A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2006. március 16.*

A C-131/04. és C-257/04. sz. egyesített ügyekben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott két előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyeket az Employment Tribunal, Leeds (Egyesült Királyság) (C-131/04. sz. ügy) a Bírósághoz 2004. március 11-én érkezett 2004. március 9-i határozatával, illetve a Court of Appeal (Anglia és Wales) (Civil Division) (Egyesült Királyság) (C-257/04. sz. ügy) a Bírósághoz 2004. június 16-án érkezett 2004. június 15-i határozatával terjesztett elő az előttük

C. D. Robinson-Steele (C-131/04. sz.)

és

az **R. D. Retail Services Ltd**

között,

Michael Jason Clarke (C-257/04. sz.)

és

a **Frank Staddon Ltd**

* Az eljárás nyelve: angol.

között,

valamint

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield,

K. V. Barnes

és

a **Hanson Clay Products Ltd** (korábban Marshalls Clay Products Ltd)

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, K. Schiemann, N. Colneric (előadó), K. Lenaerts és Juhász E. bírák,

főtanácsnok: C. Stix-Hackl,
hivatalvezető: L. Hewlett főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2005. szeptember 15-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az R. D. Retail Services Ltd képviseletében J. Eady solicitor,

– M. J. Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield és K. V. Barnes képviseletében A. Hogarth QC,

– a Hanson Clay Products Ltd (korábban Marshalls Clay Products Ltd) képviseletében J. Eady solicitor,

– Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága képviseletében R. Caudwell és C. White, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: T. Linden barrister,

– Írország képviseletében D. J. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben, segítői: N. Hyland és N. Travers BL,

– a Holland Királyság képviseletében H. G. Sevenster, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M.-J. Jonczy és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2005. október 27-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o., a továbbiakban: irányelv) 7. cikkének értelmezésére irányulnak.

2 A kérelmeket az éves rendes szabadságra járó fizetést az óra- vagy napidíjhoz hozzászámító, „rolled-up holiday pay" elnevezésű szabályozással kapcsolatos keresetek alapján folyamatban lévő eljárásokban nyújtották be az előterjesztő bíróságok.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 Az irányelvet az EK-Szerződés 118a. cikke alapján bocsátották ki (az EK-Szerződés 117–120. cikkének helyébe az EK 136–143. cikk lépett). 1. cikke szerint az irányelv a munkaidő-szervezés minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeit állapítja meg.

4 Az irányelv II. szakasza rendelkezik azokról az intézkedésekről, amelyeket a tagállamok kötelesek meghozni annak biztosítására, hogy minden munkavállalót megillessen a megállapított minimális napi és heti pihenőidő, valamint fizetett éves rendes szabadság. Az irányelv szabályozza a munkaközi szünetet és a maximális heti munkaidőt is.

5 A fizetett éves rendes szabadságról az irányelv 7. cikke így rendelkezik:

„(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

(2) A rendes szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve."

6 A 15. cikk így szól:

„Ez az irányelv nem sérti [helyesen: nem érinti] a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebbek."

7 Az irányelv 17. cikke bizonyos feltételekkel lehetővé teszi az irányelv több rendelkezésétől való eltérést; e rendelkezések között azonban nem nevezi meg az irányelv 7. cikkét.

8 Az irányelv 18. cikkének (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok azon joga nem sérül, hogy a változásokra tekintettel a munkaidő vonatkozásában eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket hozzanak, amennyiben eleget tesznek az ezen irányelvben előírt minimumkövetelményeknek, azonban ennek az irányelvnek a végrehajtására hivatkozva nem csökkenthetik a munkavállalók számára biztosított általános védelem szintjét."

A nemzeti szabályozás

9 Az irányelvnek az Egyesül Királyság belső jogrendszerébe való átültetése végett alkotott, munkaidőről szóló 1998. évi rendelet (Working Time Regulations 1998, S.I. 1998., 1833. sz., a továbbiakban: 1998. évi rendelet) 1998. október 1-jén lépett hatályba.

10 Az 1998. évi rendelet „Fizetett éves rendes szabadsághoz való jog" című 13. §-ának rendelkezése szerint:

„(1) [...] a munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben négy hét rendes szabadság illeti meg.

[...]

