti meg, semmilyen hatással nincs azon jogára, hogy azon fizetett éves szabadság megváltásában részesüljön, amelyet munkaviszonyának megszűnése előtt nem tudott felhasználni.

30 A fentiekre tekintettel meg kell állapítani, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely megfosztja a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásától azt a munkavállalót, akinek munkaviszonya nyugdíjazási kérelme folytán megszűnt, és aki e munkaviszony megszűnése előtt nem tudta felhasználni a fizetett éves szabadságát.

31 Másodszor az olyan helyzetet illetően, mint amilyenről az alapügyben szó van, emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely előírja, hogy a munkaviszony megszűnésekor a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásának nincs helye abban az esetben, ha a munkavállaló a teljes referencia-időszak vagy annak egy része és/vagy a szabadság átvitelére nyitva álló időszak során betegszabadságon volt, ami miatt nem tudta gyakorolni a fizetett éves szabadsághoz való jogát (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 62. pont; 2012. május 3-i Neidel-ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263, 30. pont).

32 Következésképpen a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló a nyugdíjba vonulásakor jogosult azon fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, amelyet azért nem vett ki, mert a betegsége miatt nem látta el feladatait (lásd ebben az értelemben: 2012. május 3-i Neidel-ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263, 30. pont).

33 Ebből az következik, hogy H. Maschek a 2010. november 15. és december 31. közötti időszakot illetően, amelynek során bizonyítottan betegszabadságon volt, és ezen okból ezen időszak alatt nem tudta felhasználni az általa szerzett fizetett éves szabadságát, a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése értelmében jogosult a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltására.

34 Ezen kívül emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat 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 (2009. január 20-i Schultz-Hoff és társai ítélet, C-350/06 és C-520/06, EU:C:2009:18, 25. pont; 2011. november 22-i KHS-ítélet, C-214/10, EU:C:2011:761, 31. pont).

35 E körülmények között és az éves szabadsághoz való ezen jog hatékony érvényesülésének biztosítása érdekében meg kell állapítani, hogy az a munkavállaló, akinek a munkaviszonya megszűnt, és aki a munkáltatójával kötött megállapodás értelmében a nyugdíjazását megelőző meghatározott időszakban nem jelenhetett meg munkahelyén, miközben munkabérét továbbra is megkapta, nem jogosult adott esetben az ezen időszak alatt ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, kivéve, ha e jogosultságokat betegség miatt nem tudta felhasználni.

36 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság feladata megvizsgálni, hogy a H. Maschek és munkáltatója által kötött második, 2011. július 21-i – a jelen ítélet 13. pontjában idézett – megállapodás értelmében H. Maschek ténylegesen nem jelenhetett-e meg munkahelyén, a 2011. január 1-je és 2012. június 30. közötti időszakban, miközben munkabérét továbbra is megkapta. Igenlő válasz esetén H. Maschek nem jogosult azon fizetett éves szabadság megváltására, amelyet ezen időszak alatt nem tudott felhasználni.

37 Ezzel szemben ha H. Maschek ugyanezen időszakon belül betegség miatt nem tudta a fizetett éves szabadságát felhasználni, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia, akkor a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése értelmében jogosult a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltására.

38 Harmadszor azon kérdést illetően, hogy a nemzeti jogszabályoknak a 2003/88 irányelv 7. cikke értelmében – többek között az ezen munkavállalók részére nyújtandó helyettesítő juttatás összegét illetően – a 2003/88 irányelv által előírtaknál kedvezőbb részletszabályokat kell-e biztosítaniuk olyan munkavállaló javára, aki e rendelkezéssel ellentétesen nem jogosult a ki nem vett éves fizetett szabadság pénzbeli megváltására, emlékeztetni kell arra, hogy noha a 2003/88 irányelv célja, hogy a munkaidő megszervezése tekintetében a tagállamok által betartandó minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítson meg, a tagállamoknak ezen irányelv 15. cikke alapján lehetőségük van arra, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be. Így a 2003/88 irányelvvel nem ellentétesek azok a belső rendelkezések, amelyek az ezen irányelv 7. cikkében biztosított legalább négy hétnél hosszabb időtartamú, a nemzeti jogban meghatározott feltételek mellett igénybe vehető és megadható fizetett éves szabadságot írnak elő (lásd különösen: 2012. január 24-i Dominguez-ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 47. pont; 2012. május 3-i Neidel-ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263, 34. és 35. pont).