(9) A munkavállalót a jelen cikk alapján megillető szabadság kivehető részletekben, azonban:

a) csak abban az évben vehető ki, amelyben a jogosultság keletkezett, és

b) a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve, a szabadság nem váltható meg pénzbeni juttatással.

[...]"

11 Az említett rendeletnek „A szabadságra járó fizetés" című 16. §-a szerint:

„(1) A munkavállaló a 13. § alapján őt megillető rendes szabadság minden részidőszakára fizetésre jogosult, amelynek mértéke egy heti munkabér minden hét szabadságra.

[...]

(4) Az (1) bekezdés értelmében járó fizetés nem érinti a munkavállalónak a munkaszerződésében meghatározott munkabérére (»szerződéses munkabér«) vonatkozó jogát.

(5) A munkavállalónak a szabadsága részidőszakára kifizetett szerződéses munkabér mentesíti a munkáltatót az általa ugyanerre a részidőszakra a jelen § szerinti munkabérfizetési kötelezettsége alól; és fordítva: a szabadság valamely részidőszakára a jelen § alapján kifizetett munkabér mentesíti a munkáltatót az ugyanazon időszakra járó szerződéses munkabér kifizetése alól."

12 Az 1998. évi rendelet „Jogorvoslat" címet viselő 30. §-a úgy rendelkezik, hogy a munkavállaló keresetet indíthat az Employment Tribunal előtt, amennyiben munkáltatója nem engedte meg, hogy a szabadságát a 13. § [30. § (1) bekezdésének a) pontja] alapján vegye ki, vagy amennyiben a 16. § (1) bekezdése [30. § (1) bekezdésének b) pontja] alapján neki járó összeget egészben vagy részben nem fizette ki. E tekintetben az 1998. évi rendelet 30. §-ának (3)–(5) bekezdése előírja:

„(3) Amennyiben az Employment Tribunal úgy ítéli meg, hogy a kereset az (1) bekezdés a) pontja szerint alapos,

a) ezt megállapítja, és

b) elrendelheti, hogy a munkáltató a munkavállaló részére kártérítést fizessen.

(4) A bíróság a kártalanítás összegét az összes körülmény mérlegelése, de különösen:

a) a munkáltatónak a munakvállaló joga gyakorlásának megakadályozásában való vétkességének fokával és

b) a munkavállalónál a kifogásolt cselekményre visszavezethető bármely kárral arányban álló és méltányos összegben állapítja meg.

(5) Amennyiben az (1) bekezdés b) pontja alapján indított keresetet elbíráló Employment Tribunal megállapítja, hogy a munkáltató nem fizette ki a munkavállalót a 16. § (1) bekezdése alapján megillető fizetést, [...], kötelezi a munkáltatót a munkavállaló részére olyan összeg megfizetésére, amely a munkavállalót a bíróság megítélése szerint megilleti."

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A C-131/04. sz. ügy

13 C. D. Robinson-Steele az R. D. Retail Services Ltd-nél (a továbbiakban: Retail Services) dolgozott 2002. április 19. és 2003. december 19. között. A Retail Services a kiskereskedelmi ágazatban működő nagyvállalkozások részére bocsátja rendelkezésre munkavállalói munkáját. A munkavállalók üzletberendezési és árufeltöltési munkákat végeznek.

14 C. D. Robinson-Steele tizenkét órás nappali műszakban hetente öt napon át, illetve – szintén tizenkét órás – éjszakai műszakban hetente négy napon át dolgozott megszakítás nélkül az említett foglalkoztatási időszakban, a 2002-ben karácsonykor kivett egyhetes szabadsága kivételével, amelyre külön munkabért nem kapott.

15 Foglalkoztatása során munkaszerződésének feltételei megváltoztak. 2003. június 29-től egy „Terms of Engagement for Temporary Workers" („Az időszakos munkavállalókra vonatkozó alkalmazási feltételek") elnevezésű szerződéssel foglalkoztatták. E szerződés jelentőséggel bíró kikötése így szól: „A szabadságra való

jogosultság annak az időnek az arányában keletkezik, amelyet a munkavállaló a szabadság évében az utasításnak megfelelően folyamatosan ledolgozott. Az időszakos munkavállaló elfogadja, hogy a fizetett szabadságra való jogosultságának megfelelő kifizetés az órabérével egyidőben történjék, amelyhez hozzáadódik az órabér 8,33%-a."

16 A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy a 8,33%-os mértékű fizetett szabadság számtanilag pontosan azt az összeget adja ki, amely megfelel a háromhavi folyamatos – a nappali és éjszakai műszakok váltakozásán alapuló rendszerben történő – foglalkoztatás után járó egyheti fizetésnek.

17 C. D. Robinson-Steele munkabérét heti elszámolásban fizették. Munkabérét a nappali műszak vonatkozásában munkaóránként 6,25 GBP-ben, az éjszakai műszak tekintetében pedig munkaóránként 7,75 GBP-ben állapították meg. Munkabérkimutatásain az alábbi megjegyzés állt: „A munkabér mértéke magában foglalja a szabadság és a táppénzes időszak napjainak kiegyenlítését is."

18 2004. január 14-én C. D. Robinson-Steele keresetet terjesztett az Employment Tribunal, Leeds elé, amelyben előadta, hogy 20 hónapig dolgozott a Retail Servicesnél, és a fizetett éves rendes szabadság tekintetében a cég csupán a „rolled-up holiday pay"-t fizette ki számára. Ez az esetek többségében azt jelenti szerinte, hogy nem vett ki szabadságot, minthogy a kifizetésekre nem közvetlenül a szabadság előtt, nem azután, és nem is a szabadság alatt került sor.

19 Az Employment Tribunal kifejti, hogy bár C. D. Robinson-Steele helyesen hivatkozik a „rolled-up holiday pay"-t rögzítő szerződési kikötés jogellenességére, határozatának tartalma attól függ, hogy ez a sérelem felér-e azzal, hogy a munkáltató megtagadja C. D. Robinson-Steele-től fizetett éves rendes szabadsághoz való jogának gyakorlását, vagy pedig azt jelenti, hogy a munkáltató egészben vagy részben nem fizette ki a rendes szabadságra járó összeget.

20 E bíróság megjegyzi, hogy az irányelvből eredő kötelezettségek átültetésére elfogadott nemzeti rendelkezéseket a nemzeti bíróságok különbözőképpen értelmezték. Az Employment Appeal Tribunal kimondta, hogy az alapbérhez pótlékként kapcsolódó valamilyen összeget vagy százalékos mértékű kifizetést meghatározó „rolled-up leave pay"-ről szóló szerződéses kikötés az irányelv és a nemzeti szabályozás alapján nem volt jogellenes; a kérdést előterjesztő bíróságot köti e határozat. Az Inner House of the Court of Session (Skócia) az MPS Structure LTD kontra Munro ügyben [(2003), IRLR 350] ellentétes álláspontot foglalt el. Az Employment Tribunal szerint nemcsak az alapvető, hogy az éves rendes szabadság fizetett legyen, hanem az is, hogy a kifizetésre a szabadság kivételével összefüggésben kerüljön sor. A „rolled-up holiday pay" rendszere oda vezet, hogy – megsértve az irányelv céljait – a munkavállalókat visszatartja annak a szabadságnak a kivételétől, amelyet egyébként kivettek volna.

21 E körülmények között az Employment Tribunal, Leeds az eljárás felfüggesztéséről határozott, és az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) Összeegyeztethető-e az [...] irányelv 7. cikke a nemzeti jognak azokkal a rendelkezéseivel, amelyek lehetővé teszik, hogy az éves rendes szabadságra biztosított fizetést hozzászámítsák a munkavállaló órabéréhez, és a munkaidőre járó munkabér részeként, nem pedig a munkavállaló által ténylegesen kivett szabadság alapján kerüljön kifizetésre?

2) Ellentétes-e az [...] irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével az, hogy a nemzeti bíróság a munkáltatót ilyen jellegű juttatás megfizetésére kötelezze, amennyiben a nemzeti bíróság – a nemzeti szabályozásban részére biztosított hatáskörrel élve – a kérelmezőnek hatékony jogvédelmet kíván biztosítani?"

A C-257/04. sz. ügy

22 A Frank Staddon Ltd (a továbbiakban: Frank Staddon) az építőiparban tevékenykedik. Michael Jason Clarke kőművessegédként/téglavágóként dolgozott ennél a cégnél.