39 Következésképpen a tagállamok feladata egyrészt arról dönteni, hogy a munkavállalók részére nyújtanak-e a 2003/88 irányelv 7. cikkében előírt négy hetes minimális fizetett éves szabadságon felül további fizetett éves szabadságot. Ebben az esetben a tagállamok azon munkavállaló részére, aki betegségből kifolyólag nem tudta munkaviszonyának megszűnése előtt a fizetett éves

többletszabadságát teljes mértékben felhasználni, ezen többletidőszakra vonatkozó pénzbeli juttatáshoz való jog biztosítását írhatják elő. A tagállamok feladata másrészt az ezen jog biztosítására vonatkozó feltételek meghatározása is (lásd: 2012. május 3-i Neidel-ítélet, C-337/10, EU:C:2012:263, 36. pont).

40 A fenti megfontolások összességére figyelemmel a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy

– azzal ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely megfosztja a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásától azt a munkavállalót, akinek munkaviszonya nyugdíjazási kérelme folytán megszűnt, és aki e munkaviszony megszűnése előtt nem tudta felhasználni a fizetett éves szabadságát;

– a munkavállaló a nyugdíjba vonulásakor jogosult azon fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, amelyet azért nem vett ki, mert a betegsége miatt nem volt képes a feladatai ellátására;

– az a munkavállaló, akinek a munkaviszonya megszűnt, és aki a munkáltatójával kötött megállapodás értelmében a nyugdíjazását megelőző meghatározott időszakban nem jelenhetett meg munkahelyén, miközben munkabérét továbbra is megkapta, nem jogosult az ezen időszak alatt ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, kivéve, ha e szabadságot betegség miatt nem tudta felhasználni;

– a tagállamok feladata egyrészt arról dönteni, hogy a munkavállalók részére nyújtanak-e a 2003/88 irányelv 7. cikkében előírt négyhetes minimális fizetett éves szabadságon felül további fizetett szabadságot. Ebben az esetben a tagállamok azon munkavállaló részére, aki betegségből kifolyólag nem tudta munkaviszonyának megszűnése előtt teljes mértékben felhasználni a fizetett éves többletszabadságát, ezen többletidőszakra vonatkozó pénzbeli juttatáshoz való jog biztosítását írhatják elő. A tagállamok feladata másrészt az e jog biztosítására vonatkozó feltételek meghatározása is.

A költségekről

41 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 (tizedik tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy

– **azzal ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely megfosztja a ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltásától azt a munkavállalót, akinek munkaviszonya nyugdíjazási kérelme folytán megszűnt, és aki e munkaviszony megszűnése előtt nem tudta felhasználni a fizetett éves szabadságát;**

– **a munkavállaló a nyugdíjba vonulásakor jogosult azon fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, amelyet azért nem vett ki, mert a betegsége miatt nem volt képes a feladatai ellátására;**

– **az a munkavállaló, akinek a munkaviszonya megszűnt, és aki a munkáltatójával kötött megállapodás értelmében a nyugdíjazását megelőző meghatározott időszakban nem jelenhetett meg munkahelyén, miközben munkabérét továbbra is megkapta, nem jogosult az ezen időszak alatt ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, kivéve, ha e jogosultságot betegség miatt nem tudta felhasználni;**

– **a tagállamok feladata egyrészt arról dönteni, hogy a munkavállalók részére nyújtanak-e a 2003/88 irányelv 7. cikkében előírt négy hetes minimális fizetett éves szabadságon felül további fizetett szabadságot. Ebben az esetben a tagállamok azon munkavállaló részére, aki betegségből kifolyólag nem tudta munkaviszonyának megszűnése előtt teljes mértékben felhasználni a fizetett éves többletszabadságát, ezen többletidőszakra vonatkozó pénzbeli juttatáshoz való jog biztosítását írhatják elő. A tagállamok feladata másrészt az e jog biztosítására vonatkozó feltételek meghatározása is.**

Aláírások