23 A kérdést előterjesztő bíróság előadása szerint M. J. Clarke 2001. április 2. és június 23. között dolgozott a Frank Staddonnél. Ezt követően szabadságon volt 2001. július 24-ig; ekkor újra munkába állt az említett cégnél. 2001. június 23. és 2001. július 24. között nem részesült díjazásban.

24 M. J. Clarke szerződésében ez áll: „A fizetett szabadságok és a fizetett pihenőnapok alapján járó juttatások benne foglaltatnak a napi munkabérben." A szerződés a „Munkabér" szó mellett tartalmaz egy kézzel írott megjegyzést: „Alap 8,689 Szabadság 0,756 = 85 GBP/nap". Egy 2001. augusztusi keltezésűnek tűnő munkabér-kimutatás ugyanezt a számítást tartalmazza.

25 A napi 85 GBP-s összeg csak a 2001. július 24-ével kezdődő időszakra vonatkozott. A 2001. április 2-án érvényes napi munkabér 80 GBP volt, amely júniusban 82,50 GBP-re nőtt. Úgy tűnik, hogy a Frank Staddon a 2001 augusztusa előtt a napi munkabérbe foglalt szabadságra járó fizetés összegéről nem adott részletes kimutatást.

26 M. J. Clarke az Employment Tribunalhöz 2001. november 20-án benyújtott keresetlevelében azt kérte, hogy a bíróság kötelezze a Frank Staddon-t a 2001. április 2. és november 16. közötti időszakban felhalmozódott éves rendes szabadsága kifizetésére.

27 Az Employment Tribunal 2002. április 19-i határozatával elutasította e keresetet. M. J. Clarke az Employment Appeal Tribunalhöz fellebbezett e határozat ellen, amely 2003. július 25-én lényegében elutasította a fellebbezést. Erre M. J. Clarke a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) előtt megtámadta az Employment Appeal Tribunal határozatát.

28 A Court of Appeal szerint az Employment Tribunal úgy ítélte meg, hogy M. J. Clarke szerződésének folyamatossága a szabadság – 2001. június 23-tól július 24-ig terjedő – időszakának következtében megszakadt. A felek 2001. július 24-én új szerződést kötöttek. Noha e körülmények kihatással lennének arra a kártérítési összegre, amelyet az irányelv és az 1998. évi rendelet megsértésének megállapítása esetén M. J. Clarke kaphatna, nem érintik a „rolled-up holiday pay"-re vonatkozó elvi kérdést.

29 A Court of Appeal álláspontja szerint az Employment Appeal Tribunal annak megállapítása végett utalta vissza az ügyet az Employment Tribunal elé, hogy 2001 augusztusa előtt volt-e százalékos mértékű vagy a napi munkadíj bizonyos részét kitevő, szabadságra szóló juttatásra vonatkozó szerződési kikötés, illetőleg hogy megszakadt-e M. J. Clarke munkaviszonya.

30 A Marshalls Clay Products Ltd (a továbbiakban: Marshalls Clay) az építőipar számára gyártott agyagárut. J. C. Caulfieldet, C. F. Caulfieldet és K. V. Barnes-t (a továbbiakban: J. C. Caulfield és társai) e cég foglalkoztatta általános gépkezelőként.

31 1984-ben a Marshalls Clay új (ún. „continental") műszakrendszert vezetett be, ami azt jelentette, hogy minden alkalmazott négy napot dolgozott, amelyet négy pihenőnap követett. Az az accringtoni üzem, amelyben J. C. Caulfieldés társai dolgoztak, a vizsgált időszakban hetente hét napon működött, karácsony első és második napja kivételével.

32 Az alkalmazottak kizárólag a ledolgozott négy napra kaptak munkabért, tehát arra a négy napra, amikor nem dolgoztak, nem kaptak munkabért.

33 A Marshalls Clay és a GMB szakszervezet közötti találkozót követően 1984. július 9-én aláírt – és minden alkalmazott munkaszerződésének részét képező – üzemi kollektív megállapodás a következőképpen rendelkezik:

„3. SZABADSÁG

A szabadságra szóló juttatás a napi órabér részét képezi, ezért nem halmozódik. A szabadságot a rotációs rendszer szerinti pihenőidőszakban kell kivenni. A hosszabb szabadságrészletek kivételének lehetővé tétele érdekében minden munkavállaló jogosult:

két – nyolc egymást követő napból álló – szabadságrészletre

és egy – tizenhat egymást követő napból álló – szabadságrészletre.

E szabadságrészletek ideje helyi megállapodások tárgyát képezi. (Ez azt jelenti, hogy amikor az egyik váltás nyolc vagy tizenhat egymást követő napból álló időszakra szabadságon van, a másik váltás dolgozik.)"

34 Az üzemi kollektív megállapodás ezenkívül kimondja:

„Az accringtoni munkavállalóknak jelenleg évi 31 nap fizetett szabadság jár (29 nap szabadságra). Ez a többi munkanap (232) 13,36%-át teszi ki. Az órabér 13,36%-os mértékben tartalmazza a szabadságra szóló fizetést."

35 Az órabér a túlórákra is alkalmazandó oly módon, hogy amikor a munkavállaló túlórázik, attól függően, hogy a túlórára mikor kerül sor, az alapbér és a szabadságra szóló fizetés 30, 50 vagy 100%-os mértékében kap bérpótlékot; ez szintén az említett üzemi megállapodás tárgyát képezi.

36 Az Employment Appeal Tribunal szerint az említett szerződéses szabályozás értelmében az alkalmazottak kivehetnek két – nyolc egymást követő napból álló – szabadságrészletet vagy egy – tizenhat egymást követő napból álló – szabadságrészletet, de kizárólag pihenőnapjaik csoportosításával vagy összegyűjtésével, és amennyiben kölcsönösen megegyeznek arról, hogy egymást helyettesítik.

37 A J. C. Caulfield és társai alapügy összes fellebbezője 2001 júniusában vett ki szabadságot. A szabadságok tartama különböző volt, egészen tizenhat napig terjedt. Az említett fellebbezők pihenőnapokat is kivettek. A Marshalls Clay-nél hatályban lévő, a műszakban történő munkavégzésről kötött munkaszerződések értelmében J. C. Caulfield és társai évente 182 napra voltak a munkabeosztásba beírva. Az üzemi kollektív szerződésnek a szabadság díjazásáról szóló rendelkezései értelmében a fellebbezők munkabérének 13,36%-a jutott a fizetett szabadságra. Más szóval: évi 182 munkanap után mindegyik fellebbező 24,32 nap szabadságnak megfelelő munkabért kapott: a munkaóránként kifizetett 7,515 GBP-ből 6,629 GBP felelt meg a tényleges munkaidőnek, és 88,6 penny járt szabadság kifizetése címén.

38 J. C. Caulfield és társai 2001. szeptember 3-i keltezésű keresetlevelükben az Employment Tribunal, Manchester-től azt kérték, hogy kötelezze a Marshalls Clay-t, hogy egyénenként fizesse ki az 1998. október 1-je és 2001. szeptember 3-a közötti éves rendes szabadságukra járó juttatásokat.

39 E bíróság 2002. december 12-i határozatával helyt adott J. C. Caulfieldés társai kereseti kérelmeinek, és úgy határozott, hogy a nekik járó kártérítés összegének megállapítására majd később kerül sor.

40 A Marshalls Clay az Employment Appeal Tribunalhöz fellebbezett. E bíróság helyt adott a fellebbezésnek. J. C. Caulfield és társai ekkor a Court of Appealhez fordultak.

41 E bíróság előtt J. C. Caulfield és társai arra hivatkoztak, hogy az ebben az ügyben kötött szerződéses megállapodások az irányelv nyilvánvaló megsértését valósítják meg, mert egyáltalán nem teszik lehetővé éves rendes szabadság igénybevételét. Az a munkavállaló, aki az év folyamán igénybe veszi a szerződés azon kikötését, miszerint szabadságot vehet ki 8 vagy 16 napos időszakra, egy nappal sem dolgozik kevesebbet, mint az a munkatársa, aki nem vesz ki ilyen hosszú szabadságot, hanem az év folyamán végig a „négy munkanap – négy pihenőnap" rendszerhez tartja magát. Valamely nap csak akkor tekinthető pihenőnapnak, ha olyan napról van szó, amelyen a munkavállaló egyébként dolgoznék.

42 A Court of Appeal úgy ítéli meg, hogy egyrészt a „rolled-up holiday pay"-re vonatkozó rendelkezések távolról sem tartják vissza teljesen a munkavállalókat szabadságuk kivételétől. Másrészt semmi sem indokolja, hogy a munkavállalók általánosságban miért ne lennének képesek az éves rendes szabadság címén a munkabérükbe belefoglalt fizetés értelmes kezelésére. Helytelen lenne azt feltételezni vagy arra következtetni, hogy a munkavállalók nem igazán képesek szabadságukat a jelen ügyben megkötötthöz hasonló fizetési megállapodások keretében elképzeléseiknek megfelelően megtervezni.

43 Ezenkívül e bíróság szerint a „rolled-up holiday pay"-re vonatkozó kérdéses megállapodások az érintett szociális partnerek közötti teljes körű és szabályszerűen lefolytatott tárgyalások eredményei, amelyeket kollektív megállapodásba is foglaltak. Ez a körülmény nyomós érv a megállapodások jogszerűsége mellett.

44 A Court of Appeal álláspontja szerint az előtte folyamatban lévő ügyekben felmerült szerződések (a Clarke-ügynek az Employment Tribunal elé történt visszautalásának fenntartásával) sem az irányelvvel, sem az 1998. évi rendelettel nem összeegyeztethetetlenek.

45 E körülmények között a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) az eljárás felfüggesztéséről határozott, és az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló [...] irányelv 7. cikkében meghatározott, a munkavállalónak az éves rendes szabadság kifizetéséhez való jogának megsértését jelenti-e a munkáltató és a munkavállaló között létrejött olyan szerződéses (ún. »rolled-up holiday pay«) megállapodás, amelynek rendelkezései szerint a munkavállalónak kifizetett bér egy meghatározott részét a munkavállalónak a rendes szabadság fejében nyújtott juttatás alkotja?

2) Eltérő lesz-e a válasz az első kérdésre, ha a munkavállaló ugyanakkora fizetést kapott a rá nézve kötelező kérdéses megállapodás hatálybalépése előtt és után, következésképpen a megállapodás nem eredményezett bérkiegészítést, hanem a munkavállalónak kifizetett bér egy részét minősítette a rendes szabadság fejében nyújtott juttatásnak?

3) Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén a[z irányelv] 7. cikk[é]ben meghatározott éves rendes szabadsághoz való jog megsértésének minősül-e, ha ezt a kifizetést úgy vették figyelembe, hogy az irányelv által biztosított jogosultságba beszámították?

4) Az [...] irányelv 7. cikkében meghatározott azon kötelezettség teljesítéséhez, amely szerint minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illet meg, szükséges-e, hogy a munkavállaló számára a kifizetés abban a fizetési időszakban történjék, amelyben éves szabadságát kiveszi, vagy a 7. cikk betartásához elegendő az is, ha az említett kifizetést az egész év során valósítják, meg rendszeres juttatás formájában?"

46 A Bíróság elnöke 2004. szeptember 7-i végzésével a jelen ügyeket egyesítette.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A C-257/04. sz. ügyben feltett második kérdésről

47 Második kérdésével, amelyet első helyen kell vizsgálni, a Court of Appeal lényegében arra vár választ, hogy ellentétes-e az irányelv 7. cikkével az, hogy a munkavállalónak az elvégzett munka alapján kifizetett munkabér egy részét az éves rendes szabadság fejében nyújtott juttatásnak minősítsék anélkül, hogy e címen a munkavállaló az elvégzett munkáért kapott munkabéren felüli juttatásban részesülne.

48 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a minden munkavállalót megillető fizetett éves rendes szabadsághoz való jog a közösségi szociális jog különleges fontossággal bíró elve, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak az irányelvben kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 43. pontját).

49 Az irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében előírt, szabadság után járó fizetés arra szolgál, hogy lehetővé tegye, hogy a munkavállaló ténylegesen kivegye azt a szabadságot, amelyre jogosult.

50 Az e rendelkezésben szereplő „fizetett éves rendes szabadság" fogalma azt jelenti, hogy az irányelv szerinti éves rendes szabadság idejére a munkabért továbbra is folyósítani kell. Más szóval: a munkavállalónak erre a pihenőidőre meg kell kapnia rendes munkabérét.

51 Ezért az olyan megállapodás, amelynek értelmében az az összeg, amelyet a munkavállalónak egyrészt az elvégzett munka alapján munkabér címén, másrészt az éves rendes szabadság minimális időtartama fejében nyújtott munkabérrész címén fizetnek ki, megegyezik az ezen megállapodás hatálybalépését megelőzően csupán az elvégzett munka alapján kifizetett munkabérrel, felér a munkavállalónak az irányelv 7. cikkében biztosított fizetett éves rendes szabadsághoz való joga lényegének a munkabér összegének csökkenése révén történő kiüresítésével. Az ilyen eredmény ellentétes lenne az irányelv 18. cikkének (3) bekezdésével.

52 Következésképpen a C-257/04. sz. ügyben feltett második kérdésre azt kell válaszolni, hogy az irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével ellentétes az, hogy a

munkavállalónak az elvégzett munka alapján kifizetett munkabér egy részét az éves rendes szabadság fejében nyújtott juttatásnak minősítsék anélkül, hogy e címen a munkavállaló az elvégzett munkáért kapott munkabéren felüli juttatásban részesülne. Ettől a jogtól szerződéses megállapodással nem lehet eltérni.

A C-131/04. sz. és a C-257/04. sz. ügyekben feltett első kérdésről, valamint a C-257/04. sz. ügyben feltett negyedik kérdésről

53 E kérdéseikkel az előterjesztő bíróságok lényegében arra várnak választ, hogy ellentétes-e az irányelv 7. cikkével az, hogy az e rendelkezés szerinti minimális éves rendes szabadságra járó bért az illető munkaév folyamán részletekben fizessék ki, az elvégzett munka alapján járó munkabérrel együtt, nem pedig meghatározott időszakban, amikor a munkavállaló ténylegesen szabadságot vesz ki.

54 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az irányelv egyetlen rendelkezése sem rögzíti kifejezetten azt az időpontot, amikor az éves rendes szabadságra járó bért ki kell fizetni.

55 Az irányelv 7. cikke (1) bekezdésének megfelelően, a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

56 Az éves rendes szabadságra járó bér kifizetése időpontjának rögzítése e feltételek közé tartozik.

57 E tekintetben a tagállamoknak kötelességük gondoskodni arról, hogy a nemzeti részletes végrehajtási szabályok figyelembe vegyék a magából az irányelvből adódó korlátokat.

58 Az irányelv az éves rendes szabadsághoz való jogot és a rendes szabadságra járó bér kifizetéséhez való jogot egy egységes jog két alkotórészeként kezeli. A szabadságra járó bér kifizetése követelményének célja az, hogy a munkavállalót az említett szabadság idején olyan helyzetbe hozza, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakkal .

59 Következésképpen – az irányelv 15. cikke szerinti előnyösebb rendelkezések sérelme nélkül – az éves rendes szabadságra járó bér kifizetésének időpontját úgy kell rögzíteni, hogy a munkavállaló e szabadság idején olyan helyzetben legyen, amely a munkabér tekintetében összehasonlítható a munkavégzéssel töltött időszakkal.

60 Ezenkívül figyelembe kell venni azt, hogy az irányelv 7. cikkének (2) bekezdése szerint a rendes szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető az annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve. Ez a tilalom annak biztosítását szolgálja, hogy biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében a munkavállaló rendszerint tényleges pihenőidővel rendelkezhessék biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében (lásd ilyen értelemben a fent hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontját és a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-2605. o.] 30. pontját).

61 A szóban forgó kérdésekkel érintetthez hasonló rendszer azonban olyan helyzetekhez vezethet, amelyekben – anélkül, hogy az irányelv 7. cikkének (2) bekezdé-

sében előírt feltételek fennállnának – a fizetett éves rendes szabadság minimális időtartamát pénzbeli juttatás váltja fel.

62 Hozzá kell tenni, hogy az irányelv 7. cikke nem szerepel azon rendelkezések között, amelyektől az irányelv az eltérést kifejezetten megengedi (lásd a fent hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 41. pontját). Ezért nem bír jelentőséggel az, hogy a rendes szabadság kifizetésének ilyen rendszere szerződéses megállapodáson alapul-e, vagy sem.

63 Mindezekből az következik, hogy a C-131/04. és a C-257/04. sz. ügyben feltett első kérdésre, valamint a C-257/04. sz. ügyben feltett negyedik kérdésre azt kell válaszolni, hogy az irányelv 7. cikkével ellentétes az, hogy az e rendelkezés szerinti minimális éves rendes szabadságra járó bért az illető munkaév folyamán részletekben fizessék ki, az elvégzett munka alapján járó munkabérrel együtt, nem pedig meghatározott időszakban, amikor a munkavállaló ténylegesen szabadságot vesz ki.

A C-131/04. sz. ügyben feltett második kérdésről és a C-257/04. sz. ügyben feltett harmadik kérdésről

64 E kérdéseikkel az előterjesztő bíróságok lényegében arra várnak választ, hogy ellentétes-e az irányelv 7. cikkével az, hogy a jelen ítélet előző pontjában leírthoz hasonló rendszerben a munkavállalónak szabadság fejében kifizetett összegeket beszámítják az e cikk szerint a rendes szabadságra járó bérre való jogosultságba.

65 Arról van szó tehát, hogy az ilyen, az irányelvvel ellentétes rendszer keretében az e rendelkezés szerinti minimális éves rendes szabadságra járó már megtörtént kifizetések betudhatók-e azon meghatározott időszakra járó kifizetésre való jogosultságba, amikor a munkavállaló ténylegesen szabadságot vesz ki.

66 Ebben az esetben az irányelv 7. cikkével elvileg nem ellentétes az, hogy az elvégzett munka alapján fizetett munkabérhez hozzáadódó azon összegeket, amelyeket átláthatóan és érthetően szabadságra járó juttatásként fizettek ki, beszámítják a meghatározott szabadságra járó fizetésbe.

67 A tagállamok kötelesek azonban megfelelő intézkedéseket tenni annak érdekében, hogy ne maradjon fenn az irányelv 7. cikkével összeegyeztethetetlen gyakorlat.

68 Mindenesetre – tekintettel az éves rendes szabadsághoz való jog kötelező jellegére, illetve az irányelv 7. cikke hatékony érvényesülésének biztosítása végett – az átláthatóság vagy az érthetőség hiányában kizárt az ilyen beszámítás . Az ezzel kapcsolatos bizonyítási terhet a munkáltató viseli.

69 A C-131/04. sz. ügyben feltett második kérdésre és a C-257/04. sz. ügyben feltett harmadik kérdésre azt kell válaszolni, hogy az irányelv 7. cikkével elvileg nem ellentétes az, hogy az e rendelkezés szerinti minimális éves rendes szabadságra járó, az elvégzett munka alapján járó munkabérrel együtt átlátható és érthető módon, az

adott munkaév folyamán részletekben kifizetett összegeket beszámítsák a munkavállaló által ténylegesen kivett, meghatározott szabadságra fizetendő juttatásba.

A költségekről

70 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, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével ellentétes az, hogy a munkavállalónak az elvégzett munka alapján kifizetett munkabér egy részét az éves rendes szabadság fejében nyújtott juttatásnak minősítsék anélkül, hogy e címen a munkavállaló az elvégzett munkáért kapott munkabéren felüli juttatásban részesülne. Ettől a jogtól szerződéses megállapodással nem lehet eltérni.**

2) **A 93/104 irányelv 7. cikkével ellentétes az, hogy az e rendelkezés szerinti minimális éves rendes szabadságra járó bért az illető munkaév folyamán**

részletekben fizessék ki, az elvégzett munka alapján járó munkabérrel együtt, nem pedig meghatározott időszakban, amikor a munkavállaló ténylegesen szabadságot vesz ki.

3) **A 93/104 irányelv 7. cikkével elvileg nem ellentétes az, hogy az e rendelkezés szerinti minimális éves rendes szabadságra járó, az elvégzett munka alapján járó munkabérrel együtt átlátható és érthető módon, az adott munkaév folyamán részletekben kifizetett összegeket beszámítsák a munkavállaló által ténylegesen kivett, meghatározott szabadságra fizetendő juttatásba.**

Aláírások